



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN
ENFERMERAS DEL SERVICIO GINECO OBSTETRICIA DEL
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO SAN
BARTOLOMÉ-2018**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

PRESENTADO POR:

**HUAMÁN BACA, ALICIA REBECA
TANCO CIRILO, YOVANA MARTINA**

LIMA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

A Dios, que guía nuestras metas para llegar a ser excelentes enfermeras que rescaten el aspecto humano durante el cuidado y estén a la vanguardia de la ciencia médica. A nuestros padres, familias que depositaron su confianza, apoyo moral y económico para formarnos profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

A nuestro asesor de tesis Mg. Wilmer Calsin Pacompia por su paciencia y dedicación por ayudarnos a realizar la investigación y culminar con éxito.

ASESOR DE TESIS
Mg. Wilmer Calsin Pacompia

JURADOS

- **Presidente:** Dra. Rosa Eva Pérez Siguas.
- **Secretaria:** Mg. Graciela A. Guevara Morote.
- **Vocal:** Mg. Yurik A. Suárez Valderrama.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ASESOR DE TESIS.....	v
JURADOS.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE GRAFICOS.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	14
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	20
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	20
1.4 OBJETIVOS.....	21
1.4.1 Objetivo General.....	21
1.4.2 Objetivos Específicos.....	21
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 ANTECEDENTES.....	22
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	22
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	26
2.2 BASE TEÓRICA.....	29
2.3 TERMINOLOGÍA BÁSICA.....	45
2.4 HIPÓTESIS.....	46
2.5 VARIABLES.....	46
2.5.1 Operacionalización de variables.....	47

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO.....	49
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	49
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	49
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	50
3.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	52
3.5 ASPECTOS ÉTICOS.....	52
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	54
4.1 RESULTADOS.....	54
4.2 DISCUSIÓN.....	60
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
5.1 CONCLUSIONES.....	63
5.2 RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS.....	72

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Pág.
Gráfico N° 1.	Frecuencias de la variable “inteligencia emocional” en enfermeras del servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño.	55
Gráfico N° 2:	Frecuencia de la variable “Estrés laboral” en enfermeras del servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño.	57

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Inteligencia emocional y sus dimensiones	56
Tabla 2: Estrés laboral y sus dimensiones	58
Tabla 3: Tabla de contingencia entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral	59
Tabla 4: Pruebas de Chi – Cuadrado de inteligencia emocional y estrés Laboral	59

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Consentimiento informado	73
Anexo B. Tabla N° 1 Datos sociodemográficos del personal asistencial de enfermería del servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Docente Madre Niño.	74
Anexo C. Instrumento de la inteligencia emocional “Trait Meta –Mood Scale”	76
Anexo D. Instrumento “The Nursing Tress Scale”.	78
Anexo E. Carta de Autorización.	81

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de las enfermeras del servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Docente Madre Niño San Bartolome-2018. **Material y Métodos:** Fue de tipo cuantitativo, no experimental transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 40 enfermeras. para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el Trait Meta –Mood Scale para inteligencia emocional y The Nursing Tres Scale para el estrés laboral. El procesamiento estadístico se realizó mediante el programa estadístico SPSS 24. **Resultados:** El 67,5 % de enfermeras presentaron promedio desarrollo de inteligencia emocional y el 17,5 % un buen desarrollo de inteligencia emocional y con respecto a sus dimensiones. La mayoría presentaron un promedio desarrollo de inteligencia emocional del 50,0 % al 67,5 % estrés laboral; el 57,5 % de enfermeras tienen un estrés laboral medio y el 42,5 % tienen un estrés laboral bajo, en sus dimensiones casi la totalidad presentó un estrés laboral medio que oscila de 57,5 % a 87,5 % excepto en la dimensión problemas con la jerarquía el 55,0 % tiene un estrés laboral bajo. Para establecer la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral se aplicó el chi cuadrado dando como resultado 0,081 **Conclusión:** No existe relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en la enfermera del servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Docente Madre Niño San Bartolomé.

Palabras Clave: “Inteligencia Emocional”, “Estrés Laboral”, “Enfermeras” y “Estrés”.

ABSTRACT

Objective: To Determine the relationship between emotional intelligence and work stress of the nurses of the obstetrics and Gynecology service of the teaching Hospital Madre Niño San Bartolome -2018.**Material and Methods:** the sample consisted of 40 nurses, it was quantitative, not experimental, cross-sectional and correlational, for the data collection the survey technique was used, whose instruments was the Trait Meta-Mood Scale for emotional intelligence and The Nursing stress Scale for work stress. The estatistical descriptive processing was carried out through the statistical program and SPSS 24 .**Results:** 67,5% of nurses presented average development of emotional intelligence and 17,5% a good development of emotional intelligence and with respect to their dimentions, most presented an average emotional intelligence development from 50,0% to 67,5% work stress; 57,5% of nurses have and average work stress and 42,5% have a low work stress,in its dimentions almost all presented and average work estress ranging from 57,5% to 87,5%, except in the dimension, problems with the hierarchy the 55,0% have a low work stress was applied chi square resulting in 0,81 **Conclusions:** there is no relationship between emotional intelligence and work stress in the obstetrics and Obsttetrics service nurse of theMadre Niño Teaching Hospital, San Bartolomé.

Key words: “emotional Intelligence”, “work stress”, “nurses” and “stress”.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para la Organización Mundial de la Salud, la enfermería es una profesión en la cual se brinda atención a los pacientes holísticamente, pacientes delicados o no delicados. en donde se va a incorporar un avance de bienestar ante una promoción y prevención, así como también, el cuidado de los tratamientos de las pacientes con discapacidades en el área terminal (1).

Para Virginia Henderson sostiene que la enfermería era ayudar al individuo enfermo o sano y que las asignaciones puedan ser tomadas por personas que tengan la flexibilidad, ganas de poder ayudar a sus semejantes ante situaciones de emergencias. Según Dorothy Johnson la enfermera es una vehemencia controladora superficial que interviene para registrar la tutela e incorporación de la disposición del impasible a un nivel excelente en aquellas enfermeras en que la conducta constituye una presión para la sanidad física, social o existe una dolencia (2).

Martha Rogers define a la enfermería como una lección y un sistema organizado de saberes conceptuales a la que se ha impresionado por la indagación científica y las disecciones veladas. También lo define como un arte en el sistema fantástico y nuevo del conjunto de conocimientos al excusado del ser generoso. Para Dorothea es una terquedad singular

por las emergencias del individuo, por las ocupaciones del autocuidado, su prestación y tratamiento de manera continuada para sustentar la vivacidad y la vitalidad; reponerse de afecciones y osar a sus géneros (3).

La enfermería su esencia es tratar y mantener la solidez de las personas, la familia y el grupo cumplir con los requisitos de consideración y prosperidad. El requisito para sus administraciones es inclusivo y en su entrenamiento es esencial considerar la vida, el respeto y los privilegios del hombre. Sus expertos deben tener la capacidad de contribuir con información, respeto y equidad a la atención de los pacientes. El asistente médico acepta la responsabilidad de hacerlo bien y de garantizar cualidades valiosas: la vida, el bienestar y los privilegios de los pacientes. Se encarga de defender una situación sólida: la satisfacción personal física, social y apasionada.

Goleman dio por concepto a la inteligencia emocional como el medio para conocer y manejar nuestros propios sentimientos, levantar y monitorear nuestras relaciones. Salovey P. y Mayer J., detallan a la inteligencia emocional como: la destreza para enarbolar los interiores e impresiones, dividir entre ellos y usufructuar la sabiduría y poder llevarlos a las auténticas mentes y quehaceres llegando a un incremento de entusiasmo y académica (4).

Los individuos con el aumento de inteligencia emocional son exitosos por lo que se puede decir que la persona va mejorar su satisfacción personal, con la familia, en lo laboral y el entorno social. De igual manera figurará en la parte superior de la lista de prioridad, en donde es uno de temas preocupantes que influye en la satisfacción de la persona como es la presión que refleja la insatisfacción. Maslach sostiene en su investigación que los momentos apasionados de los expertos que laboran en apoyar a las demás personas (5).

Los profesionales de la enfermería producen una complacencia en los usuarios que no sólo está en relación con la aplicación de estrategias

profesionales, sino también la sociedad reconoce cuando los profesionales son atentos, afectivos e interesados. Este suceso hace que exista diferencias entre justas y malas enfermeras, pero esto también aumenta un incremento del estrés debido a la labor emocional que está dentro de la Inteligencia Emocional que se ha visto reflejado como un factor de protección para los trabajadores de enfermería (6).

La cátedra universitaria de Jaén sostuvo en un estudio que los que suplían con un desarrollo más apasionado tienen más preparados para asumir un momento desagradable el cuanto a lo laboral también. se verificó la disposición entusiasta y la serenidad que se resume en el instante de aumento de apogeo en la investigación del cerebro (7).

En la revista de Educación, se realizó un estudio con una muestra de 371 de estudiantes universitarios de dos universidades en Andalucía España. Las interpretaciones del estudio sobre la inteligencia emocional y el grado en que el estudiante está angustiado en sus temas de estudios, sus grados de ímpetu, dedicación y unión en las parodias que realiza durante su carrera y nivel de estrés. Se evidenciaron altos niveles de inteligencia emocional en los alumnos se relacionaban con niveles bajos de cansancio, mayor rendimiento académica, menor estrés y con altos puntajes en desempeño de sus tareas (8).

El individuo, en toda su importancia, tiene una disposición de sentimientos que pueden ser comunicados verbalmente o no, producidos en contados segundos por su cerebro sin saberlo. La capacidad de lidiar con estos sentimientos depende de cómo cada individuo concentra su Inteligencia Emocional, donde las conexiones internas e intrapersonales son básicas para lograr la discreción, la base del logro en su trabajo, las conexiones sociales, individuales, entre otras.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) Califica a los que laboran dentro de un área de bienestar, como individuos que son sometidos a elevados niveles de estrés y que se ve afectados por el contacto con la

persona en un momento de situación de bienestar que va originar una un aumento de carga emocional; sumado a ello los recursos y compensaciones económicas por la labor ejercida (9).

Según López, el estrés laboral que lo caracteriza como respuesta psicológica y física que se da cuando los requerimientos del trabajo no se aplican a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, así también un dominado taller, por el Dr. Becerra sostuvo el estrés laboral se encuentra interiormente de nuestro carpeta. Los avances de la globalización nos llevan con un puntaje esto tiene un significado que son los límites de nuestros conocimientos, haciendo que el trabajador sea llevado a daños físicos, mentales y sociales como resultado existiría daños en nuestro bienestar, condición de familia y social (10).

El estrés laboral es un desafío para todos “este informe fue extendido al predominio y resultados de la interrogante relacionada con el estrés laboral, teniendo en cuenta explorar un hecho en los Estados Unidos y los diferentes estados establecen que es una problemática. Las revisiones en los diversos estados de trabajo en el 2012 fueron evidentes que el 10 % de los individuos que conllevaron el estudio manifestaron la presencia de estrés o presión resultando un punto de desalentado y ausencia del descanso debido todo esto a las intensas preocupaciones dados por condiciones personales. Sin embargo, las indagaciones sobre el estrés gremial realizada en América pronuncian inconveniente bastante resaltantes. Argentina asignó un cuestionario demostrando que el 26.7 % de asociados sostuvieron que el estrés lo desarrollan aquellos que presumen opinar desorden de obligación oficial en Chile en 2011 descubrieron 27.9% de los trabajadores y 13.8% de los representantes dijeron que la presión y la tristeza en las organizaciones (11).

La presión laboral o la preocupación en el trabajo es una especie de esfuerzo de agrupaciones sociales industrializados, en la que el peso creciente en el entorno de trabajo puede impulsar la inmersión física o

mental del trabajador, creando diferentes resultados que influyen en su bienestar, así como a la de su condición más cercana.

El estrés se ha sintetizado en uno de los síndromes más generales en el tema laboral. Además, el estrés en enfermeras y auxiliares en enfermería del Departamento de Enfermería de la Universidad de Alcalájos de Ribera, Cartagena, Reig, Romái, Sans y Caruana han mostrado que para las enfermeras la operación de pautas específicas de afrontamiento puede resultar de gran utilidad. Cuanto mejor se delimitada las competencias de la función de cada profesional sanitario, mayor es su autonomía y además realizan sus funciones con más seguridad y esto interfiere en la calidad de los cuidados del usuario (12).

