



Escuela de posgrado

Tesis

Inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de
enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023

Para optar el grado académico de:
Maestro de Gestión en Salud

Autora: De los Ríos Pereyra, María Patricia

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1280-3145?lang=es>

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, MARIA PATRICIA DE LOS RIOS PEREYRA, Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL DE BREÑA, LIMA 2023" Asesorado por el docente: MG.HERMOZA MOQUILLAZA ROCIO VICTORIA Con DNI 40441142 Con ORCID <https://orcid.org/000-0001-7690-9227> tiene un índice de similitud de 18% (DIECIOCHO PORCIENTO) con código oid:14912:241882854, 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
 De los ríos Pereyra María Patricia
 DNI: 06798963



.....
 Firma
 Hermoza Moquillaza Rocío Victoria
 DNI: ...40441142.....

Lima, 4 de julio de 2023

Tesis

Inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de
Breña, Lima, 2023

Línea de investigación

Salud y bienestar

Asesora

Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria

Código ORCID: <https://orcid.org/000-0001-7690-9227>

Agradecimientos

A la Universidad Norbert Wiener, por permitir el logro de mis objetivos académicos a través de su gestión administrativa.

Al Hospital del Breña, por brindarme el acceso y los permisos necesarios para aplicar los instrumentos de evaluación y obtener de manera fiable, los resultados de mi estudio.

A los profesionales de enfermería, por su tiempo, disposición y colaboración para la ejecución de mi investigación.

Índice general

	Pág.
Portada	i
Título	i
Agradecimientos	iii
Índice general	iv
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPITULO I: EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Practica	6
1.5 Limitaciones de la investigación	6
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.2 Bases teóricas	10
2.3 Formulación de hipótesis	17

2.3.1 Hipótesis general	17
2.3.2 Hipótesis específicas	17
CAPITULO III: METODOLOGIA	
3.1 Método de investigación	19
3.2 Enfoque investigativo	19
3.3 Tipos de investigación	19
3.4 Diseño de la investigación	20
3.5 Población, muestra, muestreo	21
3.6 Variables y operacionalización	24
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.7.1 Técnica	26
3.7.2 Descripción	26
3.7.3 Validación	27
3.7.4 Confiabilidad	28
3.8 Procesamiento y análisis de datos	30
3.9 Aspectos éticos	31
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Resultados	32
4.1.1 Análisis descriptivo	32
4.1.2 Análisis inferencial	34
4.1.3 Validación de Hipótesis	36
4.2 Discusión de los resultados	40
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones	44
5.2 Recomendaciones	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	54

Anexo 1	:	Matriz de consistencia
Anexo 2	:	Matriz de operacionalización de las variables
Anexo 3	:	Instrumentos
Anexo 4	:	Validez
Anexo 5	:	Confiabilidad
Anexo 6	:	Formato de consentimiento informado
Anexo 7	:	Informe del asesor de Turnitin
Anexo 8	:	Muestra del estudio emitido por la entidad hospitalaria
Anexo 9	:	Permiso de aplicación de instrumentos de evaluación
Anexo 10	:	Constancia de aprobación del comité de ética

Índice de tablas

Tabla 1	Cantidad de profesionales investigados.	22
Tabla 2	Validez de expertos.	23
Tabla 3	Confiabilidad variable 1.	29
Tabla 4	Confiabilidad variable 2	29
Tabla 5	Análisis descriptivo de la variable 1.	32
Tabla 6	Análisis descriptivo de la variable 2.	33
Tabla 7	Prueba de normalidad de la primera variable.	35
Tabla 8	Prueba de normalidad de la segunda variable.	35
Tabla 9	Interpretación del coeficiente de correlación.	36
Tabla 10	Validación de hipótesis general.	36
Tabla 11	Validación de hipótesis específica 1.	37
Tabla 12	Validación de hipótesis específica 2.	38
Tabla 13	Validación de hipótesis específica 3.	39

Índice de figuras

Figura 1	Diagrama de los diseños correlacionales.	20
Figura 2	Análisis descriptivo de la variable 1.	32
Figura 3	Análisis descriptivo de la variable 2.	33

Resumen

Los profesionales de enfermería deben aplicar habilidades tanto cognitivas como emocionales para poder ser capaces de enfrentar impactos y desafíos propios de la presión del entorno laboral. Por ello, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Breña, Lima 2023. Asimismo, la metodología del estudio utilizó un método hipotético deductivo a través de un enfoque cuantitativo de tipo aplicado el cual se desarrolló en un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. Por ello, se trabajó con una población de 254 y una muestra de 108 profesionales de enfermería bajo un muestreo no probabilístico por conveniencia, en donde se aplicó la técnica de la encuesta e instrumentos tipo cuestionarios adaptados de la tesis magistral de Gonzales y Sánchez (2020). Es así que, para medir las variables, inteligencia emocional y estrés laboral se validaron los instrumentos a través del juicio de 5 expertos y se halló la confiabilidad estadística por medio de la aplicación de una prueba piloto de 25 participantes de la muestra y se evidenció un coeficiente de correlación Alfa de Cronbach de 0,875 y 0,850 para ambos instrumentos que miden las variables. Finalmente, se dio a conocer que, existe relación significativa e inversa entre inteligencia emocional y estrés laboral ($Rho = -0,855$) en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

Palabra Claves. Inteligencia emocional, estrés laboral, profesionales de enfermería y hospital.

Abstract

Nursing professionals must apply both cognitive and emotional skills in order to be able to face the impacts and challenges of the pressure of the work environment. Therefore, the objective of the research was to determine the relationship between emotional intelligence and work stress in nursing professionals at a Hospital in Breña, Lima 2023. Likewise, the study methodology used a hypothetical deductive method through a quantitative approach. of an applied type which was developed in a non-experimental, descriptive and correlational design. For this reason, we worked with a population of 254 and a sample of 108 nursing professionals under a non-probabilistic sampling for convenience, where the survey technique and questionnaire-type instruments adapted from the magisterial thesis of Gonzales and Sánchez (2020) were applied. Thus, to measure the variables, emotional intelligence and work stress, the instruments were validated through the judgment of 5 experts and the statistical reliability was found through the application of a pilot test of 25 sample participants and evidenced a Cronbach's Alpha correlation coefficient of 0.875 and 0.850 for both instruments that measure the variables. Finally, it was revealed that there is a significant and inverse relationship between emotional intelligence and work stress ($Rho = -0.855$) in nursing professionals at a hospital in Breña, Lima, 2023.

Word Keys. Emotional intelligence, work stress, nursing professionals and hospital.

INTRODUCCIÓN

El objetivo principal del estudio fue, determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023. Por ello, la investigación se dividió en cinco capítulos, los cuales fueron:

En el capítulo I, el estudio hizo mención al planteamiento y formulación del problema, la descripción de objetivos generales y específicos, en donde se redactó la justificación; teórica, metodológica y práctica y las limitaciones del estudio.

En el capítulo II, el estudio presentó los antecedentes nacionales e internacionales basadas en las variables de la investigación, se describieron las bases teóricas y se redactaron las hipótesis tanto general como específicas.

En el capítulo III, se mostraron el método, el enfoque, el tipo y el diseño que se empleó en la investigación, se describió la población, la muestra y el muestreo, se evidenciaron las matrices de operacionalización de las variables, se mencionaron la validez y confiabilidad de los instrumentos, así como el procesamiento y análisis de datos y los aspectos éticos.

En el capítulo IV, se presentó el análisis descriptivo, el análisis inferencial y se contrastaron las hipótesis, por el cual se evidenció la discusión de los resultados.

Finalmente, en el capítulo V, se mostraron las conclusiones y recomendaciones de los resultados encontrados y se mencionaron las referencias utilizadas y los anexos pertinentes a la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A nivel internacional, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés es uno de los principales problemas que están más vinculados con el empleo asistencial de los profesionales de la salud, reportándose en el año 2020 que el 39% los profesionales asistenciales presentaron algún grado de estrés laboral, siendo el responsable de ausentismo y bajas sanitarias en un 50% (1).

Por consiguiente, los profesionales de enfermería constituyen un importante grupo laboral que representa aproximadamente el 60% del recurso humano que labora en las instituciones de salud en todo el mundo, y por ello es considerado la columna vertebral de los servicios asistenciales (2)., sin embargo el 85% a nivel mundial ha presentado algún síntoma de estrés que esté vinculado al trabajo, debido a mayores exigencias de actividades físicas y emocionales que ponen siempre a prueba las capacidades de afrontamiento, resistencia y inteligencia emocional para afrontar los eventos impactantes que pueden experimentar durante su ejercicio profesional (3).

Por lo tanto, dentro del ejercicio profesional de enfermería, en cuanto a su principal misión el cuidado no solo se requieren de conocimientos profesionales, sino que, se necesita de habilidades blandas para manejar las emociones, tener sentimientos de solidaridad, manejar un flujo de comunicación asertiva, saber negociar para llegar a acuerdos ante los conflictos, y, sobre todo, tener la capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona para predecir e interpretar las propias emociones y la de los demás, es decir, ser empáticos (4).

Existe a nivel internacional un estudio realizado en los hospitales Nacionales de México un nivel regular en un 54.6% de estrés laboral en los profesionales de enfermería (5) y que las áreas de mayor vulnerabilidad son en un 35% área de emergencia 25% cuidados intensivos y 45% cirugía y que solo un 25% adoptada adecuadas estrategias de afrontamiento para afrontar el impacto emocional a cualquier evento emocional dentro sus actividades emocionales., así mismo mencionan que reciben la capacitación necesaria (6)

A nivel nacional, la situación del personal de enfermería trabaja bajo condiciones laborales no seguras, lo que provoca desmotivación, bajo rendimiento laboral y, sobre todo, estrés entre sus miembros (7). Ante ello el estudio realizado en la provincia de Jaen aplicados al personal de enfermería indicó que, el 71,3% de los pacientes percibe una comunicación cordial y amable de nivel bajo, así como un trato con poco respecto en un 54,9%, así mismo un nivel moderado de estrés en los profesionales de enfermería. (8),

Aunado a lo anterior, una investigación aplicada a un hospital de Chiclayo, dio a conocer que, el poco respeto a la intimidad física y corporal es la parte más afectada y reconocida por los pacientes, dado que, los pacientes perciben violación por su intimidad por el cual el personal de enfermería no les genera confianza, todo lo contrario, genera sensación de poca empatía y sentimientos de inseguridad, por lo mencionado anteriormente los profesionales de enfermería mencionan que las jornadas laborales poco reconocidas y el número de profesionales es inadecuada para cada paciente provoca que perciban una sensación de estrés laboral que provocaron comportamientos en relación al trato al paciente (9).

En el departamento de Lima en un estudio en el personal de enfermería de los hospitales de la ciudad, el cuidado que brindan es percibido por los pacientes entre los niveles regulares y malos, en un 52% y 25% respectivamente; por otro lado, estudios indicaron que, el 79,3% de los pacientes no recomendarían a un familiar o amigo atenderse con el mismo personal asistencial por falta de empatía y trato no amable en la atención; además, los mismos pacientes señalaron que, la comprensión y la sensibilidad fue muy poca en un 63%, la falta de confianza de ser bien atendidos fue también muy poca en un 68% y la capacidad de escucha del personal de enfermería fue muy baja en un 68%, dicha situación estuvo relacionada por altos niveles de estrés en el cual estaban expuestos los profesionales de la salud (10).

En diversas entidades de salud, existe un nivel de depresión moderado alto de 38,1%, el cual provoca niveles moderados de ansiedad de un 41%, y finalmente, niveles medios altos de estrés de un 91,2%, lo que origina que los profesionales no se encuentren a gusto en sus lugares de trabajo y que exista ausentismo laboral que afecta la imagen de las entidades y de los trabajadores de salud (11). en diversos hospitales en la ciudad de Lima, el personal de enfermería evidenció factores estresantes en el ambiente en un 63,3% y se encontró asociación alta entre la satisfacción y el estrés laboral (12).

A nivel local, los profesionales de enfermería analizados presentaron síntomas de cansancio físico y falta de energía, así como lentitud para desempeñar sus funciones de manera óptima; además, se vio reflejada la irritabilidad de las enfermeras cuando se trabajó en equipo y se debatían temas importantes entre las áreas de trabajo porque presentaron alteraciones en el sueño, tales como insomnio e hipersomnia, otros malestares manifestaron que es debido a la alta rotación del personal se aprecia al personal

desmotivado y poco satisfecho con su ambiente laboral, que ocasiona que sus estados de ánimo sean cambiantes y se genere desconfianza y bajo control y manejo de las reacciones emocionales y cognitivas.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre percepción emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre claridad emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre reparación emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre percepción emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

Determinar la relación entre claridad emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

Determinar la relación entre reparación emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El estudio es basado en las teorías de la inteligencia emocional de Daniel Goleman y la teoría de motivación de Abraham Maslow para sustentar la primera variable inteligencia emocional; así como, la teoría fenomenológica de la personalidad de CR Rogers y la teoría de confort de Kolcaba para sustentar la segunda variable estrés laboral, con el fin de argumentar las diversas informaciones que existen para dar a conocer la importancia del estudio.

