



**Universidad
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA**

Tesis

**Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral en
profesionales de enfermería de una clínica privada en la
Ciudad de Lima 2023**

Para optar el título de Licenciado en Enfermería

Presentado por:


AUTOR: Reyes Rondinel Juan Luis

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0370-7669>

ASESOR: Mg. Jaime Alberto, Mori Castro

Lima, Perú

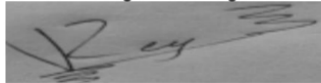
2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ... **REYES RONDINEL JUAN LUIS** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico ".....**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON ELESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE UNA CLINICA PRIVADA EN LA CIUDAD DE LIMA 2023**....." Asesorado por el docente: Mg Jaime Alberto Mori CastroDNI ... 07537045 <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401> tiene un índice de similitud de ...13(trece) % con código ____ oid:14912:280660378____verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor 1

REYES RONDINEL JUAN LUIS

DNI: 76358070,

DNI:

.....
Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado



.....
Firma

Mg Jaime Alberto Mori Castro

DNI: 07537045

Lima, ...26...de.....octubre..... de.....2023.....

“Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral en
profesionales de enfermería de una clínica privada en la Ciudad
de Lima2023”

DEDICATORIA:

Al ser divino que ilumina mi camino.

A mis padres quienes me apoyaron todo el tiempo

A mi pequeña hija Mia Caetana, por su motivación y fortaleza por su llegada.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a Dios por darme el discernimiento para poder concluir con mi carrera profesional.

Agradezco a Dios por regalarme una pequeña hija que viene a este mundo, que con su llegada me da más fortaleza de poder seguir preparándome como profesional.

A mis padres y hermanos que siempre me apoyaron y estuvieron conmigo para poder cumplir con mi meta.

ASESOR DE TESIS: MG. MORI CASTRO JAIME ALBERTO

JURADO

Presidente: Dra. Maria Hilda Cardenas De Fernández

Secretario: Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

Vocal: Mg. Maria Angelica Fuentes Siles

ÍNDICE

CAPITULO I. EL PROBLEMA	11
1.1. Planteamiento del problema	11
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación de la investigación	15
1.4.1. Teórica	15
1.4.2. Metodológica	15
1.4.3. Práctica	15
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes	17
2.2. Base Teórica	20
2.3. Formulación de hipótesis	26
2.3.1. Hipótesis general	26
2.3.2. Hipótesis específica	26
CAPITULO III METODOLOGÍA	28
3.1. Método de la investigación	28
3.2. Enfoque de la investigación	28
3.3. Tipo de investigación	28
3.4. Diseño de la investigación	28
3.5. Población, muestra y muestreo	29
3.6. Variables y operacionalización	31
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.7.1. Técnica	33
3.7.2. Descripción de instrumentos	33
3.7.3. Validación	34
3.7.4. Confiabilidad	35
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	35
3.9. Aspectos éticos	36
CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	37

4.1.	Resultados	37
4.2.	Análisis descriptivo de resultados	37
4.3.	Prueba de hipótesis	47
4.4.	Discusión de resultados	52
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		54
5.1.	Conclusiones	54
5.2.	Recomendaciones	55
REFERENCIAS		56
Anexos		64
Matriz de consistencia		65

Resumen

Objetivo: Analizar la relación de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023.

Metodología: Se desarrolló enfoque de estudio cuantitativo, aplicado, no experimental, correlacional, de corte transversal; La población fue constituida por 77 profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023 **Resultados.** En características sociodemográficas, hay edad de 20 a 25 en 52%, de 26 a 35 en 39%, de 36 a más en 9%; para Sexo fueron de Femenino en 87% y Masculino en 13%; Estado Civil Casado en 9%, Conviviente 52% y Soltero en 39%. En la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral, encontrándose que existe estrés laboral moderado con inteligencia emocional adecuado en 31.2%. En la dimensión claridad emocional de inteligencia emocional con estrés laboral, existe estrés laboral moderado con inteligencia emocional adecuado 35.1%. En la dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral, encontrándose que existe estrés laboral moderado con inteligencia emocional adecuado en 37.7%. En la inteligencia emocional con el estrés laboral, encontrándose que existe estrés laboral moderado con inteligencia emocional adecuado 36.4%.

Palabras claves: Inteligencia emocional, estrés laboral, profesionales de enfermería.

Abstract

Objective: To analyze the relationship of emotional intelligence with work stress in nursing professionals from a Private Clinic in the City of Lima 2023. Methodology: A quantitative, applied, non-experimental, correlational, cross-sectional study approach was developed; The population was constituted by 77 nursing professionals from a Private Clinic in the City of Lima 2023 Results. In sociodemographic characteristics, there is age from 20 to 25 in 52%, from 26 to 35 in 39%, from 36 to more in 9%; for Sex they were Female in 87% and Male in 13%; Marital Status Married in 9%, Cohabiting 52% and Single in 39%. In the emotional perception dimension of emotional intelligence with work stress, finding that there is moderate work stress with adequate emotional intelligence in 31.2%. In the emotional clarity dimension of emotional intelligence with work stress, there is moderate work stress with adequate emotional intelligence 35.1%. In the emotional repair dimension of emotional intelligence with work stress, finding that there is moderate work stress with adequate emotional intelligence in 37.7%. In emotional intelligence with work stress, finding that there is moderate work stress with adequate emotional intelligence 36.4%.

Keywords: Emotional intelligence, job stress, nursing professionals.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La prestación de servicios en salud es una labor ardua, donde el personal asistencial (médicos y enfermeros) no sólo deben garantizar un óptimo servicio, sino además sortear la presión de su ejercicio mismo (la salud y la vida humana), las complejidades administrativas y financieras del sistema de salud como las nuevas formas laborales que emergen a raíz de la globalización e incluso la tercerización de los servicios de salud, en los que se exige flexibilidad laboral, contratos por términos cortos e incluso extensión de las jornadas laborales (1).

La Enfermería es una de las profesiones más identificadas por la sociedad, y a su vez una de las más desconocidas. A pesar de los avances en la producción investigativa, las construcciones filosóficas que soportan la disciplina y los logros normativos y deontológicos, la sociedad identifica esta profesión con la idea de oficio, vocación y subordinación a la medicina (2).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) nos presenta una descripción muy clara y concisa sobre el estrés en el área laboral, la cual es considerada como una propagación internacional; este síndrome alcanza un precio aproximado de 150.000 millones de dólares cada año, por la baja utilidad que se le da. A nivel mundial contamos con una cifra de 490 millones de personas que presentan estrés y acorde a la Asociación Americana de Psicología (AAP) contamos con el 48% de 12 individuos sufren de estrés y tienen alteraciones en su vida laboral y personal (3)

En diversas partes del mundo la crisis sanitaria y el manejo emocional fue prioritario para el equipo de enfermería, por lo que, se considera importante visualizar al trabajador como una

persona con necesidad de soporte psicológico, emocional y familiar; el estrés es el principal elemento por la tensión que ejerce en el personal de enfermería marcada por la alta presión asistencial recibida (4)

Diversos estudios afirman que el género femenino tiene menor capacidad para gestionar el estrés laboral y los empleados de mayor edad generan mejor su inteligencia emocional; por otra parte, los profesionales con más estabilidad laboral muestran una mejor inteligencia emocional y los enfermeros con niveles medios-altos de estrés laboral pertenecen a los servicios de urgencias (5).

En España hay investigaciones cuyos resultados mostraron un déficit en el área de atención emocional, con una puntuación de 22,87, situándose la claridad emocional y la reparación de emociones en valores normales, con valores de 26,42 y 26,60, respectivamente. Se encontraron correlaciones positivas estadísticamente significativas entre la situación laboral y la claridad emocional ($r=0,276$; $p=0,033$) y entre esta y la realización personal ($r=0,277$; $p=0,032$) y la organización ($r=0,316$; $p=0,014$) (6).

Estudios en Estados Unidos, se encontró en una encuesta que 6 millones de personas aproximadamente, presentan estrés, lo que ha incrementado el uso de ansiolíticos y antidepresivos en un 10%, mientras que en el ámbito laboral hasta un 80% de los trabajadores estadounidenses del área de salud sufren de altos niveles de estrés laboral (7).

Recientes estudios realizados en Sudamérica aseguran que a mayor inteligencia emocional existe mayor calidad de vida laboral, se reducen los efectos negativos del estrés laboral, se genera una mayor resistencia, mejora el rendimiento laboral y la productividad; por otra parte, nace la necesidad de una formación integral que incluya competencias emocionales que fortalezcan la capacidad resolutive y adaptativa (8).

Colombia, determinaron que el 48% de personal de salud del Hospital Departamental de San Antonio presentó niveles bajos de estrés laboral, el 39% un nivel alto y el 13% restante un nivel moderado; mientras que en la evaluación de las dimensiones de atención, claridad y reparación emocional, la claridad emocional tuvo una prevalencia del 80% y la reparación emocional del 20 % restante mostrando que el personal posee una buena comprensión y regulación de las emociones (9).

En nuestro país hay estudios que indican que el 48% tiene una inteligencia emocional promedio de las cuales 11% presenta un grado de compromiso laboral regular, 12 % optimo y 11% mínimo. El 22% tiene un bajo nivel de inteligencia emocional, de quienes 9% presenta un grado de compromiso laboral regular, 8% optimo y 3% mínimo por lo cual la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el grado de compromiso laboral (10).

Vivimos en una situación de emergencia sanitaria que cada día sigue cobrando vidas; en el país aún no se han grandes estudios sobre el problema del estrés en el personal de salud que a diario siguen enfrentándose con miedo y temor a esta enfermedad. El fin de esta investigación fue ayudar a contribuir con datos significantes, reales y actuales sobre la realidad del estrés y la inteligencia emocional del personal de salud que trabaja de manera constante con la identificación de nuevos casos positivos, el seguimiento de pacientes ya diagnosticados, y sumándole el tipo de trabajo donde son aislados de su familia por más de 14 días consecutivos. De esta manera aportar la importancia de la salud mental del trabajador en el área salud ocupacional de cada empresa en constante labor.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023?
- ¿Cómo la dimensión claridad emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023?
- ¿Cómo la dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023
- Determinar la relación de la dimensión claridad emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023
- Determinar la relación de la dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

En esta justificación teórica, el estudio apoya la implementación de la teoría de adaptación de Callista Roy, donde sostiene que el profesional debe tener capacidad de integrarse al proceso físico, psicológico y social para dar cuidado holístico sin tener que comprometer el proceso necesario para satisfacer al ser humano, frente a los factores estresores, como sobrecarga laboral, cambios de humor, manejo inadecuado de emociones, poca o nula asertividad, falta de empatía entre otros, se evidencia que el personal de salud tiene mayor índice a desencadenar varias alteraciones a nivel psíquico y físico, razón por la cual la inteligencia emocional, adopta un papel importante en la vida del ser humano, aún más en profesionales de la salud, quienes presentan tensiones cotidianas intensas en su diario vivir, cambios significativos en el ámbito laboral y una exigencia exhausta en su campo profesional. Motivo por el cual el presente proyecto de investigación tiene un alto impacto

social tanto para los profesionales de la salud como para la población en general al estar inmiscuida en esta problemática, debido a que el sistema sanitario es el encargado de velar por la salud física y psíquica de las personas. Siendo este de gran interés debido a la escasez de investigaciones realizadas en Ecuador dentro del contexto, además de ser necesario para conocer a fondo la inteligencia emocional en relación con el estrés laboral en profesionales de la salud con la finalidad de tener una visualización mucho más amplia de las variables de estudio.

