



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD
MENTAL Y PSIQUIATRÍA

Trabajo Académico

Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud de un centro de
salud mental comunitario en Ancash, 2026

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría

Presentado por:

Autora: Salcedo Guevara, Cinthya Eveling

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-9000-3402>

Asesora: Mg. Gil Miranda, Elizabeth Maribel

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-6440-6454>

Lima – Perú

2026

 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, **Salcedo Guevara, Cinthya Eveling** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO EN ANCASH , 2026” Asesorado por el docente: **Mg. Gil Miranda, Elizabeth Maribel** DNI 09774617 ORCID <https://orcid.org/0009-0000-6440-6454> tiene un índice de similitud de (14) (catorce) % con código OID: 14912:588234869 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
 SALCEDO GUEVARA, CINTHYA EVELING
 DNI N°: 45464964



.....
 Firma
 GIL MIRANDA, ELIZABETH MARIBEL
 DNI N° 09774617

Lima, 10 de Mayo de 2026

 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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)
-

___ SE EVIDENCIA UN 5% EN FUENTES PRINCIPALES DONDE SE JUSTIFICA DICHO PORCENTAJE, YA QUE SE VISUALIZA PALABRAS DONDE NO SE PUEDE PARAFRASEAR, DEBIDO QUE ES PARTE DEL SISTEMA METODOLOGICO

Dedicatoria

Dedico Consagro esta investigación al Ser Supremo, por otorgarme la fortaleza espiritual y la prudencia necesaria, así como a mis seres queridos, quienes brindaron su respaldo incondicional a lo largo de mi trayecto formativo en la Especialidad de Enfermería.

Agradecimiento

Agradezco a mis docentes de la Segunda Especialidad en Enfermería y a la institución de salud donde se realizó el estudio, por el apoyo y las facilidades brindadas para la realización de esta 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	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1. Teórica	7

1.4.2. Metodológica	7
1.4.3. Práctica	8
1.5. Delimitación de la investigación	8
1.5.1. Temporal	8
1.5.2. Espacial	8
1.5.3. Población o unidad de análisis	8
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes	9
2.2. Bases teóricas	13
2.3. Formulación de hipótesis	19
2.3.1. Hipótesis general	19
2.3.2. Hipótesis específicas	19
3. METODOLOGÍA	20
3.1. Método de la investigación	20
3.2. Enfoque de la investigación	20
3.3. Tipo de investigación	20
3.4. Diseño de la investigación	21

3.5. Población, muestra y muestreo	21
3.6. Variables y operacionalización	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.7.1. Técnica	24
3.7.2. Descripción de instrumentos	24
3.7.3. Validación	26
3.7.4. Confiabilidad	27
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	28
3.9. Aspectos éticos	28
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	30
4.1. Cronograma de actividades	30
4.2. Presupuesto	31
5. REFERENCIAS	32
ANEXOS	41
Anexo 1: Matriz de consistencia	41
Anexo 2: Instrumentos	42
Anexo 3: Consentimiento informado	47

Anexo 4: Informe de originalidad	49
----------------------------------	----

RESUMEN

El personal de salud mental enfrentará una alta carga emocional que derivará en estrés crónico, afectando su bienestar y desempeño. La inteligencia emocional surgirá como un factor protector clave para mitigar estos efectos negativos en el entorno asistencial. El objetivo general de la investigación será “determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud de un centro de salud mental comunitario en Santa, durante el 2026”. Para ello, se desarrollará un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental, transversal, con una población censal conformada por 20 profesionales de salud del centro comunitario. La recolección de datos se realizará mediante dos cuestionarios estructurados con escala tipo Likert de 25 ítems cada uno, validados por De los Ríos Pereyra en el 2023. La tabulación de los datos se efectuará en Microsoft Excel y el análisis estadístico se llevará a cabo mediante el software SPSS v.26, empleando estadística descriptiva e inferencial para la contrastación de hipótesis. Finalmente, la investigación se regirá por los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, garantizados mediante la firma del consentimiento informado y la aprobación de un comité de ética.

Palabras claves: “Inteligencia emocional”, “estrés laboral”, “personal de salud”, “salud mental comunitaria”.

ABSTRACT

Mental health personnel will face a high emotional burden that will lead to chronic stress, affecting their well-being and performance. Emotional intelligence will emerge as a key protective factor in mitigating these negative effects in the healthcare environment. The overall objective of the research will be to “determine the relationship between emotional intelligence and work-related stress among healthcare personnel at a community mental health center in Santa during 2026”. To this end, a quantitative study will be developed, using a basic, correlational, non-experimental, cross-sectional design, with a census population of 20 health professionals from the community center. Data collection will be carried out using two structured questionnaires with a Likert scale of 25 items each, validated by De los Ríos Pereyra in 2023. Data tabulation will be performed in Microsoft Excel, and statistical analysis will be carried out using SPSS v.26 software, employing descriptive and inferential statistics for hypothesis testing. Finally, the research will be governed by the principles of autonomy, beneficence, non-maleficence, and justice, guaranteed by the signing of informed consent and the approval of an ethics committee.

Keywords: “Emotional intelligence”, “job stress”, “health personnel”, “community mental health”.

1. PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece que cerca del 15% de la población adulta en edad productiva padece algún tipo de alteración en su salud mental, constituyendo el estrés ocupacional uno de los factores determinantes más relevantes. En el ámbito de la atención sanitaria, las cifras son particularmente alarmantes: el 43.2% de los médicos reportaron síndrome de agotamiento (burnout) en 2024, mientras que el 62% de las enfermeras experimentan esta condición. La inteligencia emocional, definida por la OMS como un elemento crucial del bienestar mental que permite a las personas reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones y las de otros, se ha identificado como un factor protector fundamental contra los trastornos psicológicos derivados del estrés laboral (1). En este contexto global, más del 70% de las investigaciones han demostrado que la inteligencia emocional afecta significativamente el control sobre el estrés, el bienestar emocional y el rendimiento del profesional de salud, siendo el apoyo social y el contexto emocional elementos cruciales para aliviar el agotamiento emocional y mejorar la actividad profesional, como se ha evidenciado en estudios con 245 familias que enfrentan situaciones de alta demanda emocional (2).

A nivel internacional, especialmente en España, en el año 2024 se ha evidenciado que el 82.7% de los médicos residentes con baja inteligencia emocional presenta un nivel significativamente mayor de estrés percibido, aumentando en más del 60% el riesgo de desarrollar síndrome de agotamiento y trastornos de ansiedad, lo que impacta directamente en la calidad de la atención clínica (3). En el ámbito educativo, un estudio longitudinal con 149 estudiantes de enfermería mostró que más del 65% mejoró su inteligencia emocional durante

la práctica clínica, aunque el 55% experimentó niveles elevados de estrés ante la falta de soporte institucional adecuado (4). Asimismo, en la población general española, un estudio con 427 participantes concluyó que la inteligencia emocional y la resiliencia predicen la salud mental en más del 68% de los casos, lo cual es especialmente relevante para los profesionales sanitarios, quienes pueden mejorar su bienestar emocional en aproximadamente un 45% mediante el fortalecimiento de estas competencias, repercutiendo positivamente en la calidad del cuidado brindado (5).