1.4.2 Metodológica

El estudio de las variables aplicadas a los profesionales de enfermería evidenciará el uso de la técnica e instrumentos que se utilizará para recopilar la información que medirá la relación entre las variables, donde se contrastará las hipótesis y se emitirán las conclusiones que aportará conocimiento científico a la sociedad.

1.4.3 Práctica

Beneficiará a la institución de salud investigada, dado que, se dará a conocer la relación de variables que no son actualmente prioridades en otros estudios de salud pública, y que; sin embargo, de estas dependen la fortaleza emocional, psicológica y mental de los profesionales de enfermería porque este estudio podrá beneficiar a la comunidad social, académica e investigativa en general, y, sobre todo, a los profesionales de enfermería de otros hospitales del Perú porque a partir de esta investigación será posible el desarrollo de otras, en otros tipos, diseños, enfoques, y con otras variables y dimensiones de estudio, que ayuden al aporte de conocimiento importante que motive a que los directivos de las instituciones de salud tomen mejores decisiones en favor de sus trabajadores.

1.5 Limitaciones de la investigación

El tiempo de espera para los trámites documentarios y permisos necesarios para la aplicación de instrumentos de evaluación fue largo; además, la coordinación de horarios para encuestar a las seis áreas de estudio fue tedioso debido al tiempo de los profesionales en enfermería.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Millán y Escandón (2021) en Colombia, buscaron, “*determinar la relación entre inteligencia emocional y el estrés laboral*”, a través de una metodología de enfoque cuantitativo y tipo correlacional, en donde participaron 31 profesionales en enfermería que fueron evaluados por los instrumentos TMMS-24 y EAE-S. Finalmente, los resultados evidenciaron la existencia de no relación significativa ($p=0$) entre las variables en un hospital de Colombia (13).

Giménez et. al. (2020) en España, quienes buscaron, “*determinar la relación entre empatía, inteligencia emocional y comunicación en enfermería*”, a través de una metodología de enfoque cuantitativo y tipo correlacional, en donde participaron 268 enfermeras enfermería que fueron evaluados por los instrumentos ACO, JSPE y TMMS-24. Finalmente, los resultados evidenciaron la existencia de correlación muy baja ($p<0,05$) entre los factores organizacionales y las variables plantadas en el estudio ($Rho=0,017$) en un hospital en España (14).

Mesa (2019) en España, quien investigó, “*determinar la relación entre inteligencia emocional percibida y el estrés laboral en las enfermeras*”, a través de una metodología de enfoque cuantitativo y tipo correlacional, en donde participaron 258 profesionales en enfermería de diversas áreas de

hospitalización enfermería que fueron evaluados por los instrumentos TMMS-24, STAI y NSS. Finalmente, los resultados evidenciaron la existencia de correlación significativa ($p < 0,05$) entre las variables plantadas en el estudio en un hospital de Canarias (15).

Molero et. al. (2019) en Lituania, cuyo estudio buscó, “relacionar inteligencia emocional y empatía”, a través de una metodología de enfoque cuantitativo y tipo correlacional, en donde participaron 374 técnicos en enfermería que fueron evaluados por los instrumentos EQ-I-M20 y la escala de empatía básica. Finalmente, los resultados evidenciaron la existencia de correlación significativa ($p < 0,05$) entre las variables plantadas en el estudio ($Rho = 0,581$) en un hospital en España (16).

Veliz et. al. (2018) en Chile estudiaron la, “*relación de los niveles de inteligencia emocional y el bienestar psicológico*”, a través de una metodología de enfoque cuantitativo y tipo correlacional, en donde participaron 97 profesionales de enfermería que fueron evaluados por los instrumentos Trait Meta-Mood Scale y escala de Ryff. Finalmente, los resultados evidenciaron la existencia de correlación significativa y positiva ($p < 0,05$) entre las variables plantadas en el estudio ($Rho = 0,820$) en un centro hospitalario en Chile (17).

2.1.2 Antecedentes nacionales

Meléndez y Otiniano (2021) tuvieron como determinación desarrollar, “*la asociación de la inteligencia emocional y estrés laboral de enfermeras en cuidados críticos*”, a través de una metodología de tipo aplicada correlacional, en donde participaron 62 enfermeras que fueron evaluados por los instrumentos Trait Meta-Mood Scale y The Nursing Stress Scale. Finalmente, los resultados evidenciaron la existencia de correlación significativa y positiva ($p < 0,05$) entre las variables plantadas en el estudio ($Rho = 0,579$) en un hospital de Trujillo (18).

Linch y Cabrejo (2021) examinaron, “*desarrollar un estudio sobre el nivel de inteligencia emocional y el estrés laboral en una red asistencial de salud*”, a través de una metodología de tipo cuantitativa, aplicada y correlacional, en donde participaron 94 enfermeras, que fueron evaluados por los instrumentos TMMS-24 y The Nursing Stress Scale. Finalmente, los resultados evidenciaron la existencia de correlación altamente significativa ($p < 0,05$) entre las variables plantadas en el estudio ($p < 0,01$) en un hospital de Trujillo (19).

Gonzales y Sánchez (2020) desarrollaron un estudio sobre, “*la inteligencia emocional y el estrés laboral en los profesionales de salud de un centro hospitalario*”, a través de una metodología de tipo cuantitativa, aplicada y correlacional, en donde participaron 102 trabajadores de enfermería que fueron evaluados por los instrumentos TMMS-24 y MNC. Finalmente, los resultados evidenciaron la existencia de correlación no significativa, baja e inversa ($p < 0,05$) entre las variables plantadas en el estudio ($Rho = -0,125$) en un centro de salud de Cajamarca (20).

López (2019) analizó, “*evaluar la relación entre estrés laboral e inteligencia emocional*”, a través de una metodología de tipo cuantitativa, aplicada y correlacional, en donde participaron 250 sujetos que fueron evaluados por los instrumentos BarOn (I-CE) y cuestionario de estrés laboral de OIT. Finalmente, los resultados evidenciaron correlación negativa ($p < 0,05$) entre las variables plantadas en el estudio ($Rho = -0,797$) en una entidad de Lima (21).

Huamán y Tanco (2018) desarrollaron un estudio para, “*determinar la relación entre inteligencia emocional y el estrés laboral en enfermeras*”, a través de una metodología de tipo cuantitativa correlacional, en donde participaron 40 enfermeras que fueron evaluados por los instrumentos TMMS-24 y The Nursing Tres scale. Finalmente, los resultados evidenciaron que no existe correlación entre las variables plantadas en el estudio (Chi cuadrado de Pearson=0,081) en un hospital de Lima (22).

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Definición de inteligencia emocional

La variable inteligencia emocional es la capacidad que tiene el ser humano para gestionar sus propias emociones y también ser capaz de gestionar las emociones de las personas que lo rodean y de saber que sienten frente a los retos y adversidades de la vida; además de entender y reconocer las distintas situaciones a enfrentar dosificando lo que sienten inmediatamente sucede una situación restante, los cuales tienen influencia en la memoria, la capacidad para

resolver problemas y otros aspectos cognitivos y conductuales, que si se trabaja de manera adecuada, ayudan al ser humano de manera efectiva y eficiente en el ámbito laboral, académico, sentimental y personal del individuo (23).

Es un conjunto de habilidades de entender, usar, reconocer y brindar las necesidades emocionales que pueden ser usados dentro de un contexto personal o en su entorno, es así que todo profesional de enfermería requiere fortalecer o desarrollar esta habilidad ya que asegura la armonía en su entorno y fortalece los lazos profesionales con los demás (24).

La inteligencia emocional es una condición o característica que desarrolla una persona a lo largo de su vida, es considerada también un elemento de protector que deben de tener los profesionales de enfermería, debido a que diversos estudios demostraron que es considerado un factor de protector ante la presencia de estrés laboral (25).

2.2.2 Definición de las dimensiones de la variable inteligencia emocional

Dimensión 1: Percepción emocional

Es el grado de autoconciencia, interés, sentimientos y deseos que experimenta el personal, el cual permite procesar, valorar y expresar la información emocional propia y ajena que sirve para identificar de manera correcta como se siente uno y las personas que se encuentran a su alrededor, con el objetivo que posteriormente se obtenga la habilidad para acceder y generar

sentimientos que mejoraren el pensamiento, la regulación y el conocimiento emocional (26).

Por otro lado, es aquella capacidad en una persona que es atribuida como la fundamental y descriptiva de la inteligencia emocional, porque permite poder determinar la actitud y comportamiento que tiene un individuo frente a su entorno, así mismo aquella habilidad para poder identificar las necesidades emocionales que sienten otras personas (27).

Dimensión 2: Claridad emocional

Es el conocimiento y comprensión de los sentimientos ajenos y propios, el cual se encuentra facultado para conocer, distinguir y comprender las emociones, en el cual el personal de salud entenderá cómo evolucionan y se integran las emociones en el propio pensamiento para resolver problemas básicos y complejos de la rutina laboral (28).

Esta atribuido a aquella capacidad de manera clara y visible para entender, comprender, y usar las emociones en el momento correcto que están involucrados los pensamientos y la lógica, que permiten ser un elemento fundamental en la regulación de las emociones frente a los demás, esta dimensión es esencial como un elemento que se requiere para medir la inteligencia emocional (29).

Dimensión 3: Reparación emocional

Es la habilidad de controlar las emociones positivas y negativas; es decir, es la capacidad que debe tener el personal de salud para que cuando surjan problemas o dificultades laborales tenga la facultad de analizar el contexto, apropiarse de lo que sienten y utilizar el lenguaje adecuado para manejar las emociones de una manera equilibrada y más neutral (30).

Es un ajuste de regulación emocional, en donde la persona tiene la capacidad de poder controlarlo, ante ello es considerado un proceso principal en la inteligencia emocional, por lo tanto, es un elemento fundamental que debe tener una enfermera para influir sobre las emociones que percibe y es capaz de expresarla en el momento correcto (31).

2.2.3 Teorías que sustentan la variable inteligencia emocional

Las teorías que sustentan la primera variable analizada en el estudio, es inteligencia emocional, la cual se basa y sustenta en dos teorías:

La primera es la teoría de inteligencia emocional de Daniel Goleman instaurada en el año 1995, indicó que, el intelecto de las personas no es lo único y más importante que tiene el ser humano en la vida, sino que, se requiere ir más allá del aprendizaje común adquirido a lo largo del tiempo, por lo que se debe preparar a la persona para la vida y para que este tenga el éxito deseado a través del control de las propias emociones, los pensamientos, las conductas, y en general, de la propia toma de decisiones que ayuda a que el individuo potencie

sus talentos y habilidades en todos los campos de su vida, dado que, son los profesionales de enfermería quienes deberán de hacer uso adecuado de la gestión de sus emociones para potenciar el nivel de inteligencia emocional que tienen para solucionar conflictos, llegar a acuerdos, y para manejar una convivencia laboral óptima (32).

La segunda es la teoría de motivación de Maslow, el cual mencionó que, este se centra en la acción de alcanzar la satisfacción de las necesidades expuestas en una jerarquía que van desde las necesidades vitales para la vida hasta las necesidades de autorrealización, que se analizan en relación a las necesidades emocionales que el ser humano requiere para motivarse a alcanzar la autosatisfacción. Es así que, se apoya en el impulso hacia el logro de resultados, en donde se invita a los profesionales a actuar de una manera determinada inducido por su nivel de motivación, en donde se menciona que el ser humano se encuentra relacionado a factores que ayudan a aumentar la satisfacción del personal y rendimiento laboral en medida que estos se sientan cómodos, confortados y seguros en su ambiente su ambiente laboral (33).

2.2.4 Definición de estrés laboral

Es la presión excesiva que se tiene en el lugar del trabajo que puede ocasionar la saturación mental y/o física del personal afectando no solo su salud, sino también a su entorno más próximo como lo es su ambiente familiar, por el cual se genera desequilibrio entre la vida laboral y la vida personal que genera aspectos negativos y adversos en el trabajador (34).

El estrés laboral tiene un enfoque más atribuido a las ciencias de la salud, el cual es atribuido, porque es atribuido como respuesta que tienen los profesionales de la salud a la percepción y experiencias de altas demandas laborales que ponen prueba sus capacidades emocionales para hacer frente a esa experiencia, por ello es manifestado con una alteración de la comodidad, motivación y el rendimiento laboral (35).

Por último, es considerado aquella tensión que se experimenta en el ámbito laboral, que se caracteriza por estar en contactos de eventos en una zona que reconoce poco segura, y que provoca una serie de manifestaciones emocionales ansiedad, agresión, fatiga y sentimiento de desinterés por sus actividades laborales (36).