1.4.2. Metodológica

En esta justificación, nuestro estudio hace uso de los métodos científicos para poder estructurar su desarrollo, se ha tomado en cuenta la metodología con enfoques cuantitativos, observacional y transversal, el cual no ha manipulado ni creado cambio alguno en la población estudiada; se han empleado técnicas que nos ayudaron a tomar la información adecuada, mediante métodos confiables y válidos sobre nuestra problemática donde se está considerando a la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería.

1.4.3. Práctica

En lo práctico se desarrollará un estudio que dará informaciones válidas y actualizadas con la finalidad de poder comprender la problemática y la vulnerabilidad a la que están expuestos los profesionales de enfermería; dadas por las intervenciones oportunas del profesional que es calificado con el objetivo de dar todo el apoyo psicológico adecuado para los cuidados de su salud, dadas por los resultados obtenidos, se harán estrategias de afrontamiento y del manejo del estrés laboral.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Millan y Escandon (11) en el 2021, en Colombia con el objetivo “Identificar las relaciones entre la inteligencia emocional con el Estrés Laboral en enfermeras Hospital Departamental San Antonio Municipio Roldanillo”. Estudio, correlacional, no experimental, transversal: Muestra de 30 enfermeras. Método, aplicaron el instrumento TMMS-24 que mide la inteligencia emocional y EAE-S que mide el estrés. Resultados, hay adecuado nivel frente a las atenciones emocionales, las claridades y las reparaciones emocionales. El 44% con alto nivel de estrés, indicando que existe estrés como parte importante de esas poblaciones. No se encontraron correlaciones significativas entre las variables de inteligencia emocional y estrés laboral.

Castillo y Males (12) en el 2022, en Ecuador, mediante su objetivo que fue “Analizar inteligencia emocional con el estrés laboral que están en el profesional de la salud Hospital San Luis de Otavalo”. Estudio, correlacional, enfoque cuantitativo de los tipos bibliográficos y en campo, transversales, no experimentales. Muestra de 149 profesionales en salud. Método, en las colectas de los datos se usaron las Escalas Rasgos del Metaconocimiento para el Estado Emocional (TMMS-24) y los Cuestionarios sobre los estreses laborales de OIT-OMS. Resultados, en esta investigación se han evidenciado que las dimensiones de las inteligencias emocionales sobresalen la claridad emocional con media de 2,77; en los niveles de estrés laboral, existen niveles bajos de estrés que están representados por 53%; y se están observando unas relaciones negativas de intensidades muy baja (-,182) el cual se podrían indicar que hay aumentos en las inteligencias emocionales que estarían relacionados con las disminuciones del estrés laboral.

Meza (13) en el 2020, en España, con su objetivo “Conocer las relaciones del estrés laboral que se percibe con la ansiedad del estado-rasgo, en asociación de variables con inteligencia emocional percibida para las dimensiones (claridad, atención y reparación) en enfermeros del Hospital Universitario de Canarias”. Estudio, descriptivo, correlacional. Muestra de 200 entrevistados. Método, el instrumento fue cuestionario State-Trait Anxiety Inventory (STAI) que valora ansiedad, cuestionario Nursing Stress Scale (NSS) evalúa estrés laboral, Trait Meta Mood Scale (TMMS-24) evalúa inteligencia emocional. Resultados, Hay directa relación y significativa del estrés laboral con ansiedad (estados-rasgos). Las atenciones emocionales se muestran al factor predictor positiva de ansiedad y estrés laboral, la claridad y las reparaciones emocionales tienen negativos predictores de ansiedad. Las claridades y reparaciones emocionales no están correlacionadas significativamente con estrés laboral, pero la dimensión de claridad muestra predictores negativos de estrés laboral.

Ortiz y Beltran (14), en el 2019, en México con el objetivo “Evaluar las relaciones de habilidad clínica, inteligencias emocionales percibidas con desgastes laborales del servicio social en Servicios de Salud de Sonora”. Estudio, transversal, correlación. Muestra de 57 entrevistados. Metodo, aplico el Cuestionario Habilidad Clínica; Inventarios Burnout Maslach Trait Meta Mood Scale TMMS-24. Resultados, Hay relación estadísticamente significativa, habilidad clínica con correlación positiva ($r = 0.17$; $p < 0.003$) y reparaciones ($r = 0.24$; $p < 0.001$); negativa en agotamientos ($r = -0.43$; $p < 0.003$) con despersonalización ($r = -0.31$; $p < 0.004$). Claridades emocionales con correlación negativo en agotamiento ($r = -0.22$; $p < 0.001$) en despersonalizaciones ($r = -0.27$; $p < 0.004$), positiva en realización ($r = 0.51$; $p < 0.000$). Reparaciones de la emoción se relaciona negativamente con agotamientos ($r = -0.29$; $p < 0.000$) y positiva en realizaciones ($r = 0.27$; $p < 0.00$).

Veliz y col., (15) en el 2018 en Chile, con el objetivo “Identificar el nivel de inteligencias emocionales y bienestar psicológicos, respectivos, en el profesional de enfermería de región Los Lagos, Chile”. Estudio, descriptivo, diseño no experimental. Muestra de 90 profesionales enfermeros. Metodo, aplicó Trait Meta-Mood Scale y Escalas de bienestar psicológicos Ryff, para las inteligencias emocionales con bienestar psicológico. Resultados, en la inteligencia emocional, hay niveles altos en 37% en percepción emocional, con 6% en comprensiones emocionales y 41% en regulaciones emocionales. El 57% del profesional tienen nivel alto en bienestar psicológicos, el 34% tiene nivel bajo con relación positiva.

A nivel nacional

Zavaleta y Montes (16) en el 2022, con su objetivo “Analizar las relaciones del estrés laboral con la inteligencia emocional en las enfermeras de Global PreventOSH de Unidad Minera San Rafael, Antauta, Puno”. Estudio, enfoque cuantitativo, correlacional, corte transversal, no experimental. Muestra de 50 enfermeras. Método, las técnicas utilizadas en la toma de datos, es Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) The Nursing Stress Scale. Resultados, el 84% tiene bajo estrés laboral, el 57% con promedio nivel del desarrollo de inteligencia emocional. No hay relación de inteligencia emocional con estrés laboral ($p=0,4315$); no hay relación en dimensión de inteligencia emocional atención a emociones ($p=0,376$), claridad emocional ($p=0,113$) y reparación de emociones ($p=0,388$) con el estrés laboral. No hay relación de inteligencia emocional en dimensiones de atención a emoción, claridad emocional y reparación de emociones con estrés laboral.

Chipana y Chipana (17) en el 2022, con el objetivo “Conocer las inteligencias emocionales en el profesional de enfermería en primer nivel de atenciones en Rímac, 2022. Estudio cuantitativo, diseño descriptivo, transversal. Muestra de 50 profesionales. Método, utilizaron encuesta en la toma de la información con instrumento de escalas TMMS-24. Resultados, en

inteligencia emocional del profesional de la enfermería hay bajo nivel en 55%, también después fue de medio nivel en 41% y con alto nivel en 7%. En las dimensiones, percepciones emocionales hay bajo nivel en 77%, en comprensión emocional fue bajo nivel en 45%, en dimensión regulación de emociones fue de medio nivel en 52%.

Huamán (18) en el 2020, con su objetivo “Analizar las relaciones de inteligencias emocionales con el estrés laboral en enfermeras de Red Salud Conchucos Sur – Huari”. Estudio, cuantitativo, diseño correlacional, no experimental, transversales. Muestra de 210 enfermeras. Método, uso encuestas en la toma de datos. Resultados, los niveles de inteligencias de la enfermera es de 55% con desarrollado nivel, el 33% con niveles para mejorar y con niveles adecuados en 13%. El nivel de estrés laboral es 57% con intermedio nivel, el 19,7% en un nivel de estrés y el 17,2% en un nivel alto y el 7,1% en un nivel bajo. Hay relación inversa significativa ($p < 0,005$) grado bajo ($r = - 0,312$), en variable estrés laboral.

Karp (19) en el 2019, con su objetivo “Identificar las relaciones existentes de inteligencia emocional con estrés laboral”. Estudio básico, nivel descriptivo, correlacional, no experimental. Muestra de 90 enfermeras. Método, se recogieron las informaciones mediante encuestas aplicadas. Resultados, se tiene que la inteligencia emocional está relacionada con estrés laboral, con valor $p = 0.000 < 0.005$, con niveles de asociaciones por correlación de Spearman 0.634. El 39% con medio nivel de inteligencia emocional y 45% con poco nivel de estrés laboral. Las habilidades personales están relacionadas con estrés laboral, con $p = 0.014 < 0.005$, con nivel de asociación por correlación de Spearman 0,623. El 28% con medio nivel de inteligencia en habilidad personal. Las habilidades sociales están relacionadas con estrés laboral, con $p = 0.00 < 0.005$, en nivel de asociación de Spearman en 0,594. El 41% tiene medio nivel de inteligencia en habilidades sociales.

Gallego (20) en el 2022, ha tenido el objetivo de “Identificar las relaciones de inteligencia emocional con estrés laboral en el profesional de enfermería Hospital Barton, Lima 2022”. Estudio, hipotético deductivo, aplicada, diseño no experimental, cuantitativo. Muestra de 111 enfermeros. Método, ha utilizado las técnicas de encuestas y de instrumentos de toma de datos a dos cuestionarios para evaluar inteligencia emocional con estrés laboral. Resultados, en coeficiente Rho de Spearman fue $-0,681$; con significancia $p < 0.005$. Existen relación media, negativa y considerables de las inteligencias emocionales con estrés laboral en enfermería Hospital Barton.

2.2. Base Teórica

2.2.1. Primera variable: Inteligencia emocional

Las definiciones de inteligencia emocional incluyen habilidades que apoyan el desarrollo personal, organizacional y social. La persona emocionalmente inteligente tiene capacidad para utilizar sus fases emocionales en relación con intereses del individuo, de otras personas o entorno laboral, para comprender cómo afecta y adaptarse bien emocional y social óptima. La inteligencia emocional, es desear resultados reales como sutil apoyo al estrés. Para la operación de inteligencia emocional en estrés, se evalúa el nivel de estrés, el contexto del estrés y cómo se mide la inteligencia emocional. La persona que carecen de habilidad emocional utiliza drogas como herramienta externa de auto organización en reducir, ocultar o rechazar estados emocionales dañinos o para inducir estados emocionales placenteros (21).