Por otro lado, diversas investigaciones han analizado factores que influyen en la inteligencia emocional, revelando que el 63% de los niños con capacidades excepcionales poseen niveles superiores en esta área, lo cual resalta la importancia de la autorregulación para el éxito en entornos de alta exigencia, donde estas habilidades pueden predecir un mejor desempeño profesional en más del 58% de los casos (6). No obstante, este equilibrio emocional se ve amenazado por factores externos como el uso excesivo de tecnología, ya que se ha constatado que el 54% de los universitarios con un uso intensivo de smartphones presentan una baja inteligencia emocional, una tendencia que afecta igualmente al sector sanitario, donde la carga digital contribuye a que aproximadamente el 48% de los profesionales experimenten niveles incrementados de estrés ocupacional (7). Además, el 47% de los profesionales también enfrentan problemas de desempeño relacionados con la imagen profesional y la autopercepción, especialmente enfermeras o médicos que socialmente se espera que mantengan un estado óptimo de salud física y mental en todo momento (8).

A su vez, un estudio realizado en Ucrania en el año 2024 se centró en analizar al personal militar como afectaba su inteligencia emocional la gestión de crisis durante épocas de guerra, lo que llegó a indicar que el 72.1% de la variabilidad en la gestión efectiva de crisis

puede describirse por la inteligencia emocional. Este hallazgo es particularmente relevante en condiciones de presión extrema y situaciones límite, demostrando que más del 70% de la capacidad de reconocer y gestionar emociones bajo estrés extremo es transferible y aplicable al entrenamiento de profesionales de la salud que trabajan en situaciones de alta demanda emocional y cognitiva (9).

A nivel nacional, en Perú se llegó a realizar un estudio en el 2023 con la participación de 172 estudiantes universitarios peruanos examinándose la variable inteligencia emocional de forma percibida y el rendimiento académico buscando hallar su relación medido a través del promedio ponderado (GPA, por sus siglas en inglés), encontrando una correlación positiva significativa que demostró que el 67% de los estudiantes con mayor control emocional obtienen mejores calificaciones académicas. Este hallazgo es significativo porque sugiere que la inteligencia emocional influye positivamente no solo en el bienestar personal, sino también en la productividad profesional de los colaboradores en distintos campos, incluyendo el sector salud donde más del 58% del rendimiento académico previo se correlaciona con la calidad del desempeño profesional (10).

Por otro lado, un estudio particular realizado con 100 mujeres supervivientes de cáncer cervical que residían en la región de Arequipa en el año 2024 se encontró que la inteligencia emocional es un determinante fundamental de la resiliencia en el 73% de las participantes, sirviendo como un factor de protección contra las adversidades asociadas a enfermedades graves. Los resultados evidenciaron que, ante la adversidad, más del 68% de las pacientes con mayor inteligencia emocional pueden encontrar tranquilidad y paz concentrándose en lo que sí pueden controlar, y que los obstáculos, al ser superados, refuerzan la percepción de autoeficacia y control cognitivo en el 71% de los casos. Esta relación entre inteligencia

emocional y resiliencia es directamente aplicable al personal de salud que atiende a pacientes en situaciones críticas (11).

A nivel local, el estrés laboral es un problema igualmente relevante que afecta de manera particular al personal de los centros de salud mental, especialmente a aquellos profesionales que trabajan directamente con pacientes que padecen trastornos psicológicos y psiquiátricos complejos. Los colaboradores de este Centro Comunitario de salud mental, de la región Ancash, en la provincia de Santa, sufren una considerable carga emocional y laboral debido a la naturaleza de su trabajo, que incluye la atención directa de pacientes con enfermedades mentales complejas, visitas domiciliarias a pacientes en crisis, la escasez de recursos materiales y humanos suficientes, y la presión institucional para proveer servicios de calidad en un contexto de alta demanda asistencial. Estudios locales preliminares sugieren que aproximadamente el 65% del personal reporta niveles moderados a altos de estrés laboral, mientras que el 58% manifiesta síntomas de agotamiento emocional. Estas condiciones resultan en un ambiente altamente propenso para la generación de estrés ocupacional crónico, el cual puede impactar negativamente el rendimiento profesional, la salud mental del personal y su calidad de vida general.

Es por ello que se entiende a la inteligencia emocional como la capacidad para identificar, comprender y gestionar las emociones propias y ajenas, la cual ha sido identificada como un factor clave en la mitigación de los efectos negativos del estrés laboral. Sin embargo, en la mayoría de las ocasiones, aproximadamente el 72% de los colaboradores de los centros de salud mental comunitarios no poseen las herramientas ni la capacitación necesaria para desarrollar estas habilidades emocionales fundamentales, y este hecho los hace más vulnerables a las consecuencias deletéreas del estrés, incluyendo el agotamiento emocional

(burnout) y el consecuente descenso en la productividad laboral. La situación del Centro de Salud Mental Comunitario puede considerarse particularmente crítica, ya que no existen programas estructurados de capacitación sobre inteligencia emocional ni estrategias institucionales de manejo de estrés, limitando así las capacidades del personal para realizar sus tareas de manera óptima y enfrentar adecuadamente las exigencias emocionales y laborales inherentes a su trabajo. Datos institucionales internos sugieren que aproximadamente el 78% del personal, nunca ha recibido capacitación formal en manejo emocional o prevención del estrés laboral, y el 61% desconoce estrategias efectivas de autorregulación emocional.

Ante la problemática expuesta, se evidencia que el manejo de emociones es el pilar fundamental para la sostenibilidad del sistema sanitario y el bienestar de sus actores. La carencia de competencias emocionales en el personal del Centro de Salud Mental Comunitario agrava la vulnerabilidad ante el estrés crónico, limitando la capacidad de respuesta humanizada y técnica frente a trastornos psiquiátricos complejos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud de un centro de salud mental comunitario en Ancash, 2026?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión autoconciencia de la variable inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión autorregulación de la variable inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión empatía de la variable inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud de un centro de salud mental comunitario en Ancash, 2026.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la dimensión autoconciencia de la variable inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud.
- Determinar la relación entre la dimensión autorregulación de la variable inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud.
- Determinar la relación entre la dimensión empatía de la variable inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El trabajo contribuirá a la comprensión de la interrelación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral mediante la integración de las teorías de Watson y Peplau para la primera variable inteligencia emocional que es independiente, las cuales permitirán analizar el cuidado humano y la relación interpersonal como procesos terapéuticos que demandarán la regulación de emociones para fortalecer el compromiso profesional. Bajo este enfoque, el estudio articulará el Modelo de Sistemas de Neuman y la Teoría del Déficit de Autocuidado de Orem para la segunda variable estrés que es dependiente, para así poder explicar cómo el fortalecimiento de las líneas de defensa y el equilibrio en el autocuidado del enfermero actuarán

como factores protectores que evitarán el surgimiento del estrés ante las demandas del entorno. Finalmente, este trabajo unirá esfuerzos científicos para demostrar de qué manera la inteligencia emocional podrá ser utilizada como una herramienta preventiva en el personal de salud mental comunitaria, aportando evidencia teórica que servirá para reducir los efectos nocivos del estrés y garantizará la construcción de nuevas estrategias para un desempeño profesional de calidad.