2.2.5 Definición de las dimensiones de la variable estrés laboral

Dimensión 1: Motora

Conforma el sistema motor que abarca los músculos que se encuentran bajo control voluntario del ser humano; es decir, es el trabajador quien reacciona al dolor, debilidad, temblores, sensibilidad y cansancio (37).

Es una manifestación de efecto que tienen el estrés a nivel motor, en donde el profesional de enfermería puede experimentar dolor en zonas musculares manifestada presencia de dolor y una sensación de poca capacidad para ejercer su práctica profesional en los ambientes laborales que han provocado ausentismo y bajo rendimiento en su productividad (38).

Dimensión 2: Neurovegetativo

Da a conocer las reacciones del sistema nervioso que compromete órganos tales como el corazón, estómago, intestinos, pulmones, glándulas hormonales, etc., los cuales se manifiestan a través del sueño, sudoración, temperatura, mareos, respiración, etc. (39).

Es la manifestación de ciertos cambios a nivel nervioso que pueden desequilibrarse por la presencia de estrés; que trae síntomas taquicardia que es la más prevalente en los profesionales de enfermería, en segundo lugar, las dificultad para respirar y por último la presencia de cefaleas (40).

Dimensión 3: subjetivo-cognitivo

Finalmente, este menciona a los procesos cognitivos del pensamiento y la percepción de las vivencias subjetivos que el individuo afronte, los cuales se manifiestan a través de la frustración, ansiedad, baja memoria y concentración, inseguridad, falta de interés, etc. (41).

2.2.6 Teorías que sustentan la variable estrés laboral

Las teorías que sustentan la segunda variable analizada en el estudio, es estrés laboral, la cual se basa y sustenta en dos teorías:

La primera es la teoría de confort de Kolcaba, la cual explica la necesidad de los cuidados en la salud, brindando comodidad a las necesidades físicas en relación a las sensaciones corporales, ambientales y las necesidades sociales que

se encuentran vinculados al ámbito psicológico, emocional y psicoespiritual de la conciencia interna de los profesionales en enfermería, por el cual, la teorista sustenta en su postulado que es necesario ofrecer condiciones laborales óptimas y seguras para evitar padecer estrés laboral y como consecuencia, se acrecienta el nivel de inteligencia emocional y manejo de las emociones de los profesionales de la salud (42).

La segunda es la teoría fenomenológica de la personalidad de CR Rogers, el cual indica que, el ser humano no debe ser comprendido debido a los conflictos inconscientes que se generan en la mente; sino que se debe entender como un fenómeno de motivación positivo, por el cual el ser humano se hace responsable de sus actos y de las consecuencias que se generan de estas; además, el autor argumenta que el ser humano ve al mundo de una manera única, el cual representa su propia realidad de acuerdo a su escala de valores, creencias y principios, lo que hace que la persona sea diferente a todas las demás, por eso la teoría plantea que cada persona tiene una característica de ver el mundo conforme a sus percepciones, creencias y valores (43).

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación significativa e inversa entre inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa e inversa entre percepción emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

Existe relación significativa e inversa entre claridad emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

Existe relación significativa e inversa entre reparación emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

CAPITULO III: MÉTODOLOGIA

3.1 Método de la investigación

Fue hipotético deductivo porque se utilizó el razonamiento lógico por el cual se llevó un proceso de inducción que remitió el problema del estudio para la formulación de las hipótesis y se hizo uso de las validaciones de las mismas para dar a conocer los resultados finales del estudio el cual se basó en un ciclo de inducción, deducción e inducción (44).

3.2 Enfoque de la investigación

Fue cuantitativo porque se realizó un estudio exacto, fiable y objetivo mediante la aplicación de instrumentos numéricos los cuales fueron procesados de manera estadística donde se dio a conocer patrones de comportamientos en una población determinada y previamente establecida (45).

3.3 Tipo de investigación

Fue aplicada porque el estudio hizo uso del conocimiento científico para resolver problemas de manera práctica, con el objetivo de brindar soluciones concretas a la sociedad investigativa y mejorar los niveles y la calidad de vida de sus integrantes, en donde se utilizó al estudio básico a través del aporte de sus conocimientos teóricos (46).

3.4 Diseño de investigación

Fue no experimental de corte transversal porque no se manipularon deliberadamente las variables del estudio; es decir, no se variaron de manera intencional; sino que, se observaron los fenómenos en su contexto natural para posteriormente analizarlos en una muestra, espacio y tiempo específicos. Asimismo, se realizó un estudio descriptivo correlacional en donde se describieron las variables y se buscó conocer la correlación entre las mismas (44).

Por tanto, el diagrama del diseño correlacional utilizado en el estudio fue el siguiente:

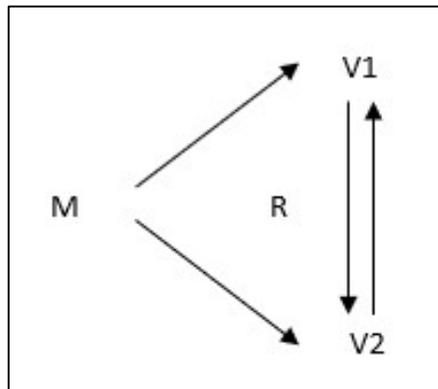


Figura 1. Diagrama de los diseños correlacionales.

Extraído de Sánchez y Reyes 2006.

M = Muestra.

V1 = Variable 1.

V2 = Variable 2.

R = Relación.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

Es el total de los elementos estudiados y evaluados en una investigación determinada (36). Así, la población del estudio lo conformaron 254 profesionales de un hospital de Breña, entre técnicos en enfermería y enfermeras que laboran dentro del servicio de medicina A – hematología, medicina B, medicina C, cardiología, cirugía y cirugía de tórax y cardiovascular.

Muestra:

Es el sub conjunto de los elementos analizados e investigados del estudio (45). Por consiguiente, la muestra elegida lo conformaron 108 profesionales, de un hospital de Breña, entre técnicos en enfermería y enfermeras que laboran dentro del servicio de medicina A, medicina B, medicina C, cardiología, cirugía y cirugía de tórax y cardiovascular., el cual fue determinado con la siguiente formula muestral.

$$N = \frac{Nz^2pq}{d^2(N-1) + z^2pq}$$

Dónde:

P = Es la proporción del fenómeno del estudio, en donde se considerará un 0.5.

Q = Es la proporción de la población.

Z = Es el valor crítico 1,96 (Nivel de confianza al 95%).

D = Es el nivel de precisión = 0.05.

Entonces, reemplazando los datos:

Se trabajará bajo una muestra de N =108 profesionales de enfermería.

Tabla 1. Cantidad de profesionales investigados.

División de las áreas de aplicación	Cantidad
Medicina A.	27
Medicina B.	20
Medicina C.	14
Cardiología.	11
Cirugía.	16
Cirugía de tórax y cardiovascular.	20
Total	108

Nota. Elaboración de la autora.

Asimismo, el estudio considero los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

Todos los profesionales de enfermería que acepten pertenecer a la muestra del estudio.

Todos los profesionales de enfermería que acepten firmar el formato de consentimiento informado voluntariamente.

Todos los profesionales de enfermería que laboren de manera permanente en las áreas de medicina A, B, C, cardiología, cirugía y cirugía de tórax y cardiovascular.

Criterios de exclusión

Todos los profesionales de enfermería que laboren en las seis áreas investigadas que se encuentren en condición de reemplazo o como colaborador provisional.

Todos los profesionales de enfermería que se encuentren de vacaciones o tengan descansos médicos.

Muestreo:

Es una herramienta para efectuar una investigación científica que se examina para realizar inferencias sobre la población, así, los muestreos pueden ser probabilísticos o no probabilísticos (45). Por tanto, el estudio hizo uso del muestreo no probabilístico por conveniencia porque la muestra de la población se seleccionó de manera conveniente para la investigadora aplicando los criterios de inclusión y exclusión.

3.6 Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1 Inteligencia emocional.	Es aquella habilidad en la capacidad de gestionar y usar sus propias emociones y manejar de manera adecuada las emociones de los demás. (39).	La variable inteligencia emocional contiene 25 ítems que se encuentran divididos en 3 dimensiones: percepción emocional, claridad emocional y reparación.	Percepción emocional. Claridad emocional. Reparación emocional.	Grado de autoconciencia. Comprensión de los sentimientos propios y ajenos. Capacidad de gestionar las emociones	Ordinal.	(1) Nada de acuerdo. (2) Algo de acuerdo. (3) Bastante de acuerdo. (4) Muy de acuerdo. (5) Totalmente de acuerdo.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V2 Estrés laboral.	Es aquella sensación de tensión que experimenta el trabajador y que la percibe que sobrepasa a su control y que puede traer cambios físicos emocionales (40)	La variable de estrés laboral contiene 25 ítems que se encuentran dividido en 3 dimensiones “Motor”, “Neurovegetativo”, “Subjetivo-Cognitivo”	Motor Neurovegetativo. Subjetivo-cognitivo.	Músculos bajo control voluntario. Reacciones del sistema nervioso que compromete órganos. Procesos cognitivos del pensamiento y la percepción.	Ordinal.	(1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Fue la encuesta debido a que se encuentra dentro de los diseños de una investigación descriptiva, en el cual la autora recopiló datos en el cuestionario como su instrumento de medición, con el fin de seleccionar información idónea que fue medida para mostrar resultados cuantitativos y se emitieron conclusiones y recomendaciones pertinentes al estudio (47).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Los instrumentos utilizados para medir la variable 1 y la variable 2 fueron los cuestionarios para determinar la relación entre las mismas, dado que, se buscó obtener datos en base a un estudio social versátil, exacto y objetivo que recolectó información importante para conocer el comportamiento de los participantes analizados (48).

Por ello, el instrumento 1 fue adaptado del estudio de Gonzales y Sánchez (2020) porque cumplió con los criterios de validez; dado que, los profesionales dieron como dictamen aplicable a los instrumentos de medición, y cumplió con dar a conocer confiabilidad estadística de 0,878 según el coeficiente Alfa de Cronbach; el mismo constó de 25 ítems y 3 dimensiones.

Ficha Técnica del Instrumento Inteligencia emocional

Autor Original	Gonzales y Sánchez (2020)
Autor Adaptación	De los Ríos Patricia (2023)
Numero de Ítems	25
Dimensiones	Percepción emocional Claridad emocional Reparación emocional
Tiempo de aplicación	25 a 30 minutos
Aplicación	Individual - Grupo
Validez	Juicio de expertos
Confiabilidad	0,87
Alternativa de respuesta	Nada (1) Algo de acuerdo (2) Bastante de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

Nota. Elaboración de la autora.

El instrumento 2 fue adaptado del estudio de Gonzales y Sánchez (2020) porque cumplió con los criterios de validez; dado que, los profesionales dieron como dictamen aplicable a los instrumentos de medición, y cumplió con dar a conocer confiabilidad estadística de 0,974 según el coeficiente alfa de Cronbach; el mismo constó de 25 ítems y 3 dimensiones (20).

Ficha Técnica del Instrumento Estrés Laboral

Autor Original	Gonzales y Sánchez (2020)
Autor Adaptación	De los Ríos Patricia (2023)
Numero de Ítems	25
Dimensiones	Motor Neurovegetativo Subjetivo-cognitivo.
Tiempo de aplicación	25 a 30 minutos
Aplicación	Individual – Grupo
Validez	Juicio de expertos
Confiabilidad	0,97
Alternativa de respuesta	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Nota. Elaboración de la autora.

3.7.3 Validación

Fue realizada por juicio de expertos con la intención de verificar la validez de la investigación a través de la evaluación de profesionales conocedores en el tema, con trayectoria y experiencia suficiente para validar los instrumentos que medirán dichos temas. Por el cual, se describió la validez de los instrumentos por medio de la validación del juicio de cinco especialistas en la temática investigada y la metodología empleada en el estudio, en el cual se asignaron las decisiones aplicables que evidenciaron la suficiencia para la aplicación de ambos instrumentos a la muestra del estudio.

Tabla 2. Validez de expertos.

Variables	Expertos	Decisión
	Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis.	Aplicable.
Cuestionarios para medir la inteligencia emocional y el estrés laboral.	Mg. Lima Escajadillo, Ana Milagros.	Aplicable.
	Mg. Díaz Ramos, Rosaría Luz.	Aplicable.
	Mg. Rosadio Callirgos, Rosana Elena.	Aplicable.
	Mg. Castro Martínez, Verónica Teresa.	Aplicable.

Nota. Elaboración de la autora.

3.7.4 Confiabilidad

Subyace al error de medición de una calificación, por el cual, se demuestra cómo los instrumentos revelarán resultados confiables y objetivos (44). Así, la confiabilidad de ambos instrumentos se halló mediante la aplicación de una prueba piloto en donde se trabajó con 25 participantes extraídos de la muestra.

Tabla 3. Confiabilidad de la primera variable.

Alfa de Cronbach	Elementos
0,875	25

Nota. Elaboración de la autora.

Tabla 4. Confiabilidad de la segunda variable.