El origen de inteligencia emocional fue creado por Alfred Binet en 1905, creó el primer cuestionario de inteligencia mental para determinar quién tendrá éxito en futuro, Sternberg cree que el CI y la inteligencia analítica se mira más allá, por no tener éxito a largo plazo. Howard y Gardner, creen que inteligencia tienen variedad amplia de inteligencias, incluida la inteligencia cinestésica física, lógica matemática, musical, lingüística y espacial. En este

contexto, se cree que EQ se originó como creación psicológica que surgió en década de 1990, cuando EQ se definió como combinación de habilidad que se parecen a inteligencia general. La primera investigación para influir en la inteligencia emocional fue realizada por Salovey y Mayer, definieron inteligencia emocional: capacidad de examinar emoción propia y ajena, aislar y utilizar datos para ideología y capacidades de comportamiento (22).

La inteligencia emocional es capacidad de percibir a uno mismo, analizar y gestionar emoción en sí mismo, en los demás y en entorno grupal. Las personas con alta inteligencia emocional se entienden bien y son capaces de apreciar sentimientos de los demás. Tienen bondad, desafío y optimismo. La inteligencia emocional es signo de estabilidad psicológica, se cree que alta inteligencia emocional le da capacidad de razonar de lógica y flexible al enfrentar dificultades de resto. Los trabajadores de salud lidian con patologías y síntomas de ansiedad de pacientes, necesitan reconocer cómo se sienten los pacientes para el trato. La inteligencia emocional es una habilidad para los cuidadores. La inteligencia emocional influye positiva en enfermeros, con resiliencia y sabe lidiar con los estresores (23).

El término inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer, expresar y regular la emoción y comprender al resto. Da habilidad complementaria y distinta a inteligencia académica, es esencial en desarrollo humano. Al ser evidente lo intelectual, las personas trabajan a instancias de alguien con coeficiente intelectual bajo, pero EQ más alto. Goleman publicó libro sobre inteligencia emocional, siendo el pionero en nombrar inteligencia emocional y enfatiza su importancia, creía que es parte del ser humano, de todo el desarrollo de habilidad y desarrollo escolar académico. Es forma de interactuar con el mundo, tiene en cuenta las emociones y habilidad como control de impulsos, autoconciencia, motivación, entusiasmo, resistencia, empatía, agilidad mental. Construyen el carácter, como autodisciplina, compasión, esenciales para una creativa adaptación social (24).

El modelo de competencia emocional incluye habilidades que facilitan al manejo de emoción y el resto tiene cinco habilidades básicas, divididas en habilidad personal y social: empatía, autoconciencia, autorregulación, motivación y habilidades sociales. Los tres primeros son individuos y los últimos son sociedades. La propuesta avanza en inteligencia emocional de perspectiva de desarrollo teórico que aplica al desempeño en contexto de la organización del trabajo, se centra en predictores que contribuyen la calidad del trabajo. La definición es una teoría híbrida como cognición, motivación, emoción, inteligencia y neurociencia, incluye proceso mental cognitivo y no cognitivos. Goleman habla de: a) autoconciencia y emociones propias y su expresión b) autorregulación c) control de impulsos d) control de ansiedad e) retraso de gratificación f) regulación estado emocional g) motivación h) optimismo en fracaso i) empatía j) confianza en demás k) comunidad. El modelo considera la personalidad como componentes de capacidad en inteligencia emocional, siendo pronunciados los rasgos de personalidad que incluyen o inhiben capacidad de interactuar positiva con el resto (25).

Modelo de la inteligencia emocional y habilidades

Salovey y Mayer (1997) se refieren a la inteligencia emocional: “Es la capacidad de percibir, evaluar y expresar con precisión las emociones y de acceder y/o generar emociones de una manera que facilite el pensamiento y la comprensión en uno mismo y en los demás. Emociones en uno mismo y en los demás, y Conocimiento emocional o capacidad de regular las emociones para crecimiento emocional e intelectual Comprender que las personas deben ser capaces de comprender sus emociones y crear armonía e integración con sus experiencias vividas. En primer modelo, afirmaban que la inteligencia emocional está relacionada con la capacidad de utilizar la información interna y externa para afrontar los retos de la vida cotidiana y la convivencia. Las emociones se entienden como transiciones en los individuos que preceden a las respuestas organizadas y de adaptación al medio (26).

El método consta de tres habilidades: - Valoración y expresión emocional: el individuo sepa reconocer y reconocer sentimientos expresados y relacionarlos con conductas verbales y no verbales relacionadas con los sentimientos actuales. - Recuperación emocional: regula la capacidad de controlar y regular emociones propias y ajenas. - Usar emociones: usar la información del reconocimiento de emociones y usarla en resolver conflictos. Salovey y Mayer proponen 4 etapas para el desarrollo de competencia emocional: a) Percepción y reconocimiento de emociones: construir en etapas tempranas de la vida donde una persona madure, incluya emociones y sea reconocida y aceptada a través del pensamiento. b) Uso de las Emociones: A nivel de conciencia se crean diversas habilidades cuando se evalúan las emociones, cuando llegan a la etapa de conciencia se presta atención, lo que conduce a acciones y se toman decisiones. c) Comprensión de emociones: capacidad de comprender emoción compleja y secuencia de emoción en reconocer comportamientos o expresión emocional y relación con el resto. La emoción se rige a reglas y experiencias. d) Regulación de emociones: Promover crecimiento personal en gestión de emociones, con los demás. El modelo tiene lo teórico de inteligencia emocional con relevancia, practicidad y rigor (27).

Modelo de la inteligencia emocional y social

Reuven BarOn (1997), propone que inteligencia emocional es conjunto de conocimientos y habilidad personal, interpersonal y emocional que contribuyen a capacidad de afrontar y gestionar necesidad existente en psique. Esta habilidad se dirige a conciencia, comprensión, control y expresión efectiva del individuo de emociones, que afectará el bienestar del individuo. La inteligencia de Bar-On tiene dos componentes: inteligencia cognitiva medida por IQ (coeficiente intelectual) e inteligencia emocional medida por CE (cociente emocional). La IE se desarrolla con el tiempo en función de experiencias de vida, estilos de crianza y valores; se puede mejorar a través del ejercicio e intervenciones terapéuticas. El

modelo de BarOn (1988) tiene cinco elementos: a) Componente interno: recoge la capacidad de conocer, comprender y relacionarse con los demás. b) Factores interpersonales: Esto significa la capacidad de manejar emociones fuertes y controlar impulsos. c) Componente de manejo del estrés: incluye capacidad de ser positivo. d) Componente emocional: es la capacidad de adaptarse al cambio y resolver problemas personales y sociales. (e) Sección de ajuste. Y modelo Bar-On (1997) amplió el enfoque del trabajo personal-social, ya que la propuesta inteligencia emocional completa que, utiliza varios dominios, refleja cómo la persona logra cumplir y superar demandas diarias en varios entornos y contextos (28).

2.2.2. Segunda variable: Estrés laboral

El estrés laboral es conjunto de respuestas emocionales, conductuales, cognitivas y fisiológicas de trabajadores ante aspecto negativo o dañino del contenido, entorno o la organización del trabajo. El factor estresante significativo en lo laboral es propio ambiente laboral, que no tiene experiencias positivas, sea por el ambiente estructural, malas relaciones con los compañeros, carga de trabajo, falta de seguridad laboral, situación de peligro o riesgo, etc. La OMS, en su informe Organización del Trabajo y Estrés, se refiere al estrés laboral como respuesta que un individuo puede tener a demandas y presiones laborales que son inconsistentes con conocimientos y habilidades, que ponen a prueba su capacidad enfrentar la situación. Se cree que estrés laboral tiene impacto negativo en salud mental y física del empleado, que afecta la función y eficiencia de las unidades organizacionales (29).

Niveles de estrés

El nivel de estrés depende de habilidad de afrontamiento, influencias, adaptación y resistencia de la persona. Hay seis niveles: a) Nivel I: corresponde al estrés leve acompañado de fuerte deseo de actuar en condiciones estresantes. La alta energía viene con capacidad de hacer más trabajo habitual. b) Grado II: Son reacciones físicas y psicológicas desagradables

tales como músculos de espalda y cuello tensos, disfunción abdominal, fatiga e incapacidad para relajarse al despertar. c) Grado III: Los primeros síntomas persisten por tiempo, empeorando con problemas en dormir, tensión muscular y desmayo. d) Grado IV: Comienza a aparecer sensación de dificultad al final del día, desinterés por actividades que antes eran placenteras, dificultad para resolver problemas, aumento de alteración del sueño, incapacidad para concentrarse y miedo. e) Grado V: aumento de intensidad de síntomas, fatiga extrema, incapacidad en realizar con éxito tareas sencillas, indigestión y enfermedad, sensación de angustia. f) Grave VI: problemas físicos y psíquicos graves con diagnóstico de ansiedad o depresión, pensamientos suicidas, trastornos del sistema nervioso, falta de vitaminas, pre infarto, apoplejía facial, temblores, ataques de pánico, etc. actividades (30).

Consecuencias negativas del estrés

El efecto del estrés negativo se divide: Enfermedades orgánicas gastrointestinales y cardiovasculares, segundo, trastornos psicológicos (irritabilidad, ansiedad, depresión, baja autoestima, etc.), materiales, retrasos y accidentes laborales. Se considera que estrés afecta al individuo en varias intensidades y niveles, que implica respuestas y síntomas en dominios cognitivo, fisiológico, emocional y conductual. El factor que lleva al mantenimiento y aparición de síntomas de estrés negativo son entorno, situación generadora de estrés que se manifiestan en varias condiciones y contextos, como individuos, grupos y organizaciones; y la respuesta al estrés, que explica situación o formas que enfrentan factores estresantes (31).

Sintomatología del estrés

El estrés se da en varios niveles: físico, conductual, emocional y psicológico. Son síntomas físicos: - Dolores de cabeza - Alteraciones del sueño - Pulso acelerado - Aumento de presión arterial - Cambios en ritmo de digestión (estreñimiento o diarrea) - Dolor y contracturas musculares - Trastornos de piel - Sudoración persistente - Disfunción sexual - Fatiga - Boca

seca - Mareos - dolor torácico - aumento o reducción de mamas. Como resultado del estrés, la defensa del cuerpo se debilita, es fácil enfermarse y contraer resfriados y herpes. A nivel emocional se da como: - ansiedad - agitación - incapacidad para relajarse - nerviosismo - sentimiento de soledad y aislamiento - depresión - baja tolerancia a la decepción - impaciencia - cambios de humor. En cuanto a los síntomas cognitivos tenemos: - Problemas de concentración - Cambios en la concentración - Problemas de memoria - Solo identificar situaciones y aspectos negativos - Pensamientos irracionales - Preocupación - Ansiedad - Miedo al futuro - Dificultad para tomar decisiones - Confusión - Pensamientos suicidas (32).