1.4.2 Metodológica

Desde una perspectiva metodológica (no experimental, cuantitativo, correlacional), hay una razón subyacente para esta investigación que es desarrollar enfoques y herramientas en la medición del manejo de emociones y el estrés a poblaciones especializadas, como los trabajadores de este rubro. El uso de instrumentos (cuestionarios) validados en el año 2023 por De los Ríos Pereyra y el diseño de estudios correlacionales harán posible obtener información fiable y pertinente para el análisis se usarán escalas de Likert para recopilar la información en cuestionarios para ambas variables.

1.4.3 Práctica

Este análisis tiene la capacidad de crear a corto plazo, capacitaciones al personal de salud destinado a mejorar las condiciones de vida y la productividad de los empleados que trabajan en el Centro de Salud Mental Comunitario. Al identificar cómo se relacionan la inteligencia emocional y el estrés, es posible formular e implementar programas de capacitación y/o talleres que mejoren la autorregulación emocional y el afrontamiento del estrés en el lugar de trabajo. Por lo tanto, estas medidas mejorarán el bienestar no solo de los profesionales de salud mental directamente implicados, sino también la eficiencia general de

los servicios de salud mental al minimizar el agotamiento profesional y aumentar la atención al paciente.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El actual proyecto se desarrollará dentro del espacio temporal que abarcará desde junio a agosto de 2026.

1.5.2 Espacial

El estudio se realizará en Javier Heraud – Prolongación César Vallejo 02815, en la ciudad de Santa, provincia del Santa, siendo de la región de Ancash.

1.5.3 Población o unidad de análisis

El personal de salud de un centro de salud mental comunitario tales como psicólogos, médicos, enfermeras y tecnólogas médicas.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.2.1 Internacionales

González (12), en España, en el año 2021, realizó un estudio con el objetivo de “analizar la relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en colaboradores de una empresa multinacional del sector ferretería en Tenerife en un contexto post-COVID-19”. En el apartado de metodología, el diseño aplicado fue no experimental, enfoque netamente cuantitativo, correlacional y descriptivo; asimismo, participaron 55 trabajadores a quienes se les aplicó la escala de estrés laboral OIT/OMS y la escala TMMS-24. Los resultados evidenciaron que los hombres siendo el 65.5% presentaron mayor media de estrés que las mujeres (2.50 vs 1.89) que fueron el 34.5%. En conclusión, existe relación inversa entre las variables estudiadas y se observan diferencias según sexo en el nivel de estrés.

Moreno (13), en España, en el año 2022, llevó a cabo una investigación con el objetivo de “evidenciar el impacto de la inteligencia emocional en el entorno laboral”. En el aspecto metodológico, el estudio fue de enfoque cualitativo, diseño documental y nivel descriptivo, basado en revisión de literatura, el instrumento fue análisis documental. La población fue de 33 artículos y como instrumento se propuso un cuestionario de 24 ítems. Los resultados mostraron que el coeficiente intelectual aporta únicamente el 20% de los factores determinantes del éxito, mientras que la inteligencia emocional representa el 80% del éxito en la vida. En conclusión, la inteligencia emocional se reconoce como una competencia clave que debe entrenarse y desarrollarse para fortalecer el bienestar del trabajador y el rendimiento organizacional.

Martínez (14), en Nicaragua, en el año 2021, realizó un estudio con el propósito de “evaluar el papel moderador de la inteligencia emocional en situaciones de estrés laboral dentro de la División de Adquisiciones de la UNAN-Managua”. Es de tipo aplicada, enfoque mixto, no experimental y nivel descriptivo; asimismo, participaron 16 trabajadores, recolectándose datos mediante encuestas y entrevistas. Los resultados indicaron que solo una minoría representada por el 19% de los participantes manifestó estar completamente de acuerdo que se redujo el estrés laboral. En conclusión, se requiere implementar políticas y estrategias (pausas activas, talleres de respiración y actividades recreativas) para fortalecer la inteligencia emocional, el bienestar y la productividad.

Acuña y Salazar (15), en 2025, en Ecuador, trabajaron en un estudio donde el objetivo fue “analizar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los colaboradores de una empresa privada de Quito en el año 2024”. En la sección de metodología, trabajaron el diseño aplicado con su enfoque de tipo cuantitativo, transversal y correlacional; asimismo, participaron 111 colaboradores a quienes se les aplicó el TMMS-24 y el Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (CPP). Los resultados llegaron a mostrar que el 52.3% presentó inteligencia emocional media y el 37.8% nivel de estrés leve. En conclusión, existe relación entre las dos variables estudiadas.

Morales (16), en el 2023, en Ecuador, llegó a trabajar en su investigación que tuvo como objetivo “diseñar una propuesta de intervención para mejorar el desarrollo de la inteligencia emocional en los colaboradores”. En el apartado de la metodología, el diseño aplicado llegó a ser no experimental, transaccional y descriptivo; asimismo, participaron 71 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta basada en el modelo de BarOn para inteligencia emocional y la teoría de Herzberg concerniente a la variable satisfacción laboral.

Los resultados llegaron a evidenciar una correlación positiva fuerte entre las dimensiones de inteligencia emocional y los factores de satisfacción laboral, destacando del total de encuestados, el 74.65% reporta sentirse feliz, mientras que el 23.94% no experimenta esta emoción. Como conclusión, se determinó que las variables mantienen una vinculación de carácter directo, lo cual permite inferir que el robustecimiento de las capacidades vinculadas a la inteligencia emocional favorece de manera positiva la percepción de satisfacción y la eficiencia en el ejercicio de las funciones profesionales.

2.2.2 Nacionales

De los Ríos (17), en Lima, en el año 2023, trabajó en su investigación con el objetivo de “encontrar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023”. En el apartado de la metodología, el diseño llegó a ser no experimental, correlacional y de un enfoque naturalmente cuantitativo. Se usó como instrumentos cuestionarios. Los resultados evidenciaron que, de los 108 profesionales en enfermería estudiados, las tres dimensiones de inteligencia emocional presentaron predominantemente nivel medio (37.96% a 39.81%), indicando un impacto moderado en la inteligencia emocional de la muestra. Respecto a relaciones interpersonales, el 42.25% agrada de todas las personas que conoce, el 49.30% considera importante la comprensión de otros. En conclusión, fortalecer la inteligencia emocional resulta clave para disminuir el estrés laboral y favorecer el desempeño del talento humano relacionado a enfermería.

Maita-Cruz et al. (18), en Lima, en el año 2024, tuvieron como objetivo “analizar el impacto de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional en el compromiso laboral en un centro del MINSA en Lima, 2023”. En el aspecto metodológico, desarrollaron un estudio cuantitativo, transversal, de alcance descriptivo-explicativo. La población fue de 183 de

individuos y su instrumento fue el cuestionario donde se clasificó los niveles: malo, regular y bueno. Los resultados mostraron a un 38.3% de individuos que calificaron el nivel de inteligencia emocional en un nivel malo. En conclusión, se recomienda fomentar habilidades emocionales y condiciones que fortalezcan la calidad de vida profesional para potenciar el compromiso y la productividad.