El estrés laboral es uno de los sucesos más perseverantes que se presentan hoy en día, resaltantes especialistas analizan, clasifican y además recomiendan acciones para reducir el nivel de estrés. Es por ello que el presente trabajo “Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño”. El objetivo estuvo enfocado a brindar información actualizada y relevante a la institución con el fin de formular estrategias orientadas a fortalecer el manejo y afrontar dicho estrés (13).

Del tema de sanitario, el personal de salud emplea un momento innumerable de intensa lista con individuos que se localiza en lugares complicados y problemáticas, sea por sus condiciones médicos. Este tipo de proceso lleva a un aumento de carga emocional en los profesionales de enfermería. El manejo del estrés se relaciona como las personas se sobreponen a situaciones estresantes, según la propiedad intelectual de la mencionada Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa en cierto término podría concluirse que el estrés y su manejo son recíprocos (14).

Por lo anterior, el entusiasmo por pensar en estos factores en la región de cuidados de enfermería vive en ocasiones de un poder apasionado increíble frente a circunstancias que justifican la carga de trabajo, que se

actualiza por el trabajo en movimientos en turnos de noche. Además la obligación que tiene la adecuación de los efectos secundarios de las diversas mediaciones, la medida del hardware y de los recursos humanos pueden llevarlo a desarrollar prácticas específicas y reacciones entusiastas. Lo que lleva como resultado la cercanía de las indicaciones psicosomáticas que van desde el ambiente de agotamiento físico, malestar determinado, falta de sueño y problemas gastrointestinales. Por ejemplo, susceptibilidad, desilusión, inclinación a la disposición terrible, conexiones familiares maritales. Signos y manifestaciones que son articulaciones regulares del estrés, constituyendo esto un destacado entre los peligros relacionados con las palabras más críticas en el personal de servicios médicos una confusión entre el individuo, la actividad y la asociación misma.

Durante las prácticas clínicas en el mencionado hospital se observó por parte del paciente la atención del personal de enfermería de Gineco obstetricia y ellas manifestaban lo siguiente:

La enfermera es muy colérica, no tiene tolerancia con nosotros (paciente embarazada de 32 años).

Así mismo al entrevistar a algunas enfermeras, responden:

“¿Quién no se va estresar con la falta de insumos del hospital y con la infraestructura”? (enfermera del turno diurno)

“Siento mucha emoción cuando llego a casa a ver a mis hijos y estar en casa aquí hay mucha demanda de pacientes y encima ya ni habrá nombramiento” (enfermera del turno mañana)

Por todo lo expuesto y reconociendo la Importancia de la inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de salud enfermería y según las versiones de la misma enfermeras y pacientes, por lo que se concluye que no existe estudio de investigación al respecto por ello se ha elegido la interrogante que se formula a continuación.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé 2018?

1.3 JUSTIFICACIÓN

El estudio se realizó con la finalidad de conocer si la inteligencia emocional puede ayudar a disminuir el estrés laboral en las enfermeras que pertenecen al servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, ya que en la actualidad el estrés laboral es un problema de salud pública. Es por ello, para que puedan tomar las acciones correspondientes hacia las enfermeras y así obtener una óptima atención y calidad en el cuidado del paciente. Para fomentar, mejorar y disminuir el riesgo del estrés laboral. Por ello, se debe tener en cuenta la importancia de los factores psicoafectivos prácticos y servicios de salud.

Los profesionales del área de salud aquellos que brindan el cuidado directo de los usuarios y esta investigación nos consentirán saber si la inteligencia emocional cambie tal vez el estrés o cooperará a limitarla para que el resultado intervenga en forma positiva para la atención y el cuidado ideal del paciente.

Con los resultados de la presente investigación se llegará a concientizar al personal profesional de enfermería para poder planificar programas que nos lleven a fomentar habilidades sociales que ayuden a la adaptación de las nuevas situaciones y tomar decisiones competentes para actuar de manera efectiva y así identificar las numerosas barreras que introducen prejuicios personales y sociales.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño de San Bartolomé.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Analizar la inteligencia emocional y sus dimensiones de: atención a los sentimientos, claridad emocional y reparación de las emociones en enfermeras del servicio Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño de San Bartolomé.
- Identificar el estrés laboral y sus dimensiones: muerte y sufrimiento, carga de trabajo, incertidumbre respecto al tratamiento, problemas con la jerarquía en enfermeras del servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño de San Bartolomé.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Nespereira Campuzano, Tatiana Vázquez, Campo Miriam Universidad de Vigo, España, en el año 2017, realizaron un estudio “Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias hospitalarias” teniendo en cuenta el objetivo final para: Determinar los niveles de estrés e identificar si existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en enfermeras y auxiliares de enfermería. En cuanto al método estudio, fue observacional, descriptivo transversal con enfoque cuantitativo. Una suma de 60 expertos se interesó. Como instrumento, se utilizó un cuestionario anónimo y auto administrado que incluía el Trait Meta-Mood Scale y el cuestionario breve de burnout. Los resultados mostraron una deficiencia en el territorio de atención emocional, con una puntuación de 22,87, situándose la claridad emocional. Lograron las siguientes culminaciones:

“La inteligencia emocional está relacionada con el estrés laboral y, de forma determinada, la percepción de los estados emocionales contribuye en la realización personal. Los

profesionales con más equilibrio gremial demuestran una apta habilidad para demostrar sus sentimientos” (15).

Pulido Martos, Manuel José M. Landa y López Zafra, Jaén España en el año 2016 llevaron a cabo un examen titulado Estudiantes de enfermería en prácticas clínicas: “El rol de la inteligencia emocional en los estresores ocupacionales y bienestar psicológico” con el objetivo de analizar la influencia que tiene la Inteligencia Emocional Percibida (IEP) sobre los estresores ocupacionales y el bienestar psicológico, su Metodología fue un estudio descriptivo, transversal y basado en auto informes. Con un total de 127 estudiantes de Enfermería que realizaban sus prácticas en centros de salud y hospitales. Como instrumento se utilizó Trait Meta-Mood Scale TMMS. 26 Este instrumento evalúa la IEP. Se refiere a la meta conocimiento que las personas tienen sobre sus habilidades emocionales. Ryff’s Psychological Well-being Scale, Cuestionario KEZKAK, en su adaptación española. Como resultado la atención a las emociones es el principal predictor del estrés ocupacional durante el periodo de prácticas. Lograron las siguientes conclusiones:

“Los grados de Inteligencia Emocional contribuyen en los aprendices de Enfermería a enfrentar de manera óptima las circunstancias estresantes del trabajo. Estas conclusiones son de gran relevancia ya que la incorporación de programas de preparación en inteligencia emocional apoyaría a prevenir a los futuros enfermeros ante los estresores laborales, propios de su trabajo, y a enfrentarlos de la mejor manera” (6).

Macías Fernández Antonio José, Gutiérrez Castañeda Carlos, y Crespillo Vílchez Daniel Málaga España en el año 2016 , realizaron un estudio titulado “Relación de la inteligencia emocional y la

calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del Sol “ con el objetivo de explorar la relación existente entre «calidad de vida profesional» e «inteligencia emocional percibida», y la relación de ambas con el grado de consecución de objetivos laborales. En cuanto al método fue un estudio observacional descriptivo transversal multicéntrico. Los participantes fueron una muestra de profesionales de todas las categorías, fijos y contratados, total de 247 personas en cuanto al instrumento se utilizaron cuestionarios auto administrados diseñados ad hoc. Para medir la «inteligencia emocional percibida» y «calidad de vida profesional percibida», se utilizaron los cuestionarios TMMS-24 que mide las dimensiones: percepción, comprensión y regulación emocional y CVP-35 que mide las dimensiones: apoyo directivo. En los resultados Se observaron correlaciones significativas entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional en las categorías de regulación ($p < 0,01$) y comprensión ($p < 0,05$). Obteniendo las siguientes deducciones:

“La condición de vida sindical dada se vincula con la percepción y el control como dimensiones de la ocurrencia emocional. Desde los órganos de gestión se debe incentivar el conocimiento de formas del manejo de las emociones en todos sus profesionales” (16).

Cordero Magán y Agustín María España, en el año 2015 realizaron un estudio “Estrés Laboral, fuentes de estrés e Inteligencia Emocional en los trabajadores del Centro de Urgencias y Emergencias 112 de Extremadura” el objetivo de este trabajo fue analizar si las fuentes de estrés del puesto de trabajo influyen en el estrés laboral, y si las habilidades de la inteligencia emocional se relacionan con las fuentes de estrés percibidas. Su método es estadística descriptiva, inferencial, correlacional y de regresión múltiple en el que participaron 91 profesionales Los instrumentos

utilizados fueron un cuestionario sociodemográfico y laboral, uno de fuentes de estrés del puesto de trabajo, el E.D.E. de estrés laboral y el TMMS-24 de inteligencia emocional. Del resultado se comprobó niveles medios tanto a nivel de estrés como de las fuentes de estrés. Del mismo modo los valores de la inteligencia emocional expresados están en niveles medios.

Llegando a la siguiente conclusión:

“Que tomamos en cuenta que el reconocimiento de las circunstancias inductoras de estrés en los colaboradores en el desempeño laboral y de las aptitudes de la IE como métodos de enfrentamiento usados por si mismos debe ayudar a la implementación de actos y programas de participación por parte de los empleados, como de los responsables de los mismos” (17).

Tapias Karina, Licon Castro Sharon Cartagena Colombia, en el año 2013 realizaron un estudio titulado “Estrés laboral en enfermería y factores asociados” con el objetivo de encontrar los factores que asocian al estrés laboral del personal de enfermería en cuanto al método Se realizó un estudio analítico de corte transversal. La población correspondió a 156 enfermeras y enfermeros de los servicios de Urgencia. En cuanto a los instrumentos se utilizó la versión española del instrumento “The Nursing Stress Scale” (NSS), los resultados: La prevalencia de nivel alto de estrés correspondió a 33.9% (53) de los encuestados. Son variables asociadas al estrés ser menor de 30 años, tener pareja, tener más de un hijo, laborar en la consulta externa, tener un contrato a término fijo, estar vinculado a la empresa por más de dos años y tener más de cinco años de experiencia en el cargo. Lograron la siguiente deducción:

“La aparición de estrés en los profesionales se vincula de principio a causas personales y

laborales como el oficio en que se trabaja y la clase de contratación” (18).

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Carbajal Alata, Miriam Yesenia Lima Perú en el año 2017 “Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de Enfermería del Departamento de Medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara su objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el estrés laboral En cuanto al método, la investigación es de tipo básica, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional. La población censal es de 90 enfermeras y el instrumento que se utilizó fue la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 24 para la variable inteligencia emocional y de 34 ítems para la variable Salario Emocional. Los resultados de la investigación demostraron que existe relación negativa y baja entre la Inteligencia Emocional y el Salario Emocional. Llegando a la terminación:

“Se comprobó que hay un vínculo entre las variables Inteligencia Emocional y Estrés laboral, teniendo un vínculo negativo y breve. En conclusión, a elevada inteligencia emocional, bajo estrés” (7).

Román Jesús y Marquina Luján Lima Perú en el año 2014 realizaron un estudio titulado “Inteligencia emocional y calidad de vida en personal de salud de cuatro hospitales del sector público de Lima”. El objetivo fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la calidad de vida. El método del estudio es de diseño no experimental, siendo de tipo correlacional con alcances descriptivos, comparativos y explicativos. Fue realizado en una muestra representativa de 352. Se utilizó de instrumento el Inventario del Coeficiente

Emocional de Barón (ICE) y la Escala de Calidad de Vida de Olson & Barnes. Resultados: Los resultados nos muestran que existe dependencia significativa entre las variables estudiadas. Obteniendo el final acompañante:

“El aumento de la inteligencia emocional ayuda a una buena percepción de los sucesos que se nos mostrarán en la vida cotidiana, lo cual nos admite ayudar en el progreso de nuestro tipo de vida” (5).

