



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Inteligencia Emocional y estrés laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de
un hospital de Huaral, Lima – 2023

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico**

Presentado Por:

Autora: Pajuelo Limo, Doris Elena

Código ORCID: 0000-0002-0724-2008

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

Línea de Investigación General

Salud y Bienestar

Lima – Perú

2023

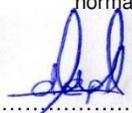
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo,... **PAJUELO LIMO DORIS ELENA** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE HUARAL, LIMA - 2023”**

Asesorado por el docente: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio DNI ... 09542548 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888> tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid:__ oid:14912:325970671_____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



Firma de autor 1

Firma de autor 2

PAJUELO LIMO DORIS ELENA Nombres y apellidos del Egresado

DNI:72450716

DNI:



Firma

Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

DNI: ... 09542548

Lima, 10 de marzo de 2024

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mis padres por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

También se lo dedico a mi compañero de vida Freddy Agurto Correa por apoyarme en los momentos más difíciles.

Agradecimiento

Al Divino Creador por ser la luz que ilumina mi vida
y por permitirme cumplir mis anhelos.

A mi asesor MG. Marcos Montoro Valdivia por su
paciencia, enseñanza y motivación para culminar el
trabajo de investigación

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	ix
Abstract	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4

1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	4
1.4.3. Práctica	4
1.5. Delimitación de la investigación	5
1.5.1. Temporal	5
1.5.2. Espacial	5
1.5.3. Población o unidad de análisis	5
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Formulación de hipótesis	15
2.3.1. Hipótesis general	15
2.3.2. Hipótesis específicas	15
3. METODOLOGÍA	17
3.1. Método de la investigación	17
3.2. Enfoque de la investigación	17

3.3. Tipo de investigación	17
3.4. Diseño de la investigación	17
3.5. Población, muestra y muestreo	17
3.6. Variables y operacionalización	17
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.7.1. Técnica	20
3.7.2. Descripción de instrumentos	20
3.7.3. Validación	21
3.7.4. Confiabilidad	21
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	21
3.9. Aspectos éticos	22
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	23
4.1. Cronograma de actividades	23
4.2. Presupuesto	24
5. REFERENCIAS	25
ANEXOS	33

Anexo 1: Matriz de consistencia	34
Anexo 2: Instrumentos	36
Anexo 3: Consentimiento informado	39
Anexo 4: Informe de originalidad	40

Resumen

Introducción: La mayoría de las enfermeras tienen una importante responsabilidad en su lugar de trabajo debido a su naturaleza emocional, lo que les ayuda a mantener una atención completa sin renunciar a su capacidad de manejar las emociones en beneficio del paciente. **Objetivo:** Determinar cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral. **Metodología:** Será un método no experimental, de tipo descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo. La población y muestra la formarán enfermeras que laboran en el Hospital de Huaral y están adscritas al centro quirúrgico. Y la muestra será el total de la población censal. Técnica: la técnica de recolección de datos será la encuesta. Para evaluar la variable inteligencia emocional será el Instrumento fue el Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) adaptación de Gonzales y Sánchez consta de 24 ítems con 5 opciones (escala Likert) con tres dimensiones y para evaluar la variable estrés laboral, se utilizó el cuestionario The Nursing Stress Scale, modificada por Huamani y Olivas consiste en 34 ítems con 4 opciones (escala Likert) con tres dimensiones. Los datos serán incorporados en una base de datos en el software Excel 2021 en donde, se registrará la información de los instrumentos aplicados en Excel 2021, también se aplicará la prueba no paramétrica de la prueba Chi-cuadrado utilizando el programa SPSS versión 26.

Palabras claves: Inteligencia emocional, estrés laboral, enfermeras del centro quirúrgico

Abstract

Introduction: Most nurses have an important responsibility in their workplace due to their emotional nature, which helps them maintain complete attention without giving up their ability to manage emotions for the benefit of the patient. **Objective:** Determine the relationship that exists between emotional intelligence and work stress in the Nurses of the surgical center of a Hospital in Huaral. **Methodology:** It will be a non-experimental method, of a descriptive correlational type, with a quantitative approach and a hypothetical-deductive method. The population and sample will be formed by nurses who work at the Huaral Hospital and are assigned to the surgical center. And the sample will be the total census population. **Technique:** the data collection technique will be the survey. To evaluate the variable emotional intelligence, the Instrument was the Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24), adapted from Gonzales and Sánchez, consisting of 24 items with 5 options (Likert scale) with three dimensions and to evaluate the variable work stress, it was used. The Nursing Stress Scale questionnaire, modified by Huamani and Olivas, consists of 34 items with 4 options (Likert scale) with three dimensions. The data will be incorporated into a database in the Excel 2016 software where the information of the instruments applied will be recorded in Excel 2021, the non-parametric test of the Chi-square test will also be applied using the SPSS version 26 program.

Keywords: Emotional intelligence, work stress, surgical center nurses

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la profesión de enfermería es líderes en brindar atención a las personas y comunidades, este o no sanos. Hay alrededor 28 millones enfermeros en todo el mundo, significa más de la mitad del personal de la salud (1).

Por lo tanto, las enfermeras forman un grupo laboral importante, representan aproximadamente el 59% de los recursos humanos en los centros de salud en todo el mundo y por ello consideran la columna vertebral del sistema de salud (2).

Los enfermeros toman decisiones indispensables en situaciones críticas, establecer una comunicación óptima con sus colegas e incrementar la satisfacción del paciente con cuidados brindados a través de una comunicación efectiva. Admitir decisiones requiere auto razonamiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Estos son los cinco pilares que definen la inteligencia emocional (3).

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo, alrededor de un 10% de eventualidades en el trabajo se relacionan con el estrés, no obstante, la facultad de conllevar el estrés de manera eficiente puede apoyar a conservar una armonía dentro de la organización. En el ambiente hospitalario, una gran parte del estrés en el personal de salud es originada por un exceso de trabajo, falta de recursos, el ambiente (luces, espacio, temperatura), atropello verbal y comportamiento inadecuado, horas laborales en demasía, etc. (4).

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) reconoce que el personal de enfermería tiene el límite dentro de los equipos de trabajo, lo que resulta en disminución de la actividad laboral, falta de seguridad, bajos salarios, ausentismo del personal y agotamiento laboral (5).