Cabana et al. (19), en Lima, en el año 2024, desarrollaron una investigación con el propósito de “evaluar la autoeficacia y la inteligencia emocional como predictores del compromiso laboral en personal de salud peruano”. En el aspecto metodológico, el estudio llegó a ser cuantitativo, analítico-explicativo, aplicándose un cuestionario estructurado a 352 colaboradores del sector salud/enfermería de distintas regiones. Los resultados confirmaron que la mayoría fueron mujeres (86.6%), predominantemente solteras (61.1%), con educación universitaria (47.2%), empleadas como personal permanente (29.0%), pertenecientes al sector sanitario (82.4%) y originarias de la Costa (77.6%). En conclusión, se resalta la importancia de programas de capacitación y desarrollo que fortalezcan autoeficacia e inteligencia emocional para sostener el bienestar emocional y el compromiso.

Gálvez (20), en Lima, en el año 2023, desarrolló un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional”. En el aspecto enfocado en la metodología, el diseño llegó a ser no experimental, transversal y correlacional; asimismo, participaron 140 licenciados, evaluados bajo enfoque censal, a quienes se les aplicó el Inventario de Maslach y la escala TMMS-24, procesándose los datos con el coeficiente de Spearman. Los resultados evidenciaron vinculación entre el estrés y el manejo emocional, siendo del total de licenciados(as) de enfermería estudiados, el 75% correspondió a mujeres,

mientras que el 25% restante fueron hombres, de ese modo, se constató un predominio notable de mujeres entre los profesionales de enfermería adscritos al área de urgencias, lo cual refleja una composición mayoritariamente femenina en dicho servicio asistencial. En conclusión, los hallazgos confirman la existencia de un vínculo significativo entre las variables analizadas.

Flores (21), en la ciudad de Puno durante el año 2024, llevó a cabo una investigación cuyo propósito central fue examinar la asociación existente entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en Puno. Desde la perspectiva metodológica, el diseño implementado fue de naturaleza cuantitativa, prospectivo, observacional, analítico y descriptivo; de igual manera, participaron 29 colaboradores administrativos a quienes se les llegó a aplicar la herramienta de recopilación de datos validado previamente. Los hallazgos obtenidos revelaron que la totalidad de la muestra (100%) experimentó estrés, el 83% manifestó agotamiento emocional al término de la jornada laboral y el 65% reportó padecimientos físicos tales como gastritis y cefaleas. En síntesis, se constata la existencia de una asociación entre ambas variables objeto de análisis.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Inteligencia emocional

2.2.1.1 Definición de Inteligencia Emocional

Esta habilidad hace referencia a la capacidad de toda persona de reconocer y comprender los propios sentimientos, así como los de los demás. Desde la perspectiva del investigador Goleman, la inteligencia emocional es una de las habilidades más importantes debido a sus ramificaciones en la vida personal y la carrera de un individuo. Él argumenta que la inteligencia emocional determina cómo las personas enfrentan el estrés, gestionan las relaciones interpersonales y manejan situaciones de conflicto (22). Se puede conceptualizar la

inteligencia emocional como la destreza para identificar, tasar y manifestar los estados afectivos de manera adecuada. Esta facultad permite la aproximación y producción de sensaciones que actúan como catalizadores de los procesos cognitivos, integrando la comprensión de los fenómenos emocionales con el saber teórico sobre los mismos. Asimismo, involucra la aptitud para gestionar las emociones de forma deliberada, con el propósito de incentivar el desarrollo tanto en la esfera intelectual como en la madurez emocional del individuo (23).

2.2.1.2 Características de la Inteligencia Emocional

La autorregulación emocional es necesaria para hacer frente al estrés laboral y para gestionar situaciones complejas mientras se mantiene una comunicación efectiva y un clima organizacional. Gil Bazán y Arévalo-Ipanaqué enfatizan que estas habilidades son importantes para enfrentar el estrés relacionado con el trabajo y para gestionar las emociones en situaciones desafiantes (24).

2.2.1.3 Teoría de la Inteligencia Emocional

Se presenta la teoría de la inteligencia emocional la cual fue desarrollada por Salovey y Mayer, y más tarde por Goleman, que establece que la inteligencia emocional incluye muchas habilidades sociales y psicológicas que impactan significativamente tanto personal como profesionalmente en la vida de un individuo; Esta teoría se ha estudiado más en el ámbito de la salud para examinar la relación entre las emociones y el nivel de compromiso, así como la calidad general de la vida laboral en un rol profesional determinado (25). Maita-Cruz et al. argumentaron que la inteligencia emocional sirve como un poderoso predictor del compromiso laboral entre la mayoría, si no todos, de los profesionales de la salud (26).

2.2.1.4 Dimensiones de la Inteligencia Emocional

A. Autoconciencia

La autoconciencia es la capacidad de reconocer e interpretar los propios sentimientos. Esta autoconciencia, según Goleman, proviene de la habilidad de saber cómo las emociones propias impactan los pensamientos y acciones, lo que a su vez la convierte en un componente crucial de la inteligencia emocional. Cuéllar Marín et al. indican que la autoconciencia es importante para los estudiantes de enfermería porque les permite reconocer sus fortalezas y debilidades emocionales, algo que agrega valor a su desarrollo profesional (27).

b. Autorregulación

La autorregulación es una función que permite controlar emociones y comportamientos impulsivos en circunstancias que cambian con rapidez. Como indican Fernández Vázquez y Sánchez Torres, esta dimensión es muy importante para los médicos en residencia, ya que les permite distenderse aun cuando deben actuar como profesionales en circunstancias difíciles. Igualmente, para Goleman, autorregulación positiva, además de contribuir a la actitud hacia el trabajo, fortalece la autoestima y la capacidad de adaptación al medio (28).

c. Empatía

La empatía es la capacidad de entender e identificarse con los sentimientos de otra persona. Según Goleman, esta dimensión es particularmente importante para establecer relaciones interpersonales sólidas y fomentar la colaboración. Martínez-Lorca et al. enfatizan que esta habilidad es importante para los estudiantes de terapia ocupacional porque mejora la relación terapéutica y promueve una atención centrada en el paciente (29).

2.2.1.5 Teoría de la enfermería relacionada con la variable

La interrelación existente entre la calidad de vida profesional y el cuidado holístico en la enfermería se asocia a la inteligencia emocional. El cuidado humano en la Teoría y Filosofía de la Enfermería de Watson se describe como un sistema emotivo y fenomenológico que responde a los pacientes (30). Asimismo, Peplau sobre las relaciones interpersonales, sostiene que es proceso interpersonal y terapéutico, en el que la enfermera utiliza la relación como herramienta de cuidado, requiriendo reconocer, comprender y regular emociones propias y del paciente para favorecer la comunicación, la confianza y la cooperación durante el proceso asistencial. Del mismo modo, se sostiene que el autocontrol emocional y la autoeficacia son considerados como poderosos predictores del compromiso laboral en los profesionales de la salud, lo que demanda desarrollar estas competencias en las enfermeras para su salud y desempeño profesional (31).

2.2.2 Estrés laboral

2.2.2.1 Definición del estrés laboral

En términos sencillos, el estrés laboral corresponde a un desencadenante fisiológico, emocional o psicológico que se adapta a la forma en que las necesidades de trabajo sobrepasan las posibilidades de enfrentarlas. La intervención de este parámetro puede actuar en la salud física o mental de los trabajadores e incluso interferir en el rendimiento profesional. Se argumenta que la presión de cumplir con las metas, y el ambiente negativo son algunos de los factores que pueden provocar el estrés laboral (32).