Vásquez Calderón, Irma Yolanda Lima Perú en el año 2017 realizaron un estudio titulado “Inteligencia emocional y las funciones de enfermería en el Hospital Dos de Mayo” El objetivo fue determinar la relación entre Inteligencia Emocional y las Funciones de Enfermería. El método de la investigación es de tipo básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. El método fue hipotético deductivo. La población fue de 502 enfermeras la muestra fue de 218 enfermeras. Se utilizaron los instrumentos de la variable inteligencia emocional y las funciones de enfermería; los resultados señalan que existe relación significativa entre las variables. Llegamos a la conclusión:

“De acuerdo a las pruebas de cómputo, hay vínculo significativo entre la inteligencia emocional y las funciones de enfermería en el Hospital Dos de mayo, 2017” (19).

Condori Pérez, Nataly Juliaca Perú en el año 2017. Se realizó un estudio titulado “Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca 2017 “con el objetivo de determinar la relación entre Inteligencia emocional y satisfacción laboral El Método es un estudio descriptivo correlacional, el diseño de investigación es no experimental de corte trasversal la muestra estuvo conformada por 44 profesionales de enfermería. Los instrumentos que se

utilizaron fueron Ice – Barón para medir la inteligencia emocional y para la variable satisfacción laboral. Se utilizó el instrumento 20/ 23. Satisfacción laboral Resultados respecto al nivel de inteligencia emocional, el 68,2% de las enfermeras presentan un nivel medio de inteligencia emocional seguido , segunda variable de satisfacción laboral el 86,4% de las enfermeras presentan un nivel de satisfacción laboral medianamente satisfecho, seguido del 13,6 % que presenta un nivel insatisfecho. Con respecto a la satisfacción laboral extrínseco muestra que el 79.5% están medianamente satisfechos. Llegando a la conclusión:

“Existe similitud positiva clara e importante entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería llegando a la deducción que la inteligencia emocional contribuye de manera directa en la satisfacción personal” (20).

Chipana Chávez, Marino Ismael Chanchamayo Lima Perú en el año 2016 se realizó un estudio “Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016” donde por objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento que aplican las enfermeras. El diseño del estudio es de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo de corte transversal, la población de estudio está conformada por todas las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital de Apoyo Pichanaki. El instrumento de Nursing Stress Scale (NSS) y el cuestionario del afrontamiento del estrés. Logrando a la siguiente conclusión:

“La gran parte de las enfermeras poseen un grado bajo de estrés laboral y aplican totalmente estrategias de afrontamiento” (21).

2.2 BASE TEÓRICA

2.2.1 La enfermería

La enfermería es la sabiduría de la atención de la salubridad del ente. Según la precisión dada por la Facultad de Enfermería de la Universidad de Moscú, en Rusia, es la «técnica que se ocupa del apartamiento de las soluciones positivas o capacidad del semejante, sociedad o conjunto tanto vital como afectado en los aspectos biológico, psicológico, social y emocional». En España, por dictamen, la mayoría de los enfermeros son competentes, y están aptos para efectuar las cuatro diligencias de la enfermería: asistencial, científica, docente y administrativa (22).

En Hispanoamérica, existe el personaje del enfermero profesional y este individuo es equivalente al enfermero en España. El cual ha sido adiestrado en los aspectos del saber de la salubridad, fisiología, patología, epidemiología, procesos de valoración de enfermería, docencia, administración, gerencia y otros ámbitos. Un enfermero jefe ejecuta cargos sociales; es idóneo para indagar, analizar y formular respuestas a las incógnitas de la salubridad e interactuar en su sociedad en forma cooperativa (23).

La enfermería una de las disciplinas que sobresale por su labor que realiza ante la persona, familia y comunidad tanto sana y enferma en distintos aspectos biológicos, psicológicos, social y espiritual, si bien la enfermera no sólo cumple una función sino también está ligada a las diversos ámbitos de la salud, por llevar consigo conocimientos y estar preparada en las diversas competencias tanto como en lo asistencial, docencia, investigación ,administración y gerencia esto hace que la enfermería sea una profesión de gran importancia para actualidad.

2.2.2 Inteligencia Emocional

El estudio de las relaciones entre las emociones y la cognición, son considerados a lo finales de las dos décadas llamamos Inteligencia Emocional. La fase evolutiva de esta rareza lleva su inicio en las investigaciones vinculadas en las emociones con la inteligencia. Se estima que los precedentes más cercanos a la inteligencia emocional, son la inclusión de la idea de inteligencia social por Thorndike y la Teoría de las Inteligencias Múltiples, hecha por Gardner (24).

Goleman definió la inteligencia emocional como la habilidad para reconocer y manejar nuestros propios sentimientos, motivarnos y monitorear nuestras relaciones (4).

Sin embargo, existen otros creadores que avalan que el edificador de la IE se localiza en un principio de acoplación al desarrollo hipotético, de manera que la concepción de múltiples perspectivas hipotéticas puede examinarse un síntoma importante de la investigación y no tanto una fragilidad, que el prestigio del conocimiento en el entorno de las instituciones puede causar un punto de vista sugestivo para seguir indagando en este entorno. La aclaración más admitida es la que estima a la IE como “la destreza para descubrir y estimar con exigencia las emociones, la experiencia de conseguir y originar sensibilidad cuando éstos simplifican el juicio; la pericia de entender la emoción y el saber emocional, y la gracia para regularizar las emociones que incentivan el acrecentamiento intelectual y emocional” (25).

Si bien la inteligencia emocional nos dice que podemos presumir, que si una persona maneja sus emociones ante situaciones podremos dar como respuesta que el resultado será un éxito en lo laboral y/o académico, así como hace mención el autor Goleman del libro “inteligencia emocional”. Cabe resaltar que es uno de los temas a seguir con las investigaciones respecto a la inteligencia emocional ya que se verá influenciada dentro de muchos aspectos en las personas

que laboran en su trabajo y que se encuentran estudiando, a pesar de la controversia por este tema se denota de gran importancia a seguir investigando.

A. Clasificación de inteligencia emocional de Goleman

Goleman plantea que inteligencia emocional es un término inserta grandes clases:

- **Inteligencia Personal:** Está formada por una relación de disputas que definen la manera en que nos vinculamos con nosotros mismos. Esta inteligencia discierne tres elementos:
 - a) **Conciencia en uno mismo:** es la aptitud de inspeccionar y comprender las propias resistencias, fragilidad, humor, emociones y empujes, así como el resultado que estos poseen hacia los otros y sobre la labor.
 - b) **Autorregulación o control de sí mismo:** es la pericia de manejar nuestros propios sentimientos y empujes para adaptarlos a un fin, de timar de las propias acciones, de conocer antes de ejecutar y omitir los veredictos precipitados.
 - c) **Auto motivación:** es la destreza de permanecer en un limbo de sucesiva indagación y tenacidad en la adquisición de metas, enfrentando a las adversidades y hallando opciones.

- **Inteligencia Interpersonal:** formada por aquellas aptitudes que marcan nuestro estilo en los que nos vinculamos con los demás:
 - **Empatía:** aptitud para vislumbrar las carestías, sensibilidad y dilemas de los demás, situándose en su lado y contestar adecuadamente a los impulsos emocionales.
 - **Habilidades sociales:** es el ingenio del uso de los nexos con los otros en poder influenciar en los demás (26).

Goleman hace clasificación de la inteligencia emocional como inteligencia personal e interpersonal en donde ambos contextos nos lleva a situaciones de relación con uno mismo y con el entorno. Esto es

una respuesta de lo real que es la inteligencia emocional en su contexto de clasificación en donde las personas puedan relacionarse con una de estos dos aspectos de la inteligencia emocional.

B. Indicadores de la inteligencia emocional

- **Atención emocional:** Se expone la apreciación de las concernientes emocionales, en otras palabras, a la fuerza para hallar y demostrar las huellas de la faceta coherente.
- **Claridad emocional:** es la inducción que se posee acerca de la percepción de los personales estamentos sensitivos.
- **Restauración emocional:** Calcula la validez observada con el fin de normalizar las genuinas fases emocionales de aspecto justo (27).

La atención y claridad emocional parte de los indicadores de la inteligencia emocional se expone ante una percepción de las emociones y una comprensión de los estados de las emociones.

C. Principios de la inteligencia emocional

- **Recepción.** Algún elemento que integremos por algunos de nuestros sentidos, los destinatarios las modifican en rastros energéticos. Cuando no constituyen una neurona sensible, en otros casos, las transfieren a células sensibles capacitadas que las amplían y las traspasan al mismo tiempo a las neuronas sensibles en las cuales se hallan directamente relacionadas. Esto conlleva a que nuestro cerebro humano jamás adopta los impulsos percibidos por los destinatarios sino exclusivamente el resultado de sus impresiones en las neuronas sensibles. Éstos son enviados al encéfalo por el axón de las neuronas sensibles.
- **Retención.** Es parte de la presente, que inserta la memoria (o habilidad de retener enunciados) y el vestigio, la aptitud de ingresar a esa información conservada.
- **Análisis.** Cargo que inserta el registro de exponentes y la sucesión de la información.

- **Emisión.** Cualquier circunstancia de cablegrama o acontecimiento imaginativo, igualmente el raciocinio.
- **Control.** Puesto exigido a la generalidad de los cargos físicas y mentales (28).

Según lo expuesto anteriormente, se concluye que, si bien las células sensitivas son las que van a transmitir a las neuronas sensitivas esto quiere decir que implica que el cerebro humano nunca reciba directamente los estímulos por los receptores sino sea respuesta de los efectos de las neuronas sensitivas.

D. Características de la inteligencia emocional

- Habilidad de auto motivarse.
- Permanecer en las actividades a pesar de la frustración.
- Manejar nuestras acciones.
- Controlar nuestras emociones.
- Eludir que la ansiedad entorpezca nuestras facultades racionales.
- Aptitud de agrandar y sentirse seguro con los otros. El nivel de manejo que llegue un individuo de estas destrezas, encamina a decidir por qué algunos individuos ganan en la vida y el resto con un semejante o elevado grado mental terminan frustrándose (29).

La inteligencia emocional es una serie de emociones en donde vamos a manejar nuestros sentimientos y controlarlos ante la situación que se nos presente esto nos determinará una situación motivante o desmotivaste según lo mencionado.

E. Beneficios de la inteligencia emocional

- Incrementa la habilidad de aceptar nuestras propias emociones.
- Se nos hace sencillo escoger habilidades que nos hacen resistir las amenazas y pérdidas.
- Incrementa la capacidad de trabajar en grupo.
- Impulsa el crecimiento social.
- Eleva la motivación y refina la aptitud de líder.

- Ofrece más probabilidades de triunfo y florecimiento como persona (30).

F. Tratamiento de la inteligencia emocional

Ante un contratiempo que no se permite manejar emocionalmente, imitar las consecuentes instrucciones:

- **Reconocer que estoy dominado por una emoción:** rencor, cólera, malestar, aflicción, inquietud, zozobra, etc. Gozar probidad de ello. Poder manifestar: “ahora estoy demasiado nervioso” “ahora, tengo mucha furia”, “en estos tiempos me domina una gran angustia” Y otorgar el signo de STOP. En este estado emocional, es adecuado que no hable ni produzca nada, me hallo domado por un sentimiento, y todo lo que cree o hable es probable estar erróneo porque imposible razonar con precisión, aunque establezca todo lo opuesto.
- **Relajarse:** Recurrir a una regla de laxitud o a una obra que me relaje. Si conozco redes de laxitudes respiratorias, musculares o mentales, aplicarlas en ese tiempo. Es muy considerable, cursar una de estos sistemas, prepararse en ella, para maniobrarla lo mejor factible, y así lograr adaptarla en cualquier lado y tiempo que la requiera. De no ser así, ejecutar cualquier acto que sé que me calma, me apacigüe (desde ir a pasear, beber un vaso de agua, distanciarme, reclinarme, etc.). Cada uno logra obtener “su método” propio de calmarse.
- **Iniciar una acción, bien sea comunicacional o conductual.** Es decir, tengo que razonar, hablar o producir algo, respecto a esa posición o dilema que me provocó el desborde emocional. No hay que domeñar, siquiera tolerar, ni renunciar. Podemos considerar no actuar o proponer nada y ello en sí mismo es una actividad (“Yo determino”). Si es una inquietud o una percepción apremiante que me da ansiedad y genera preocupación, acoger una actitud crítica con lo que me da ansiedad, y des-impresionar. Usar la capacidad

para dominar la emoción. Si se trata de comunicarse con otra persona con la que poseo una complejidad, usar las leyes de la comunicación asertiva, anteriormente explicadas. Poner en hábito la empatía. Si tenemos que tomar un juicio o acto, reflexionar en los pros y contras, analizarlos relacionándolos y asumiendo el compromiso, responsabilizándonos con los posibles efectos de nuestra elección. En conclusión, a través de nuestra Inteligencia Emocional es posible reparar varios de nuestros obstáculos psicológicos, emocionales y la terapia psicológica nos puede auxiliar a incrementarla (31).