Según un informe del Instituto de Integración de 2018, el 60% de los trabajadores peruanos sufren estrés, lo que los deja vulnerables y en alto riesgo de empeorar sus condiciones de salud física y mental, llevando el riesgo de tener síndrome de burnout, lo que demuestra que el personal de enfermería está expuestas a situaciones estresantes en sus entornos laborales, lo que genera altos índices de estrés laboral (6).

Las crisis sanitarias y las emociones ha sido una prioridad para los equipos médicos en diferentes partes del mundo. Por tanto, parece importante imaginar al trabajador como una persona que requiere apoyo psicológico, emocional y familiar. El estrés es un componente importante debido a la tensión ejercida sobre el personal de enfermería y se caracteriza por las altas presiones a las que están expuestos (7).

En un estudio realizado en Colombia afirman que, a más inteligencia emocional, más calidad de vida laboral, a corta los efectos negativos del estrés laboral, aumenta la resistencia, hay un mejor rendimiento laboral y producción; se requiere incorporar habilidades emocionales que fortalezcan la resolución de problemas y la adaptabilidad (8).

El profesional de enfermería se enfrenta constantemente a diversas situaciones que muchas veces son negativas y causan estrés a pesar de la vocación del servicio, que destaca profesionalmente, la complejidad los pacientes que tiene que tratar, lo que excede su respuesta de solución, son finalmente estresante (9).

En este contexto, el estado emocional juega un papel importante durante los períodos de estrés, incrementando o reduciendo el estrés dependiendo de cómo esté el sujeto piense o evalúe su reacción ante el evento. Por tanto, un adecuado procesamiento de las emociones internas, la conciencia de las emociones y la gestión de la llamada inteligencia emocional pueden considerarse factores protectores frente al estrés, ya que la conciencia de las emociones y la conciencia de este

nos ayudan a controlar mejor nuestras emociones, en lugar de permitir que nos paralicen u obstaculizar nuestro pensamiento (10).

Se observa en un hospital de Huaral que muchos de los profesionales de enfermería de Centro Quirúrgico desafían diversas situaciones como Cirugías de alta complejidad, personal insuficiente para hacer frente la demanda que implican estrés laboral así mismo es muy probable que el personal este presentando alteraciones emocionales y físicas es importante la inteligencia emocional ya que mediante la misma se pueden controlar los sentimientos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión atención emocional y estrés laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de un de Hospital de Huaral?

¿Cuál es la relación que existe relación entre la dimensión claridad emocional y el estrés laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral?

¿Cuál es la relación que existe relación entre la dimensión reparación de las emociones y el estrés laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre la dimensión la atención emocional con el estrés

laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral.

Identificar la relación que existe entre la dimensión la claridad emocional con el estrés laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral.

Identificar la relación que existe entre la dimensión la reparación emocional con el estrés laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio se sustenta para la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman; la teoría de la personalidad de Carl Rogers y la teoría de confort Katherine Kolcaba para sustentar la teoría de estrés laboral .

1.4.2. Metodológica

El estudio de las variables aplicadas a los profesionales de enfermería exhibirá la utilización de técnicas e instrumentos para recopilar datos sobre la correlación entre variables, examinar hipótesis y generar juicios científicos para la sociedad.

1.4.3. Práctica

Los resultados de este estudio ayudarán a la institución de salud investigada, para que determinen programas que promuevan al desarrollo de habilidades sociales para el personal de enfermería, ayudándoles a tomar decisiones competentes efectivas a nuevas situaciones ;a la comunidad social y académica investigativa podría beneficiarse de este estudio, a los profesionales de enfermería de otros hospitales del Perú, porque a partir de esta investigación será posible el desarrollo de otras.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Espacial

El estudio se realizará en un hospital de Huaral, provincia de Huaral y departamento de Lima, Perú.

1.5.2. Temporal

La investigación se desarrollará en el tiempo real en el año 2023.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Licenciados de enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del hospital.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Montañez, (11) en 2022 en Mexico en su estudio tuvo como objetivo: “Identificar la relación de las dimensiones de la inteligencia emocional y los factores de estrés laboral en el personal de enfermería durante la pandemia COVID 19 Hospital General Zonal No 1. Delegación Aguas calientes.”; tuvo una metodología observacional descriptivo de tipo transversal simple; con una muestra 154 enfermeros a se le aplicó 3 instrumentos: Factores Sociodemográficos y Laborales, Escala de Estrés en Enfermería y de Trait Meta MoodScale para la inteligencia emocional. Los resultados fueron que los valores de chi cuadrado para estrés laboral fue 9488, para la dimension atención a los sentimientos 14 277, claridad emocional 1845 y reparación de las emociones 5036. Se concluye que las dimensión de claridad emocional y reparación de las emociones no están asociados al nivel de estrés laboral ,sin embargo la inteligencia emocional en su dimensión de atención a los sentimientos y el estrés laboral si están relacionadas .

Castillo et al. (12) en el 2022 en Ecuador, realiza un análisis con el objetivo: “Analizar la inteligencia emocional y el estrés laboral presentes en los profesionales de la salud del Hospital San Luis de Otavalo”, dicho trabajo tuvo una metodología cuantitativa, correlacional, transversal, tuvo como muestra 148 profesionales de la salud; a quienes se le aplico 2 instrumentos :Escala rasgo de metaconocimientos sobre estados emocionales (TMMS-24) y estrés laboral de la OIT-OMS . Los resultados fueron una relación negativa de intensidad muy baja (-,172), indicando que un aumento de Inteligencia Emocional está relacionado a la disminución de estrés laboral. Se concluye que un aumento en la inteligencia emocional estaría relacionado con la disminución del estrés laboral (12).

Millán et al. (13) en el 2021 en Colombia, realizaron un estudio con el propósito de “identificar la relación entre la inteligencia emocional y el Estrés Laboral en el personal de enfermería del Hospital Departamental San Antonio del municipio de Roldanillo”, dicho trabajo tuvo una metodología Cuantitativa, Correlacional, Transversal ;con una muestra 31 enfermeras, se le aplico 2 instrumentos: TMMS-24 que mide dimensiones de la inteligencia emocional escala de estrés socio-laboral y EAE-S para medir los niveles de estrés. Los resultados fueron que la correlación existente entre las variables estrés laboral e inteligencia emocional fue de 0,282, considerándose una correlación positiva pero no significativa. No se identificó una correlación entre la Inteligencia Emocional y el Estrés Laboral.