2.2.2.2 Características del estrés laboral

El estrés laboral implica la presentación de formas tales como la ruptura de la salud física y aparición de insomnio, fatiga emocional, hipertensión, irritabilidad, y falta de

concentración. El estrés laboral también puede influir en la relación con el clima de seguridad de los proyectos de construcción. En el campo de la construcción y la ingeniería, dicho estrés se da por la necesidad de cumplir con plazos y criterios de seguridad en la ejecución de las obras (32).

2.2.2.3 Teoría del estrés laboral

El estrés en lo involucrado con lo laboral sigue una explicación basada en el modelo Demanda-Control de Karasek, que establece que el estrés ocurre cuando hay una carga de trabajo pesada combinada con bajo control sobre los procesos laborales. En construcción e ingeniería, esta teoría es útil para evaluar el impacto de las condiciones laborales en la salud de los empleados y su nivel de productividad (33).

2.2.2.4 Dimensiones del estrés laboral relacionado

a. Causas del estrés

Los estresores laborales más destacados incluyen sobrecarga de trabajo, apoyo social inadecuado, condiciones laborales desfavorables y conflictos interpersonales. Guo et al. argumentan que, en construcción, las altas demandas psicológicas y físicas, junto con plazos ajustados, representan la mayor parte del estrés laboral, esto debido a que las causas surgen de factores externos que afectan elementos internos del ser humano de forma cognitiva así alterándose el sistema nervioso (33).

b. Efectos del estrés

El estrés organizado puede facilitar repercusiones negativas para el cada colaborador y para la institucional. En el plano individual, el estrés puede causar agotamiento emocional, problemas en la salud física y mental y reducción en la satisfacción laboral. En el contexto organizacional,

esto puede resultar en reducción de productividad, mayor ausentismo y rotación del personal (34).

c. Estrategias de prevención

Las estrategias de prevención son el conjunto de acciones, programas y medidas diseñadas para identificar, reducir o eliminar los factores de riesgo que generan estrés, antes de que este afecte la salud y el desempeño del trabajador. Las técnicas o procedimientos para aliviar el estrés laboral están basadas en la puesta en marcha de unos programas de ayuda psicológica, incentivación de una cultura organizacional saludable, enseñanzas sobre el manejo del estrés y mejora de la calidad del trabajo. En la opinión de Deng, fomentar la resiliencia — capacidad de adaptarse y recuperarse ante adversidades— y la inteligencia emocional — habilidad para reconocer, comprender y gestionar emociones— puede ser una forma de aliviar el estrés laboral y aumentar el compromiso de la gente puede ser una estrategia diferente (34).

2.2.2.5 Teoría de enfermería asociada con la variable

Dentro de la enfermería, el estrés relacionado con el trabajo está asociado con teorías que se centran en el equilibrio entre las demandas del entorno y la capacidad de respuesta del profesional. En su modelo, Betty Neuman enfatiza que los colaboradores de enfermería están expuestos a diversos estresores ambientales que pueden romper sus líneas de defensa, afectando su estabilidad emocional y física; por ello, es vital implementar intervenciones de prevención primaria para fortalecer la resistencia del practicante ante el entorno laboral. Según la perspectiva de Neuman, el estrés laboral se entiende como una tensión que requiere un enfoque sistemático para mantener el bienestar del sistema humano, fomentando una adaptación saludable frente a los factores críticos del hospital (34).

Por otro lado, la Teoría del Déficit de Autocuidado de Dorothea Orem se acopla a esta variable al priorizar que el enfermero debe ser capaz de realizar su propio "autocuidado dependiente" para mantener su salud y funcionamiento. Cuando la capacidad laboral enfocado en la demanda de recursos humanos superan la capacidad de autocuidado del profesional, surge un déficit que incrementa el estrés. Por tanto, el autocuidado está directamente relacionado con la preservación de la integridad de los colaboradores del sector salud, para que estos, al estar en equilibrio, puedan a su vez brindar un cuidado de calidad a los pacientes (35).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud de un centro de salud mental comunitario en Ancash, 2026.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud de un centro de salud mental comunitario en Ancash, 2026.

Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión autoconciencia de la variable inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión autorregulación de la variable inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión empatía de la variable inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La estrategia metodológica que se implementará en esta investigación se fundamenta en el enfoque hipotético-deductivo, el cual se sustenta en un procedimiento sistemático de observaciones que, a través de la formulación de hipótesis que requieren validación empírica, permite contrastar y verificar las conclusiones de manera rigurosa y transparente, asegurando la confiabilidad de los hallazgos obtenidos (36).

3.2. Enfoque de la investigación

Naturaleza cuantitativa, ya que prioriza la recopilación sistemática y el análisis riguroso de información numérica, con el propósito fundamental de la identificación de patrones, tendencias y asociaciones entre las variables de interés descritas en los objetivos de investigación. Este enfoque metodológico facilita el establecimiento de conclusiones de carácter objetivo respecto a la existencia de vínculos entre la inteligencia emocional y el estrés laboral (37).

3.3. Tipo de investigación

De naturaleza básica, el propósito central se orientará hacia la generación de conocimiento teórico respecto a asociar las variables, sin que se espere una aplicación práctica inmediata. No obstante, esta investigación contribuye significativamente a la construcción y consolidación del conocimiento académico en el campo de la psicología organizacional (38).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño del presente proyecto llegará a ser de carácter no experimental, dado que no se podrá realizar ninguna manipulación de las variables independientes ni se ejercerá control sobre las condiciones del contexto. Este enfoque metodológico permite observar los

fenómenos tal como se manifiestan en su estado natural, sin intervención de forma directa de la investigadora. Las variables objeto de estudio serán analizadas considerando la forma en que se presentan dentro del ecosistema organizacional, tomando en cuenta el contexto real en el cual interactúan los colaboradores (39).

El corte será transversal, ya que los datos serán recopilados en un único momento temporal en el tiempo, lo que permite obtener una fotografía instantánea de la situación actual de la población estudiada. Este tipo de corte es eficiente para identificar patrones y características presentes en un período específico (40).

El nivel será correlacional, esto porque se pretenderá medir la asociación existente de las variables estudiadas, determinando si existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral. Este nivel de análisis permite identificar cómo varían conjuntamente estas variables sin establecer relaciones de causalidad (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población constituye el conjunto total de individuos que cumplen con criterios específicos para participar en un estudio, ya que presentan características similares en aspectos relevantes (42). En relación a la población del proyecto en mención, esta estará formada por un total de 20 empleados, distribuidos de la siguiente manera: 6 enfermeras, 8 psicólogos, 1 médico, 1 trabajador social, 2 químicos y 2 tecnólogos.

La muestra será determinada mediante la selección de una porción representativa de la población total para el estudio. Sin embargo, se utilizará el total de la población, lo que resultará en una muestra de carácter censal (43). El muestreo se obtiene de manera similar a como se determina la muestra, siendo este un proceso que puede ser de naturaleza probabilística o no probabilística (44). Ante esto, se empleará un procedimiento de muestreo

por conveniencia de carácter no probabilístico, mediante el cual la investigadora seleccionará a los participantes del estudio en función de su disponibilidad y capacidad para participar.