Alfa de Cronbach	Elementos
0,974	25

Nota. Elaboración de la autora.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

En este plan se detalla la forma de recopilación de la información de manera sistemática para que finalmente se comprueben las hipótesis del estudio (45). Así, los procedimientos para la ejecución del estudio de la investigación fueron los siguientes; se solicitó al departamento de enfermería el permiso para otorgar las facilidades y accesos correspondientes a los pabellones A, B, C, cardiología, cirugía y cirugía de tórax y cardiovascular del hospital investigado; seguido de ello, se presentó al hospital de Breña el permiso de aplicación de instrumentos de evaluación de acuerdo a la guía de presentación de los proyectos de investigación a la oficina correspondiente de la Institución hospitalaria denominada (OEAIDE) para su respectiva evaluación, con el objetivo que el estudio pase al área de comité de ética y se llevó a cabo el trabajo de campo donde se coordinó con el departamento de recursos humanos la hora y fecha de aplicación de los instrumentos en donde se encuestó a los profesionales de enfermería de manera virtual dada las sugerencias del Ministerio de Salud (45).

Además, se analizaron los datos con el fin de obtener conclusiones pertinentes para examinar e interpretar la base de datos y demostrar cómo se trabajará la estadística en la investigación (46). Por tanto, el método para analizar la información de la investigación hizo uso del programa Microsoft Excel año 2016 para el procesamiento y codificación de los datos, los cuales fueron trasladados al programa estadístico SPSS, versión 26.0 para obtener la estadística descriptiva para la elaboración de los cuadros con porcentajes y tablas.

Por otro lado, para determinar el uso de estadísticos paramétricos o no paramétricos, se evaluó la normalidad de los instrumentos que miden las variables mediante el

coeficiente Kolmogorov-Smirnov (prueba KS); el cual mostró un resultado estadísticamente significativo, lo que evidenció que las variables no muestran una distribución normal; y por ello, se decidió utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman (p valor <0.05) para validar las hipótesis tanto general como específicas del estudio (47).

3.9 Aspectos éticos

El estudio respetó la autonomía, beneficencia y justicia y los principios de igualdad, equidad, respeto y no maleficencia del personal integrante de la muestra del estudio; además, se respetó la citación de datos de otros estudios y de otros autores porque fueron correctamente referenciados de acuerdo a las normas Vancouver (48); asimismo, se protegió a los profesionales de enfermería integrantes de la muestra de la investigación y a su diversidad sociocultural a través de la firma del formato de consentimiento informado, por el cual se brindó protección de los datos obtenidos y procesados porque la información obtenida no fue utilizada en otro fin que no sea el de la investigación; finalmente, se respetó la normativa nacional mediante la aplicación del rigor y honestidad científica (49).

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo

Tabla 5

Análisis descriptivo de la variable 1.

DIMENSIONES	INTELIGENCIA EMOCIONAL						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		n	%
	n	%	n	%	n	%		
D1. Percepción emocional	35	32.41%	41	37.96%	32	29.63%	108	100%
D2. Claridad emocional	33	30.56%	39	36.11%	36	33.33%	108	100%
D3. Reparación emocional	32	29.63%	43	39.81%	33	30.56%	108	100%

Nota. Elaboración de la autora.

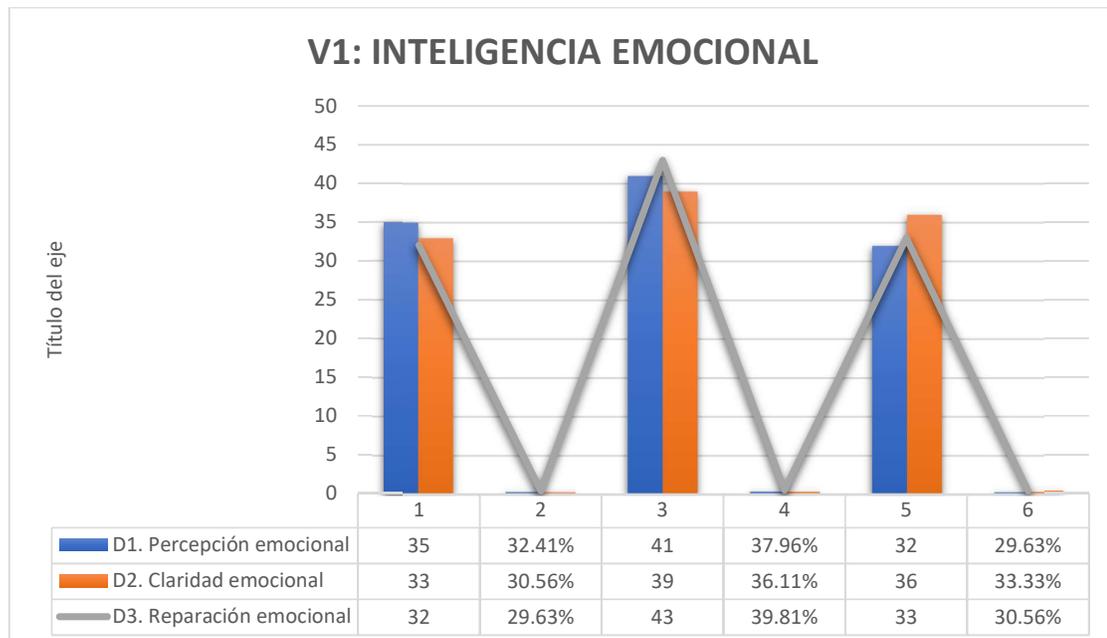


Figura 2. Variable 1.

Según los resultados de la tabla 5 y la figura 2, se evidencian que, de acuerdo al análisis de las respuestas de los 108 profesionales en enfermería estudiados, la dimensión 3 presentó mayormente nivel medio representado por un 39.81%, mientras que la dimensión 1 presentó mayormente nivel medio representado por un 37.96%; finalmente, la dimensión 2 presentó mayormente nivel medio representado por un 36.11%. Entonces, se demuestra que, percepción, claridad y reparación emocional provocan de manera media que la inteligencia emocional se reduzca o se incremente en la muestra objeto del estudio.

Tabla 6

Análisis descriptivo de la variable 2.

DIMENSIONES	ESTRÉS LABORAL						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		n	%
	n	%	n	%	n	%		
D1. Motor	35	32.41%	40	37.04%	33	30.56%	108	100%
D2. Neurovegetativo	32	29.63%	42	38.89%	34	31.48%	108	100%
D3. Subjetivo-cognitivo	33	30.56%	40	37.04%	35	32.41%	108	100%

Nota. Elaboración de la autora.

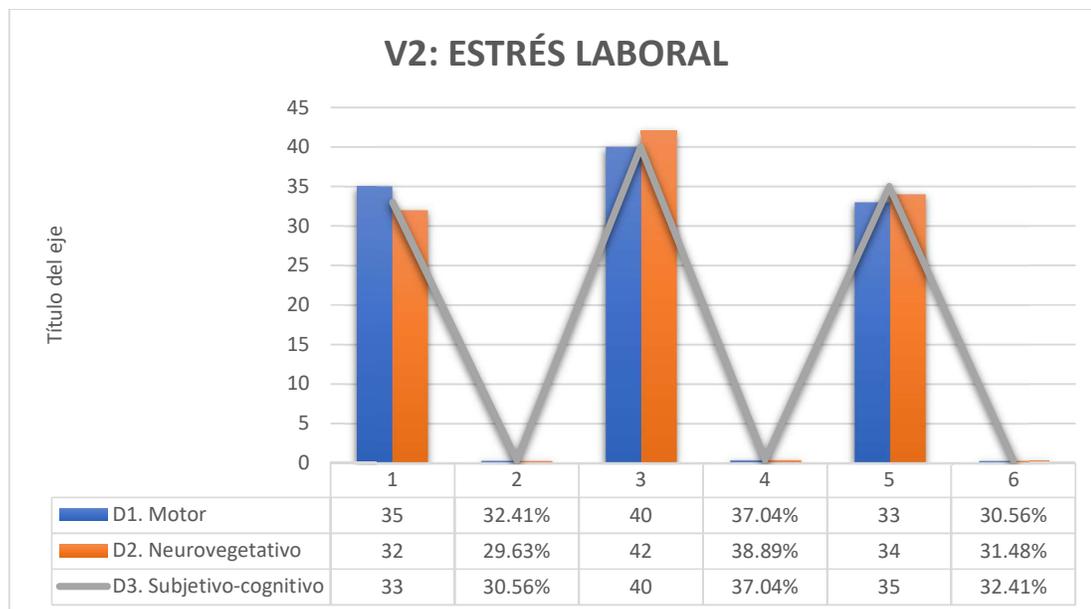


Figura 3. Variable 2.

Según los resultados de la tabla 6 y la figura 3, se evidencian que, de acuerdo al análisis de las respuestas de los 108 profesionales en enfermería estudiados, la dimensión 2 presentó mayormente nivel medio representado por un 38.89%, mientras que la dimensión 1 presentó mayormente nivel medio representado por un 37.04% así como la dimensión 3 quien presentó mayormente nivel medio representado por un 37.04%. Entonces, se demuestra que, motor, neurovegetativo y subjetivo-cognitivo provocan de manera media que el estrés laboral se reduzca o se incremente en la muestra objeto del estudio.

4.1.2 Análisis inferencial

La investigación realizó las siguientes pruebas de normalidad de las variables analizadas, así como de las dimensiones de dichas variables a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov (K-S), con el fin de determinar el ajuste entre las dos distribuciones de probabilidad de una muestra mayor a 50 participantes porque se investigaron las respuestas de 108 profesionales en enfermería.

Es así que:

1. Si el nivel de significancia es de ($p > 0,05$); entonces, se aplicará la prueba paramétrica de Pearson.
2. De lo contrario, si el nivel de significancia es de ($p < 0,05$); entonces, se aplicará la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

De acuerdo a lo expuesto, se expondrán las pruebas de normalidad escogidas para ser aplicadas en las variables del estudio:

Tabla 7*Prueba de normalidad de la primera variable.*

Prueba de normalidad: Inteligencia emocional			
Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
D1. Percepción emocional	0,811	108	0,000
D2. Claridad emocional	0,833	108	0,000
D3. Reparación emocional	0,824	108	0,000

Nota. Elaboración de la autora.**Tabla 8***Prueba de normalidad de la segunda variable.*

Prueba de normalidad: estrés laboral			
Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
D1. Motor	0,878	108	0,000
D2. Neurovegetativo	0,815	108	0,000
D3. Subjetivo-cognitivo	0,865	108	0,000

Nota. Elaboración de la autora.

De acuerdo a los resultados de la tabla 7 y tabla 8, se evidencian pruebas de normalidad al 5%, con valores $p = 0,000 < \text{al valor } 0,05$; por tanto, se decide aplicar en el estudio el coeficiente de correlación Rho de Spearman para contrastar las hipótesis de la investigación.

4.1.3 Comprobación de hipótesis

Tabla 9

Interpretación del coeficiente de correlación.

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.100	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +0.100	Correlación positiva perfecta

Nota. Extraído de Hernández y Fernández, 2018.

Tabla 10

Prueba de hipótesis general.

		Correlaciones	
		V1	V2
		Inteligencia emocional	Estrés laboral
V1 Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación.	1,000	-,815
	Sig. (bilateral)		,032
	N	108	108
V2 Estrés laboral	Coefficiente de correlación.	-,815	1,000
	Sig. (bilateral)	,032	
	N	108	108

De acuerdo a los resultados de la tabla 10, se evidencia que, en relación a las respuestas de la muestra objeto del estudio, el Rho de Spearman es de -0,815; por lo tanto, se demostró la existencia de correlación negativa muy fuerte de acuerdo a la valoración de Hernández y Fernández (2018); entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 1.