El tratamiento que se emplea en las personas al no poder manejar sus sentimientos frente a situaciones laborales, podemos aplicar estas estrategias de ayuda como son: el reconocer que estamos dominados por una emoción, en donde tenemos que poder frenar estas emociones ante el acto. De igual manera la relajación que uno debe tomar las cosas con calma realizando un trabajo con la respiración y por último una acción de comunicación ante el problema evidenciado. Esto quiere decir que si tenemos problemas con una persona tratar de mostrar empatía ante ella .todos estos mecanismos son muy interesantes y prácticos en donde la persona puede aplicarlas ya sea en su entorno de trabajo ,académico y/o familiar.

G. Evaluación de la Inteligencia Emocional

Según el autor M. Carbajal, indicó los siguientes valores finales:

- Mal Desarrollado
- Promedio Desarrollo
- Buen Desarrollado

El Test tomado por el autor Weisinger, H. (32). La inteligencia emocional en el trabajo. Madrid - España. La capacidad para entender,

estimar y emitir emociones con precisión, la aptitud para formular sentimientos que favorezcan al pensamiento; la capacidad para entender emociones y la sabiduría emocional y la destreza para controlar las emociones impulsando un incremento emocional e intelectual. Con los siguientes valores finales:

- Nunca
- Algunas veces
- Con bastante frecuencia

A. Dimensión 1: Atención a los sentimientos

Se refiere a la representación de los propios sentimientos, en otras palabras, a la destreza para percibir y manifestar los sentimientos de forma correcta.

Representa proteger los estudios y entender con claridad los puntos afectivos de los gestos faciales, desplazamiento del cuerpo o entonación de la voz.

B. Dimensión 2: Claridad Emocional

Determina la apreciación que se posee sobre el entendimiento de las propias fases emocionales. Implica la destreza a estimar el interés en el tiempo que reflexionamos, examinamos o solucionar obstáculos. Trata en como los sentimientos van en oposición al sistema cognitivo y nuestra estima ayuda a determinar y también ayuda en la jerarquización de nuestra elevación cognitiva importante enfocando el esmero en lo que realmente es importante.

C. Dimensión 3: Reparación de las emociones.

Evalúa la formación entendida para organizar los auténticos niveles emocionales de fase adecuada. Es la potestad más buscada de la emotividad mental, abarca aún la actividad para estar suelto de los afectos declarativos como desdichado y razonar de estos suprimiendo la prueba que los vincule en poder de su afecto, aun compromete la autenticidad para vertebrar las adecuaciones propias y variadas

suavizando las emociones desdichadas y aumentando los declarativos. Capta el trabajo de nuestro universo intrapersonal aun el interpersonal estando este suficiente para igualar los afectos de las personas poniendo en costumbres de variadas coyunturas para el control emocional que modifican nuestros apegos (33).

2.2.3 Estrés

A. Definición del Estrés

El pionero en puntualizar el ámbito fue el Húngaro Hans Selye. Definió al estrés. como síndrome de transformación general ante la emergencia externa tenida y la respuesta general del organismo ante diferentes estímulo (34).

Podemos comentar que el estrés es una situación en que la persona se siente indefenso ante la presión externa de su entorno, de lo cual la persona como respuesta a su capacidad de poder manejar la situación y afrontarlas todas las consecuencias del estrés. Ejemplo los primitivos vivían en cavernas cuando ellos sentían la presencia de un animal depredador se sentían amenazados y respuesta a ello luchaban bien para sobrevivir o morir.

B. Fases del estrés

Selye, indica que hay un síndrome general de habituarse en el cuerpo, mostrándose en las siguientes fases:

- **Fase de reacción de alarma:** Ante la aprehensión de una opcional posición de estrés, el ser inicia una escala de exasperaciones de precepto anatómico (pequeñez de hocica, niñas tuberosas, sudoración, agitación muscular, taquicardia, entre otros)
- **Fase de resistencia:** esta fase se conforma por un conjunto de engolosinamientos orgánicos, cognitivos, emocionales de la cual estos estímulos están sometidos a enfrentar una de las etapas

de sufrimiento de la manera más leve, ya que esto va alcanzar un nivel de resistencia frente a un suceso de estrés.

- **Fase de agotamiento:** Si la etapa de intransigencia no tiene éxito y los medios de transformación no son capaces, se llega a la etapa de cansancio donde lo psicológico y social, se transforman crónicos e irreversibles, lo que puede causar una indisposición o la muerte (35).

Ante lo expuesto podemos decir que las fases del estrés son las manifestaciones de la persona ante el estado de estrés en que se encuentre si bien esta fase nos puede conllevar a una indisposición o la misma muerte.

C. El estrés laboral

Según el autor López, el estrés laboral se define como respuesta psicológica y física que se da cuando los requerimientos del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del colaborador. Asimismo, se define al estrés vinculado con el trajín como un superávit de productos que ocurren cuando los empleados enfrentan tareas laborales que no guardan relación a sus vivencias, asumiendo el desafío de malestar si bien los recursos del trabajador son enfrentados por factores laborales a lo que el individuo no puede hacer frente y presentar una serie de síntomas como irritabilidad y llevar a una depresión siempre van acompañados de un agotamiento tanto físico y/o mental (36).

En resumen, podemos dar la definición que el estrés laboral son las reacciones físicas, psicológicas y sociales que se dan en un ambiente laboral, a causa de las exigencias, habilidades y conocimiento que nos son de alcance de los trabajadores, volviéndolo así más vulnerable.

D. Manifestaciones del estrés laboral:

- **Cognitivas:** Producen huella de aprensión, irresolución, falta de aglomeración, desorientación, expresividad, mal licor, alergia, corazones de descontrol.
- **Motoras:** Se prueba con taquicardia, hecatombes, gangueo, palabra quebrada, crisis emocionales, hiperoxia, talantes impulsivos, antipatías, risas agitadas, suspiros.
- **Fisiológicas:** Alteraciones al escalón cardiovascular, respiratorio, endocrinológico, musculo desgarrado, inmunológico, entre otras.

E. Tipos de estrés laboral

- **Episódico:** Este tipo de episodio o tablada tiene una gestación imprevista de gran tesitura, empero de escasa persistencia.
- **Crónico:** Se presenta cuando el empleado es sometido frecuentemente a situaciones de ambiente sindical improcedente, grava de trabajo (37).

Los tipos de estrés en la persona va ser un episodio pero que después vuelve en sí, en cambio el crónico se va presentar en una situación en donde el trabajador no se encuentra en el área adecuada según su perfil esto le va conllevar a una situación en donde la persona no va poder manejar la situación y se hará presente el estrés laboral de la persona es por ello existen el despido por parte de los superiores.

F. Consecuencias del estrés laboral:

- **Consecuencias sociales:** Se hallan en lista al ámbito del empleado, lo que es complicado de arreglar, ya que el empleado se transforma indolentes en la obtención de costumbres asesinas como la ingestión de alpiste y tabacos o esencias psicoactivas, dando cambios en su talante, espejismo mosqueo y agravando el estrés con hostilidades conyugales, interpersonales, adquiriendo así el incremento de aspectos de físicos.

- Consecuencias económicas: Son elevados la gran cantidad que genera el estrés año tras año se presenta en un aumento impredecible en donde la falta de ausentismo por resolver este problema nos vemos envueltos a problemas laborales, encarecimiento de beneficio inacabable y lo más importante, el aumento sobre la sanidad mentalmente y físicamente de las personas.
- Consecuencias en la salud: Investigaciones demuestran que existe dependencia entre el estrés oficial y los males, dado que se da una hipersensibilidad la que produce en la persona ante estímulos estresores, produciendo respuestas hormonales en: taquicardia, engrosamiento de la obstrucción arterial, trasudora, hiporexia, prolongación de niñas, ansias, ascos, privación del método inmunológico, engorde del metabolismo (38).

Las consecuencias como bien se redacta en el párrafo anterior tiene tres aspectos muy distintos; en cuanto a lo social la persona va tener conflictos en su entorno con los compañeros y la familia como consecuencia de tener problemas de estrés muchos de ellos se refugian en el alcohol, tabaco y esto va acarrear problemas en lo laboral, así también la consecuencia del estrés en lo económico se ve reflejado en la ausencia por resolver los problemas laborales a causa del estrés y por ultimo las consecuencia de la salud entendemos que si va a ver una respuesta ante los estresores hacia nuestro organismo conllevando a una serie de respuestas negativas tanto hormonales.

G. Tratamiento del estrés laboral

- **Técnicas fisiológicas**

Están encaminadas a apresurar la activación orgánica y el malestar emocional y físico producido por las cunas de estrés sindical. Entre otras, destacan las estructuras para la laxitud física, el ejercicio de la respiración del cuerpo humano.

- **Técnicas conductuales**

El término de estas redes es lograr que la cualquiera domine un conjunto de gracias que le faciliten el afrontamiento de los desasosiegos oficiales. Entre ellas se encuentran el ensayo asertivo, el atletismo en gracias sociales, las normas de alternativa de papelones y las normas de autodomínio.

- **Técnicas cognitivas**

El ataque cognitivo hace acrecentar la noción, la apostilla y la apreciación de aprietos oficiales y de los posibles personales que realiza el gachó. Entre las cognitivas más empleadas destacan la desensibilización sistemática.

- **Estrategias de intervención social**

Con ellas se averigua estampar el retiro y perfeccionar los recursos de socialización al avivar el soporte social a través de políticas de trajín agrupado. Se ha de exteriorizado que el cobijo social amortigua los propósitos letales de las nacientes de estrés sindical e incrementala inteligencia del ser humano para afrontarlas.

- **Estrategias de intervención organizacional**

Somos convencidos de que las actividades específicas de los planes de intervención organizacional se han de focalizar a la variable de los aspectos disfuncionales en la realización de la distribución, el cablegrama, la educación de los laborales, los juicios de toma de autonomías, el medio ambiente físico, los relevos, el elenco de laboras (39).

Las estrategias de intervención tanto social como organizacional en el mundo laboral actual sería indispensable en el ambiente laboral, ya que mediante estas estrategias va tener resultados de incrementar la inteligencia del ser humano para afrontar las situaciones de estrés, como también de llevar a cabo una organización con las actividades específicas.

H. Evaluación del estrés laboral

Según el autor M. Carbajal, indicó los siguientes valores finales:

- Bajo.
- Medio.
- Alta.

Según el autor M. González (40), “Estrés y síntomas en personal de salud del hospital universitario de los Andes”, el instrumento de estrés laboral, que equilibra situaciones ambientales y profesionales percibidas como agobiantes. Los resultados revelan tres puntos vigentes y fueron los subsiguientes:

- Desgaste emocional.
- Insatisfacción oficial.
- Equidad entre denuedo y retribución.

I. El profesional de enfermería y el estrés laboral

La ocupación en enfermería se caracteriza por el tráfico de colocaciones críticas, y un desempeño competente y efectivo, puesto que su profesión requiere el cumplimiento de flamantes objetivos, con el hecho de saber las indigencias del tenaz, empero, hogaño la enfermera ha tenido que transigir la grava profesional con inconveniencias en su marco, dificultades personales y poseer la aceptación de dedicar un cuidado global para sortear el levantamiento de obligaciones de mortalidad. Es por ello que el personal auxiliar técnico sanitario debe explicar con una adhesión concurrencia, obligación, disertación y reclamación para una inscripción condición en su labor (41).