Teorías y conceptos del estrés

La palabra estrés se utilizó en siglo XIV para expresar penuria, tensión, dificultad o angustia. El término fue utilizado en física por Hawke a fines del siglo XVIII y luego para denotar el estrés como fuerza en organismos en respuesta al movimiento. Una fuerza externa que deforma o tuerce un objeto y las distorsiones o deformaciones que ocurren en un objeto externo se denominan tensión. Estos dos conceptos han sobrevivido y se utilizaron en medicina en el siglo XIX, donde se combinaron como un requisito previo para la pérdida de la salud. En la década de 1920, el acento de la palabra fue acuñado por Walter B. Cannon como respuesta a una amenaza a nuestro equilibrio interno u homeostasis. En 1922, acuñó el término "homeostasis" y lo defendió como una respuesta fisiológica coordinada que mantiene la mayor parte del cuerpo en un equilibrio que es completo y exclusivo de los organismos vivos. Por lo tanto, él ve principalmente los efectos del estrés como el sistema de emergencia del cuerpo para condiciones que distorsiona la función del cuerpo (33).

El estrés responde al sistema nervioso autónomo (SNA), que se activan cuando la persona tiene estrés y provoca cambios fisiológicos que no puede controlar, como: presión arterial, aumento del ritmo cardíaco, sudoración, entumecimiento en extremidades, etc. La respuesta

muestra que el individuo puede manejarla por sí mismo si es consciente y controlable, puede buscar aumentarla o disminuirla, y el tipo de expresión ayuda a lidiar con significado de consecuencias. Estas situaciones ayudan a reconocer qué recursos están disponibles en abordarlas. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004) define estrés como respuestas fisiológicas que preparan al organismo para la acción. El estrés es respuesta del organismo a situaciones para la supervivencia. Es un efecto cuando la persona está bajo estrés. Comienza cuando la situación o el entorno están en su lugar. El estrés casi siempre se define como respuesta a estímulo, y en perspectiva biológica y médica, ven el estrés como un estado al que un individuo está preparado para responder (34).

Fases del estrés

Hans Selye (1960) formalizó el concepto de estrés en dos ideas: La primera identificó al observar a pacientes y que hay síntomas comunes, en fatiga, falta de apetito, debilidad, etc. Considera respuesta adaptativa del cuerpo a varios estresores, referida a respuestas del organismo a factores externos, lo llamo síndrome de adaptación, que se conoce como respuesta al estrés. Se incluye tres fases de la respuesta al estrés: vigilancia, adaptación o resistencia y agotamiento. Fase de ansiedad: Momento que el organismo reacciona ante el estímulo, busca respuesta o escapa del estímulo estresante. Se activa el sistema nervioso simpático, responsable de reacción orgánica de última reacción, liberando adrenalina. Los síntomas son pupilas dilatadas, aumento del ritmo cardíaco, sudoración y tensión muscular. Se cree que aumenta la capacidad de atención y concentración. La fase finaliza luego que desaparece el estímulo y el organismo se recupera y vuelve a la normalidad (35).

Fase de adaptación o resistencia: hay situación de estrés y no desaparece, hace que el cuerpo se recupere y tenga estado de paz y relajación. El cuerpo intentando superar el estrés, por lo que sigue utilizando la energía metabólica, y si el cuerpo no es capaz de adaptarse a la

situación y soportarla, comenzarán a manifestarse más graves. En esta fase, si el organismo está preparado en resistir y se siente cómodo para afrontar la situación en cuanto se presenta, el organismo se adapta y en salida frente al estrés, si el organismo pierde agotamiento, entonces el poder no se puede prevenir o superar en mantener control. Fase de fatiga: luego de exposición y a estresores, la energía se agota sin resistencia y el cuerpo no mantiene el equilibrio, lo que lleva a un estado de agotamiento físico que provoca cambios graves (36).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023

H0: No hay relación entre la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023

2.3.2. Hipótesis específicos

H1: Existe relación significativa de la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023

H2: Existe relación significativa de la dimensión claridad emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023

H3: Existe relación significativa de la dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método utilizado en este trabajo de investigación es el enfoque hipotético-deductivo, ya que permite plantear hipótesis para explicar hechos reales y así deducir posibles consecuencias (37).

3.2. Enfoque de la investigación

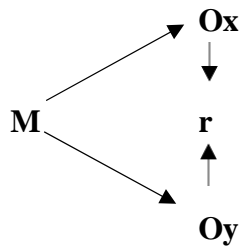
Estos estudios deben incluir métodos cuantitativos, ya que se utilizan estadísticas descriptivas e inferenciales junto con cálculos numéricos apropiados para analizar con precisión todos los datos recopilados (38).

3.3. Tipo de investigación

Se realizaron estudios aplicados porque su alcance era aplicable, práctico, levantamiento de información sustentado en normas, manuales técnicos; se sugirieron soluciones a los problemas para que la intervención pudiera ser exitosa. Hay un nivel de correlación; como he tratado de analizar el comportamiento de ambos, he tratado de establecer una correlación entre ellos; la correlación se expresará cuando la hipótesis se someta a la prueba. Dependiendo de la secuencia de corte, se realizó un estudio transversal porque la información se recopiló en momentos específicos del estudio (39).

3.4. Diseño de la investigación

El trabajo de investigación se realiza en estudios no experimentales, ya que solo se observa el comportamiento de las variables sin manipulación, que luego se analiza (40). el diseño es:



Dónde:

M = Muestra.

Ox = Inteligencia emocional

Oy = Estrés laboral

R = Relación entre las variables

3.5. Población, muestra y muestreo

La población fue constituida por 77 profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023. Los profesionales que participaron han sido seleccionados según el criterio de exclusión e inclusión planteada en esta investigación.

Criterios de inclusión:

Profesional de enfermería que trabaja en la actualidad en la Clínica Privada en la Ciudad de Lima. Profesional de enfermería que si desearon firmar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Profesional de enfermería que no trabajan actualmente en la Clínica Privada en la Ciudad de Lima, Profesional de enfermería que no han querido ser parte de este trabajo de investigación.

Muestreo:

El estudio tiene un muestreo no probabilístico, por tanto, se trabajarán con profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023 seleccionados al azar.

3.6. Variables y operacionalización

Variables de estudio

V1: Inteligencia emocional

V2: Estrés laboral

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles y rangos)
V1: Inteligencia emocional	Habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para acceder y /o generar sentimientos que faciliten el pensamiento, la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional, social e intelectual (41).	Inteligencia emocional se observa por la forma de expresar, manejar y reconocer las propias emociones y ajenas. Tiene tres componentes: atención emocional (sentir y expresar emoción), emoción clara (razona el estado emocional) y repara emoción (regula estado emocionales individuales y de los otros de forma adecuada).	Percepción emocional	Grado de autoconciencia de los sentimientos, deseos e interés que experimenta el sujeto	Ordinal	Inteligencia emocional excelente de 49 a 96 puntos. Inteligencia emocional adecuada de 25 a 48 puntos. Inteligencia emocional inadecuado de 0 a 24 puntos.
			Claridad emocional	Compresión de los sentimientos de uno mismo y con respecto a los demás		
			Reparación emocional	Capacidad para gestionar las emociones, de manejar y regular experiencias negativas o estresantes para entirse mejor		
V2: Estrés laboral	Es conjunto de reacciones y respuestas ante estímulos generados por el ambiente del trabajo. Se presenta de forma orgánica, física, psicológica, emocional y conductual, permitiendo que el cuerpo se prepare ante ciertos estímulos respondiendo y defendiéndose para poder superar los imprevistos y llegar a adaptarse. En caso el organismo no pueda superar la situación llegará a desarrollar un estado de resistencia y posteriormente en agotamiento. Una situación estresante puede ser, objetiva o subjetiva; aguda o crónica (42)	El estrés laboral es respuesta fisiológica, psicológica y emocional ante situaciones y eventos que conllevan a activar el organismo por estímulos. La reacción y respuesta según individuo en donde, puede llegar a superar la situación estresante o resistirse generando malestar físico y mental. Cuando el organismo se hace resistente a los agentes estresores se empiezan a generar agotamiento y se manifiesta negativamente de forma gradual en área cognitiva, emocional, fisiológica, conductual y orgánica.	Motor	Abarca todos los músculos estriados del cuerpo, todos los que están bajo control voluntario. Reacción de tensión muscular, dolor, debilidad, sensibilidad, temblores y cansancio.	Nominal	Estrés laboral alto de 69 a 102 puntos. Estrés laboral medio de 35 a 68 puntos. Estrés laboral bajo de 0 a 34 puntos.
			Neurovegetativo	Reacciones del sistema nervioso vegetativo implicados con órganos como intestinos, corazón, estomago, pulmones, etc.; y glándulas hormonales, sudoríparas, cardiacas, etc.		
			Subjetivo Cognitivo	Procesos cognitivos del pensamiento y percepción. Vivencias subjetivas de las situaciones y afronte ante ellos.		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

El método se creó con la ayuda de encuestas para recopilar datos sobre diferentes usuarios que tienen diferentes opiniones sobre la investigación.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para la recogida de datos de cada variable se utilizarán dos tipos de cuestionarios psicométricos:

Traite-Meta Mood Scale (TMMS) – 24

El cuestionario desarrollado por Salvo y Mayer en 1995 se convirtió en el primer método para evaluar modelos teóricos de inteligencia emocional. La herramienta creada mantiene un formato de autoinforme que proporciona una evaluación estable de las creencias o actitudes de las personas sobre su estado de ánimo y emociones a lo largo del tiempo. La primera edición contiene 48 ítems divididos en tres dimensiones: enfoque emocional, claridad emocional y recuperación. Luego se creó una versión abreviada de Traite-Meta Mood Scale (TMMS) 24, conservando las mismas tres dimensiones de la escala original, pero con la mitad de los ítems. Traite-Met Mood Scale (TMMS) - 24 consta de 24 ítems divididos en tres dimensiones: Conciencia emocional (1,2,3,4,5,6,7,8), Claridad emocional (9,10,11, 12),13,14,15,16) y reparación emocional (17,18,19,20,21,22,23,24). Las calificaciones y respuestas del cuestionario se basan en una escala de Likert de 1 a 5, donde las preguntas se responden en una escala de 5 puntos (muy en desacuerdo = 1, de acuerdo = 2, muy de acuerdo = 3, muy de acuerdo). de acuerdo = 4 Muy de acuerdo de acuerdo = 5). Para solucionarlo, sume todos los puntos que ganó, que van desde 24 a 96 puntos. TMMS-24 traducido al español por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos en 2004; esta escala

conserva ítems con mayor consistencia interna y, al igual que en la versión ampliada, las tres dimensiones presentan correlaciones adecuadas.