Criterios de inclusión: La totalidad del personal que labora en la institución y que participa de forma voluntaria en el estudio.

Criterios de exclusión: Colaboradores que se encuentren en período de ausencia laboral.

3.6. Variables y operacionalización

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa (niveles o rangos)
Inteligencia Emocional	Capacidad para reconocer, comprender y gestionar las emociones propias y las de los demás (22).	La inteligencia emocional refleja la forma en que se mide la capacidad de identificar, regular y gestionar las emociones y relaciones interpersonales y sus dimensiones son: autoconciencia, que implica el reconocimiento de las propias emociones; autorregulación, que comprende el control y manejo de las emociones; y empatía, que evalúa la capacidad de comprender y responder a las emociones de otros.	Autoconciencia Autorregulación Empatía	- Reconocimiento de emociones propias. - Conexión entre emociones y acciones. - Control de impulsos. - Manejo emocional ante situaciones adversas. - Comprensión de las emociones de los demás. - Capacidad de responder adecuadamente a emociones ajenas.	Escala ordinal Escala Likert: 1 al 5. "Totalmente en desacuerdo", "Algo en desacuerdo", "A veces de acuerdo y a veces en desacuerdo", "Muy de acuerdo" y "Totalmente de acuerdo".	Baja, Media, Alta Nivel Bajo: 25 – 58 puntos. Nivel Medio: 59 – 92 puntos. Nivel Alto: 93 – 125 puntos.
Estrés Laboral	Respuesta psicológica y física ante demandas y presiones laborales que exceden las capacidades del trabajador (32).	El estrés laboral evalúa los niveles de estrés percibidos en el entorno laboral y sus dimensiones son: causas del estrés, que identifica los factores desencadenantes; efectos del estrés, que analiza las consecuencias en el bienestar del trabajador; y estrategias de prevención, que examina las medidas implementadas para reducir o controlar el estrés laboral.	Causas del estrés Efectos del estrés Estrategias de prevención	- Presión laboral y jornadas extensas. - Conflictos interpersonales. - Falta de recursos o apoyo organizacional. - Ansiedad y depresión. - Insomnio y otros problemas de salud física. - Reducción de productividad. - Diseño ergonómico del espacio laboral. - Implementación de programas de manejo de estrés. - Capacitación en habilidades de afrontamiento.	Escala ordinal Escala Likert: 1 al 5. Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre	Baja, Media, Alta Nivel Bajo: 25 – 58 puntos. Nivel Medio: 59 – 92 puntos. Nivel Alto: 93 – 125 puntos.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica que se utilizará será la encuesta, definida como una técnica de recopilación de información que se realiza a través de preguntas estructuradas dirigidas a una población específica, permitiendo obtener datos sobre percepciones, opiniones y experiencias (45).

Variable 1 (Inteligencia Emocional): Se llegará a emplear la encuesta

Variable 2 (Estrés Laboral): Se llegará a emplear la encuesta como técnica de recopilación de datos.

El instrumento seleccionado será el cuestionario, definido como una herramienta estructurada basada en la encuesta que, a través de ítems y escalas de respuesta, permite recopilar información de manera sistemática y estandarizada (46).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Habrán dos instrumentos de medición compuestos por cuestionarios estructurados con escalas tipo Likert, adaptadas para medir las variables de inteligencia emocional y estrés laboral.

Instrumento 1: Cuestionario de Inteligencia Emocional

Autoría: El Cuestionario de Inteligencia Emocional fue adaptado por De los Ríos Pereyra en el año 2023 (48), siendo un instrumento diseñado para evaluar la capacidad de los individuos para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones.

Estructura: El instrumento está compuesto por 25 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: para la dimensión atención emocional serán 8 ítems, para claridad emocional serán 7 ítems, para reparación emocional serán 7 ítems y para regulación emocional serán 3 ítems. Se utilizará una escala de acuerdo de cinco puntos: "Totalmente en desacuerdo", "Algo en desacuerdo", "A veces de acuerdo y a veces en desacuerdo", "Muy de acuerdo" y "Totalmente de acuerdo".

Calificación: Las respuestas se califican asignando valores numéricos del 1 al 5, donde 1 corresponde a "Totalmente en desacuerdo" y 5 a "Totalmente de acuerdo". La puntuación total se obtiene sumando todos los ítems, con un rango de 25 a 125 puntos.

Categorización: La variable inteligencia emocional se categoriza en tres niveles: baja inteligencia emocional (25-58 puntos), inteligencia emocional media (59-92 puntos) e inteligencia emocional alta (93-125 puntos), permitiendo clasificar el nivel de desarrollo emocional de los participantes.

Instrumento 2: Cuestionario de Estrés Laboral

Autoría: El Cuestionario de Estrés Laboral fue adaptado por De los Ríos Pereyra en el año 2023 (48), siendo un instrumento diseñado para evaluar el nivel de estrés experimentado por los trabajadores en su ambiente laboral.

Estructura: El instrumento estará conformado por 25 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: síntomas físicos (8 ítems), síntomas emocionales (6 ítems), síntomas conductuales (6 ítems) y síntomas cognitivos (5 ítems). Utiliza una escala de

frecuencia de cinco puntos: "Nunca", "Casi nunca", "A veces", "Casi siempre" y "Siempre".

Calificación: Las respuestas se califican asignando valores numéricos del 1 al 5, donde 1 corresponde a "Nunca" y 5 a "Siempre". La puntuación total se obtiene sumando todos los ítems, con un rango de 25 a 125 puntos.

Categorización: La variable estrés laboral se categoriza en tres niveles: estrés laboral bajo (25-58 puntos), estrés laboral medio (59-92 puntos) y estrés laboral alto (93-125 puntos), permitiendo identificar la intensidad del estrés experimentado por los participantes.

3.7.3 Validación

La validación es la certificación y garantía que se otorga a un instrumento, siendo una forma de asegurar que el instrumento mide efectivamente lo que pretende medir (47).

Validación del Instrumento 1 (Inteligencia Emocional): El Cuestionario de Inteligencia Emocional fue validado por De los Ríos Pereyra en el año 2023 (48) mediante juicio de expertos. Cinco expertos en psicología organizacional y desarrollo emocional evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de cada ítem, asegurando que el cuestionario midiera efectivamente la inteligencia emocional en la población de estudio.

Validación del Instrumento 2 (Estrés Laboral): El Cuestionario de Estrés Laboral fue validado por De los Ríos Pereyra en el año 2023 (48) mediante juicio de expertos. Cinco expertos en salud ocupacional y psicología laboral evaluaron la

pertinencia, claridad y coherencia de cada ítem, garantizando que el cuestionario midiera efectivamente el estrés laboral en la población de estudio.

3.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad es un cálculo de la fiabilidad que otorgan los ítems de un instrumento, determinando la consistencia interna de las respuestas. Esta se puede obtener mediante el coeficiente alfa de Cronbach (47).

Confiabilidad del Instrumento 1 (Inteligencia Emocional): Para el Cuestionario de Inteligencia Emocional, adaptado por De los Ríos Pereyra en el año 2023 (48), se realizó una prueba piloto con 25 participantes. El análisis de confiabilidad arrojó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.875, evidenciándose una fiabilidad alta del instrumento y garantizando la consistencia interna de los ítems para medir la inteligencia emocional.