La enfermería es una competencia en la cual desempeña una función muy importante en el ámbito laboral si bien en lo mencionado enfoca la importancia de la enfermera y a lo que se somete a la enfermera dentro de la labor que realiza, en cuanto a los cuidados brindados a los pacientes.

J. dimensiones del estrés laboral

- **Dimensión 1: Muerte y Sufrimiento:** descubierto por Gert “el acabamiento de espécimen y desvío seguido de la consciencia en todos sus sentidos”. Sarduy alude que el padecer sostiene una correa moral en la cual desafía ante un cuadro de lo que denomina lamento y su parsimonia, variable en la que va necesitar para el tipo que lo deduce. Negativamente apremiante las apariencias del momento mordaz puesto que los vestigios aún logran conducir al sufrimiento.

- **Dimensión 2: Carga de trabajo.** Sobrecarga profesional conceptualizada por las peticiones en donde se detalla un individuo oprimido en su labor. Antiguamente el trabajador realizaba trabajos en donde se laboraba con elevados deberes físicos y con el transcurrir de los años todo esto varió, estos deterioros físicos han disminuido engrosado reclamaciones psicológicas.

- **Dimensión 3: Incertidumbre respecto al tratamiento.** Fragilidad de expresión de suspicacia poco ignorada. Esto conlleva a presunción cabe manifestar a un probable hecho que puede ocurrir en determinada situación.

- **Dimensión 4: Problemas con la jerarquía.** Simón lo define que una distribución a su valor va a estar formado por enseñadas ligadas en sí, siguiendo una confección de orden.

- **Dimensión 5: Preparación insuficiente.** No se evidenció un literato donde determine compostura escasa en donde se precisa que la disposición resulta un enjuiciamiento consumado o igualmente columna de un ejemplar respecto a una clase.

- **Dimensión 6: Falta de Apoyo.** Para Litwin y Stringer es el afecto que perciben los trabajadores en su centro de trabajo. Para Pritchard y Karasick este tipo de apoyo posee sus resultados en el modo de respaldo que da la elevada dirección a los empleados frente a sus

preguntas y respuesta respecto a sus necesidades con sus tareas cotidianas.

- **Dimensión 7: No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.** Silíceo en cuanto al desarrollo de los individuos relata a la escuadra una energía prevista y calculada en sus requisitos veraces de una empresa en donde se les entrena para un buen desarrollo y manejo de estos equipos por parte de las compañías.

- **Dimensión 8: Problemas entre el personal de enfermería.** Pritchard y Karasick este problema lo determina como el medio y el apoyo que existe entre las personas, en el que se moviliza el trabajador internamente en el entorno laboral.

- **Dimensión 9: Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.** Al no presentarse una determinación se procede a deducir que por los cambios que existe en un área ya sea por el personal que sale de vacaciones o licencia el puesto no es cubierto por otro personal ya sea por falta de personal esto va generar una incomodidad por parte de la institución donde se labora (7).

2.2.4 Teoría de enfermería

El presente estudio se sustenta en la teoría de la enfermera Calixta Roy en el cual se caracteriza al individuo como un ser biopsicosocial que busca en el autoconocimiento, una razón de ser para su realidad que se ajusta mediante el procedimiento de aprendizaje obtenido en un cierto periodo. Para su seguridad en sí mismo, el individuo es independiente y consecuente en el desarrollo de interacción y la capacidad de innovación.

Debe considerarse que el individuo está sumergido en la naturaleza constituida por sus convicciones, valores, estándares, sentimientos, encuentros y diseños de relaciones, etc. Estos deciden la manera en que el individuo se desenvuelva en el medio.

El ambiente está en constante cambio, lo que influye en la capacidad del método adaptativo del individuo para reaccionar enfáticamente ante las circunstancias. Se trata de una disposición de amortiguación de la sacudida central y continúa, así como otro impulso; posteriormente la importancia de construir el nivel antes de la circunstancia actual de la persona.

La enfermera tiene la capacidad de elevar el intercambio entre la persona y su ambiente para apoyar la interacción. Esta se logra cuando el individuo responde positivamente a las variaciones que suceden en su condición. Esta reacción versátil anima la rectitud del individuo, esto genera un gran bienestar. Las respuestas pesimistas influyen en las variaciones que pueden ocurrir en su condición pueden influir en la ética del individuo (42).

2.3 TERMINOLOGÍA BÁSICA

- **Inteligencia emocional**

Goleman lo caracterizan como la capacidad para reconocer y manejar nuestros propios sentimientos, motivarnos y monitorear nuestras relaciones (43).

- **El estrés laboral**

Según López, el estrés laboral se caracteriza como la respuesta psicológica y física que ocurre cuando los requerimientos del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (44).

2.4 HIPÓTESIS

Hi: Existe relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño de San Bartolomé.

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño de San Bartolomé.

2.5 VARIABLES

a) Variable 1:

Inteligencia emocional

b) Variable 2:

Estrés laboral

2.5.1 Operacionalización de las Variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de Ítems e ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Inteligencia Emocional	Tipo de variable según su naturaleza a: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	El tema de la inteligencia emocional es cuestionable. Se ha producido una amplia discusión civil y las investigaciones básicas se desarrollan de manera similar que ocurre con la idea de inteligencia emocional, su definición, naturaleza, estimación y empleamiento. Van Rooy y Viswesvaran (2004), constituyen el problema de dar un significado operacional de IE que sea reconocida por todos.	Capacidad para percibir, comprender y adaptar de forma viable el control y agudeza de los sentimientos como fuente de vitalidad, datos. Asociación e impacto, levantarse de la desgracia, ajustar. Recuperar y acceder a una vida importante y rentable.	Atención a los sentimientos	Sentir Expresar	1,2,3,4 5,6,7,8	24 – 55 puntos	NADA DE ACUERDO
				Claridad emocional	Comprensión	9,10,11,12 13,14,15,16	“Mal desarrollo inteligencia emocional “	ALGO DE ACUERDO
				Reparación de las emociones	Regulación	17,18,19,20 21,22,23,24	56 – 88 puntos” Promedio desarrollo inteligencia emocional”	BASTANTE DE ACUERDO
							89 – 120 puntos “Buen Desarrollo inteligencia emocional”	MUY DE ACUERDO
								TOTALMENTE DE ACUERDO

Estrés Laboral	Es un modelo de estrés particular de las comunidades desarrolladas, en el cual el empuje creciente en el ambiente de trabajo puede causar el abarrotamiento físico o mental del trabajador, creando diferentes resultados que influyen en su bienestar, así como el de su condición más inmediata.	La presión de trabajo es una reacción fisiológica característica del ser humano, ya que funciona como un sistema de barrera que prepara nuestro cuerpo para enfrentar nuevas circunstancias, que introducen una mayor cantidad de interés o que se ven como un peligro.	Muerte y Sufrimiento Carga de Trabajo Incertidumbre respecto al tratamiento Problemas con la jerarquía Preparación insuficiente Falta de apoyo No sabe bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado Problemas entre el personal de enfermería Pasar temporalmente a otros servicio con falta de personal	Duelo Dolor Sobrecarga Miedo Caracteres Desinformación Apatía Falta de Capacitaciones Desunión Incomodidad	3,4,6,8, 12,21 7,25,27, 30,31,34 10,14, 16,17,19 2,5,9,24 15,18,23 26,28,32 11,13,16 33 22,29 20	0 –33 puntos "estrés laboral Bajo" 34 – 68 puntos "estrés laboral Medio" 69 – 102 puntos "estrés laboral Alto "	NUNCA ALGUNA VEZ FRECIENTEMENTE MUY FRECUENTEMENTE

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio fue cuantitativo, ya que se utilizó los datos numéricos obtenidos que midieron cada variable con la finalidad de obtener datos y analizarlos, comprendiendo y así generar nuevos conocimientos. El estudio fue correlacional porque tuvo como finalidad asociar variables mediante un patrón predecible para un grupo o población, ya que su propósito fue conocer la relación o grado de asociación que existe entre la variable inteligencia emocional con la variable estrés laboral, fue de corte transversal porque se recolectaron los datos en un determinado tiempo (45).

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

• Población

La población estuvo formada por 40 enfermeras que trabajan bajo la modalidad CAS y nombrados por el Servicio de Ginecología Obstétrica del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé en la ciudad de Lima, Perú.

3.2.1 Criterios Inclusión

- Enfermeras con más de 2 años de contrato de trabajo.
- Enfermeras nombradas y contratadas de modalidad CAS.
- Enfermeras /os.

3.2.2 Criterios de Exclusión

- Jefe del servicio de Ginecología Obstétrica
- Enfermeras contratadas por terceros.
- Internas de enfermería.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica empleada para la variable inteligencia emocional fue la encuesta dirigida a las enfermeras del Servicio de Gineco Obstetricia y el Instrumento que se utilizó fue el Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) adaptación de Fernández - Berrocal, P. Extremera y Ramos N. (2004) del Trait Meta-Mood Scale (TMMS-48) de Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995). Su objetivo del instrumento fue examinar la inteligencia emocional intrapersonal percibida (Atención a las emociones, claridad emocional y reparación emocional). Con 24 ítems con escala tipo Likert con puntuaciones de cinco puntos, cada uno de los ítems se puntuara en una frecuencia de 1 (Nada de acuerdo), 2 (Algo de acuerdo), 3 (Bastante de acuerdo), 4 (Muy de acuerdo) y hasta 5 (Totalmente de acuerdo) ,donde fue medido a través de sus 3 dimensiones. La legitimidad de este instrumento se hizo a través del Juicio Pericial. Con respecto al Nivel de Confiabilidad de este Instrumento, es del 95%. Las tres medidas han logrado las cualidades de calidad inquebrantable a través del Alpha of Conbach, adecuada (0,80 para la consideración de los sentimientos, 0,70 para la claridad apasionada y 0,71 reparación de los sentimientos). Para garantizar que los interinos realizaran la estimación para cada medición y en general, se utilizó la receta de Mayer y Salovey y se adquirieron las últimas cualidades: Mal desarrollado (24-55), Promedio desarrollo (56-88)

y Buen desarrollado (89-120). A lo que recurrimos a los marcadores que acompañan a Feeling - Express, Understanding and Regulation, que mide el nivel de Inteligencia Emocional; permitiendo razonar que el instrumento puede ser utilizado como parte de varias situaciones (36).

La técnica empleada para la variable estrés laboral fue la encuesta dirigida a las enfermeras del Servicio de Gineco Obstetricia y el instrumento que se utilizó fue la The Nursing Stress Scale, por Gray-Toft y Anderson ha sido validada en su versión castellana por Más y Escribá. En el año 1998, el objetivo fue medir la frecuencia con la que ciertas situaciones son percibidas como estresantes por el personal de enfermería hospitalario, con 34 ítems con escala tipo Likert de cuatro puntos, donde cada uno de los ítems se puntuará en una frecuencia que va desde 0 (Nunca), 1 (Algún tiempo), 2 (Frecuentemente) y hasta 3 (Muy frecuentemente). En donde fueron medidos mediante las 9 dimensiones. La legitimidad de este instrumento se hizo a través de los Juicios de Expertos. Con respecto al nivel de confiabilidad de este instrumento, es del 97%. Las nueve mediciones lograron que la confiabilidad se estimara a través del Alfa de Conbach, adecuada (0,80 para la muerte y duradera, 0,75 para la carga de trabajo, 0,85 para la vulnerabilidad con respecto al tratamiento, 0,82 para problemas con la progresión, 0,77 planificación insuficiente, 0,83 ausencia de ayuda, 0,79 desconociendo admirablemente la administración y actividad de un grupo específico, 0,86 problemas entre el personal de enfermería y 0,88 visitas incidentales a diferentes administraciones con ausencia de individuo). Para decidir los tiempos intermedios para realizar la estimación de cada medición y en general, se utilizó la ecuación de The Nursing Stress Scale y se adquirieron las últimas cualidades: Baja (0-33), Media (34-68) y Alta. (69-102). Se utilizaron los indicadores complementarios de pena, dolor, sobrecarga, temor, carácter, desinformación, abandono, carencia de práctica, desincorporado y fastidio que miden el nivel de estrés laboral, lo que permite inferir que el instrumento puede ser utilizado como parte de varias condiciones (49).