Bittinger et al. (14) en el 2020 en EE.UU., elaboraron un estudio que tuvo como objetivo: “determinar la relación entre los niveles de inteligencia emocional y los niveles de estrés en el lugar de trabajo en enfermeras anestesistas”, tuvo una metodología descriptivo correlacional múltiple, con una muestra 295 enfermeras, se le aplico 2 instrumentos: la Escala de Inteligencia Emocional desarrollada por Schutte y la Encuesta de estrés en el lugar de trabajo. Los resultados fueron os resultados del estudio explica una relación significativa entre los niveles de inteligencia emocional y los niveles de estrés en las enfermeras ($r = -0,42$, $p = 0,01$). Se concluye que la inteligencia emocional es un mecanismo de afrontamiento importante que el personal de enfermería puede utilizar para reducir el estrés ocupacional.

Mesa (15) en el 2019 en España, elabora un estudio que tuvo como objetivo: “Analizar la relación entre estrés laboral percibido y ansiedad estado-rasgo, así como la asociación de ambas variables con la inteligencia emocional”, dicho trabajo tuvo una metodología Descriptiva, Correlacional. La muestra fue de 258 enfermeros, se aplicó 2 instrumentos TMMS24 Inteligencia emocional, STAI para Ansiedad y NSS Estrés laboral. Los resultados que se evidenciaron son la

existencia de correlación muy baja ($p < 0,05$) entre los factores organizacionales y las variables planteadas en el estudio ($Rho = 0,017$). Se concluye que la atención emocional, se correlaciona de forma directa y significativa con la ansiedad rasgo y estrés laboral percibido.

2.1.2. A nivel nacional

De los Ríos (16) en el año 2023 en Lima teniendo como objetivo: “Determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña,”, dicho trabajo tuvo una metodología de Estudio tipo cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo de corte transversal; muestra de 108 enfermeras, se utilizó dos instrumentos Inteligencia Emocional y de Estrés Laboral. Se evidenciaron que la reparación emocional 39.8 % nivel medio, percepción emocional 37,96% presenta un “nivel medio” y 36.11% Claridad emocional presenta un “nivel medio”. Se concluye que si existe relación significativa e inversa entre inteligencia emocional y estrés laboral ($Rho = -0,855$).

Velásquez (17) en el 2022 en Lima, cuyo objetivo tuvo: “Determinar a relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital público”, dicho trabajo tuvo una metodología de Estudio descriptiva, no experimental de corte transversal cuya muestra fue 93 profesionales. Se le aplico dos encuestas sobre Inteligencia emocional y Estrés laboral. Se evidenciaron 45,2% mantiene un nivel “Media” correspondiente a la Inteligencia emocional, no obstante, un 39,8% si bien se mantiene con una inteligencia emocional “Media”, presenta un “Alto” estrés, confluyendo que el 12,9% de este grupo humano. Concluyendo que, si existe relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral ($Rho = -0.348$).

Meléndez et al. (18) en el 2021 en Trujillo , en su estudio tuvo como como objetivo: “Determinar la asociación de la inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de unidades críticas COVID del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta – EsSalud”, dicho trabajo tuvo una metodología de Estudio aplicada correlacional; participaron un total de 62 profesionales. Los

resultados respecto al nivel de inteligencia emocional el 67,7% de enfermeras evidenció un nivel medio y el 32,3% nivel alto; así mismo con relación al nivel de estrés laboral el 54,8% de enfermeras tuvieron nivel medio y el 45,2% nivel bajo. Se concluye que hay asociación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variable 1. Inteligencia Emocional

Definición de inteligencia emocional

Sánchez X. nombra que la inteligencia emocional es una habilidad que reconoce, acepta y gestiona nuestras emociones para guiar hacia una meta deseada, alcanzándola y compartiéndola con los demás. También se refieren a Mayer y Salovey (1997) quienes definen La inteligencia emocional se define como "la capacidad de percibir, evaluar y evaluar". Expresar emociones con precisión, lograr habilidades. Fomentar pensamientos y sentimientos de competencia (o crearlos) regularlos para promover el crecimiento emocional e intelectual" (19).

a) Clasificación de inteligencia emocional de Goleman

Inteligencia Personal: este tipo está vinculado con la capacidad de relacionarte con uno mismo e incluye tres elementos básicos:

- **Conciencia de uno mismo o autoconciencia:** cómo comprender tus propias fortalezas, debilidades, estados de ánimo y emociones.
- **Autorregulación:** es la aptitud de controlar las propias emociones e impulsos.
- **Automotivación:** es la aptitud de mantener la energía y el deseo de perseguir las propias metas y objetivos

✓ **Inteligencia Interpersonal:** son las relaciones que los individuos tienen con otras personas. Este tipo de inteligencia emocional consta de dos componentes:

- **Empatía:** es comprender las emociones de los demás y hacerlas propias.
 - **Habilidades sociales:** habilidad para interactuar con otros con confianza
- (20)

Goleman dividió la inteligencia emocional en inteligencia personal e inteligencia interpersonal, las cual ambos contextos nos llevan a situaciones que se relacionan con nosotros mismos y el entorno. Esta es la respuesta a cuán verdadera es la inteligencia emocional en relación con esa taxonomía. Se puede hacer referencia a uno de estos dos aspectos de la inteligencia emocional.

Dimensiones de la variable Inteligencia Emocional

Las dimensiones son una parte fundamental que fueron materia de estudio en el presente trabajo de Investigación corresponden a:

a. Dimensión Atención emocional. Tiene que ver con la autoconciencia y la capacidad de comprender las propias emociones. Refleja los propios sentimientos, es decir en otras palabras, la capacidad de notar y expresar emociones. Comprender correctamente y claramente los puntos emocionales de los movimientos faciales, movimientos corporales o tono de voz (21).

b. Dimensión Claridad emocional. Es la capacidad de conocer y comprender nuestras emociones, saber separarlas, comprender cómo se desarrollan e integrarlas en nuestro pensamiento (22).

c. Dimensión Reparación Emocional. Al respecto, se indica la evaluación del entrenamiento, que se entiende como la capacidad de organizar niveles emocionales reales, es el poder psicoemocional más buscado que abarca acciones que no se ven afectadas por palabras

enunciativas, la razón disminuye la evidencia que los conecta, suavizan las emociones desagradables e intensifican las emociones declarativas. En resumen, para captar el funcionamiento de nuestro universo introspectivo y universo interpersonal, basta equilibrar las emociones humanas, cambiar nuestro apego emocional en diferentes momentos de las convenciones de control de emociones (23).