Correlaciones			
		D1	V2
		Percepción emocional	Estrés laboral
D1 Percepción emocional	Coefficiente de correlación.	1,000	-,823
	Sig. (bilateral)		,042
	N	108	108
V2 Estrés laboral	Coefficiente de correlación.	-,823	1,000
	Sig. (bilateral)	,042	
	N	108	108

De acuerdo a los resultados de la tabla 11, se evidencia que, en relación a las respuestas de la muestra objeto del estudio, el Rho de Spearman es de -0,823; por lo tanto, se demostró la existencia de correlación negativa muy fuerte de acuerdo a la valoración de Hernández y Fernández (2018); entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

Tabla 12*Prueba de hipótesis específica 2.*

		Correlaciones	
		D2	V2
		Claridad emocional	Estrés laboral
D2 Claridad emocional	Coefficiente de correlación.	1,000	-,897
	Sig. (bilateral)		,025
	N	108	108
V2 Estrés laboral	Coefficiente de correlación.	-,897	1,000
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	108	108

De acuerdo a los resultados de la tabla 12, se evidencia que, en relación a las respuestas de la muestra objeto del estudio, el Rho de Spearman es de -0,897; por lo tanto, se demostró la existencia de correlación negativa muy fuerte de acuerdo a la valoración de Hernández y Fernández (2018); entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

Tabla 13*Prueba de hipótesis específica 3.*

		Correlaciones	
		D3	V2
		Reparación emocional	Estrés laboral
D3 Reparación emocional	Coefficiente de correlación.	1,000	-,876
	Sig. (bilateral)		,007
	N	108	108
V2 Estrés laboral	Coefficiente de correlación.	-,876	1,000
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	108	108

De acuerdo a los resultados de la tabla 13, se evidencia que, en relación a las respuestas de la muestra objeto del estudio, el Rho de Spearman es de -0,876; por lo tanto, se demostró la existencia de correlación negativa muy fuerte de acuerdo a la valoración de Hernández y Fernández (2018); entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

4.3. Discusión de resultados

El estudio buscó determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023, aplicado a 108 profesionales en enfermería que laboran en un hospital de Breña, en la ciudad de Lima y durante el año 2023, entre técnicos en enfermería y enfermeros que laboran dentro del servicio de medicina A, medicina B, medicina C, cardiología, cirugía y cirugía de tórax y cardiovascular, en el cual, se decidió analizar los datos codificados de los cuestionarios aplicados a la muestra objeto del estudio mediante la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación Rho de Spearman para medir el grado de asociación entre las variables y las dimensiones objetos del estudio, debido a que se halló un valor p de 0.000, menor a 0.05, para medir los instrumentos de la variable inteligencia emocional y estrés laboral, evidenciando una distribución estadística no normal, por el cual la hipótesis general de la investigación se comprueba posteriormente y se da a conocer que los fenómenos estudiados se relacionan de forma significativa, negativa e inversa a través de un $Rho = -0,815$, lo que comprueba una relación muy fuerte de acuerdo al juicio de Hernández y Fernández (2018); entonces se comprueba finalmente que, el estudio rechaza la H_0 y acepta la hipótesis general. Debido a lo expresado, se da a conocer los resultados de un estudio similar al de esta investigación, en donde López (2019) evaluó la relación entre estrés laboral e inteligencia emocional en una muestra de 250 sujetos evidenciando que existe correlación negativa ($p < 0,05$) entre las variables plantadas en el estudio ($Rho = -0,797$) en una entidad de Lima (21) debido a que probablemente en ambos estudios es la gestión de las emociones la que influye fuertemente en el estrés originado en el ambiente laboral; y, diferente del estudio de Millán y Escandón (2021) en Colombia, quienes buscaron determinar la relación entre inteligencia emocional y el estrés laboral en una muestra de 31 profesionales en enfermería evidenciando la existencia de no relación

significativa ($p=0$) entre las variables en un hospital de Colombia (13), debido a que probablemente en este estudio no sea la administración de las emociones la que provoca un alto o bajo grado de estrés en el personal de salud.

Es así que, el objetivo específico 1 buscó determinar la relación entre percepción emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023, por lo que, posteriormente se realizó la contrastación de hipótesis y se dio a conocer correlación significativa e inversa reflejado mediante el coeficiente de correlación de Spearman de $Rho = -0,823$, demostrando así la existencia de correlación negativa muy fuerte de acuerdo a la valoración de Hernández y Fernández (2018); entonces, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 1, datos que son similares a los resultados del estudio de Mesa (2019) en España, quien buscó determinar la relación entre inteligencia emocional percibida y el estrés laboral en las enfermeras, en donde participaron 258 profesionales en enfermería de diversas áreas de hospitalización enfermería y se evidenció la existencia de correlación significativa ($p<0,05$) entre las variables plantadas en el estudio en un hospital de Canarias (15), debido a que seguramente en ambos estudios la mala dosificación de las emociones de su personal provoca ansiedad y tensión entre sus miembros cuando existe alta carga laboral; y, es diferente al estudio de Molero et. al. (2019) quien buscó relacionar inteligencia emocional y empatía en donde participaron 374 técnicos en enfermería y se evidenció la existencia de correlación significativa ($p<0,05$) entre las variables plantadas en el estudio ($Rho=0,581$) en un hospital en España (16), debido a que seguramente en este estudio las variables son horizontales y no cruzadas como en el estudio analizado.

Por otro lado, el objetivo específico 2 buscó determinar la relación entre claridad emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023, por lo que, posteriormente se realizó la contrastación de hipótesis y se dio a conocer correlación significativa e inversa reflejado mediante el coeficiente de correlación de Spearman de $Rho = -0,897$, demostrando así la existencia de correlación negativa muy fuerte de acuerdo a la valoración de Hernández y Fernández (2018); entonces, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 2, datos que fueron similares a los resultados del estudio de Veliz et. al. (2018) en Chile quien analizó la relación de los niveles de inteligencia emocional y el bienestar psicológico, en donde participaron 97 profesionales de enfermería y se evidenció la existencia de correlación significativa y positiva ($p < 0,05$) entre las variables plantadas en el estudio ($Rho = 0,820$) en un centro hospitalario en Chile (17), seguramente porque los resultados estadísticos se encuentran dentro de los rangos similares a este estudio pero no bajo el mismo signo negativo, lo que quiere decir es que este estudio tiene variables de investigación horizontales; y, diferentes al estudio de Giménez et. al. (2020) en España, quienes buscaron determinar la relación entre empatía, inteligencia emocional y comunicación en enfermería, a través de una metodología de enfoque cuantitativo y tipo correlacional, en donde participaron 268 enfermeras y se dio a conocer la existencia de correlación muy baja ($p < 0,05$) entre los factores organizacionales y las variables plantadas en el estudio ($Rho = 0,017$) en un hospital en España (14), debido a que seguramente en este estudio las variables no se relacionan del todo; es decir, no necesariamente es la mala o buena gestión de las emociones lo que provoca que la comunicación que la adecuada o inadecuada en el personal de enfermería estudiado, debido a que pueden ser otros factores los que estén provocando que el personal tenga problemas en sus canales de comunicación interna.

Finalmente, el objetivo específico 3 buscó determinar la relación entre reparación emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023, por lo que, posteriormente se realizó la contrastación de hipótesis y se dio a conocer correlación significativa e inversa reflejado mediante el coeficiente de correlación de Spearman de $Rho = -0,876$, demostrando así la existencia de correlación negativa muy fuerte de acuerdo a la valoración de Hernández y Fernández (2018); entonces, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3, datos que fueron similares a los resultados del estudio de Linch y Cabrejo (2021) quienes buscaron desarrollar un estudio sobre el nivel de inteligencia emocional y el estrés laboral en donde participaron 94 enfermeras y se evidenció que, la existencia de correlación altamente significativa ($p < 0,05$) entre las variables plantadas en el estudio ($p < 0,01$) en un hospital de Trujillo (19), esto debido a que es muy altamente probable que el poco manejo de la inteligencia de las emociones del personal provoque ansiedad y preocupación entre sus miembros generando estrés, y que es menos probable que sean otros los componentes que lo estén generando; y, diferentes al estudio de, Huamán y Tanco (2018) quienes desarrollaron una investigación para determinar la relación entre inteligencia emocional y el estrés laboral en enfermeras en 40 enfermeras demostrando que, no existe correlación entre las variables plantadas en el estudio (Chi cuadrado de Pearson=0,081) en un hospital de Lima (22) porque en este estudio no es la inteligencia emocional la que influye positiva o negativamente en el estrés laboral de los profesionales analizados y se debe seguir investigando para conocer qué es lo que provoca niveles de ansiedad y falta de control en el personal estudiado.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: Existe relación significativa e inversa entre inteligencia emocional y estrés laboral ($Rho = -0.855$), en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023; entonces, a mayor inteligencia emocional, es muy fuertemente probable que exista menor estrés laboral; y, a menor inteligencia emocional, es muy fuertemente probable que exista mayor estrés laboral en los profesionales de enfermería investigados.

Segunda: Existe relación significativa e inversa entre percepción emocional y estrés laboral ($Rho = -0.823$), en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023; entonces, a mayor gestión de las emociones, es muy fuertemente probable que exista menor estrés en el ambiente laboral; y, a menor gestión de las emociones, es muy fuertemente probable que exista mayor estrés en el ambiente laboral de los profesionales de enfermería investigados.

Tercera: Existe relación significativa e inversa entre claridad emocional y estrés laboral ($Rho = -0.897$), en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023; entonces, a mayor gestión de las emociones, es muy fuertemente probable que exista menor estrés en el ambiente laboral; y, a menor gestión de las emociones, es muy fuertemente probable que exista mayor estrés en el ambiente laboral de los profesionales de enfermería investigados.

Cuarta: Existe relación significativa e inversa entre reparación emocional y estrés laboral ($Rho = -0.876$), en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023; entonces, a mayor administración de las emociones, es muy fuertemente probable que exista menor estrés en el ambiente laboral; y, a menor administración de las emociones, es muy fuertemente probable que exista mayor estrés en el ambiente laboral de los profesionales de enfermería investigados.

5.2. Recomendaciones

Primero: A los directores del hospital de Breña investigado, invertir recursos financieros y económicos para propiciar capacitaciones sobre la importancia de la gestión de las emociones y sobre el manejo del estrés laboral de manera mensual, para evitar las enfermedades laborales y mejorar las habilidades emocionales de los profesionales estudiados, logrando así desarrollar mejor administración de las emociones y reducir el ausentismo y el nuevo proceso de reclutamiento e inducción del personal.

Segundo: A los jefes de las áreas investigadas del hospital de Breña, crear un departamento de psicología y salud ocupacional para salvaguardar la vida y vigilar las condiciones de salud en el medio laboral de forma inmediata a la emisión de los resultados del estudio, para tener control de la situación del personal de enfermería y evitar problemas graves de salud debido a la cronificación del estrés, con el fin de cuidar la salud emocional y psicológica del personal y enseñar a manejar las situaciones de tensión y ansiedad laboral.

Tercera: A los jefes de las áreas investigadas del hospital de Breña, crear talleres para enseñar a manejar habilidades blandas dentro del ambiente laboral de manera mensual, para ayudar a desarrollar el pensamiento crítico, el liderazgo, la gestión del cambio, la empatía y la comunicación asertiva en el personal investigado y ayude a identificar el comportamiento y las cualidades personales para mejorar las competencias interpersonales y evitar enfermedades emocionales generados en el trabajo.

Cuarto: A los jefes de las áreas investigadas del hospital de Breña, implementar programas o talleres prácticos y dinámicos sobre la importancia del manejo y gestión de las emociones de forma bimestral, para evitar situaciones que alteren el buen estado emocional de los trabajadores y se mejoren las buenas relaciones sociales y se logren objetivos en conjunto.

Referencias

1. Quintana D, Tarqui C. The performance of the nursing professional in a Social Security hospital in Callao – Peru. [en línea]. Enero-marzo 2020, n.º1. [Fecha de consulta: 09 de enero de 2022]. Disponible en <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
2. De Bartoli SH, Munar EF, Umpiérrez A, Peduzzi M, Lija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. [en línea]. febrero 2020, n.º2. [Fecha de consulta: 09 de enero de 2022]. Disponible en Disponible en: <https://www.scielo.org/pdf/rpsp/2020.v44/e64/es>
3. Patlan P. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Rev. Salud, Barranquilla [Internet]. 2019 [acceso: el 4 de abril del 2023]; 35(1): 156-184. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en.
4. Cruz, Consuelo. La naturaleza del cuidado humanizado [en línea]. Junio-julio 2020, n.º1. [Fecha de consulta: 09 de enero de 2022]. Disponible en http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-66062020000100021&script=sci_arttext
5. Jiménez J, Albornoz Z, Vega F, Jiménez J, Hermida C. Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito N°1 de la Policía. Rev. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar ,[Internet] 2023 [acceso el 4 de abril del 2023]; 6(6), 12300-12316 Disponible en: . https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4252
6. Morales, Lizbeth, Yara, Gracia, Landeros, Erick. Relación de la inteligencia emocional con el cuidado otorgado por enfermeras/os [en línea]. Enero-febrero 2020, n.º3. [Fecha de consulta: 09 de enero de 2022]. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v11n3/2346-3414-cuid-11-3-e989.pdf>
7. Ramírez P, Müggenburg C. Personal relationships among between the nurse and the patient. Rev. Enfermería Universitaria. 2015 jul;12(3):134-143. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632015000300134
8. Saavedra, María, León, Gladys, Dávila, Adalia. Comunicación terapéutica del enfermero, desde la perspectiva del hospitalizado en el hospital General Jaén, Perú [en línea]. Enero-febrero 2021, n.º61. [Fecha de consulta: 09 de enero de 2022]. Disponible en https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000100015
9. Ramos, Roxana, Paredes, María, Cervera, Mirtha. Perception of nurses and patients on