3.4 PROCESAMIENTO DE DATOS Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para el estudio de la presente investigación, se construyó una base de datos en donde, se vaciaron los resultados del registro de la información de los instrumentos aplicados: Trait Meta-Mood Scale para la inteligencia emocional y The Nursing Stress Scale para el estrés, del mismo se construyeron los gráficos de barras para relacionar con los estudios mencionados en los antecedentes.

Se construyó tablas de entrada (bidimensional), considerando las dos variables en estudio y se aplicó la tabla de contingencia para determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral. También se aplicó la prueba no paramétrica de la prueba Chi-cuadrado que se aplica a variables de tipo cualitativas pero en escala ordinal; utilizando el programa SPSS versión 24.

3.5 ASPECTOS ÉTICOS

Para el estudio se consideró la aprobación del establecimiento y teniendo en cuenta el objetivo final adquiriendo la aprobación particular, mediante los métodos de una carta de presentación que fue dirigido al Dr. Ildaura Aguirre Sosa jefe del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

Del mismo modo, las partes morales de:

- **Beneficencia:** No se dañó la moral del personal enfermero asistencial en la relación del instrumento.

- **No maleficencia:** No se divulgó la contestación, ni secretos remitidos por el personal de enfermería, así mismo se evitó daños Físico, emocional y/o moral al personal enfermero que fue entrevistado y se respetó sus ideales, aún cuando se consideró inapropiados, teniendo un enfoque individual.

- **Autonomía:** Se permitió la expectativa de la participación del trabajador, protegiendo la confidencialidad, al ser encuestas anónimas.

- **Justicia:** A todos los entrevistados se les consideró un ser individual, brindándoles orientación única, personalizada, con gran relación y cortesía antes, durante y al finalizar el cuestionario. Asimismo se descartó la práctica de discriminación.

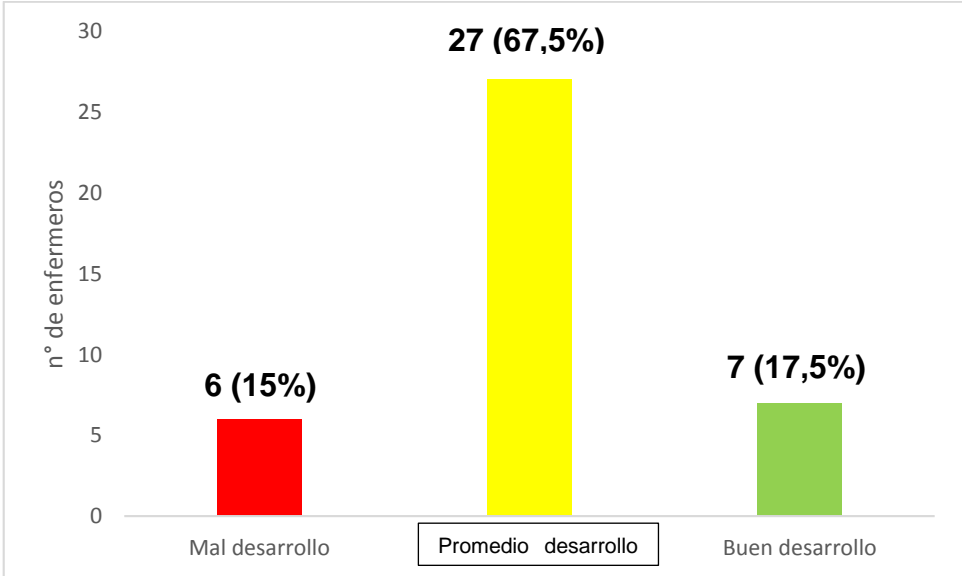
CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

La población estuvo conformada por 40 enfermeras, correspondiente a la edad de 36 a 48 años (40%) , de 49 a 65 años (32%) y de 23 a 45 años (27,5 %). Asimismo, las enfermeros/as el (95%) son mujeres y el (2%). De hecho, son masculino, por otro lado el estado civil el 57,5 % del total son casados y el 27,5 % son solteros, se aprecia que el tiempo laboral es de 6 a 15 años (50%) y de 16 a más (40%), tienen años laborando en el servicio de Gineco Obstetricia por último con relación a su situación laboral, el 80 % del personal de enfermería encuestado es nombrado y el 20% contratado.

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del estudio en concordancia con los objetivos planteados de la investigación:

Gráfico N° 1: Frecuencia de la variable “inteligencia emocional “en enfermeras del Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño de San Bartolomé.



Fuente: Elaboración Propia

En el grafico n°1 se aprecia el 67.5%de enfermeras presentaron un promedio desarrollo inteligencia emocional y 17,5% un buen desarrollo inteligencia emocional.

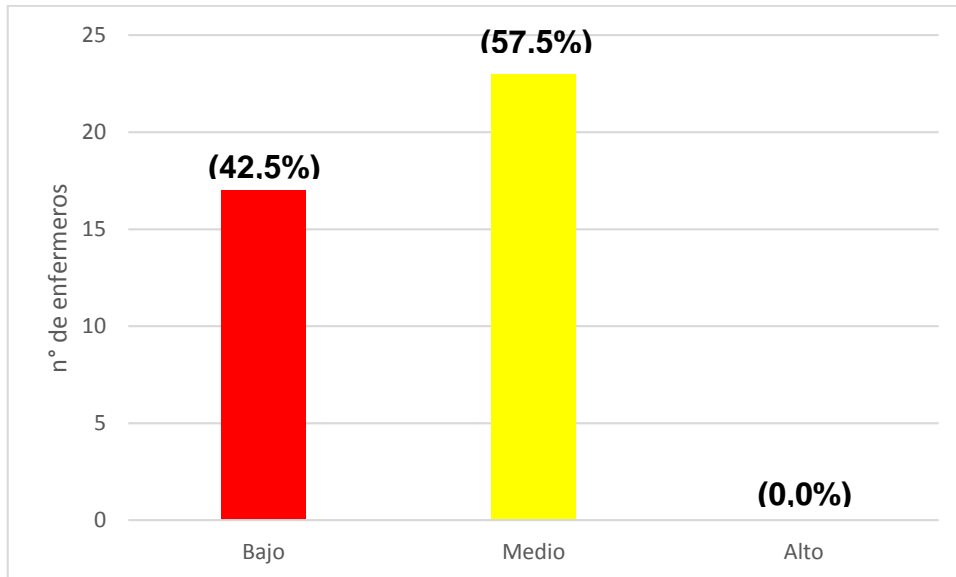
Tabla 1: Frecuencias de las dimensiones de variable “Inteligencia emocional” en enfermeras del Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño de San Bartolomé.

	Mal desarrollo		Promedio desarrollo		Buen desarrollo	
	n°	%	n°	%	n°	%
Atención a los sentimientos	13	(32,5 %)	22	(55,0 %)	5	(12,5 %)
Claridad emocional	8	(20,0 %)	20	(50,0 %)	12	(30,0 %)
Reparación de las emociones	2	(05,0 %)	27	(67,5 %)	11	(27,5 %)

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla N° 2 se aprecia el 55 % de las enfermeras presentaron un promedio desarrollo inteligencia emocional, en la dimensión atención a los sentimientos un 32,5 % presentaron un mal desarrollo inteligencia emocional , el 50% de las enfermeras tienen un promedio desarrollo inteligencia emocional, en la dimensión claridad emocional un 30 % un buen desarrollo inteligencia emocional , 67,5% de las enfermeras presentaron un promedio desarrollo inteligencia emocional en la dimensión reparación de las emociones y un 27,5 % un buen desarrollo inteligencia emocional.

Gráfico N° 2: Frecuencia de la variable “Estrés Laboral “en enfermeras del Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño de San Bartolomé.



Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico N°2 el 57. % de enfermeras tienen un estrés laboral medio
Y 42.5 % de las enfermeras tienen estrés laboral bajo.

Tabla 2: Frecuencias de las dimensiones de variable “estrés laboral” en enfermeras del Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño de San Bartolomé.

	Bajo		Medio		Alto	
	n°	%	n°	%	n°	%
1. Muerte y sufrimiento	11	(27,5 %)	27	(67,5 %)	2	(05,0 %)
2. Carga de trabajo	6	(15,0 %)	31	(77,5 %)	3	(07,5 %)
3. Incertidumbre respecto al tratamiento	17	(42,5 %)	23	(57,5 %)	0	(00,0 %)
4. Problemas con la jerarquía	22	(55,0 %)	18	(45,0 %)	0	(00,0 %)
5. Preparación insuficiente	15	(37,5 %)	23	(57,5 %)	2	(05,0 %)
6. Falta de apoyo	9	(22,5 %)	28	(70,0 %)	3	(07,5 %)
7. No sabe bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	15	(37,5 %)	25	(62,5 %)	0	(00,0 %)
8. Problemas entre el personal de enfermería	8	(20,0 %)	30	(75,0 %)	2	(05,0 %)
9. Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	1	(02,5 %)	35	(87,5 %)	4	(10,0 %)

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla N°2 se aprecia se aprecia el 77,5 % de las enfermeras Tienen un estrés laboral medio en la dimensión carga de trabajo, 55% de las enfermeras tienen un estrés laboral bajo en su dimensión problemas con la jerarquía , el 70,0 % tienen un estrés laboral medio en su dimensión falta de apoyo ,el 75 % de enfermeras tienen un estrés laboral medio en su dimensión problemas entre el personal de enfermería y el 87,5 % de enfermeras tienen un estrés medio en la dimensión pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal y el 10 % un estrés laboral alto .

Tabla 3: Tabla de contingencia entre las variables “inteligencia emocional” y “estrés laboral” en enfermeras del Servicio de Gineco Obstetricia Del Hospital Docente Madre Niño San Bartolomé.

		Estrés laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Inteligencia emocional	Mal desarrollo	5 12,5%	1 2,5%	0 0,0%	6 15,0%
	Promedio Desarrollo	9 22,5%	18 45,0%	0 0,0%	27 67,5%
	Buen desarrollo	3 7,5%	4 10,0%	0 0,0%	7 17,5%
Total		17 42,5%	23 57,5%	0 0,0%	40 100,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla N°3; se aprecia el 45 % de enfermeras tienen un estrés laboral medio y un promedio desarrollo inteligencia emocional, 22,5% tienen un estrés laboral bajo y un promedio desarrollo inteligencia emocional.

Tabla 4: Pruebas de chi - cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,023(a)	2	,081
Razón de verosimilitudes	5,209	2	,074
Asociación lineal por lineal	1,808	1	,179
N de casos válidos	40		

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla N° 4 se aprecia el sig del chi-cuadrado es 0,081 (0,05) dicho valor es mayor por lo tanto indica que no existe relación entre Inteligencia Emocional y Estrés Laboral.

4.2 DISCUSIÓN

Goleman (4) define la inteligencia emocional como la habilidad para conocer y manejar nuestros sentimientos, motivarnos y tener habilidad para percibir y valorar con precisión las emociones, para generar sentimientos cuando éstos facilitan el pensamiento; la habilidad para comprender la emoción y el conocimiento emocional.

Los resultados de la presente investigación en relación a la variable inteligencia emocional de las enfermeras del Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Docente Madre Niño san Bartolomé se encontró que el 67.5 % de las enfermeras presentaron un promedio desarrollo inteligencia emocional .en este sentido coinciden los resultados hallados por Vásquez (19); encontraron que el 50.5% presentan nivel medio del mismo modo ,Condori (20) respecto al nivel de inteligencia emocional el 68,2% de las enfermeras presentan un nivel medio.

En cuanto a las dimensiones del nivel de inteligencia emocional de la enfermera del Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Docente Madre Niño san Bartolomé presentaron el 55 % de las enfermeras un promedio desarrollo inteligencia emocional en la dimensión Atención a los Sentimientos y un 32,5 % presentaron un mal desarrollo inteligencia emocional , el 50% de las enfermeras tienen un promedio desarrollo inteligencia emocional en la dimensión claridad emocional y un 30 % un buen desarrollo inteligencia emocional , 67,5% de las enfermeras presentaron un promedio desarrollo inteligencia emocional en la dimensión reparación de las emociones y un 27,5 % un buen desarrollo inteligencia emocional en este sentido difieren los resultados por Vásquez (19) en su totalidad de sus tres dimensiones presentan un nivel alto en sus tres dimensiones atención a los sentimientos, presenta en un 87.6% el claridad emocional, 88.1% reparación de las emociones, el 88.1 % presentó un desarrollo regular en este sentido el estudio realizado por Vásquez o titulado inteligencia emocional y funciones de enfermería en el hospital 2 de mayo donde su muestra fue de 218 enfermeras utilizando el

instrumento del cuestionario de inteligencia emocional de Mayer-Salovey y un muestreo aleatorio, mientras que en nuestro estudio de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño se utilizó el instrumento de Trai Meta Mood Escala con 40 enfermeras y un muestreo no probabilístico a conveniencia .