Teoría de Daniel Goleman

Daniel Goleman define la inteligencia emocional como la capacidad de comprender las emociones propias, las de los demás y regular sus respuestas. Es un conjunto de aptitudes que mejoran la capacidad de un individuo para adaptarse al cambio. Además, está vinculado con el refuerzo de la autoestima y las medidas de seguridad, la gestión de las emociones y la adopción de medidas para alcanzar los objetivos. Un buen cambio en el mundo sólo es posible mediante una gestión eficaz, la influencia y la empatía, así como mediante la comprensión de los sentimientos de los demás (24).

2.2.2 Variable 2. Estrés Laboral

Definición del Estrés Laboral

El estrés laboral es considerado como el proceso completo a través del cual las enfermeras perciben e interpretan su entorno en relación con su capacidad para afrontarlo.

Es la diferencia entre las expectativas y la realidad de sus condiciones laborales, o más exactamente, la distinción percibida entre demanda profesional y la capacidad para realizarlas (25).

Burgos, afirma que el estrés laboral puede provocar efectos fisiológicos o psicológicos negativos, provocando alteraciones del sueño, estrés emocional y reducción del rendimiento laboral en respuesta a estímulos laborales en el lugar de trabajo (26).

A una respuesta natural o generalizada que se manifiesta mental o físicamente, menciona que el estrés laboral como una preocupación organizacional porque afecta negativamente el desempeño laboral y muestra que los efectos del estrés laboral se derivan principalmente de la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de roles, la incertidumbre y los conflictos laborales. También cita a Purcell, quien define el estrés psicológicamente para referirse demanda externa, estímulo o fuente de estrés (27).

Tipos de estrés laboral

Episódico: Llega en un momento concreto. En esencia, este tipo de estrés no es un fenómeno a largo plazo, sino que reaparece una vez que la situación de conflicto ha remitido.

Crónico: Ocurre cuando perdura durante un período de tiempo y su influencia es evidente en las acciones, pensamientos y emociones del trabajador (28).

Niveles de estrés laboral

Bajo

Las manifestaciones físicas de la afección incluyen dolores de cabeza, dolor de espalda, espasmos musculares y cambios en la personalidad que pueden resultar en una disminución de la productividad laboral y síntomas como irritabilidad, ansiedad e insomnio.

Medio

Variaciones en los hábitos de sueño, dificultad para concentrarse, dificultades en las relaciones interpersonales, cambios en el peso corporal y en el deseo sexual, aumento del ausentismo laboral, sensación de agotamiento, confusión sobre el motivo de la presencia y desinterés general por la vida. Todos estos factores contribuyen a la indecisión.

Alto

Esto reduce significativamente la productividad laboral, aumenta el número de ausentismo y crea una impresión de insatisfacción acompañada de baja autoestima. Consumo regular y sintomático de alcohol y/o sustancias psicotrópicas; depresión, problemas de salud (29).

Dimensiones de la variable Estrés Laboral

Hacen referencia al ambiente físico, ambiente psicológico y al ambiente social.

a. Dimensión Ambiente Físico

Carga de trabajo: Es la agrupación de actividades que está sometido el trabajador durante su jornada laboral que involucran estados físico y mental, con el fin de reflejar su rendimiento (30).

b. Dimensión Ambiente Psicológico

Muerte y sufrimiento: Para los enfermeros, saber que un paciente está sufriendo y muriendo es parte del estrés del cuidado, y además de vivir la muerte del paciente, especialmente en el contexto de una pandemia, esto puede crear un ambiente estresante en el trabajo (31).

Preparación insuficiente: Las enfermeras se sienten presionadas a trabajar cuando carecen de preparación, tanto académica como espiritual, y en definitiva, comprender estos temas beneficiará emocionalmente a los pacientes (32).

Falta de apoyo: Según Pritchard y Karasick, el resultado de este tipo de apoyo es que la alta dirección brinda apoyo a los empleados respondiendo a sus preguntas y respondiendo a sus necesidades de tareas diarias (33).

Incertidumbre respecto al tratamiento: Este factor identifica situaciones como la ausencia de un médico en una situación de emergencia, lo que se convierte en una fuente de estrés

para las enfermeras, y el hecho de que los familiares del paciente no estén informados sobre el tratamiento y la condición clínica del paciente, lo que provoca (34).

No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado: Silíceo sobre el desarrollo de las personas habla de la energía que los equipos anticipan y calculan en los requerimientos reales de la empresa, se capacitan para que la empresa desarrolle y gestione bien estos equipos (35).

Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal: Si no hay claridad, continuar con la conclusión de que el puesto no está ocupado por otro debido a un cambio de área, licencia o salida, o falta de personal generara incomodidad a la agencia para la que está trabajando (32).

c. **Dimensión Ambiente Social**

Problemas de jerarquía: Simón lo define como la distribución de acuerdo a su valor se compondrá por enseñadas interconectadas siguiendo un orden (36).

Problemas entre el personal de enfermería: Pritchard y Karasik identificaron este problema como un medio y apoyo interpersonal en el que se movilizan los empleados en el ambiente laboral interno (37).

Teoría de Katherine Kolcaba y Carl Rogers

Se basa y sustenta en dos teorías:

La primera es la teoría de confort de Katherine Kolcaba determinó como una experiencia inmediata y holística en la que una persona se fortalece cuando se abordan tres tipos de necesidades de confort: paz, tranquilidad y trascendencia. Además, es importante considerar el contexto en el que se puede aplicar este confort: físico, mental, ambiental y social. Deben garantizarse unas

condiciones de trabajo óptimas y definitivamente puede evitar el estrés laboral y así aumentar Inteligencia emocional y el manejo de las emociones (38).

La segunda es la teoría de la personalidad de Carl Rogers indica que los humanos no deben ser comprendidos debido a los conflictos inconscientes que ocurren dentro de sus mentes. Debe entenderse como un fenómeno motivacional positivo en el que las personas asumen la responsabilidad de sus acciones y sus consecuencias. Sostiene que los seres humanos perciben el mundo de una manera única que representa su propia realidad según sus valores, creencias y principios, lo que los distingue de los demás y que por eso la teoría afirma que todas las personas tienen la misma Capacidad de ver el mundo según sus propias percepciones, creencias y valores (39).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Huaral.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Huaral.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la atención emocional y el estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Huaral

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la atención emocional y el estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Huaral

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la claridad emocional y el estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Huaral.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la claridad emocional y el estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Huaral.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la reparación emocional y el estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Huaral.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la reparación emocional y el estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Huaral.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se aplicará el método hipotético deductivo, se observará el fenómeno a estudiar, relación entre variables; asimismo realizarán la afirmación o negación de la hipótesis (40).