- respect for privacy during hospitalization process [en línea]. Mayo-setiembre 2016, n.º2. [Fecha de consulta: 09 de enero de 2022]. Disponible en <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/23/494>
10. Mendoza, Silvia y Ramos, Claudia. Physician-patient relationship perceived by outpatients at a hospital in Lima, Perú [en línea]. Enero-marzo 2016, n.º1. [Fecha de consulta: 09 de enero de 2022]. Disponible en http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2016000100003
 11. Obando, Roxana, Arévalo, Janeth, Aligada, Ruth, Obando, Martina. Anxiety, stress and depression in emergency nurses Covid-19. [en línea]. Enero-marzo 2020, n.º4. [Fecha de consulta: 09 de enero de 2022]. Disponible en https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008
 12. Carrasco OP, Castillo EF, Salas RM, Reyes CE. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. *Rev Enfermería*. 2020 ene; 31(2):14-68. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/2323>
 13. Millán, Patricia, Escandón, Mónica The Emotional Intelligence and its relationship with the working stress in the nursing staff of the San Antonio Departamental Hospital from the Roldanillo Valle township. [en línea]. marzo-abril 2021, n.º24. [fecha de consulta: 30 de abril de 2022]. Disponible en <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/8291/4/DDMPSI384.pdf>
 14. Giménez, María, Castellano, Elena, Prado, Vicente. Empatía, inteligencia emocional y comunicación en enfermería en Valencia. [en línea]. junio-julio 2020, n.º28. [fecha de consulta: 30 de abril de 2022]. Disponible en <https://www.scielo.br/j/rlae/a/dPkjvNYxtzYk8KFfcNXQrxH/?lang=es&format=pdf>
 15. Mesa, Nuria. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería en un hospital de Canarias. [en línea]. febrero-marzo 2019, n.º13. [fecha de consulta: 30 de abril de 2022]. Disponible en https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300010
 16. Molero J, Pérez F, Oropesa R, Simón M, Gázquez L. Self-Efficacy and Emotional Intelligence as Predictors of Perceived Stress in Nursing Professionals. *Medicina (Kaunas, Lithuania)* [Internet] 2019 [acceso el 4 de abril del 2023], 55(6), 237. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/medicina55060237>
 17. Veliz B, Dörner P, Soto S, Reyes L, Ganga C. Inteligencia emocional y bienestar

- psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *Medisur* [Internet]. 2018 [acceso 7 de abril del 2023]; 16(2): 259-266. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2018000200009&lng=es.
18. Meléndez A, Otiniano V. Inteligencia emocional asociada al estrés laboral en enfermeras de la unidad de COVID. Perú. [Tesis obtener el título de licenciado de enfermería]. Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego. Disponible: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8497/1/REP_MARJHORY.MELLENDEZ_STHEFANY.OTINIANO_INTELIGENCIA.EMOCIONAL.pdf
 19. Linch, Emma, Cabrejo, José. Level of emotional intelligence and work stress in hospital nurses I - La Libertad Essalud care network. [en línea]. Noviembre-diciembre 2021, n.º4. [fecha de consulta: 01 de abril de 2022]. Disponible en DOI: 10.17268/rev.cyt.2021.04.21
 20. Gonzales y Sánchez. Inteligencia emocional y el estrés laboral en los profesionales de un centro de salud (Maestría en Psicología clínica con mención en psicología de la salud). Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, 2020. Disponible en <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1474/INFORME%20TESIS%20MAESTRIA%20FINAL%20.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
 21. López E. Relacion entre estrés laboral e inteligencia emocional . Peru. [Tesis obtener grado de psicología]. Lima. Universidad de Lima. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8030/L%C3%B3pez_Mercedes?sequence=1&isAllowed=y
 22. Human B, Tanco C. Inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional. Perú. [Tesis obtener grado de licenciado en enfermería] Lima.2018. Universidad Norbert Wiener. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/1900/TITULO%20-%20Huam%c3%a1n%20Baca%2c%20%20Alicia%20Rebeca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 23. Véliz, Alex, Dorner, Ana, Soto, Alexis, Reyes, José, Ganga, Francisco. Emotional intelligence and psychological well-being in nursing professionals from southern Chile. [en línea]. Diciembre 2018, n.16. [fecha de consulta: 01 de mayo de 2022]. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180061493009>
 24. Bernedo G, Quiroga S, Liébana P, Márquez A, Arias R, Fernández M. Factores estresores, Inteligencia Emocional y Engagement en los estudiantes de enfermería durante sus prácticas clínicas. *Index Enferm* [Internet]. 2022 [acceso 5 de abril del 2023] ; 31(3):

- 222-226. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962022000300018&lng=es.
25. Veliz B, Dörner P, Soto S, Reyes L, Ganga C. Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *Medisur* [Internet]. 2018 [acceso: 4 de abril del 2023]; 16 (2): 7. Disponible en: <https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3885/2550>
26. Jhonson, María, Cuesta, Lorena, Tumas, Natalia. Emotions concerns and reflections regarding the covid.19 pandemic in Argentina. [en línea]. Junio-julio 2020, n.05. [fecha de consulta: 03 de mayo de 2022]. Disponible en <https://www.scielosp.org/article/csc/2020.v25suppl1/2447-2456/es/>
27. Marlon S. Inteligencia emocional y compromiso laboral. *Rev. Cienc Adm.* [Internet] 2023. [acceso: el 4 de abril del 2023]; 21: 45-67. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5116/511671820008/html/>
28. Moscoso, Manolete. Towards the integration of mindfulness and emotional intelligence in psychology and education. [en línea]. Junio-diciembre 2019, n.1. [fecha de consulta: 04 de mayo de 2022]. Disponible en http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272019000100009
29. Merino C, Flores R, Mora R. La inteligencia emocional y la incidencia en la conducta de la persona. *Rev. Cienc.* [Internet] 2023 [acceso 4 de abril del 2023]; 9(1):45. 50. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3136>
30. Sánchez, María, Megías, Alberto, Gómez, Raquel, Gutierrez, María, Fernández, Pablo. The Relationship Between Perceived Emotional Intelligence and Risk Behaviour in the Setting of Health. [en línea]. Setiembre-diciembre 2018, n.3. [fecha de consulta: 05 de mayo de 2022]. Disponible en https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092018000300115
31. Hewitt R, Rueda P, Vega R, Alarcón J, Velandia A, Villamil H. Regulación emocional y habilidades de afrontamiento en profesores colombianos de Educación Básica Primaria. *Revista Guillermo de Ockham* [Internet] 2023 [acceso: 3 de abril del 2023]; 21(1), 45-63. Disponible en: <https://doi.org/10.21500/22563202.5681>
32. Fragoso, Rocio. The Relationship Between Perceived Emotional Intelligence and Risk Behaviour in the Setting of Health. [en línea]. Setiembre-diciembre 2018, n.3. [fecha de consulta: 05 de mayo de 2022]. Disponible en https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092018000300115
33. Gonzales, Diego. Una concepción integradora de la motivación humana. [en línea]. Abril-

- julio 2019, n.º5. [fecha de consulta: 124 de mayo de 2022]. Disponible en <https://www.scielo.br/j/pe/a/m9rHpDz5TfWMCTmLffdq3Wc/?lang=es>
34. Osorio, Julieth, Niño, Lucila. Work stress: a review study. [en línea]. Enero-junio 2017, n.º1. [fecha de consulta: 24 de mayo de 2022]. Disponible en http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081
 35. Gómez B, Saldaña B, Orozco A., Rivas V. Correlación entre estrés laboral y resiliencia en los médicos residentes de medicina familiar. Rev. Mex. med. familiar [Internet]. 2022 [acceso: 6 de abril del 2023] ; 9(3): 78-85. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2696-12962022000300078&lng=es.
 36. Negelisky L. Estrés laboral y capacidad del trabajo en enfermeros. Rev Latino -Am. Enfermagen. [Internet] 2018. [acceso el 6 de abril del 2023]; 19(3): 45-67. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/3yHsB7G3xpZfVMRDLhKNmKz/?lang=es>
 37. García, Carmaña, Heredia, Claudia. Health and its determinants, health promotion and health education. [en línea]. Noviembre 2018, n.º2. [fecha de consulta: 24 de mayo de 2022]. Disponible en http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652018000200010
 38. Patlán P. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud, Barranquilla [Internet]. 2019 [acceso: 6 de abril del 2023] ; 35(1): 156-184. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en.
 39. Delgado CA, Valenzuela S. Kolcaba Theory: A proposal to caring Chilean children with cancer. Diciembre 2020, n.º4. [fecha de consulta: 18 de abril de 2022]. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632020000400490&script=sci_arttext
 40. Cajamarca C, Aimara G, Sánchez O., Acosta Y, Llanos G. Estrés y manifestaciones psicosomáticas en el personal de salud: Stress and psychosomatic manifestations in health care personnel. LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades [Internet] 2023 [acceso: 5 de abril del 2023];4(1), 2569–2582. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.438>
 41. . Castelo, Andrea, Souza, Leticia, Prates, Bianca. Aplicabilidad y Relectura de la Teoría de la Personalidad y la Conducta em el Hospital. [en línea]. Mayo 2018, n.3. [fecha de consulta: 06 de mayo de 2022]. Disponible en [52](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2175-

</div>
<div data-bbox=)

25912021000300009&lng=pt&nrm=iso&tlng=es

42. Valderrama, S. Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: San Marcos; 2018.
43. Wei Q, Tze W, Tak S. Reliability and validity of the Occupational Stress Scale for Chinese off-shore oil installation workers. *Str Hea*. [Internet] 2001 [acceso: 5 de abril del 2023]; 17: 175-18. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/smi.898> [Links]
44. Hernández, Sampieri, Mendoza, C. Metodología de la investigación. México: Mc Graw – Hill; 2018.
45. Sánchez, H. y Reyes, C. Metodología y diseño de la investigación científica. Lima: Visión Universitaria; 2006.
46. Valderrama, S.M. Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (1ra. Ed.). Lima: San Marcos; 2002.
47. Rodríguez A, Pérez AO. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. [en línea]. *Ene* 2020, n.º1. [fecha de consulta: 08 de mayo de 2022]. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
48. Hagopian D. Experimentos en una ciencia no experimental. [en línea]. *Ene* 2016, n.º1. [fecha de consulta: 10 de mayo de 2022]. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/601/60144179002.pdf>
49. Rodríguez T, Rodríguez A, García M. La investigación y su contribución formativa en estudiantes de las ciencias médicas. [en línea]. *Diciembre-enero* 2016, n.º1. [fecha de consulta: 11 de mayo de 2022]. Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742016000100011

Anexos

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.

Título de la investigación: Inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1:	Tipo de investigación
¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023?	Determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.	Existe relación significativa e inversa entre inteligencia emocional y motivación para el estudio en alumnos de pregrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, 2023.	Inteligencia emocional.	Descriptivo correlacional.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones:	Método y diseño
¿Cuál es la relación entre percepción emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023?	Determinar la relación entre percepción emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.	Existe relación significativa e inversa entre percepción emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.	Percepción emocional.	Hipotético-deductivo y no experimental.
¿Cuál es la relación entre claridad emocional y estrés laboral en los	Determinar la relación entre claridad emocional y estrés laboral en los profesionales de	Existe relación significativa e inversa entre claridad emocional y estrés	Claridad emocional.	Población
			Reparación emocional.	Estará integrada por 254 profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.
			Variable 2:	Muestra
			Estrés laboral.	Estará integrada por 108 profesionales de
			Dimensiones	
			Motor.	

profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023?	de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.	laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.	Neurovegetativo. Subjetivo-cognitivo.	enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.
¿Cuál es la relación entre reparación emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023?	Determinar la relación entre reparación emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.	Existe relación significativa e inversa entre reparación emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.		

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Variable 1: Inteligencia emocional.

Definición operacional: Es la capacidad que tiene el ser humano para gestionar sus propias emociones y las emociones de las personas que lo rodean. El cual sigue el criterio de calificación de: 1,2,3,4 y 5, los cuales corresponden a la escala valorativa de: nada de acuerdo, algo de acuerdo, bastante de acuerdo, muy de acuerdo, totalmente de acuerdo.

Matriz operacional de la variable 1.

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Percepción Emocional.	Es la capacidad de la persona para gestionar y dosificar sus propias emociones y la de los demás para manejar adecuadamente las relaciones intrapersonales e interpersonales (39).	La variable inteligencia emocional incluye 3 dimensiones: percepción emocional, claridad emocional y reparación emocional, dividido en 3 indicadores y 25 ítems, mediante una escala ordinal de medición.	Grado de autoconciencia.	Ordinal. 1 = Nada de acuerdo. 2 = Algo de acuerdo. 3 = Bastante de acuerdo. 4 = Muy de acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.	Baja (42 a79)
Claridad Emocional.			Comprensión de los sentimientos propios y ajenos.		Media (80-101)
Reparación Emocional.			Capacidad para gestionar las emociones.		Alta (102 a 115)

Variable 2: Estrés laboral.

Definición operacional: Es un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que pueden expresar los colaboradores ante las exigencias profesionales. El cual sigue el criterio de calificación de: 1,2,3,4 y 5, los cuales corresponden a la escala valorativa de: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Matriz operacional de la variable 2.