Escala de Respuesta al estrés MNC

La Escala de Respuesta al Estrés de MNC es un instrumento en formato de auto informe creado en 2001 por Andrés Burga como parte de un estudio de la Universidad de Lima. El instrumento tiene como objetivo evaluar la respuesta al estrés, la cual, como sugiere el modelo teórico de Huber en 1980, puede manifestarse a través de tres niveles. El primer nivel es el nivel motor, que involucra a todos los músculos estriados del cuerpo. El segundo nivel, llamado autonómico, incluye cambios relacionados con el sistema nervioso autónomo. Finalmente, el nivel cognitivo incluye los efectos del estrés sobre la percepción y el funcionamiento cognitivo (Burga, 2001). En la prueba, las reacciones al estrés se evalúan con 65 puntos. Se dividen en tres niveles, que a su vez se dividen en subniveles (motor, autonómico y cognitivo). Los resultados y las respuestas al cuestionario se obtuvieron en una escala de Likert del 1 al 5, respondiendo las preguntas en una escala de 5 puntos (nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5). Para hacer correcciones, todos los puntos obtenidos se suman con una puntuación entre 65 y 325 puntos. Las pruebas se clasifican por nivel. Para los niveles totales de reactividad, esto se logró sumando las puntuaciones de cada nivel para obtener una magnitud de reactividad total en tres dimensiones. Cuanto mayor sea la puntuación, mayor será el nivel general de respuesta al estrés. En el estudio original, la prueba se administró a 480 estudiantes de último año de una universidad privada en la capital, Lima. El tamaño de la muestra se calculó con un 95% de confianza en una relación hombre:mujer de 1:1 (Burga, 2001). Resultados de validez y fiabilidad de la escala de respuesta al estrés MNC: a) nivel motor: $\alpha = 0,91$, b) nivel autonómico: $\alpha = 0,86$, y c) nivel cognitivo: $\alpha = 0,92$.

3.7.3. Validación

Las confiabilidades que mostraron para cada ítem según las dimensiones: a) Conciencia Emocional: $\alpha = 0.90$, b) Claridad Emocional: $\alpha = 0.90$, y c) Reparación Emocional: $\alpha = 0.86$. La escala de inteligencia emocional TMMS tiene una alta fiabilidad con un índice alfa de Cronbach de 0,878; en cuanto a la validez de la asignatura, se encuentra que los índices de todas las asignaturas son superiores a 0,250; excepto por un índice de -0,065 para el ítem 5 (Dejo que cómo me siento influya en lo que pienso) y un índice de 0,223 para el ítem 19 (Cuando estoy triste, pienso en todas las cosas divertidas de la vida).

Para probar la validez de la prueba de la encuesta, que usamos en una región diferente a la población original en la que la probamos, trabajamos con 103 profesionales de la salud, tanto hombres como mujeres, de 24 a 24 años. 65 años, actualmente labora en un centro de salud de la ciudad de Cajamarca. La fiabilidad de la escala de estrés laboral de las empresas multinacionales es muy alta, con un índice alfa de Cronbach de 0,974; desde el punto de vista de la validez de los ítems, se puede encontrar que los índices de todos los ítems son mayores a 0.250, y los índices de la mayoría de los ítems son mayores a 0.500. En cuanto a la confiabilidad de cada dimensión de la escala, se encontró que todas presentaron alta confiabilidad; el tamaño del motor alfa fue 0,945; el valor alfa de la dimensión autónoma fue 0,907; y el alfa de Cronbach para la dimensión cognitiva subjetiva fue de 0,940.

3.7.4. Confiabilidad

Asimismo, las dimensiones de la escala de inteligencia emocional TMMS resultaron suficientemente fiables; El valor alfa para la dimensión percepción de emociones fue de 0,831; El valor alfa para la dimensión claridad emocional fue 0,876; y la dimensión Reparación Emocional tuvo un alfa de Cronbach de 0.792. En cuanto a la validez de la escala de cociente emocional TMMS, se encontró que su Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) es de 0.818,

la cual es altamente significativa (0.000); cuando se restringe a 3 factores, también explica el 53% de la varianza. Analizando el término de escala en la matriz de componentes de rotación, se observa que se crean 3 componentes correspondientes a la dimensión de escala, aunque hay términos que se distribuyen entre dos o tres componentes; En general, se puede observar que el componente 1 pertenece a la dimensión I de percepción emocional, el componente 2 pertenece a la claridad emocional y el componente 3 pertenece a la dimensión de recuperación emocional.

En cuanto a la validez de la Escala Multinacional de Estrés Laboral, se encontró que su Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) es altamente significativa (0.000) con 0.81; además, se encontró que presentaba un sesgo del 52,3% cuando se ajustaba por 3 factores. Al analizar los ítems de la escala en una matriz de componentes rotados, se observó que se crearon 3 componentes relacionados con la dimensión de la escala, aunque algunos ítems abarcaban dos o tres componentes; Cabe mencionar que el componente 1 pertenece a la dimensión motora, el componente 2 pertenece a la dimensión cognitiva subjetiva y el componente 3 pertenece a la dimensión neurovegetativa

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Después de la recolección de datos, se ingresó a SPSS Statistics versión 25.0 y luego se ingresó a Excel 2019 para el análisis gráfico; luego se interpretó como el resultado de la discusión dada. Para el análisis estadístico de las principales variables involucradas en el estudio, además de algunas pruebas de correlación, también se realizaron pruebas estadísticas descriptivas como frecuencia absoluta, frecuencia relativa y medidas de tendencia central para probar la hipótesis de investigación.

3.9. Aspectos éticos

Se consideraron los participantes de la investigación y los principios bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. Después de usar la encuesta, el proyecto se envía a la Universidad Privada Norbert Wiener para su aprobación y revisión, luego de una presentación inicial a cada estudiante, explicando los motivos de la encuesta, y luego utilizando un documento o formato de consentimiento informado que no dañará la salud mental, actuación, o la salud física de los encuestados, ya que se considera un principio ético.

Principio de autonomía

Las enfermeras de este estudio entendieron su propio comportamiento y responsabilidad por participar en el estudio, por lo que se consideró el consentimiento informado.

Principio de beneficencia

El estudio benefició no solo a las enfermeras entrevistadas sino también a la Universidad de Viena y proporcionó a la institución un proceso de mejora.

Principio de no maleficencia

En este estudio no se produjo ningún daño psicológico, físico o moral a las enfermeras ya que los datos recogidos se obtuvieron con consentimiento informado confidencial.

Principio de justicia

Estos principios aseguran una distribución justa de cargas y beneficios y deben impedir estrictamente cualquier discriminación por cualquier motivo. Tanto enfermeras participantes como no participantes recibieron un trato justo, sin prejuicios y cumplieron con los criterios de inclusión.

CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.2. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Aspectos sociodemográficos de los participantes (n=77)

Edad (años)	Frecuencia	Porcentaje
De 20 a 25	40	52
De 26 a 35	30	39
De 36 a mas	7	9
Sexo		
Femenino	67	87
Masculino	10	13
Estado Civil		
Casado	7	9
Conviviente	40	52
Soltero	30	39
TOTAL		77

Fuente. Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023

Mostramos en la Tabla 1, las características sociodemográficas de 77 profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023. Relacionado a las edades hay de 20 a 25 en 52%, de 26 a 35 en 39%, de 36 a más en 9%; para el Sexo fueron de Femenino en 87% y Masculino en 13%; en el Estado Civil hay Casado en 9%, Conviviente en 52% y Soltero en 39%.

Al analizar el primer objetivo específico de determinar la relación de la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023

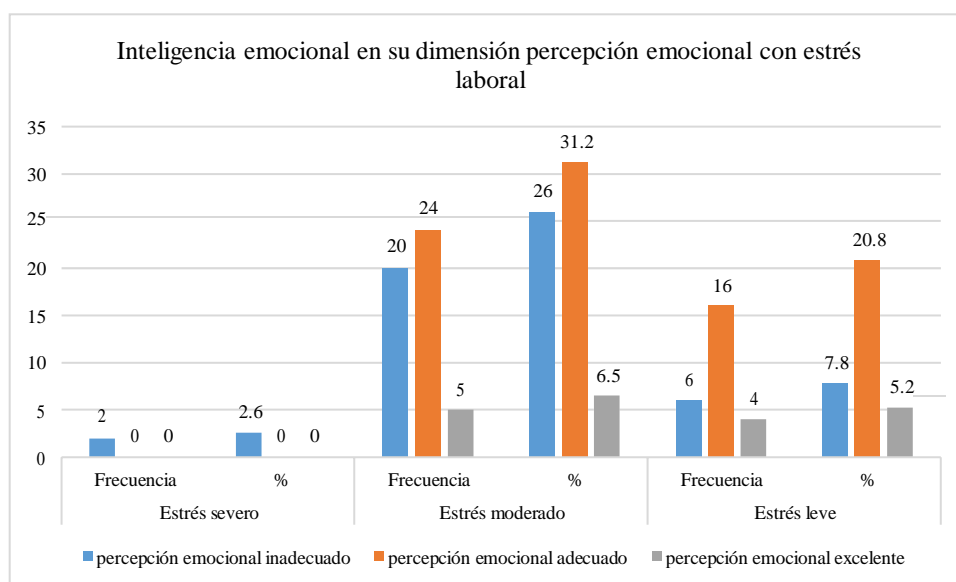
Tabla 2. Tablas cruzadas de la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada.

Inteligencia emocional en su dimensión percepción emocional	Estrés laboral						TOTAL	
	Estrés severo		Estrés moderado		Estrés leve		Frec	%
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
percepción emocional inadecuado	2	2.6	20	26.0	6	7.8	28	36.4
percepción emocional adecuado	0	0.0	24	31.2	16	20.8	40	51.9
percepción emocional excelente	0	0.0	5	6.5	4	5.2	9	11.7
TOTAL	2	2.6	49	63.6	26	33.8	77	100.0

Fuente. Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023

En la Tabla 2, se muestran la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral, encontrándose que existe estrés laboral moderado con inteligencia emocional adecuado en 31.2% (figura 1).

Figura 1. Dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023.