3.2. Enfoque de investigación

El estudio se en un enfoque cuantitativo, se señala la recolección de datos y analizar la información numérica (41).

3.3. Tipo de investigación

La presente investigación es tipo aplicada por que sus hallazgos permitirán comprender los fenómenos estudiados y brindar recomendaciones o soluciones a las problemáticas planteadas (42).

3.4. Diseño de investigación

Será de diseño no experimental porque no manipulara las variables, los fenómenos se plasman tal como se presentan para ser analizados en el contexto original, de corte transversal porque solo se tomará una única medición por cada unidad de investigación según la naturaleza de los datos, de nivel Correlacional, porque sé mide la relación entre ambas variables en relación con la otra con los mismos participantes y en un determinado contexto (43).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La población finita conformase todo el personal de enfermeras que trabaja en el centro quirúrgico de un Hospital Huaral; siendo un total de 55 enfermeras, según los criterios de inclusión y exclusión.

Muestra:

En nuestra investigación se tendrá consideración al 100% de la población.

Muestreo:

Se utilizará un muestreo no probabilístico serán seleccionados por conveniencia aplicando criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

Personal de enfermería que aceptan y firmen el consentimiento informado.

Personal de enfermería que tenga la especialidad en centro quirúrgico.

Personal de enfermería que actualmente este trabajando

Criterios de exclusión:

Personal de enfermería que no acepta en firmar el consentimiento informado.

Personal de enfermería que no tenga la especialidad en centro quirúrgico.

Personal de enfermería que no se encuentre laborando.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Inteligencia emocional

Variable 2: Estrés Laboral

Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1 Inteligencia Emocional	Es la capacidad del hombre al ser capaz de gestionar las emociones propias y las de los demás, comprender las diversas situaciones que las personas pueden encontrar puede ayudarlas a superar cualquier desafío que puedan tener, ayudan a las personas en su desarrollo laboral, académico, emocional y personal brindándoles un apoyo eficaz y eficiente (44).	Control y sensibilidad para percibir, comprender y adaptarse a las emociones como fuente de vitalidad y datos.	Atención emocional	Sentir Expresar	Ordinal Nada de acuerdo (0)	0–31 puntos “Mal desarrollo inteligencia emocional “
			Claridad emocional	Comprensión	Algo de acuerdo (1) Bastante de acuerdo (2)	32 – 64 puntos” Promedio desarrollo Inteligencia emocional”
			Reparación emocional	Regulación	Muy de acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)	65– 96 puntos “Buen Desarrollo Inteligencia emocional”
Variables V2 Estrés Laboral	Esto sucede debido a la alta presión laboral. El motivo suele ser la incompatibilidad de la exigencia laboral (y personal) con los recursos o capacidad para realizarlo con soltura. En ocasiones, puede deberse a factores que no están directamente vinculados al trabajador. Los síntomas pueden variar desde una leve indolencia hasta síntomas depresivos graves, que frecuentemente van acompañados de debilidad física y fatiga (45).	El estrés laboral es una respuesta fisiológica humana única porque actúa como un sistema de barrera para preparar nuestro cuerpo para nuevas situaciones que pueden provocar un mayor interés o percibirse como peligrosas.	Ambiente Físico	Carga de trabajo Muerte y sufrimiento Preparación insuficiente Falta de apoyo Incertidumbre respecto al tratamiento	Ordinal Nunca (0)	0 –33 puntos “estrés laboral Bajo”
			Ambiente Psicológico	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal Problemas de jerarquía	Alguna vez (1) Frecuentemente (2)	34 – 68 puntos “estrés laboral Medio”
			Ambiente Social	Problemas entre el personal de enfermería	Muy Frecuentemente (3)	69 – 102 puntos “estrés laboral Alto “

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizará una técnica de encuesta utilizando dos cuestionarios lo cual se recopilará información directa y anónima de la muestra.

3.7. 2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: El instrumento que se utilizará para medir la variable de inteligencia emocional fue Traite-Meta Mood Scale (TMMS) adaptado en el Perú en el estudio de Gonzales y Sánchez en el año 2020, según el coeficiente Alfa de Cronbach= 0,878, dividido en 3 dimensiones (Atención a las emociones ítems 1 al 8, claridad emocional ítems 9 al 16 y reparación emocional ítems 17 al 24). Presenta una escala de tipo Likert del 1 al 5: Nada de acuerdo = 0 punto, Algo de acuerdo = 1 puntos, Bastante de acuerdo = 2 puntos, Muy de acuerdo = 3 puntos y Totalmente de acuerdo = 4 puntos; consta de 24 ítems cuya escala valorativa será de: Inteligencia Emocional Baja: 0 a 31 puntos, Inteligencia Emocional Media: 32 a 64 puntos e Inteligencia Emocional Alta: 65 a 96 puntos (46).

Instrumento 2: El instrumento que se utilizó para medir la variable de estrés laboral fue el “The Nurssing Stress Scale” fue adaptada en el Perú por Huamaní y Olivas en el año 2021 según el coeficiente Alfa de Cronbach = 0,96, estableciendo 4 opciones de respuesta, dividido en 3 dimensiones (Ambiente Físico ítems 1, 6, 7, 9, 10,11, 13, 14, Ambiente psicológico ítems 16, 17, 18, 20,23, 32,4,10,21,22,24,26,28,30,31,2,3,5,8,12 y Ambiente Social 15,25,27,29,33,34) y en escala tipo Likert de 0 a 3 donde nunca = 0, a veces = 1, frecuentemente = 2 y muy frecuentemente = 3. Consta de 34 ítems, para la valoración se ajusta a la siguiente puntuación: Nivel de estrés bajo: 0 a 34 puntos, Nivel de estrés Medio: 35 a 68 puntos, Nivel de estrés Alta: 69 a 102 puntos) (47).

3.7.3. Validación

Para la validación del instrumento de inteligencia emocional para garantizar la legitimidad de la investigación fue mediante la evaluación de juicio de expertos en el estudio ejecutado por Gonzales y Sánchez que realizaron pruebas de validación en Perú, se aplicó Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0,818, siendo muy significativo (0,000) (46).