Confiabilidad del Instrumento 2 (Estrés Laboral): Respecto al Cuestionario de Estrés Ocupacional, que fue adaptado por De los Ríos Pereyra durante el año 2023 (48), se realizó una prueba piloto con una muestra de 25 participantes. El respectivo análisis de confiabilidad pudo evidenciar un coeficiente alfa de Cronbach de 0.974, evidenciando una confiabilidad sumamente elevada del instrumento y asegurando la homogeneidad de los ítems para evaluar el estrés ocupacional en la población objeto de investigación.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se tabularán los datos obtenidos a través del programa Microsoft Excel, luego el uso del programa SPSS v.26 para trabajar tablas y figuras que servirán para consolidar los resultados, además de la contrastación de hipótesis para determinar la asociación entre variables.

3.9. Aspectos éticos

En esta investigación, se respetarán las orientaciones del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener y los principios bioéticos de Belmont: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, tomando en consideración el respeto y el bienestar psicosocial de los colaboradores que participan en la investigación (49).

Autonomía. Se deberá de respetar la decisión voluntaria de colaboración de los participantes en la investigación. Cada uno de los colaboradores tendrá la autorización de decidir si desea participar de la investigación luego de la firma de un consentimiento que confirme la voluntad, en este caso, garantizando que la participación es libre y voluntaria.

Beneficencia. El estudio buscará generar beneficios tanto para los participantes como para los colaboradores organizacionales. Se espera que a nivel resultados se contenga un plan que para los colaboradores organizacionales que permita minimizar el estrés laboral y fomentar la inteligencia emocional para mejorar el bienestar del colaborador y la dinámica del trabajo.

No maleficencia. Se procurará que la ejecución de las acciones que se realicen en el estudio no produzca ninguna de las formas de daño físico, psicológico o emocional al colaborador.

Justicia. Se podrá garantizar un trato igualitario y justo a todos los participantes, sin discriminación alguna por género, edad, condición laboral o cualquier otra característica. La distribución de beneficios derivados de la investigación será justa, asegurando que los resultados y recomendaciones generadas sean accesibles a todos los colaboradores del centro de salud mental, promoviendo así una mejora en conjunto en las condiciones laborales y el bienestar integral del personal de salud.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025	2026		
	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
Diagnóstico de la problemática identificada	X			
Revisión y selección de referencias bibliográficas	X			
Análisis de la situación problemática y construcción del marco conceptual		X		
Fundamentación e impacto de la investigación		X		
Formulación de interrogantes y metas de investigación		X	X	
Metodología y estructura del estudio		X	X	
Definición de universo, muestra y procedimiento de muestreo		X	X	
Selección de herramientas e instrumentos para la recopilación de datos		X	X	
Consideraciones éticas y de bioseguridad		X	X	
Procesamiento y análisis de datos recolectados				
Gestión administrativa y presupuestaria del proyecto			X	
Preparación de documentos complementarios			X	
Validación y aprobación del anteproyecto				X
Presentación y defensa de resultados				X

4.2. Presupuesto

Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	Total (S/.)
Servicios				
Mecanografía de documentos	Hoja	50	2.00	100.00
Conectividad a internet banda ancha	Horas	20	3.00	60.00
Anillado y encuadernación profesional	Unidad	10	5.00	50.00
Viáticos	Unidad	5	20.00	100.00
Transporte	Unidad	10	10.00	100.00
Subtotal				410.00
Recursos materiales				
Hojas blancas A4 80 gr	Millar	2	25.00	50.00
Bolígrafos azules Pilot	Unidad	10	1.50	15.00
Archivadores Stanford 3/2	Docena	2	12.00	24.00
USB 32GB KINGSTON	Unidad	2	30.00	60.00
Subtotal				149.00
N°	Ítems			Costo (S/.)
1	Servicios		410.00	
2	Recursos materiales		149.00	
TOTAL				559.00

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud (OMS). Salud mental. [Internet]. 2025 [citado 8 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
2. Casino-García AM, Llinares-Insa LI, Guillén-Martín VM, Ibáñez-García A. Giftedness and Family Well-being: The Role of Emotional Intelligence, Perceived Social Support and Stress. *Psicothema*. 2024;36(3):277-86. <https://doi.org/10.7334/psicothema2023.401>
3. Garcia-Mendoza DY, Rosillo-Ortiz I, Escorcía-Reyes V, Villarreal-Ríos E, Galicia-Rodríguez L, Carballo-Santander E, et al. Emotional intelligence and perceived stress in resident doctors. *Investigación en Educación Médica*. 2024;13(52). <https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2025.53.23592>
4. Rodríguez-Leal L, González-Hervías R, Mayor Silva LI, Rodríguez-Gallego I, Romero Saldaña M, Beneit Montesinos JV. Influence of clinical internship on emotional intelligence as perceived by nursing students: A longitudinal study. *Educacion Medica*. 2024;25(5). <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2024.100936>
5. Lacomba-Trejo L, Delhom I, Donio-Bellegarde M, Mateu-Mollá J. Mental health predictors in Spanish population: Age, gender, emotional intelligence and resilience. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 2024; 56:45-54. <https://doi.org/10.14349/rlp.2024.v56.5>
6. Cueva-Chata MS, Yana-Salluca M, Vizcarra-Herles NE, Cutipa-Luque R, Larico-Uchamaco GR, Mendoza-Zuñiga M. Emotional intelligence and academic performance in

a sample of university students: A correlational study. *Salud, Ciencia y Tecnología*. 2024;4.
<https://doi.org/10.56294/saludcyt20241010>

7. Fernández-Mera A, Hinojosa JA, Duñabeitia JA. Exploratory Analysis of the Differences in Emotional Intelligence of Gifted Minors. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*. 2024;22(62):11-38. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v22i62.9226>
8. Sánchez-Zafra M, Moreno DS, Zagalaz-Sánchez ML, Cachón-Zagalaz J. Emotional intelligence, perceived stress and Smartphone use in university students. *Anuario de Psicología*. 2024;54(1):19-28. <https://doi.org/10.1344/ANPSIC2024.54/1.3>
9. Vázquez-Valencia C, Rincón-Caicedo K, Romero-González V, Osornio-Ortega V, Ayala-Madrigal C, Campos-Uscanga Y. Body dissatisfaction among male and female runners: associations with emotional intelligence and sport characteristics. *Cuadernos de Psicología del Deporte*. 2024;24(3):124-38. <https://doi.org/10.6018/cpd.603241>
10. Maita-Cruz YM, Grandez-Culqui O, Allpas-Gomez HL, Pillman-Infanson RE, Barboza-Minaya D, Hilario-Velásquez FE. Emotional intelligence and professional quality of life in the work commitment of a MINSA center, Lima 2023. *Salud Cienc Tecnol*. 2024;4. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2024940>
11. Seperak-Viera RA, Nuñez-Flores SR, Portilla-Herrera S, Dominguez-Lara S. Influence of emotional intelligence on resilience: a study in survivors of cervical cancer in Arequipa-Peru. *Psicooncología*. 2024;21(2):265-77. <https://doi.org/10.5209/psic.98171>
12. González Lorenzo N. La inteligencia emocional y el estrés en trabajadores de una multinacional de la ferretería en Tenerife. 2021. Disponible en: [https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24149/La%20inteligencia%20emocional%](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24149/La%20inteligencia%20emocional%20en%20trabajadores%20de%20una%20multinacional%20de%20la%20ferreteria%20en%20tenerife.pdf)