Fuente. Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023

Al analizar el segundo objetivo específico de determinar la relación de la dimensión claridad emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023

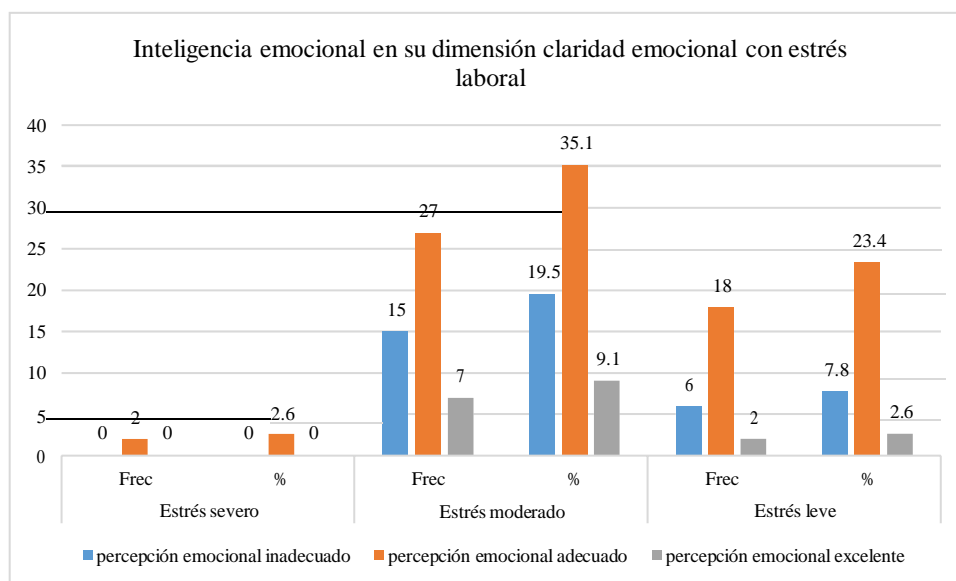
Tabla 3. Tablas cruzadas de la dimensión claridad emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada.

Inteligencia emocional en su dimensión claridad emocional	Estrés laboral						TOTAL	
	Estrés severo		Estrés moderado		Estrés leve		Frec	%
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
percepción emocional inadecuado	0	0.0	15	19.5	6	7.8	21	27.3
percepción emocional adecuado	2	2.6	27	35.1	18	23.4	47	61.0
percepción emocional excelente	0	0.0	7	9.1	2	2.6	9	11.7
TOTAL	2	2.6	49	63.6	26	33.8	77	100.0

Fuente. Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023

En la Tabla 3, se muestran la dimensión claridad emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral, encontrándose que existe estrés laboral moderado con inteligencia emocional adecuado en 35.1% (figura 2).

Figura 2. Dimensión claridad emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023.



Fuente. Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023

Al analizar el segundo objetivo específico de determinar la relación de la dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023

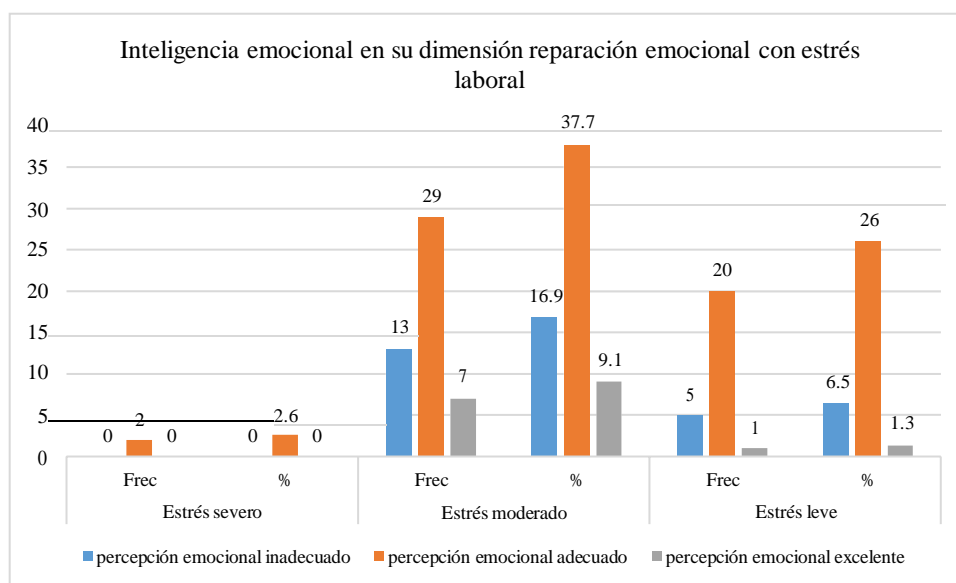
Tabla 4. Tablas cruzadas de la dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada.

Inteligencia emocional en su dimensión reparación emocional	Estrés laboral						TOTAL	
	Estrés severo		Estrés moderado		Estrés leve		Frec	%
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
percepción emocional inadecuado	0	0.0	13	16.9	5	6.5	18	23.4
percepción emocional adecuado	2	2.6	29	37.7	20	26.0	51	66.2
percepción emocional excelente	0	0.0	7	9.1	1	1.3	8	10.4
TOTAL	2	2.6	49	63.6	26	33.8	77	100.0

Fuente. Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023

En la Tabla 4, se muestran la dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral, encontrándose que existe estrés laboral moderado con inteligencia emocional adecuado en 37.7% (figura 3).

Figura 3. Dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023.



Fuente. Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023

Al analizar el objetivo general de la relación de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023

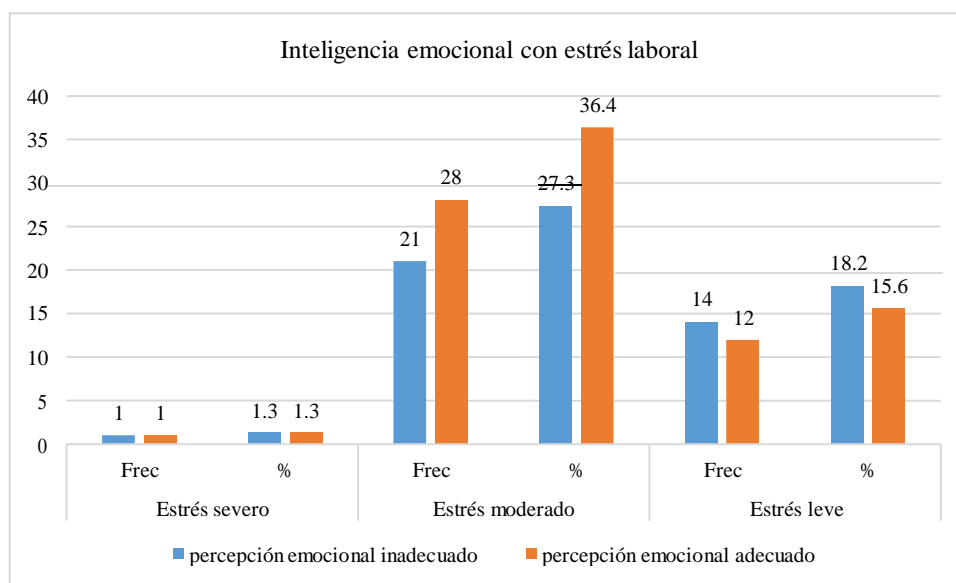
En la Tabla 5, se muestran la inteligencia emocional con el estrés laboral, encontrándose que existe estrés laboral moderado con inteligencia emocional adecuado en 36.4% (figura 4).

Tabla 5. Tablas cruzadas de inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023.

Inteligencia emocional	Estrés laboral						TOTAL	
	Estrés severo		Estrés moderado		Estrés leve		Frec	%
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
percepción emocional inadecuado	1	1.3	21	27.3	14	18.2	36	46.8
percepción emocional adecuado	1	1.3	28	36.4	12	15.6	41	53.2
TOTAL	2	2.6	49	63.6	26	33.8	77	100.0

Fuente. Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023

Figura 4. Inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023.



Fuente. Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023

4.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023

Tabla 6. Análisis de correlación de Spearman entre la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023.

		Correlaciones		
			Inteligencia emocional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,911
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	77	77
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,911	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	77	77

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023

En la tabla 6, muestro el análisis donde alfa es 0.004, indicándome que es menor a alfa de 0.005, ello indica que se debe aceptar la hipótesis alterna que existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023.

Hipótesis específicos

H1: Existe relación significativa de la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023

Tabla 7. Análisis de correlación de Spearman entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023.

		Correlaciones		
			Percepción emocional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Percepción emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,883
		Sig. (bilateral)	.	,0001
		N	77	77
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,883	1,000
		Sig. (bilateral)	,0001	.
		N	77	77

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023

En la tabla 7, muestro el análisis donde alfa es 0.001, indicándome que es menor a alfa de 0.005, ello indica que se debe aceptar la hipótesis alterna que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023.

H2: Existe relación significativa de la dimensión claridad emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023

Tabla 8. Análisis de correlación de Spearman entre la dimensión claridad emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023.

Correlaciones				
			Dimensión claridad emocional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Dimensión claridad emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,893
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	77	77
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,893	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	77	77

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023

En la tabla 8, muestro el análisis donde alfa es 0.002, indicándome que es menor a alfa de 0.005, ello indica que se debe aceptar la hipótesis alterna que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión claridad emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023

H3: Existe relación significativa de la dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023

Tabla 9. Análisis de correlación de Spearman entre la dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023.

		Correlaciones	
		Reparación emocional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Reparación emocional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,835
		N	77
Estrés laboral	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,835
		Sig. (bilateral)	,004
		N	77

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023

En la tabla 9, muestro el análisis donde alfa es 0.004, indicándome que es menor a alfa de 0.005, ello indica que se debe aceptar la hipótesis alterna que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023

4.4. Discusión de resultados

La discusión se menciona mediante el resultado logrado en esta investigación, donde tendrá la comparación con el antecedente que han sido planteados.

En este trabajo se tiene las características sociodemográficas de 77 profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la ciudad de Lima 2023. Relacionado a la edad hay de 20 a 25 en 52%, de 26 a 35 en 39%, de 36 a más en 9%; para Sexo fueron de Femenino en 87% y Masculino en 13%; Estado Civil Casado en 9%, Conviviente 52% y Soltero en 39%.

En el análisis del primer objetivo específico se muestran la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral, encontrándose que existe estrés laboral moderado con inteligencia emocional adecuado en 31.2%. Para Millan y Escandon en 2021, en Colombia menciona que hay adecuado nivel en atenciones emocionales, claridades y reparaciones emocionales. El 44% alto nivel de estrés. Según Zavaleta y Montes en 2022, dice que 84% tiene bajo estrés laboral, 57% con promedio nivel del desarrollo de inteligencia emocional. Veliz y col., en 2018 en Chile, dice que inteligencia emocional, hay niveles altos 37% percepción emocional, 6% comprensiones emocionales, 41% regulación emocional. El 57% nivel alto en bienestar psicológicos, el 34% tiene nivel bajo con relación positiva.

En el análisis del segundo objetivo específico, se muestran la dimensión claridad emocional de inteligencia emocional con estrés laboral, existe estrés laboral moderado con inteligencia emocional adecuado 35.1%. Castillo y Males en 2022, en Ecuador, dice que las dimensiones de inteligencias emocionales hay claridad emocional media 2,77; en nivel de estrés laboral, hay nivel bajo por 53%. Chipana y Chipana en el 2022, dice que en inteligencia emocional del profesional de la enfermería hay bajo nivel 55%, después fue de medio nivel 41% y alto nivel 7%. En dimensiones, percepción emocional hay bajo nivel 77%, comprensión emocional bajo nivel 45%, dimensión regulación de emoción medio nivel 52%.