Para la validación del instrumento de estrés laboral fue por juicio de experto en el estudio de Huamaní y Olivas en el Perú, se obtuvo como resultado Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0,81 siendo muy significativo (0,000); (47).

3.7.4. Confiabilidad

Con respecto a la encuesta para inteligencia emocional el Nivel de Confiabilidad de este Instrumento tiene un Alpha de Cronbach de 0.878, “Muy buena” (Alpha de Cronbach 0,831 para la Atención de los sentimientos, Alpha de Cronbach 0,876 para la claridad emocional y Alpha de Cronbach 0,792 reparación emocional) (46).

Para la variable de estrés laboral lograron que la confiabilidad se estimara a través del Alfa de Cronbach de 0.976, “Muy alta” (Alpha de Cronbach 0.89 Ambiente físico, Alpha de Cronbach 0.95 Ambiente psicológico y Alpha de Cronbach 0.91 Ambiente social) (47).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos serán incluidos en la base de datos del software Excel 2021, donde saldrán los resultados del registro de información de los instrumentos utilizados: Escala de Trait Meta-Emotion para Inteligencia Emocional y Escala de Estrés de Enfermería para Estrés Laboral. En base a esto, se construirán gráficos de barras que coincidan con los estudios de antecedentes. Se creará una tabla de entrada (dos dimensiones) considerando las dos variables en estudio, y se

utilizará una tabla de contingencia para determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral. También se utilizará la prueba no paramétrica de chi-cuadrado aplicada a variables cualitativas, pero en escala ordinal; utilizando SPSS versión 26.

3.9. Aspectos éticos

Se aplicará los principios éticos:

Beneficencia: La moral del personal de salud no se ve comprometida relación del instrumento.

No maleficencia: Las respuestas no serán publicadas, los datos y calificaciones recibidas se mantendrán estrictamente confidenciales.

Autonomía: El personal de enfermería puede participar ya que la encuesta es anónima para proteger la confidencialidad.

Justicia: Todos los encuestados serán tratados como individuos, se les brindarán orientación única al personal antes, durante y después de la encuesta con buena relación y cortesía. También quedan excluidas las prácticas discriminatorias.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023																			
	Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Revisiones bibliográficas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Selección de información				X	X															
Planteamiento del problema					X	X														
Formulación del problema						X	X													
Objetivos de la investigación							X	X												
Enfoque y diseño de la investigación								X	X											
Bases teóricas									X	X	X									
Formulación de la Hipótesis											X									
Metodología y tipo de diseño												X								
Población y Muestra													X							
Variables y operacionalización														X						
Técnicas e instrumentos de la recolección de datos														X	X					
Plan de procesamiento y análisis de datos															X	X				
Cronograma de actividades																	X	X		
Recursos a utilizarse para el desarrollo del estudio																			X	
Sustentación de informe final																				X

4.2. Presupuesto

MATERIALES	2023		TOTAL
	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	
EQUIPOS			
LAPTOP	01	S/ 2500.00	S/2500.00
USB	01	S/50.00	S/50.00
ÚTILES DE ESCRITORIO			
lapiceros	40	S/ 2.00	S/80.00
lápices	10	S/1.00	S/20.00
Hojas bond A-4	3000	S/0.10	S/ 300.00
correctores	20	S/20.00	S/ 20.00
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO			
Impresiones	4000	S/0.20	S/800
RECURSOS HUMANOS			
Digitador	1	S/350.00	S/350.00
Estadístico	1	S/800.00	S/800.00
IMPREVISTOS		S/300.00	S/300.00
		TOTAL	S/5220.00

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería. [Internet]. Washington D.C.: OPS/OMS; 2020 [consultado 13 octubre 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>.
2. Colegio de Enfermería Pontevedra. Situación de la enfermería en el mundo. Informe del Consejo Internacional de Enfermería y la Organización Mundial de la Salud. [Internet]. España: COEPO; 2020. [consultado 13 octubre 2023]. Disponible en: <https://coepo.com/Colegio/informe-situacion-de-la-enfermeria-en-el-mundo/>
3. Gracia M, García L, Martínez P, Benito A, Gonzalo L, González D. La inteligencia y la salud emocional en enfermería. Revista Sanitaria de Investigación. [Internet]. 2023. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-inteligencia-y-salud-emocional-en-enfermeria/>
4. Organización de las naciones Unidas. Organización internacional del trabajo. [Internet]. Nueva York.: ONU/OIT, 2019 [consultado 13 octubre 2023]. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
5. Colegio Internacional de Enfermero. Informe sobre el Día Internacional de la Enfermera. [Internet]. Ginebra.: CIE;2023 [consultado 13 octubre 2023]. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-07/ICN_IND_2023_Report_SP.pdf
6. Antara D. Trabajadores Con Estrés Están Propensos Al Síndrome De Burnout. Diario Médico. [Internet].;2018 [consultado 13 octubre 2023]. Disponible en:

<https://www.diariomedico.pe/trabajadores-con-estres-estan-propensos-al-sindrome-de-burnout/>

7. Bueno F, Barrientos S. Cuidar al cuidador: El impacto emocional de la epidemia de coronavirus en enfermeras y otros profesionales de la salud. [Internet]. España; 2021; S35-S39, [consultado 13 de octubre]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120303028?via%3Dihub>.
8. Castaño J, Páez M. Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en jóvenes profesionales. Informes Psicológicos. [Internet]. España; 2020; [consultado 13 de octubre]. Disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/201>
9. García A. Estrés laboral y cuidado de enfermería, centro quirúrgico del hospital agosto Hernández Mendoza. Revista Enfermería la Vanguardia. [Internet]. Perú; 2020; [consultado 14 de octubre]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/338934151_ESTRES_LABORAL_Y_CUIDADO_DE_ENFERMERIA_CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL AUGUSTO HERNANDEZ_MENDOZA_ICA-_2016
10. Díaz E. La inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés en personal de enfermería. Universitat de Illes Balears. [Internet]. España; 2019; [consultado 14 de octubre]. Disponible en: https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/150706/Diaz_Boned_Elena.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Montañez M. Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería durante la pandemia Covid 19 el Hospital general zona N°1 Aguascalientes. [Tesis para obtener el grado de especialista en medicina familiar]. Aguascalientes: Instituto Mexicano del Seguro Social; 2022.Disponible en: <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/11317/2228/456566.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
12. Castillo G., Males A. Inteligencia emocional y estrés laboral en profesionales de la salud Hospital San Luis de Otavalo. [Tesis para optar al título de Psicóloga Clínica]. Riobamba: Universidad Nacional De Chimborazo; 2022.Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10225>
13. Millán P., Escandón M. La Inteligencia Emocional y su relación con el Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Departamental San Antonio del Municipio de Roldanillo, Valle. [Tesis para optar al título de Psicóloga]. Pereira: Universidad Católica de Pereira; 2021.Disponible en: <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/8291>
14. Bittinger A, Dunn K, Hranchook A, Estelle C. Relación entre la inteligencia emocional y los niveles de estrés ocupacional entre enfermeros anestesistas registrados certificados [Internet].2020; 88(5): 398-404. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32990210/>
15. Mesa N. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. [Internet].2020; vol.13 no.3. Disponible en https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300010.