López (44) caracteriza como respuesta psicológica y física que se da cuando los requerimientos de la labor no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del colaborador.

Los resultados de la presente investigación en relación a la variable estrés laboral en enfermeras del Servicio de Gineco Obtetricia de hospital Docente Madre Niño San Bartolomé se encontró que el 57.5% presentan un medio de estrés laboral .en este sentido difieren los resultados por Chipana (21); sus resultados 73% presentan un nivel bajo de estrés laboral y un 27% un nivel medio si bien este resultado nos muestra que el estrés laboral está casi ausente en el estudio de Chipana mientras que en nuestro estudio se da la existencia de un estrés laboral medio.

En cuanto a las dimensiones de estrés laboral la enfermera del Servicio de Gineco Obtetricia del Hospital Docente Madre Niño San Bartolome en la dimensión carga de trabajo el 77,5 % presentó un medio de estrés, la dimensión problemas con la jerarquía rompe la tendencia presentando en su mayoría un bajo equivalente al 55 % el componente falta de apoyo, ubica el 70 % del total de participantes del estudio en un medio de estrés. Para el componente “problemas entre el personal de enfermería”, también primó un medio de estrés entre los integrantes de la muestra, equivalente al 75 %. Por último “pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal” obtuvo en su gran mayoría un medio de estrés, equivalente al 87,5 %. mientras que castillo (18) difiere su estudio demostrando en sus dimensiones en cuanto carga laboral 66% problemas con la jerarquía 35.3% falta de apoyo 38.4 % problemas entre el personal de Enfermería 75 % pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal 35.5 %

este estudio realizado en Colombia nos demuestra el estrés laboral en aumento en sus dimensiones, ya que el total de las enfermeras son de condición laboral contratados y en nuestro estudio inteligencia emocional y estrés laboral de las enfermeras del servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño el 80% son nombradas.

Con respecto al objetivo general al relacionar ambas variables del estudio; presentaron el 22,5 % un bajo estrés laboral y promedio desarrollo inteligencia emocional, el 45% presenta un estrés laboral medio y promedio desarrollo inteligencia emocional.

Para determinar la relación entre las variables Inteligencia emocional y Estrés laboral, se utilizó la prueba chi-Cuadrado, siendo sig 0,081 ($p > 0,05$), dicho coeficiente determina la relación de las variables.

Es decir, no existe relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Docente Madre Niño san Bartolomé en este sentido no coinciden los resultados hallados por Nespeira (15) que presentó que si existe relación significativa entre sus dos variables del mismo modo Carbajal (7) presentó que según la ($p=0,013 < 0,05$) es menor a 0,05 demostrando que en su estudio realizado a mayor estrés laboral la inteligencia emocional será menor y menor estrés laboral la inteligencia emocional será menor

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Con respecto a la inteligencia emocional, las enfermeras del Servicio de Gineco Obstetricia la mayoría presentaron una inteligencia emocional promedio desarrollo, con respecto a las dimensiones presentaron que la mayoría las enfermeras tienen una inteligencia emocional promedio desarrollo en sus tres dimensiones como son: atención a los sentimientos, claridad emocional y reparación de las emociones.
- Se concluyó que el estrés laboral de las enfermeras del Servicio de Gineco Obstetricia la mayoría presentaron, en su mayoría, un estrés laboral medio, con respecto a las dimensiones del estrés laboral presentaron la mayoría de las enfermeras tienen un estrés laboral medio excepción de la dimensión problemas con la jerarquía en la cual se observa que más de la mitad tiene un estrés laboral bajo.
- Se concluye que no existe relación entre Inteligencia emocional y Estrés laboral en enfermeros en el Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño, en donde se realizó la prueba Chi Cuadrado con un p valor menor.

5.2 RECOMENDACIONES

- Se realicen estudio de método cualitativo de las variables como son inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras.
- Al Hospital Madre Niño San Bartolomé se recomienda coordinar con el área de bienestar de personal para coordinar talleres de sensibilización como son: empatía, actitudes, manejo del ánimo. Al director y jefes de los servicios deberían de aplicar una política de desarrollo de recursos humanos, fomentar estrategias de motivación, estímulos como incentivos.
- Al Hospital Madre Niño San Bartolomé deberá contar con medidas y así evitar que el nivel de estrés no aumente en el personal, teniendo en cuenta cómo afecta el estrés en el personal, permitiendo realizar estrategias de prevención y de tratamiento para definitivamente mejorar la salud laboral, aplicar talleres de entrenamiento para el manejo del estrés. Implementar la rotación de turnos para la igualdad de personal en todo el plantel de enfermería. organizar las actividades del profesional de enfermería para evitar una sobrecarga laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Enfermería [sede Web]. Ginebra - Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2018 [Acceso 04 de Abril de 2018]. Available from: <http://www.who.int/topics/nursing/es/>
2. Delgado M, Hernández C, Ostiguín R. Fundamentos Filosóficos de la propuesta de Virginia Avenel Henderson Resumen [internet] 2007 [Acceso 05 de abril de 2018]; 4(1): 24-27. Available from: <http://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821007.pdf>
3. Hernández A, Guardado C. La Enfermería como disciplina profesional holística [Internet] 2004 [Acceso 04 de Abril de 2018]; 20(2). Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192004000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=es
4. Bisquerra R. La inteligencia emocional según Salovey y Mayer [sede Web]. Barcelona - España: Grup de Recerca em Orientació Psicopedagoga GROPE; 2007 [Acceso 07 de Abril de 2018]. Available from: <http://www.rafaelbisquerra.com/es/inteligencia-emocional/inteligencia-emocional-segun-salovey-mayer.html>
5. Marquina R. Inteligencia Emocional y Calidad de Vida en Personal de Salud de Cuatro Hospitales del Sector Público de Lima [Internet] 2014 [acceso 05 de Abril de 2018]; 10(2). Available from: <http://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/viewFile/719/562>
6. Pulido M, Augusto J, López E. El Rol de la Inteligencia Emocional en los Estrés Ocupacionales y Bienestar Psicológico [Internet] 2016 [Acceso 05 de Abril de 2018]; 25(3): 215-219. Available from: <http://scielo.isciii.es/pdf/index/v25n3/academia.pdf>

7. Carbajal Alata M. Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de Enfermería del Departamento de Medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara [tesis maestría]. Perú: Universidad César Vallejo; 2017.
8. Fleischhacker Pérez I. Inteligencia emocional y productividad laboral (Estudio realizado con el personal de salud del centro de diagnostico por imagenes, policlinica) [tesis licenciatura]. Guatemala: Universidad Rafael Landívar; 2014.
9. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés [sede Web]. Ginebra - Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2004 [acceso 07 de abril de 2018]. Available from: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
10. Organización Internacional del Trabajo. Estrés Laboral [sede web]. Ginebra - Suiza: Organización Internacional del Trabajo; 2017 [acceso 07 de abril de 2018]. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
11. Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [sede Web]. Ginebra - Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2016 [acceso 08 de abril de 2018]. Available from: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&catid=1443%3Aweb-bulletins&Itemid=135&lang=es
12. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la Salud. Revista Universidad de Zaragoza [internet] 2016 [Acceso 08 de abril de 2018]; 20(2): 11-30. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>

13. Morales Lindo C. Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007.
14. Peralta Espinoza R, Tunco Cuba Y. Inteligencia Emocional y estilos de Afrontamiento al estrés en Enfermeras(os) de áreas críticas - Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional de San Agustín ;2014.
15. Nespereira T, Vázquez M. Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias hospitalarias. Revista española Enfermería Clínica [internet] 2017 [acceso 09 de abril de 2018]; 27(3): 172-178. Available from: <https://kundoc.com/pdf-inteligencia-emocional-y-manejo-del-estres-en-profesionales-de-enfermeria-del-se.html>
16. Macías Fernández A, Gutiérrez-Castañeda C. Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del Sol. Revista española Atención Primaria [Internet] 2016 [acceso 10 de abril de 2018]; 48(5): 301. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656715002462>
17. Cordero Magán A. Estrés laboral, fuentes de estrés e inteligencia emocional en los trabajadores de centro de urgencias y emergencias 112 de Extremadura [tesis doctoral]. España: Universidad de Extremadura; 2015.
18. Torres Llanos N, Ahumada Gomez A, Cárdenas Tapia K. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Revista colombiana Salud Uninorte .[Internet] 2014 [acceso 11 de abril de 2018]; 30(1): 34-43. Available from: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850005>.

19. Vásquez Calderón I. Inteligencia emocional y las funciones de enfermería en el Hospital Dos de Mayo [Tesis en maestría]. Perú: Universidad César Vallejo; 2017.
20. Meneses Pachas M. Estrés Laboral Del Personal De Enfermería Y El Desempeño Profesional En El Servicio De Emergencia Del Hospital José Casimiro Ulloa [tesis maestria]. Peru: Universidad César Vallejo; 2016.
21. Chipana Chavez M. Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo [tesis especialidad]. Peru: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017.
22. Amezcua M. La enfermeria como profesion [sede Wed]. España: Facultad de Ciencias de la Salud; 2015 [acceso 14 de abril de 2018]. Available from: <http://index-f.com/gomeres/wp-content/uploads/2015/01/TEMA-8a-Profesion.pdf>
23. Burbano C. Una mirada actual de la simbología en enfermería. Revista colombiana Médica [Internet] 2007 [acceso 14 de abril de 2018]; 38(4): 105-109. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/cm/v38n4s2/v38n4s2a12.pdf>
24. Ruiz Monterroso I. Los Niveles de las Dimensiones de Inteligencia Emocional en los alumnos de primero y quinto año de las carreras de psicología clinica e industrial de la Jornada Vespertina [tesis posgrado]. Guatemala: Universidad Rafael Landívar; 2014.
25. Herrero Aradilla A. Inteligencia Emocional y variables relacionadas en Enfermería [tesis maestria]. España: Universidad de Barcelona; 2013.
26. Fernández Rodríguez M. Inteligencia Emocional. Revista de Claseshistoria [Internet] 2013 [acceso 15 de abril de 2018]; 20(2). Available from: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5173632.pdf>

27. Martínez García M. Indicadores de Inteligencia Emocional percibidos de los Colaboradores de una Empresa de Construcción [tesis de grado]. Guatemala: Universidad Rafael Landívar; 2015.
28. Cruz Morales N. Principios de la inteligencia emocional relacionados con el desempeño académico de los estudiantes de la escuela profesional de agronomía – Universidad Nacional de San Cristóbal De Huamanga [tesis maestría]. Perú: Universidad San Martín de Porres; 2015.
29. Suárez Colorado Y, Guzmán García K. Características de Inteligencia Emocional y Género en Estudiantes de Psicología y Administración de Empresas de una Universidad Pública de Santa Marta, Colombia. Revista Facultad de Ciencias de la Salud [Internet] 2012 [acceso 17 de abril de 2018]; 9(2). Available from: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4729459.pdf>
30. Apaza Pinto Y, Carrillo Cusi G. Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en Enfermeras (os) del Hospital Regional JPM-PNP, Arequipa [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa; 2018.
31. López Munguía O. La Inteligencia emocional y las estrategias de aprendizaje como predictores del rendimiento académico en estudiantes universitarios [tesis magíster]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2008.
32. Rivas Molina V. La Inteligencia Emocional como Herramienta predictiva en la selección de personal en relación con el Desempeño Laboral en la Empresa "Proasetel S.A." [tesis maestría]. Ecuador: Universidad Central del Ecuador; 2014.