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Motor.	Es la presión excesiva que siente el trabajador en su ambiente de trabajo que puede ocasionar problemas de salud físicas y emocionales, generando consecuencias que afectan a su entorno (40).	La variable estrés laboral incluye 3 dimensiones: motor, neurovegetativo y subjetivo cognitivo, dividido en 3 indicadores y 25 ítems, mediante una escala ordinal de medición.	Músculos bajo control voluntario.	Ordinal. 1 = Nunca. 2 = Casi nunca. 3 = A veces. 4 = Casi siempre. 5 = Siempre.	Baja (25 -54)
Neurovegetativo.			Reacciones del sistema nervioso que compromete órganos.		Media (55 - 79)
Subjetivo – cognitivo.			Procesos cognitivos del pensamiento y la percepción.		Alta (80-92)

ANEXO 3: INSTRUMENTOS.

Cuestionario que mide la variable inteligencia emocional

Estimado profesional de enfermería:

Reciba un cordial saludo, mi nombre es Patricia de los Ríos, tesista que necesita de su colaboración a través del llenado del presente cuestionario de 25 ítems. Por ello, usted debe saber que su participación en este estudio es voluntaria y anónima, y que sus respuestas acerca de la variable inteligencia emocional, serán tratadas de manera confidencial; por tanto, si desea participar del estudio, le solicito completar la sección destinada al formato de consentimiento informado. No existen respuestas buenas ni malas.

1.	2	3.	4	5
Nada de acuerdo.	Algo de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: percepción emocional.						
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.					
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.					
Dimensión 2: claridad emocional.						
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 cuales son mis emociones.					
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
17.	Aunque a veces me sienta triste suelo tener una visión optimista.					
18.	Tengo claro mis sentimientos.					
Dimensión 3: reparación emocional.						
19.	Aunque a veces me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
20.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
21.	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
22.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
23.	Me preocupo por tener buen estado de ánimo.					
24.	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
25.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

¡Gracias por su participación!

Cuestionario que mide la variable estrés laboral.

Estimado profesional de enfermería:

Reciba un cordial saludo, mi nombre es Patricia de los Ríos, tesista que necesita de su colaboración a través del llenado del presente cuestionario de 25 ítems. Por ello, usted debe saber que su participación en este estudio es voluntaria y anónima, y que sus respuestas acerca de la variable estrés laboral, serán tratadas de manera confidencial; por tanto, si desea participar del estudio, le solicito completar la sección destinada al formato de consentimiento informado. No existen respuestas buenas ni malas.

1.	2	3.	4	5
Nunca.	Casi nunca.	A veces.	Casi siempre.	Siempre.

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: motor.						
1.	Sufro de dolores de cabeza.					
2.	Tengo dolores musculares.					
3.	Me siento rígido y poco flexible.					
4.	Vivo en tensión la mayor parte del tiempo.					
5.	Siento debilidad general.					
6.	Me canso con facilidad.					
7.	Siento que me falta energía para realizar todas mis tareas.					
8.	Experimento temblores en las extremidades.					
Dimensión 2: neurovegetativo.						
9.	Duermo demasiado.					
10.	Me es difícil conciliar el sueño.					
11.	Sufro de problemas digestivos.					
12.	Sudo en abundancia.					
13.	Siento presión en el pecho.					

14.	Tengo palpitaciones aceleradas.					
15.	Mi temperatura corporal aumenta.					
16.	Tengo sensaciones de hormigueo en la piel.					
Dimensión 3: subjetivo-cognitivo.						
17.	Me siento frustrado.					
18.	Actúo con rudeza.					
19.	Estallo en cólera con facilidad.					
20.	Me siento intranquilo.					
21.	Me siento ansioso.					
22.	Siento temor sin saber por qué.					
23.	Me paso lamentando errores pasados.					
24.	Me olvido rápidamente de las cosas.					
25.	Siento que hago mal las cosas.					

¡Gracias por su participación!

ANEXO 4: VALIDEZ.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL.							
	DIMENSIÓN 1: percepción emocional.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Presto mucha atención a los sentimientos.	X		X		X		-
2	Normalmente me preocupo por lo que siento.	X		X		X		-
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	X		X		X		-
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones.	X		X		X		-
5	Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos.	X		X		X		-
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	X		X		X		-
7	A menudo pienso en mis sentimientos.	X		X		X		-
8	Presto mucha atención a como me siento.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 2: claridad emocional.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tengo claro mis sentimientos.	X		X		X		-
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	X		X		X		-
11	Casi siempre se cómo me siento.	X		X		X		-

12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	X		X		X		-
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	X		X		X		-
14	Siempre puedo decir cómo me siento.	X		X		X		-
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	X		X		X		-
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	X		X		X		-
17	Aunque a veces me sienta triste suelo tener una visión optimista.	X		X		X		-
18	Tengo claro mis sentimientos.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 3: reparación emocional.	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Aunque a veces me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	X		X		X		-
20	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	X		X		X		-
21	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	X		X		X		-
22	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X		-
23	Me preocupo por tener buen estado de ánimo.	X		X		X		-
24	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	X		X		X		-
25	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	X		X		X		-

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis.

DNI: 40086182

Especialidad del validador: Docente de metodología de la investigación de Post Grado, ponente nacional e internacional y escritor de libros y artículos sobre metodología de la investigación, ejerciendo actualmente como catedrático, ponente e investigador.

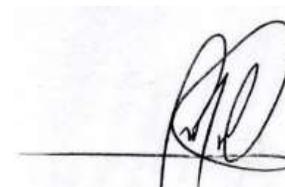
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de noviembre de 2023.



Firma del experto informante.

Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis.

DNI.: 40086182

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima,

2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 2: ESTRÉS LABORAL.							
	DIMENSIÓN 1: motor.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Sufro de dolores de cabeza.	X		X		X		-
2	Tengo dolores musculares.	X		X		X		-
3	Me siento rígido y poco flexible.	X		X		X		-
4	Vivo en tensión la mayor parte del tiempo.	X		X		X		-
5	Siento debilidad general.	X		X		X		-
6	Me canso con facilidad.	X		X		X		-
7	Siento que me falta energía para realizar todas mis tareas.	X		X		X		-
8	Experimento temblores en las extremidades.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 2: neurovegetativo.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Duermo demasiado.	X		X		X		-
10	Me es difícil conciliar el sueño.	X		X		X		-
11	Sufro de problemas digestivos.	X		X		X		-
12	Sudo en abundancia.	X		X		X		-
13	Siento presión en el pecho.	X		X		X		-
14	Tengo palpitaciones aceleradas.	X		X		X		-

15	Mi temperatura corporal aumenta.	X		X		X		-
16	Tengo sensaciones de hormigueo en la piel.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 3: subjetivo-cognitivo.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me siento frustrado.	X		X		X		-
18	Actúo con rudeza.	X		X		X		-
19	Estallo en cólera con facilidad.	X		X		X		-
20	Me siento intranquilo.	X		X		X		-
21	Me siento ansioso.	X		X		X		-
22	Siento temor sin saber por qué.	X		X		X		-
23	Me paso lamentando errores pasados.	X		X		X		-
24	Me olvido rápidamente de las cosas.	X		X		X		-
25	Siento que hago mal las cosas.	X		X		X		-

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis.

DNI: 40086182

Especialidad del validador: Docente de metodología de la investigación de Post Grado, ponente nacional e internacional y escritor de libros y artículos sobre metodología de la investigación, ejerciendo actualmente como catedrático, ponente e investigador.

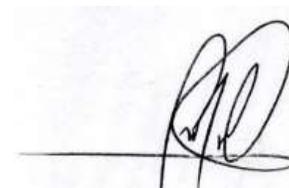
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de noviembre de 2023.



Firma del experto informante.

Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis.

DNI.: 40086182

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL.							
	DIMENSIÓN 1: percepción emocional.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Presto mucha atención a los sentimientos.	X		X		X		-
2	Normalmente me preocupo por lo que siento.	X		X		X		-
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	X		X		X		-
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones.	X		X		X		-
5	Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos.	X		X		X		-
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	X		X		X		-
7	A menudo pienso en mis sentimientos.	X		X		X		-
8	Presto mucha atención a como me siento.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 2: claridad emocional.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tengo claro mis sentimientos.	X		X		X		-
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	X		X		X		-
11	Casi siempre se cómo me siento.	X		X		X		-
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	X		X		X		-
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes	X		X		X		-

	situaciones.							
14	Siempre puedo decir cómo me siento.	X		X		X		-
15	A veces puedo decir cuales son mis emociones.	X		X		X		-
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	X		X		X		-
17	Aunque a veces me sienta triste suelo tener una visión optimista.	X		X		X		-
18	Tengo claro mis sentimientos.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 3: reparación emocional.	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Aunque a veces me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	X		X		X		-
20	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	X		X		X		-
21	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	X		X		X		-
22	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X		-
23	Me preocupo por tener buen estado de ánimo.	X		X		X		-
24	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	X		X		X		-
25	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	X		X		X		-

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lima Escajadillo, Ana Milagros.

DNI: 72180632

Especialidad del validador: Maestría en docencia universitaria y maestría en gestión y dirección de recursos humanos.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de noviembre de 2023.



Firma del experto informante.

Mg. Lima Escajadillo, Ana Milagros.

DNI.: 72180632

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 2: ESTRÉS LABORAL.							
	DIMENSIÓN 1: motor.							
1	Sufro de dolores de cabeza.	X		X		X		-
2	Tengo dolores musculares.	X		X		X		-
3	Me siento rígido y poco flexible.	X		X		X		-
4	Vivo en tensión la mayor parte del tiempo.	X		X		X		-
5	Siento debilidad general.	X		X		X		-
6	Me canso con facilidad.	X		X		X		-
7	Siento que me falta energía para realizar todas mis tareas.	X		X		X		-
8	Experimento temblores en las extremidades.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 2: neurovegetativo.							
9	Duermo demasiado.	X		X		X		-
10	Me es difícil conciliar el sueño.	X		X		X		-
11	Sufro de problemas digestivos.	X		X		X		-
12	Sudo en abundancia.	X		X		X		-
13	Siento presión en el pecho.	X		X		X		-

14	Tengo palpitaciones aceleradas.	X		X		X		-
15	Mi temperatura corporal aumenta.	X		X		X		-
16	Tengo sensaciones de hormigueo en la piel.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 3: subjetivo-cognitivo.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me siento frustrado.	X		X		X		-
18	Actúo con rudeza.	X		X		X		-
19	Estallo en cólera con facilidad.	X		X		X		-
20	Me siento intranquilo.	X		X		X		-
21	Me siento ansioso.	X		X		X		-
22	Siento temor sin saber por qué.	X		X		X		-
23	Me paso lamentando errores pasados.	X		X		X		-
24	Me olvido rápidamente de las cosas.	X		X		X		-
25	Siento que hago mal las cosas.	X		X		X		-

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lima Escajadillo, Ana Milagros.

DNI: 72180632

Especialidad del validador: Maestría en docencia universitaria y maestría en gestión y dirección de recursos humanos.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de noviembre de 2023.



Firma del experto informante.

Mg. Lima Escajadillo, Ana Milagros.

DNI.: 72180632.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL.							
	DIMENSIÓN 1: percepción emocional.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Presto mucha atención a los sentimientos.	X		X		X		-
2	Normalmente me preocupo por lo que siento.	X		X		X		-
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	X		X		X		-
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones.	X		X		X		-
5	Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos.	X		X		X		-
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	X		X		X		-
7	A menudo pienso en mis sentimientos.	X		X		X		-
8	Presto mucha atención a como me siento.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 2: claridad emocional.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tengo claro mis sentimientos.	X		X		X		-
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	X		X		X		-
11	Casi siempre se cómo me siento.	X		X		X		-
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	X		X		X		-
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes	X		X		X		-

	situaciones.							
14	Siempre puedo decir cómo me siento.	X		X		X		-
15	A veces puedo decir cuales son mis emociones.	X		X		X		-
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	X		X		X		-
17	Aunque a veces me sienta triste suelo tener una visión optimista.	X		X		X		-
18	Tengo claro mis sentimientos.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 3: reparación emocional.	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Aunque a veces me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	X		X		X		-
20	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	X		X		X		-
21	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	X		X		X		-
22	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X		-
23	Me preocupo por tener buen estado de ánimo.	X		X		X		-
24	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	X		X		X		-
25	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	X		X		X		-

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Díaz Ramos, Rosaria Luz.

DNI: 10289742

Especialidad del validador: Enfermera asistencial del Instituto Nacional de Salud del Niño y Docente Universitaria en la Universidad Privada Norbert Wiener con Grado de Magíster en Docencia Universitaria.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de noviembre de 2023.



Firma del experto informante.

Mg. Díaz Ramos, Rosaria Luz.