16. De los Ríos M. Inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña. [Tesis para optar grado académico de Maestro de Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9205/T061_06798963_M.pdf?sequence=1
17. Velázquez M. Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público. [Programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84046/Vel%C3%A1squez_GMC-SD.pdf?sequence=1
18. Meléndez M, Otiniano S. Inteligencia Emocional asociada al Estrés Laboral en enfermeras de unidades críticas Covid del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta-EsSalud. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, 2021. Disponible en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8497>
19. Hernández X. La inteligencia emocional en las relaciones laborales y sus efectos en la productividad. [Tesis para optar Grado en Relaciones laborales]. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona, 2019. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2019/213051/TFG_xsanchezhernandez.pdf
20. Baumann H. Tipos de inteligencia emocional. [Internet]. Perú: Crehana, 2022; [consultado 16 de octubre]. Disponible en: <https://www.crehana.com/blog/desempeno/tipos-de-inteligencia-emocional/>

21. Castro S, Alguacil M, Pañellas M, La atención emocional y la relación con la autoestima, la autoconfianza y las relaciones con los padres y con los pares: un estudio en adolescentes españoles y mexicanos. INFAD. [Internet]. 2018, pp: 403-411. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832329040.pdf>
22. Paredes J, Vidaurre M, Calonge D, Revista de Investigación en Ciencias de la Educación.2018, pp: 38-47. Disponible en: <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/43/118>.
23. Gonzáles A, Moreno J, Pacheco M, Carrero A, Villamizar D, Ficha técnica regulación emocional. Mi Familia. [Internet]; 2020. Disponible en: https://www.icbf.gov.co/system/files/procesos/pu5.g1.mo18.pp_ficha_tecnica_-_regulacion_emocional_v1.pdf
24. Iberdrola. Inteligencia emocional, la 'soft skill' más demandada en el ámbito laboral.; [Internet]. España; 2023. Disponible en: <https://www.iberdrola.com/talento/que-es-inteligencia-emocional>
25. Wei L,Sheiunt H, Chao W,Chia Y, A study on work stress, stress coping strategies and health promoting lifestyle among district hospital nurses in Taiwan [Internet]2021; 53(5):377-832011 .Disponible: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21778658/>
26. Onofre L, Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito. [Maestría Profesional en Desarrollo del Talento Humano]. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. 2021.Disponible: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

27. Gabel R, Peralta R, Paiva Aguirre R, Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. RVG.2021; pp. 271-290.
28. Mingrone A, Tipos de estrés laboral. [Internet] España: Psicología en línea;2023 [consultado 20 de octubre]. Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/tipos-de-estres-laboral-7008.html>
29. Choque M, Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de enfermería del área Covid del hospital III Essalud. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias: Administración y Gerencia en Organizaciones de Salud.]. Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa.; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4fbecd11-8b8d-4aa2-907a-010bfda56aae/content>.
30. Euroinnova. Que es la carga Laboral. [Internet]. España: International Online Education [consultado 22 de octubre]. Disponible en: <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-la-carga-laboral>.
31. García B, Araujo E, García García Sentimientos que manifiestan las enfermeras ante la muerte de su paciente. Studocu. [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.studocu.com/cl/document/universidad-de-aconcagua/proceso-de-enfermeria/sentimientos-que-manifiestan-las-enfermeras-ante-la-muerte-de-un-paciente/36739016>
32. Castillo A, Torres N, Ahumada A, Cardenas K, Licon S. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). Scielo. [Internet]2018; 30 (1): 34-43. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a05.pdf>.

33. Olaz A, El clima laboral. Revista de ciencias sociales [Internet] 2018; pp. 1-35. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>.
34. Graneros J, Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería. [Tesis para optar el grado de maestro en comportamiento organizacional con mención en gestión de recursos humanos]. Lima: Universidad Cayetano Heredia. Lima; 2018. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6451/Factores_GranerosTairo_Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=.
35. Hoyos Estrés laboral. Junta de Andalucía [Internet] 2018. Disponible en https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5af958726e177_estres_laboral_informe_pslt.pdf.
36. García J, La Comunicación Médico-Enfermera. Implicaciones para el paciente, barreras y estrategias de mejora. [Tesis para optar el grado de enfermería]España: Universitat de les Illes Balears; 2018 Disponible en: https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/4265/Garcia_Jimenez_Ana_Belen.pdf?sequence=1&isAllowed=.
37. Teresinha S, Giacomelli A, Auxiliadora M, Azevedo . Conflict in Nursing Management in the Hospital Context.Scielo[Internet]2019; 19(2):362-9. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/pWhnDkhK6xkRLVtknMvwVGw/?format=pdf&lang=es>.
38. Bosch A, Falcó A, Alcolea S, Domínguez M, Santaolalia M, Jordán I. La teoría del confort en los cuidados enfermeros. [Internet]. Barcelona;2022 [Revisado 22 de octubre]. Disponible en: <https://e-rol.es/la-teoria-del-confort-en-los-cuidados-enfermeros/>

39. Fernández M, Una reflexión sobre la motivación laboral y la automotivación. [Internet] Barcelona: Psicología y Mente; 2023[Revisado 22 de octubre]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-personalidad-carl-rogers>.
40. Farji A, Una forma alternativa para la enseñanza del método hipotético-deductivo. Scielo. [Internet] 2018; v.32 n.10. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0378-18442007001000015.
41. Arteaga B, Enfoque cuantitativo: métodos, fortalezas y debilidades. [Internet]. Colombia: Testiteforme;2020 [Revisado 22 de octubre]. Disponible: <https://www.testsiteforme.com/enfoque-cuantitativo/>.
42. Monje C, Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. [Internet]. Neiva: 2021; [Revisado 22 de octubre]. Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>.
43. Muguira A, Diseño de investigación. Elementos y características. Question pro. [en línea]. Brasil: QuestioPro;2023[Revisado 22 de octubre]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/disenio-de-investigacion/>.
44. Petreñas A, La relevancia de la inteligencia emocional en la salud. [Internet]. Barcelona: ITA;2022 [Revisado 22 de octubre]. Disponible en: <https://italudmental.com/blog/link/357>.
45. Prevecon; El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo [Internet] España:2018 [Revisado 22 de octubre]. Disponible en: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>.