33. Fernández Berrocal P. Escala para la Evaluación de La Expresión , Manejo y Reconocimiento de Emociones. Revista Salud Mental [Internet] 2004 [acceso 19 de abril de 2018]; 10(2): 144-159. Available from: <https://psicologiaveracruz.files.wordpress.com/2016/02/trait-meta-mood-scale-tmms-24.pdf>
34. Aguado Martín J, Bátiz Cano A, Quintana Pérez S. El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. Revista Medicina y Seguridad del trabajo [Internet] 2013 [acceso 19 de abril de 2018]; 59(231): 259-275. Available from: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n231/revision1.pdf>
35. Camargo B. Estrés, síndrome general de adaptación o reacción general de alarma. Revista Médico Científica [Internet] 2014 [acceso 20 de abril de 2018]; 17(2): 78-86. Available from: <http://www.revistamedicocientifica.org/uploads/journals/1/articles/103/public/103-370-1-PB.pdf>
36. Medina San Martín L. Nivel de estrés laboral en los enfermeros de los servicios de: Emergencia, Trauma Shock y UCI del hospital "Victor Ramos Guardia"- Huaraz, en el tercer trimestre del año [tesis especialidad]. Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2015.
37. Pinillos Sipirán J, Velásquez Alva C. El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Colaboradores de la Clínica San Luis Trujillo [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Privada Antenor Orrego; 2017.
38. González Morales G. Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: El papel del género [tesis doctoral]. España: Universidad de Valencia; 2016.
39. Guerrero Barona E, Rubio Jiménez J. Estrategias de prevención e intervención del "Burnout" en el ámbito educativo. Revista Mexicana Salud Mental [Internet] 2005 [acceso 24 de abril de 2018]; 28(5): 27-33. Available from: <http://www.redalyc.org/pdf/582/58252804.pdf>

40. Méndez TM de G-, Manzanilla MD, Caltagirone R, Vera M, Adri. Estrés y Síntomas en Personal de Salud del Hospital Universitario de Los Andes. Revista Facultad de Medicina [Internet] 2006 [acceso 24 de abril de 2018]; 15(6): 15-21. Available from: <file:///C:/Users/ALICIA/Downloads/5719-20873-1-SM.pdf>
41. Castro Lozano T, Castro Panduro P. Estrés laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Centro Quirúrgico – SANNA Clínica San Borja [tesis especialidad]. Perú: Universidad Peruana Unión; 2017.
42. Lleixa Fortuño M, Saéz Vay F. Estrés en los cuidados: Una mirada desde el modelo de Roy. Revista española [Internet] 2018 [acceso 26 de abril de 2018]; 19(4): 1-6. Available from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010
43. Trujillo Flores M, Rivas Tovar L. Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. Revista ciencias administrativas y sociales [Internet] 2015 [acceso 27 de abril de 2018]; 15(25): 9-24. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v15n25/v15n25a01.pdf>
44. Gabel Shemueli R, Peralta Rondan V, Paiva Lozano R. Estrés laboral: Relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. Revista Venezolana de Gerencia [Internet] 2012 [acceso 27 de abril de 2018]; 17(58): 271- 290. Available from: <http://www.redalyc.org/pdf/290/29023348005.pdf>
45. Hernandez Sampieri R. Metodología de la Investigación. Revista colombiana [Internet] 2017 [acceso 29 de abril de 2018]; 53(6): 57-73. [Internet]. Available from: <https://metodologiasdelainvestigacion.files.wordpress.com/2017/01/metodologia-investigacion-hernandez-sampieri.pdf>

ANEXOS

ANEXO A:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título “**La relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en el servicio gineco obstétrico del Hospital de San Bartolomé 2018**”, desarrollado por los egresados de enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener de la Facultad de Ciencias de la Salud.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda brindar, será manejada confidencialmente, pues solo los investigadores tendrán acceso a esta información, por tanto, estará protegida. La aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de 20 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es: Especificar el vínculo de la inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño de San Bartolomé. Esta información será analizada por los egresados de Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener. Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre este trabajo de investigación, por favor comuníquese con Alicia Rebeca Huamán Baca y Yovana Tanco Cirilo (aliciayovi@gmail.com / 955572721).

DECLARACIÓN:

Declaro mediante este documento que he sido informado plenamente sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, se me ha descrito el procedimiento y me fueron aclaradas todas mis dudas, proporcionándome el tiempo suficiente para ello. En consecuencia, doy mi consentimiento para la participación en este estudio.

.....
NOMBRES Y APELLIDOS DEL PARTICIPANTE

.....
DNI

.....
FIRMA



Lima.....de.....de 2018

Firma del investigador

.....
Alicia Rebeca Huamán Baca
N° DNI: 43473210

.....
Yovana Martina Tanco Cirilo
N° DNI: 41807230

ANEXO B

Tabla 5: Características sociodemográficas

Edad	n	%
23-35 años	11	27,5
36-48 años	16	40,0
49 años a más	13	32,5
Sexo	n	%
Masculino	2	5,0
Femenino	38	95,0
Estado Civil	n	%
Soltero	11	27,5
Casado	23	57,5
Divorciado	6	15,0
Tiempo Laborando	n	%
< 5 años	4	10,0
6-15 años	20	50,0
> 16 años	16	40,0
Situación Laboral	n	%
Nombrado	32	80,0
Contratado	8	20,0

Fuente: Propia.

Tabla 6: Estadísticos descriptivos de la variable “Inteligencia emocional” y sus componentes

	Min.	Max.	Media	D.T.
A. Inteligencia emocional	42	109	73,78	16,276
A.1. Atención a los sentimientos	11	33	21,95	6,349
A.2. Claridad emocional	15	40	25,17	6,778
A.3. Reparación de las emociones	15	38	26,65	5,776

Fuente: Propia.

Tabla 7: Estadísticos descriptivos de la variable “Estrés laboral” y sus componentes

	Min.	Max.	Media	D.T.
B. Estrés laboral	21	68	40,97	14,734
B.1. Muerte y sufrimiento	1	15	7,58	3,622
B.2. Carga de trabajo	1	15	8,67	3,067
B.3. Incertidumbre respecto al tratamiento	1	9	4,92	2,606
B.4. Problemas con la jerarquía	0	8	3,30	2,584
B.5. Preparación insuficiente	0	8	3,38	2,096
B.6. Falta de apoyo	1	7	3,95	1,632
B.7. No sabe bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	1	8	4,57	2,206
B.8. Problemas entre el personal de enfermería	0	6	2,60	1,374
B.9. Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	0	3	1,50	,716

Fuente: Propia.

ANEXO C

Anexo A. Primer Instrumento de Recolección de Datos para la Variable Inteligencia Emocional, Extremera, N y Ramos N, año 2004) De nuevo piense unos minutos en la situación o hecho que haya extraído. Conteste a la subsiguiente condecoración de confesiones apoyándose en como maniobró usted esta sede. Interprete cada locución y decida el nivel en que usted realizo lo que cada expresión apunta en la colocación que a priori optó marcar el marco que corresponda : 1 : Nada de acuerdo ; 2 : Algo de acuerdo ; 3 : bastante de acuerdo ; 4 : Muy de acuerdo ; 5 : completamente de acuerdo

Escala para la evaluación de la expresión, la gestión y el reconocimiento de las emociones

NADA DE ACUERDO	ALGO DE ACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	ESCALA DE VALORES				
		NADA DE ACUERDO	ALGO DE ACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
		1	2	3	4	5
1	Presto mucha atención a los sentimientos.					
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.					
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo					
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
7	A menudo pienso en mis sentimientos.					

8	Presto mucha atención a como me siento					
9	Tengo claro mis sentimientos					
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos					
11	Casi siempre sé cómo me siento					
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas					
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones					
14	Siempre puedo decir cómo me siento					
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones					
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos					
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista					
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida					
20	Intento tener pensamientos positivo aunque me sienta mal					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas trato de calmarme.					
22	Me preocupa por tener un buen estado de ánimo					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz					
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo					

ANEXO D

Anexo B: Segundo Instrumento de recopilación de datos para el estrés laboral

(Revista Especializada de Salubridad Pública (1998), Versión castellana de la Escala "The Nursing Tress Scale", Proceso de Adaptación Transcultural
El siguiente es un resumen de las explicaciones, que reflejan cómo se sienten las personas que atienden a otra persona. Mientras responde, suponga que no hay respuestas correctas, solo su experiencia. Marque con una (X) la respuesta apropiada hacia la cual se inclina.

0: nunca; 1: En algún momento; 2: Frecuentemente; 3: Muy frecuentemente

Nº	ITEMS	NUNCA	ALGUNA VEZ	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2	Recibir críticas de un médico	0	1	2	3
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.	0	1	2	3
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	0	1	2	3
5	Problemas con un supervisor/a.	0	1	2	3
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.	0	1	2	3
7	La falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados con ésta.	0	1	2	3
8	La muerte de un/a paciente.	0	1	2	3
9	Problema con uno o varios médicos.	0	1	2	3
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un/a paciente.	0	1	2	3
11	Falta de oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.	0	1	2	3

12	La muerte de un/a paciente con quien entablé una relación estrecha.	0	1	2	3
13	La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente.	0	1	2	3
14	Desacuerdo con el tratamiento de un/a paciente.	0	1	2	3
15	No sentirse preparado/a para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales.	0	1	2	3
16	La falta de oportunidades para expresar a otras personas de mi unidad mis sentimientos negativos hacia los pacientes.	0	1	2	3
17	Información inadecuada del médico sobre la situación médica de un paciente.	0	1	2	3
18	Que un paciente me pregunte algo para lo que no tengo una respuesta satisfactoria.	0	1	2	3
19	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible.	0	1	2	3
20	Haber sido transferido/a a otra unidad con escasez de personal.	0	1	2	3
21	Observar el sufrimiento de un/a paciente.	0	1	2	3
22	Dificultad al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad.	0	1	2	3
23	Sentimientos de no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional.	0	1	2	3
24	Ser criticado/a por un supervisor	0	1	2	3
25	Disponibilidad de personal y horario impredecibles	0	1	2	3
26	Un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente.	0	1	2	3
27	Tener que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería, tales como tareas administrativas.	0	1	2	3
28	Falta de tiempo para prestar apoyo emocional a un paciente.	0	1	2	3
29	Dificultades al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad	0	1	2	3

30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.	0	1	2	3
31	La ausencia de un médico en una urgencia médica.	0	1	2	3
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.	0	1	2	3
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.	0	1	2	3
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	0	1	2	3

ANEXO E

CARTA DE AUTORIZACIÓN



Ministerio de Salud Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé Departamento de Enfermería Servicio de Gineco Obstetricia

"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

NOTA INFORMATIVA N° 094 - 2018-SGO-DE-HONADOMANI-SB

CARGO

A : Mg. MIRIAM ORTIZ ESPINOZA
Jefa del Dpto. de Enfermería

ASUNTO : Permiso para el Campo Clínico

REFERENCIA : MEMORANDUM N° 447-2018-DE-HONADOMANI-SB

FECHA : Lima, 14 de Junio de 2018

Mediante el presente me dirijo a usted para saludarla cordialmente, así mismo manifestarle en relación a lo solicitado según documento de la referencia que esta jefatura no tiene ningún inconveniente en brindar las facilidades a la Técnica en Enfermería TANCO CIORILO Yovana para que realice encuestas al personal del Servicio de Gineco Obstetricia.

Sin otro particular quedo de usted,

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO
SAN BARTOLOME
Mg. Trinidad Consuelo Curochua Nunez
C. P. 22042
Enfermera Jefa de Servicio de Gineco Obstetricia



TCCN/jaz
cc Archivo

Teléfono: 2010400
Anexo: 122
E-Mail: www.sanbartolome.gob.pe

Exp: 08762 -18
RVW Exp: 08762 18

***"Inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio Gineco
Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé –
2018"***

Tipo de Investigación

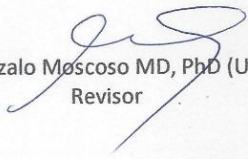
Correlacional, cuantitativo, transversal

Observaciones

- Las observaciones han sido levantadas correctamente
- El planteamiento del estudio y la Metodología, incluyendo el análisis estadístico propuesto para la evaluación de los resultados son apropiados para el estudio

Conclusion

El proyecto de tesis con Exp No: 08762-18 esta aprobado


Gonzalo Moscoso MD, PhD (UK)
Revisor