DNI.: 10289742

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 2: ESTRÉS LABORAL.							
	DIMENSIÓN 1: motor.							
1	Sufro de dolores de cabeza.	X		X		X		-
2	Tengo dolores musculares.	X		X		X		-
3	Me siento rígido y poco flexible.	X		X		X		-
4	Vivo en tensión la mayor parte del tiempo.	X		X		X		-
5	Siento debilidad general.	X		X		X		-
6	Me canso con facilidad.	X		X		X		-
7	Siento que me falta energía para realizar todas mis tareas.	X		X		X		-
8	Experimento temblores en las extremidades.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 2: neurovegetativo.							
9	Duermo demasiado.	X		X		X		-
10	Me es difícil conciliar el sueño.	X		X		X		-
11	Sufro de problemas digestivos.	X		X		X		-
12	Sudo en abundancia.	X		X		X		-
13	Siento presión en el pecho.	X		X		X		-

14	Tengo palpitaciones aceleradas.	X		X		X		-
15	Mi temperatura corporal aumenta.	X		X		X		-
16	Tengo sensaciones de hormigueo en la piel.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 3: subjetivo-cognitivo.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me siento frustrado.	X		X		X		-
18	Actúo con rudeza.	X		X		X		-
19	Estallo en cólera con facilidad.	X		X		X		-
20	Me siento intranquilo.	X		X		X		-
21	Me siento ansioso.	X		X		X		-
22	Siento temor sin saber por qué.	X		X		X		-
23	Me paso lamentando errores pasados.	X		X		X		-
24	Me olvido rápidamente de las cosas.	X		X		X		-
25	Siento que hago mal las cosas.	X		X		X		-

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Díaz Ramos, Rosaria Luz.

DNI: 10289742

Especialidad del validador: Enfermera asistencial del Instituto Nacional de Salud del Niño y Docente Universitaria en la Universidad Privada Norbert Wiener con Grado de Magíster en Docencia Universitaria.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de noviembre de 2023.



Firma del experto informante.

Mg. Díaz Ramos, Rosaria Luz.

DNI.: 10289742

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL.							
	DIMENSIÓN 1: percepción emocional.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Presto mucha atención a los sentimientos.	X		X		X		-
2	Normalmente me preocupo por lo que siento.	X		X		X		-
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	X		X		X		-
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones.	X		X		X		-
5	Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos.	X		X		X		-
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	X		X		X		-
7	A menudo pienso en mis sentimientos.	X		X		X		-
8	Presto mucha atención a como me siento.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 2: claridad emocional.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tengo claro mis sentimientos.	X		X		X		-
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	X		X		X		-
11	Casi siempre se cómo me siento.	X		X		X		-
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	X		X		X		-
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes	X		X		X		-

	situaciones.							
14	Siempre puedo decir cómo me siento.	X		X		X		-
15	A veces puedo decir cuales son mis emociones.	X		X		X		-
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	X		X		X		-
17	Aunque a veces me sienta triste suelo tener una visión optimista.	X		X		X		-
18	Tengo claro mis sentimientos.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 3: reparación emocional.	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Aunque a veces me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	X		X		X		-
20	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	X		X		X		-
21	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	X		X		X		-
22	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X		-
23	Me preocupo por tener buen estado de ánimo.	X		X		X		-
24	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	X		X		X		-
25	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	X		X		X		-

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Castro Martínez, Verónica Teresa.

DNI:

Especialidad del validador: Maestría en gerencia de salud.

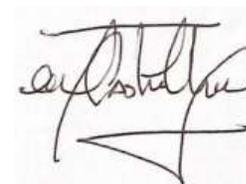
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de noviembre de 2023.



Firma del experto informante.

Mg. Castro Martínez, Verónica Teresa.

DNI.: 43053245

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 2: ESTRÉS LABORAL.							
	DIMENSIÓN 1: motor.							
1	Sufro de dolores de cabeza.	X		X		X		-
2	Tengo dolores musculares.	X		X		X		-
3	Me siento rígido y poco flexible.	X		X		X		-
4	Vivo en tensión la mayor parte del tiempo.	X		X		X		-
5	Siento debilidad general.	X		X		X		-
6	Me canso con facilidad.	X		X		X		-
7	Siento que me falta energía para realizar todas mis tareas.	X		X		X		-
8	Experimento temblores en las extremidades.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 2: neurovegetativo.							
9	Duermo demasiado.	X		X		X		-
10	Me es difícil conciliar el sueño.	X		X		X		-
11	Sufro de problemas digestivos.	X		X		X		-
12	Sudo en abundancia.	X		X		X		-
13	Siento presión en el pecho.	X		X		X		-

14	Tengo palpitaciones aceleradas.	X		X		X		-
15	Mi temperatura corporal aumenta.	X		X		X		-
16	Tengo sensaciones de hormigueo en la piel.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 3: subjetivo-cognitivo.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me siento frustrado.	X		X		X		-
18	Actúo con rudeza.	X		X		X		-
19	Estallo en cólera con facilidad.	X		X		X		-
20	Me siento intranquilo.	X		X		X		-
21	Me siento ansioso.	X		X		X		-
22	Siento temor sin saber por qué.	X		X		X		-
23	Me paso lamentando errores pasados.	X		X		X		-
24	Me olvido rápidamente de las cosas.	X		X		X		-
25	Siento que hago mal las cosas.	X		X		X		-

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Castro Martínez, Verónica Teresa.

DNI:

Especialidad del validador: Maestría en gerencia de salud.

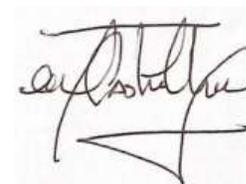
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de noviembre de 2023.



Firma del experto informante.

Mg. Castro Martínez, Verónica Teresa.

DNI.: 43053245

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL.							
	DIMENSIÓN 1: percepción emocional.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Presto mucha atención a los sentimientos.	X		X		X		-
2	Normalmente me preocupo por lo que siento.	X		X		X		-
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	X		X		X		-
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones.	X		X		X		-
5	Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos.	X		X		X		-
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	X		X		X		-
7	A menudo pienso en mis sentimientos.	X		X		X		-
8	Presto mucha atención a como me siento.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 2: claridad emocional.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tengo claro mis sentimientos.	X		X		X		-
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	X		X		X		-
11	Casi siempre se cómo me siento.	X		X		X		-
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	X		X		X		-
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes	X		X		X		-

	situaciones.							
14	Siempre puedo decir cómo me siento.	X		X		X		-
15	A veces puedo decir cuales son mis emociones.	X		X		X		-
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	X		X		X		-
17	Aunque a veces me sienta triste suelo tener una visión optimista.	X		X		X		-
18	Tengo claro mis sentimientos.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 3: reparación emocional.	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Aunque a veces me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	X		X		X		-
20	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	X		X		X		-
21	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	X		X		X		-
22	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X		-
23	Me preocupo por tener buen estado de ánimo.	X		X		X		-
24	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	X		X		X		-
25	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	X		X		X		-

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rosadio Callirgos, Rosana Elena.

DNI: 07937539

Especialidad del validador: Maestría en educación con mención en investigación y docencia superior.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de noviembre de 2023.



Firma del experto informante.

Mg. Rosadio Callirgos, Rosana Elena.

DNI.: 07937539

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 2: ESTRÉS LABORAL.							
	DIMENSIÓN 1: motor.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Sufro de dolores de cabeza.	X		X		X		-
2	Tengo dolores musculares.	X		X		X		-
3	Me siento rígido y poco flexible.	X		X		X		-
4	Vivo en tensión la mayor parte del tiempo.	X		X		X		-
5	Siento debilidad general.	X		X		X		-
6	Me canso con facilidad.	X		X		X		-
7	Siento que me falta energía para realizar todas mis tareas.	X		X		X		-
8	Experimento temblores en las extremidades.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 2: neurovegetativo.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Duermo demasiado.	X		X		X		-
10	Me es difícil conciliar el sueño.	X		X		X		-
11	Sufro de problemas digestivos.	X		X		X		-
12	Sudo en abundancia.	X		X		X		-

13	Siento presión en el pecho.	X		X		X		-
14	Tengo palpitaciones aceleradas.	X		X		X		-
15	Mi temperatura corporal aumenta.	X		X		X		-
16	Tengo sensaciones de hormigueo en la piel.	X		X		X		-
	DIMENSIÓN 3: subjetivo-cognitivo.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me siento frustrado.	X		X		X		-
18	Actúo con rudeza.	X		X		X		-
19	Estallo en cólera con facilidad.	X		X		X		-
20	Me siento intranquilo.	X		X		X		-
21	Me siento ansioso.	X		X		X		-
22	Siento temor sin saber por qué.	X		X		X		-
23	Me paso lamentando errores pasados.	X		X		X		-
24	Me olvido rápidamente de las cosas.	X		X		X		-
25	Siento que hago mal las cosas.	X		X		X		-

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rosadio Callirgos, Rosana Elena.

DNI: 07937539

Especialidad del validador: Maestría en educación con mención en investigación y docencia superior.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de noviembre de 2023.



Firma del experto informante.

Mg. Rosadio Callirgos, Rosana Elena.

DNI.: 07937539

ANEXO 5: CONFIABILIDAD.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL.

1.- INSTRUMENTO: inteligencia emocional.

Resumen de procesamiento mediante la aplicación de una prueba piloto de 25 de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,875	25

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS
LABORAL.**

1.- INSTRUMENTO: estrés laboral.

**Resumen de procesamiento mediante la
aplicación de una prueba piloto de 25 de
casos**

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,850	25

ANEXO 6: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nombre de la tesis: Inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

Objetivo general: Determinar la relación entre Inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023.

Estimado profesional de enfermería de un hospital de Breña, quien le habla es la Lic. Patricia De Los Ríos Pereyra, la cual se encuentra realizando una investigación en un hospital de Breña, por el cual, si usted accede a participar de este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios; el primero que consta de 25 preguntas sobre inteligencia emocional; y, el segundo que consta de 25 preguntas sobre estrés laboral.

Por ello, debe saber que su participación en este estudio será estrictamente voluntario y anónimo, y que toda la información que se recoja será confidencial; por tanto, si alguna de las preguntas de los cuestionarios le parece incómoda, tiene derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responder, quedando excluido del estudio.

Finalmente, debe saber que esta investigación no genera riesgos para su salud emocional o laboral y su firma en este documento da su aval y demuestra que acepta las condiciones antes mencionadas.

Profesional de enfermería de un hospital de Breña.

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS FINAL 2023.docx

AUTOR

delosrios

RECUENTO DE PALABRAS

17393 Words

RECUENTO DE CARACTERES

93310 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

110 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.0MB

FECHA DE ENTREGA

Jun 24, 2023 7:45 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 24, 2023 7:46 PM GMT-5**● 18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



MEMORANDO N° 558-2022-DE-INSN

A : LIC. PATRICIA DE LOS RIOS PEREYRA
Enfermera Asistencial

DE : MG. LIA CASTILLO MENDIETA
Jefe del Departamento de Enfermería

ASUNTO : INFORMACION SOLICITADA

FECHA : 21 de marzo del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla y en atención a la información solicitada sobre el número de Enfermeras y Técnicas de Enfermería que laboran en los servicios de medicina, se detalla a continuación:

Servicio	Enfermeras	Técnicas de Enfermería
Medicina A - Hematología	25	22
Medicina B	27	20
Medicina C	21	20
Cardiología	21	16
Drugía	26	22
Drugía de Tórax y Cardiovascular	17	17

Es cuanto hago de su conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO

MG. LIA CASTILLO MENDIETA
Jefe del Departamento de Enfermería
C. P. N° 18447 R. E. 16703

LCH/Co.



PERU

Ministerio de Salud

Instituto de Promoción y Protección de la Salud

Instituto Nacional de Salud del Perú - INSPI



Para la realización de la tesis de la Lic. MARIA PATRICIA DE LOS RIOS PEREYRA, con el título de:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE BREÑA, UMA, 2023. Trabajo para optar el grado de Maestro en Gestión en la Salud de la licenciada en mención, agradeciendo de ante mano su apoyo y participación.

Los servicios de:

NOMBRE DEL SERVICIO	ENFERMERA JEFE DEL SERVICIO	FIRMA Y SELLO JEFA DEL SERVICIO
MEDICINA A	Rosa Arroyave	
MEDICINA B	Sandra Kober Zegarra Almora	
MEDICINA C	Maribel Elizabeth Vera Vilches	
CARDIOLOGÍA	Nancy Sady López Peláez	
CIRUGIA GENERAL	Ly Yania Ching Roca	
CIRUGIA DE TORAX Y CARDIOVASCULAR	Yoselle Acuña Quispe	

Dan su consentimiento para la realización de las encuestas con el personal profesional a su cargo.

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 25 de abril de 2023

Investigador(a)
Patricia de los Ríos Pereyra
Exp. N°: 0360-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **"Inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Breña, Lima, 2023"** Versión 02 con fecha 12/04/2023.
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01** con fecha 20/12/2022.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Patricia de los Ríos Pereyra y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI- UPNW