46. González E, Sánchez S, Inteligencia emocional y estrés laboral en Los profesionales de un centro de salud.[Para optar 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>.
47. Olivas E, Huamaní M, Nivel de estrés en los Enfermeros que laboran en los servicios Covid-19 de un Hospital. [Tesis para obtener el título profesional de licenciadas en enfermería]. Huacho: Universidad Cesar Vallejo; 2021.Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74444/Huaman%C3%AD_VMI-Olivas_IEP-SD.pdf?sequence=1.

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral - 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión atención emocional y estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un de Hospital de Huaral?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe relación entre la dimensión claridad emocional y el estrés laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe relación entre la dimensión reparación emocional y el estrés laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión la atención emocional con el estrés laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión la claridad emocional con el estrés laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión la reparación emocional con el estrés laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Huaral.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la atención emocional y el estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Huaral</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la claridad emocional y el estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Huaral.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la reparación emocional y el estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital Huaral.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Inteligencia emocional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atención emocional - Claridad emocional - Reparación emocional <p>Variable 2</p> <p>Estrés Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente Físico - Ambiente Psicológico - Ambiente Social 	<p>Método de la investigación Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque de la investigación Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación Aplicado</p> <p>Diseño de la investigación No experimental, Correlacional y transversal</p> <p>Población 55 enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral</p> <p>Muestreo Muestreo No Probabilístico por Conveniencia</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionarios</p>

Anexo 2. Instrumentos

INSTRUMENTO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL TRAIT META-MOOD SCALE (TMMS 24)

1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral Lima 2023. Por lo cual le pedimos a Ud. su colaboración en el proyecto de investigación, agradeciendo su participación.

2. DATOS PERSONALES

- Edad: años
- Tiempo laborando en el servicio:
- Sexo: () varón () mujer

3. INSTRUCCIONES:

4. A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una X la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. (NA: nada de acuerdo, AD: algo de acuerdo, BA: bastante de acuerdo, MA: muy de acuerdo, TA: total de acuerdo).

N°	ITEMS	NA	AD	BA	MA	TA
Dimension 1: Atención Emocional.						
1	Presto mucha atención a mis sentimientos.					
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones					

4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente					
7	A menudo pienso en mis sentimientos.					
8	Presto mucha atención a como me siento					
Dimension 2: Caridad Emocional.						
9	Tengo claro sentimientos					
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos					
11	Casi siempre sé cómo me siento					
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas					
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
14	Siempre puedo decir cómo me siento					
15	A veces puedo decir cuáles son mis sentimientos					
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					
Dimensión: Reparación Emocional						
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la Vida.					
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

**INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL
VERSIÓN CASTELLANA DE LA ESCALA "THE NURSING STRESS
SCALE - NSS"**

1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral Lima 2023. Por lo cual le pedimos a Ud. su colaboración en el proyecto de investigación, agradeciendo su participación.

2. INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una X la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. (N: nunca, AT: algún tiempo, F: frecuentemente, MF: muy frecuentemente).

N°	ITEMS	N	AL	F	MF
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
3	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
4	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
5	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
6	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.				
7	Personal y turno imprevisible.				
8	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
9	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejemplo tareas administrativas).				
10	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				

11	No tener tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería.				
12	El médico no está presente en una urgencia médica.				
13	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
14	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				
15	No sentirse preparado para ayudar a los familiares de los pacientes sus necesidades emocionales				
16	Realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos a los pacientes				
17	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
18	La muerte de un paciente.				
19	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
20	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
21	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia de un paciente.				
22	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
23	Ver a un paciente sufrir.				
24	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
25	Recibir críticas de un supervisor				
26	No saber qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
27	Problemas con un supervisor				
28	No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio				
29	Problemas con uno o varios médicos.				
30	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio				
31	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio los sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos, hostilidad).				
32	Sentirse impotente en el caso de que un paciente no presente mejoría.				

33	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio				

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigadores : Pajuelo Limo, Doris Elena
 Título : “**Inteligencia Emocional y estrés laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Huaral, - 2023**”

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Inteligencia Emocional y estrés laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Huaral, - 2023”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, *Pajuelo Limo, Doris Elena*. El propósito de este estudio es: Determinar cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las Enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Huaral. La realización apoyará/aprobará para que otras personas prosigan investigando y desarrollen más estudios.

Procedimientos:

Si Usted acepta participar en este estudio se hará lo consecuente:

- Interpretar detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Contestar las interrogantes enunciadas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede tardar 20 minutos y los resultados la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o guardara respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se requiere que resuelva el cuestionario.

Su colaboración en el estudio es plenamente voluntaria y puede abandonar en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con saber los resultados de la investigación, así mismo se realizará un proyecto para disminuir el estrés laboral de las enfermeras de un hospital de Huaral.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Asimismo, no obtendrá ningún incentivo económico.

Confidencialidad:

Se guardará la información con códigos. Si los resultados de esta investigación son publicados, no se evidenciará ninguna información que permita su identificación.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá aislarse de éste en cualquier momento, o no colaborar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con *Pajuelo Limo, Doris Elena* c y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

He leído detenidamente el Consentimiento Informado y acepto voluntariamente participar en este estudio, entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres: Doris Pajuelo limo

DNI: 72450716

Anexo 4. Reporte de similitud TURNITIN

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	Submitted on 1685851257289 Submitted works	1%
2	uwiener on 2023-03-29 Submitted works	1%
3	Submitted on 1692327676732 Submitted works	1%
4	uwiener on 2024-01-03 Submitted works	<1%
5	bdigital.dgse.uaa.mx:8080 Internet	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
7	Universidad Wiener on 2023-10-14 Submitted works	<1%
8	dspace.unach.edu.ec Internet	<1%