En el análisis del tercer objetivo específico, se muestran la dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral, encontrándose que existe estrés laboral moderado con inteligencia emocional adecuado en 37.7%. Meza en el 2020, en España, menciona que hay relación significativa del estrés laboral con ansiedad. Las atenciones emocionales se muestran al factor predictor positiva de ansiedad y estrés laboral, la claridad y las reparaciones emocionales tienen negativos predictores de ansiedad. Las claridades y reparaciones emocionales no están correlacionadas significativamente con estrés laboral, pero la dimensión de claridad muestra predictores negativos de estrés laboral. Huamán en el 2020, dice que el nivel de inteligencias de la enfermera es de 55% con desarrollado nivel, el 33% niveles para mejorar y nivel adecuado 13%. El nivel de estrés laboral 57% intermedio nivel, el 19,7% en un nivel de estrés y el 17,2% en un nivel alto y el 7,1% en un nivel bajo.

En el análisis del objetivo general, se muestran la inteligencia emocional con el estrés laboral, encontrándose que existe estrés laboral moderado con inteligencia emocional adecuado 36.4%. Ortiz y Beltran en México en 2019, dice que hay relación estadísticamente significativa, habilidad clínica con correlación positiva ($r = 0.17$; $p < 0.003$) y reparaciones ($r = 0.24$; $p < 0.001$); negativa en agotamientos ($r = -0.43$; $p < 0.003$) con despersonalización ($r = -0.31$; $p < 0.004$). Claridades emocionales con correlación negativo en agotamiento ($r = -0.22$; $p < 0.001$) en despersonalizaciones ($r = -0.27$; $p < 0.004$), positiva en realización ($r = 0.51$; $p < 0.000$). Reparaciones de la emoción se relaciona negativamente con agotamientos ($r = -0.29$; $p < 0.000$) y positiva en realizaciones ($r = 0.27$; $p < 0.00$). Karp en el 2019, dice que 39% con medio nivel de inteligencia emocional y 45% con poco nivel de estrés laboral. Gallego en el 2022, dice que existen relación media, negativa y considerables de las inteligencias emocionales con estrés laboral en enfermería Hospital Barton.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- En características sociodemográficas, hay edad de 20 a 25 en 52%, de 26 a 35 en 39%, de 36 a más en 9%; para Sexo fueron de Femenino en 87% y Masculino en 13%; Estado Civil Casado en 9%, Conviviente 52% y Soltero en 39%.
- En la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral, encontrándose que existe estrés laboral moderado con inteligencia emocional adecuado en 31.2%.
- En la dimensión claridad emocional de inteligencia emocional con estrés laboral, existe estrés laboral moderado con inteligencia emocional adecuado 35.1%.
- En la dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral, encontrándose que existe estrés laboral moderado con inteligencia emocional adecuado en 37.7%.
- En la inteligencia emocional con el estrés laboral, encontrándose que existe estrés laboral moderado con inteligencia emocional adecuado 36.4%.

5.2. Recomendaciones

- Se plantea recomendar hacer estudio de mayor tamaño muestral con las mismas características.
- Modificar el estudio para incluir otras variables relacionadas con el tema y explorar diferentes relaciones entre ellas.
- Ampliar el alcance del estudio añadiendo más variables relacionadas con el estrés y la inteligencia emocional, ampliando el conocimiento sobre este tema. Considere factores internos (control de impulsos, asertividad, etc.) y factores externos (apoyo social, ambiente de trabajo, etc.) para comprender mejor la realidad del centro de salud.
- Desarrollar programas de prevención, promoción e intervención basados en los resultados de este estudio a medida que se disponga de datos más precisos sobre estas variables.
- Impulsar el desarrollo de investigaciones sobre estrés laboral e inteligencia emocional en diferentes grupos de población.
- Incrementar las actividades dirigidas a los profesionales de la salud sobre estrategias como el manejo del estrés y la mejora de la inteligencia emocional.

REFERENCIAS

1. Bueno M., Barrientos S. Cuidar al que cuida: el impacto emocional de la epidemia de coronavirus en las enfermeras y otros profesionales de la salud. Elsevier Public Health Emergency Collection. 2020 mayo; 1(6). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.05.006>
2. Castaño J., Páez M. Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en jóvenes profesionales. Informes Psicológicos. 2020 Julio; 20(2): p. 139. DOI: <https://doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a10>
3. Leka G., Griffiths A., Cox T. Salud Ocupacional. [Online]. Reino Unido.; 2020 [cited 2020 setiembre 5. URL:https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
4. Camarena L. Inteligencia Emocional en Enfermeros que laboran en un servicio de hospitalización COVID 19 del Hospital Nacional dos de mayo 2020. Tesis. Lima: Universidad Norbert Wiener., Facultad de Ciencias de la Salud.; 2020. DOI: <http://190.187.227.76/handle/123456789/3788>.
5. OMS. Comunicado de Prensa. [Online].; 2020 [cited 2023 junio 15. Available from: HYPERLINK URL: <https://www.who.int/es/news-room/detail/07-04-2020-who-andpartners-call-for-urgent-investment-in-nurses>"
6. Felipe K. Estrés Laboral y su relación con la Inteligencia Emocional de los trabajadores de Supermercados durante la alerta sanitaria, por la COVID 19. Tesis de Grado. La Hornera.: Universidad de la Laguna, Departamento de psicología.; 2020. URL: <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/20806>

7. Nespereira T., Vásquez M. Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias Hospitalarias. *Enfermería Clínica*. 2017 febrero; 27(3). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2017.02.007>
8. Muñoz S., Molina D., Ochoa R., Sánchez O., Esquivel J. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID 19. In *Acta de pediatría.*; 2020; México. p. 41. DOI: <http://dx.doi.org/10.18233/APM41No4S1ppS127-S1362104>
9. Araujo M., Leal M. Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas. Tesis de Licenciatura. Venezuela: Universidad Bellos Chacín, Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales; 2017. URL: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
10. Carbajal M. Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de Enfermería del departamento de Medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara 2017. Tesis de Maestría. Lima. Universidad César vallejo., Escuela de Posgrado.; 2017. URL: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8365>
11. Millán P., Escandón M. La Inteligencia Emocional y su relación con el Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Departamental San Antonio del Municipio de Roldanillo, Valle. 2021. En internet <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/8291/4/DDMPSI384.pdf> accedido el 12 de enero del 2023
12. Castillo G., Males A. Inteligencia emocional y estrés laboral en profesionales de la salud. Hospital San Luis de Otavalo, 2022 En internet <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10225/1/Castillo%20Ruiz%2C%20G%20>

[20y%20Males%20Alajo%2C%20A%20%282022%29%20Inteligencia%20emocional%20y%20estr%C3%A9s%20laboral%20en%20profesionales%20de%20la%20salud.%20Hospital%20San%20Luis%20de%20Otavalo%2C2022.%20%28Tesis%20de%20Pregrado%29%20Universidad%20Nacional%20de%20Chimborazo%2C%20Riobamba.pdf](#) accedido el 15 de enero del 2023

13. Mesa N. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. Ene. [Internet]. 2019 [citado 2023 Jul 07] ; 13(3): 13310. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300010&lng=es. Epub 24-Feb-2020.
14. Ortiz R., Beltrán B. Habilidades clínicas, inteligencia emocional percibida y desgaste laboral en médicos pasantes de servicio social. Investigación educ. médica [revista en la Internet]. 2019 Mar [citado 2023 Jul 07] ; 8(29): 76-84. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572019000100076&lng=es. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.11.006>.
15. Veliz A., Dörner A., Soto A., Reyes J., Ganga F. Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. Medisur [Internet]. 2018 Abril [citado 2023 Julio 07] ; 16 (2): 259 - 266. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2018000200009&lng=es.
16. Zavaleta K., Montes M. Inteligencia emocional y Estrés laboral en el personal de enfermería de la empresa Global PreventOSH de la Unidad Minera San Rafael, Antauta, Puno 2022. En internet https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5912/Kathleen_Tesi

- [s Licenciatura 2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#) accedido el 17 de enero del 2023
17. Chipana D., Chipama M. Inteligencia emocional en profesionales de enfermería del primer nivel de atención del distrito de Rímac, 2022. En internet https://repositorio.uclm.es/bitstream/handle/20.500.12872/697/Chipana_D_Chipana_M_tesis_enfermeria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y accedido el 17 de enero del 2023
18. Huaman L. Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de la Red de Salud Conchucos Sur – Huari, 2020. En internet https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43544/Huam%20c3%a1n_CLE-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y accedido el 22 de enero del 2023
19. Karp M. Inteligencia emocional y estrés laboral en la sede administrativa de la Red de Salud San Jerónimo Cusco Sur – 2019. En internet https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2817/Melany_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y accedido el 22 de enero del 2023
20. Gallego L. Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería del hospital Barton, Lima 2022. En internet https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8481/T061_70444160_T.pdf?sequence=1 accedido el 22 de enero del 2023
21. Huamán L. Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de la Red de Salud Conchucos Huari. Tesis de Maestría. Chimbote. Universidad César Vallejo., Escuela de Posgrado. Programa académico de Maestría; 2020. URL: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43544>

22. Karp M. Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en la sede administrativa de la Red de Salud San Gerónimo Cusco sur 2019. Tesis de Licenciatura. Cusco.: Universidad Andina de Cusco., Escuela Profesional de Administración.; 2019. URL: <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2817>
23. Jinez R. Nivel de Estrés Laboral en Profesionales de Enfermería del Hospital III Essalud Puno 2019. Tesis de Licenciatura. Puno: Universidad Nacional del Altiplano., Facultad de Enfermería.; 2019. URL: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13390>
24. Machicado Y. Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés laboral del Profesional de Enfermería en los servicios de Emergencia y Cuidados Intensivos del Hospital Regional Manuel Núñez Butron Puno 2016. Tesis de Licenciatura. Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Enfermería; 2017. URL: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3472>
25. Pinto M. Estresores Laborales y Niveles de estrés en Profesionales de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano Juliaca 2016. Tesis de Licenciatura. Juliaca: Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Enfermería; 2017. URL: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4526>
26. Gallegos H. El estrés y su influencia en el desempeño laboral del personal de Enfermería de los servicios Críticos Hospitales II-2, II-1, Juliaca del departamento de Puno. Tesis Doctoral. Juliaca.: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez., Facultad de Enfermería.; 2017. URL: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2298>

27. Choque M. Relación del afrontamiento al estrés y clima Organizacional en el personal del servicio de Obstetricia del Hospital regional Honorio Delgado Espinoza durante la pandemia por coronavirus 2019. Arequipa, 2020. Tesis de Licenciatura. Arequipa: Universidad Católica de Santa María, Facultad de Obstetricia y Puericultura; 2020. URL: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10220>
28. Ventura L., Ramos P. Inteligencia Emocional y desempeño laboral internos/as de enfermería del Hospital regional Honorio Delgado Espinoza Arequipa 2017. Tesis de Titulación. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín, Facultad de Enfermería; 2017. URL: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6472>
29. Mesa N. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de Enfermería. Ene. 2020 febrero; 13(3). URL: <http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/919>
30. Veliz E. Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de Enfermería del Sur de Chile. Medisur. 2018 febrero.; 16(2). URL: <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v16n2/ms09216.pdf>
31. Huamán A., Tanco Y. Inteligencia Emocional y estrés Laboral de las Enfermeras del Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé 2018. Tesis de Licenciatura. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener, Facultad de Ciencias de la Salud; 2018. URL: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1899>
32. Huallpa M., Ortiz L. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Honorio Delgado y clínica san Juan de Dios, Arequipa 2019. Tesis de Segunda Especialidad. Arequipa:

- Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Enfermería; 2019. URL: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10970>
33. Cornejo M., Tito J. Sobrecarga laboral y Estrés en la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital III Honorio Delgado, Arequipa, 2018. Tesis de Segunda Especialidad. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín, Facultad de Enfermería; 2019. URL: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9832>
34. Sánchez X. Inteligencia Emocional en las relaciones laborales y sus efectos en la productividad. Tesis de Grado. España.: Universidad Autónoma de Barcelona., Facultad de Relaciones Laborales.; 2019. URL: <https://ddd.uab.cat/record/213051>
35. Barreno R., Cárdenas M., López E., Mugruza R. Inteligencia Emocional y descripción de desempeño docente de los profesores de la carrera de Ciencias de la Comunicación. en la Universidad Privada de Lima el periodo 2018-1 en Sede Lima Centro. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Tecnológica del Perú, Escuela de Posgrado; 2018. URL: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1583>
36. Merchán I. Test de Habilidad de Inteligencia Emocional. Tesis Doctoral. España: Universidad de Extremadura, departamento de psicología y Antropología; 2017. URL: <https://ddd.uab.cat/record/213051>
37. Hernández R., Mendoza C. Metodología de la Investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta (1era edición). In. México: Mc Graw Hill; 2018. 148 – 151 pp.
38. Hernandez R., Fernandez C., Baptista P. Metodología de la investigación (6ta edición ed.). In. Mexico: Mc Graw Hill; 2016. 122 - 124 pp.

39. Ñaupas H., Mejía E. Novoa E. y Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013 [citado el 02 de febrero 2021]
40. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 3° Edición. México: Mc Graw Hill; 2010 [citado el 20 de enero de 2021]. 656 p. Disponible en: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf
41. Mesa J. Inteligencia Emocional, rasgos de personalidad e Inteligencia Psicométrica en adolescentes. Tesis Doctoral. España.: Universidad de Murcia., Departamento de Psicología Evolutiva y de la educación; 2015. [URL:https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/310420/TJRMJ.pdf](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/310420/TJRMJ.pdf)
42. Sánchez G. Las emociones en la práctica de la Enfermera. Tesis Doctoral. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Pedagogía Sistemática y Social; 2013. 67 URL: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284050/gsr1de1.pdf>
43. Izquierdo E. Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. Revista cubana de Enfermería. 2015 Julio; 31(3). [URL:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192015000300006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192015000300006)
44. Caal T., Cruz N., De León P., Hernández L. Beneficios de Ser Inteligente Emocionalmente. 2013. Monografía de Maestría en Comunicación Organizacional.

[URL:https://comunicacionorganizacional2013.files.wordpress.com/2013/04/beneficios-inteligencia-emocional-2.pdf](https://comunicacionorganizacional2013.files.wordpress.com/2013/04/beneficios-inteligencia-emocional-2.pdf)

45. Ortega M. Inteligencia Emocional y Síndrome de Burnout en supervisores de una fábrica de confecciones para la exportación ubicada en Chincha. Tesis Doctoral. Lima: Universidad Ricardo Palma, Escuela de Posgrado; 2017. URL: <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1504>

Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> •¿Cómo la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023? •¿Cómo la dimensión claridad emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023? •¿Cómo la dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023? 	<p>OBJETIVO GENERAL Analizar la relación de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> •Determinar la relación de la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023 •Determinar la relación de la dimensión claridad emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023 •Determinar la relación de la dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023 	<p>HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023</p> <p>H0: No hay relación entre la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H1: Existe relación significativa de la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023</p> <p>H2: Existe relación significativa de la dimensión claridad emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023</p> <p>H3: Existe relación significativa de la dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional se relaciona con nivel el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023</p>	<p>V1: Inteligencia emocional V2: Estrés laboral</p>	<p>Tipo y nivel de investigación Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Aplicado Diseño de investigación: No experimental. De corte: Transversal. Nivel de investigación: Descriptivo correlacional. Población: La población fue constituida por 77 profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023. Los profesionales que participaron han sido seleccionados según el criterio de exclusión e inclusión planteada en esta investigación.</p>

Anexo N° 2: Instrumentos de medición

Edad: _____ Sexo: M/F Fecha: _____ Profesión:

_____ Área de Trabajo: _____ Lugar de Trabajo:

Instrucciones: A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una “X” la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

NADA DE ACUERDO (1) ALGO DE ACUERDO (2)

BASTANTE DE ACUERDO (3) MUY DE ACUERDO (4)

TOTALMENTE DE ACUERDO (5)

N		1	2	3	4	5
1	Presto mucha atención a los sentimientos					
2	Normalmente me preocupo 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 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 se 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 sienta triste suelo tener una visión optimista					
18	Aunque a veces me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables					
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida					
20	Intento tener pensamiento positivos aunque me sienta mal					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme					
22	Me preocupo por tener buen estado de ánimo					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz					
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo					

Apéndice 3: Escala MNC (Andrés Burga León)

Edad: _____ Sexo: M/F Fecha: _____ Profesión: _____

Área de Trabajo: _____ Lugar de Trabajo: _____

Instrucciones: A continuación, usted encontrará una serie de oraciones que describen diversas reacciones que puede tener una persona frente a situaciones que considera estresantes. Lea cada una de ellas y marque con un aspa (X) la opción que indique la frecuencia con que lo que ocurre lo señalado cuando usted se siente estresado. Conteste todas las oraciones como se le ha señalado anteriormente. No hay respuestas buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada oración, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus reacciones ante una situación estresante.

NUNCA CASI (1) NUNCA (2) A VECES (3)
 CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)

N		1	2	3	4	5
1	Me olvido rápidamente de las cosas					
2	Sufro de irritación a la piel					
3	Sufro de dolores de cabeza					
4	Mi temperatura corporal aumenta					
5	Me siento frustrado					
6	Me siento rígido y poco flexible					
7	Siento los músculos contraídos					
8	No me puedo concentrar en lo que estoy haciendo					
9	Me siento intranquilo					
10	Duermo demasiado					
11	Siento dolores en los hombros					
12	Me siento ansioso					
13	Tengo sensaciones de hormigueo en la piel					
14	Siento que mis piernas tiemblan					

15	Siento que no tengo fuerza en las manos					
16	Siento debilidad general					
17	Me siento mareado					
18	Pienso que soy una persona mediocre					
19	Me olvido de lo que tengo que hacer					
20	Siento presión en el pecho					
21	Me canso con facilidad					
22	Parezco perdido en el espacio					
23	Pienso en cosas que no puedo sacar de mi mente					
24	Me tiemblan partes del rostro					
25	Siento dolores en la espalda					
26	Mi temperatura corporal disminuye					
27	Sufro de problemas digestivos					
28	Siento hinchones en el pecho					
29	Vivo en tensión la mayor parte del tiempo					
30	Olvido donde he dejado las cosas					
31	Me despierto varias veces en las noches					
32	Siento que las piernas me pesan					
33	Actúo con rudeza					
34	Siento temor sin saber por qué					
35	Me dan calambres en el estómago					
36	Sufro de acidez estomacal					
37	Estallo en cólera con facilidad					
38	Siento dolores en la nuca					
39	Me es difícil conciliar el sueño					
40	Me distraigo fácilmente					
41	Me arde la boca del estómago					
42	Mi respiración se vuelve irregular					
43	Siento que me falta energía para realizar todas mis Tareas					
44	Siento que soy incapaz de enfrentar nuevas Responsabilidades					
45	Creo que mi capacidad de logro está disminuyendo					
46	Siento calambres en las piernas					
47	Mis manos me sudan					

48	Siento mi cuerpo débil					
49	Pienso que podría fracasar en mis estudios/trabajo					
50	Tengo dolores musculares					
51	Mi corazón late de manera irregular					
52	Tengo palpitaciones aceleradas					
53	Me tiemblan las manos					
54	Siento mi cuerpo tenso y rígido					
55	Siento retorcijones en el estómago					
56	Tengo dificultad en mantener el equilibrio al Caminar					
57	Pienso que todo lo que hago está mal					
58	Experimento temblores en las extremidades					
59	Siento que hago mal las cosas					
60	Me es difícil concentrarme en mis estudios/trabajo					
61	Siento que ninguna actividad me interesa en Realidad					
62	Me paso lamentando errores pasados					
63	Sudo en abundancia					
64	Tengo calambres					
65	Me falta el aire					

Anexo N° 3: Consentimiento Informado

Estimado usuario, le invitamos a participar de este estudio, la misma que se encuentra del campo de la salud. Para validar su participación, antes debe conocer y comprender cada de los indicadores que se mencionan a continuación:

Título del proyecto: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE UNA CLINICA PRIVADA EN LA CIUDAD DE LIMA 2023

Nombre de la investigadora: Reyes Rondinel.Juan Luis.

Propósito del estudio: “Analizar la relación de la inteligencia emocional con el estrés laboral en profesionales de enfermería de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima 2023”

Beneficio por participar: “Tendrá la posibilidad de conocer los resultados obtenidos, para que así se generen estrategias de atención al usuario dentro la actividad que realiza el profesional.”

Inconvenientes y riesgos: “Ninguno, solo se le pide responder al cuestionario.”

Costos por participar: “No se realizará pago alguno por su participación.

Renuncia: “Usted puede dejar de formar parte del estudio cuando lo crea conveniente, sin ninguna sanción o perder el derecho de conocer los resultados del estudio.”

Participación voluntaria: “La participación en la investigación es totalmente bajo su voluntad, asimismo podrá retirarse cuando lo desee.”

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber sido informado del nombre, “los objetivos y de la información que alcanzare en el estudio la misma que será utilizada para fines exclusivamente de la investigación, lo que me asegura la absoluta confiabilidad del mismo, por lo que acepto participar en el estudio.”

“Nombres y apellidos del participante”	“Firma o huella”
“Documentos de identidad”	

“Doy fe y conformidad de haber recibido una copia del documento”

Turnitin

● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 8% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
2	Submitted on 1687386144184 Submitted works	2%
3	uwiener on 2023-03-29 Submitted works	2%
4	dspace.unach.edu.ec Internet	2%
5	repositorio.unsa.edu.pe Internet	1%
6	repositorio.upagu.edu.pe Internet	<1%
7	hdl.handle.net Internet	<1%
8	alicia.concytec.gob.pe Internet	<1%