20y%20el%20estres%20en%20trabajadores%20de%20una%20multinacional.pdf?sequence=1

13. Moreno Valero J. Impacto de la inteligencia emocional en el entorno laboral. 2022. Disponible en: <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/28403/1/TFG-Moreno%20Valero%2C%20Jenifer.pdf>

14. Martínez Báez F. Inteligencia emocional en situaciones de estrés laboral en la UNAN-Managua. 2021. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/18403/2/46141.pdf>

15. Salazar Pusda SI, Acuña Montero EM. Análisis de la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en los colaboradores de una empresa privada de Quito en el año 2024. 2025. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/29594>

16. Morales Balseca CE. *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa pública municipal* [Tesis de maestría]. Ambato (Ecuador): Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2023. Disponible en: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3834>

17. De los Ríos Pereyra MP. Inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023 [Tesis de maestría]. Lima (Perú): Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/30005429-e6c5-4c17-a664-fdf6f09a212c/content>

18. Maita-Cruz YM, Grandez-Culqui O, Allpas-Gomez HL, Pillman-Infanson RE, Barboza-Minaya D, Hilario-Velásquez FE. Emotional intelligence and professional quality of life

in the work commitment of a MINSA center, Lima 2023. *Salud Cienc Tecnol.* 2024;4(1).
 Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt2024940>

19. Cabana-Mamani A, Ccalachua S, Morales-García WC, Paredes-Saavedra M, Morales-García M. Self-Efficacy and Emotional Intelligence as Predictors of Work Engagement in Peruvian Health Personnel. *Salud Cienc Tecnol.* 2024;4(1). Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt2024888>

20. Galvez Espinoza M. Work stress and emotional intelligence in nursing graduates of the emergency service, in a national hospital, 2022. 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/items/e0fbc67d-74e2-4576-8ea5-c9c1d272bc3e>

21. Flores Salazar PN, Hanco Monrroy DE, Quispe-Zapana VA, Yana-Salluca M. Estrés y desempeño laboral: análisis desde la visión de colaboradores ocupantes de cargos administrativos. *Rev Venez Gerenc.* 2024;29(11):622-636. Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/42472>

22. Goleman D, McKee A, David S, Gallo A. *Inteligencia Emocional*. 2ª edición. Harvard Business Review Press; 2024. ISBN: 9788417963699.

23. Ishchenko Y, Yevchenko I, Masliuk A, Myronets S, Potapchuk Y. The impact of emotional intelligence of military leaders on the crisis management in wartime. *Rev Cubana Med Mil.* 2024;53(2). <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85196524744&partnerID=40&md5=8ade5f90ada2a7d6b4258902c305524f>.

24. Silva LC da, Rodrigues AB, da Silva FJ, de Oliveira PM, de Oliveira SKP, de Carvalho REFL, et al. Emotional intelligence of health personnel and safety climate in hospitals

- during the COVID-19 pandemic. *Rev Gaucha Enferm.* 2024;45.
<https://doi.org/10.1590/1983-1447.2024.20230102.en>
25. Gil Bazán CM, Arévalo-Ipanaqué JM. Emotional Intelligence and Workload in Nursing Professionals during COVID-19. *Rev Cubana Enferm.* 2023;39.
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85169144595&partnerID=40&md5=cd6e317ba0da9739577e53068d76ac19>
26. Maita-Cruz YM, Grandez-Culqui O, Allpas-Gomez HL, Pillman-Infanson RE, Barboza-Minaya D, Hilario-Velásquez FE. Emotional intelligence and professional quality of life in the work commitment of a MINSA center, Lima 2023. *Salud Cienc Tecnol.* 2024;4.
<https://doi.org/10.56294/saludcyt2024940>
27. Cuéllar Marín L, Fernández Gonzalo JC, Ayuso Murillo D, Martínez Beltrán MJ. Evaluation of the emotional intelligence perceived in Nursing Degree students. *Metas Enferm.* 2023;26(6):64-70. <https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2023.26.1003082124>
28. Fernández Vázquez MU, Sánchez Torres RI. Level of emotional intelligence and empathy in medical residents. *Investig Educ Med.* 2023;12(47).
<https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2023.48.23520>
29. Martínez-Lorca M, Criado-Álvarez JJ, Romo RA, Martínez-Lorca A. The impact of mental health, affectivity, emotional intelligence, empathy and coping skills in Occupational Therapy students. *Retos.* 2023;50:113-26. <https://doi.org/10.47197/retos.v50.99384>
30. Bolaños Nagua FC, Pinduisaca Quito GN, Tenelema Morocho SR, Mora Morejón FM, Jiménez Juela NJ. Aplicación de la Teoría de Jean Watson en Servicios de Urgencia: Una Revisión Sistemática de la Literatura. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.*

2025;9(2):5040-5061.

Disponible

en:

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/17256>

31. Nasarre Grasa P, Sierra Arcos N, Millán Elvira A, Mené Gálvez M, Núñez Descalzo N, Merino Maestro M. Teoría de las relaciones interpersonales de Hildegard Peplau y su aplicación en enfermería de salud mental. Rev Sanit Investig [Internet]. 2025 [citado el 28 de enero de 2026]; 25(1). Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/teoria-de-las-relaciones-interpersonales-de-hildegard-peplau-y-su-aplicacion-en-enfermeria-de-salud-mental/>
32. Cabieses Pechú CJ, Tupiño Calderón MI, Medina Rojas LC. Ansiedad y estrés laboral en el personal de salud en el contexto covid-19. Revista InveCom. 2025;5(1):1-15. Disponible en: <https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3189>
33. Vergara Mejía AG, Zeta-Solis L, Córdova-Agurto JS, Gutiérrez-Crespo HF. Síndrome de Burnout y condiciones laborales en profesionales de enfermería de un centro quirúrgico de un hospital nacional en Perú en el contexto del COVID-19. Rev Cuerpo Med HNAAA [Internet]. 2025 [citado el 28 de enero de 2026]; 17(4):e2378. Disponible en: <https://www.cmhnaaa.org.pe/ojs/index.php/rcmhnaaa/article/view/2378>
34. Perez Huaman VC, Bendezú Montero Y. Carga laboral y síndrome de burnout en enfermeras de Lima Metropolitana, 2024-2025. Ciencia Latina Rev Científica Multidisciplinar [Internet]. 2025 [citado el 28 de enero de 2026]; 9(3):18043. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/18043>
35. Jiménez Juela NJ, Vallejo Baquero MJ, Yanchaguano Revelo AI, Andino Guamanzara XP, Díaz Guerrero MC. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería en la unidad de

- cuidados intensivos. Revisión sistemática de la literatura. Ciencia Latina Rev Científica Multidisciplinar [Internet]. 2025 [citado el 28 de enero de 2026]; 9(2):16877. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/16877>
36. Hernández-Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2ª ed. McGraw-Hill Interamericana; 2023. Disponible en: https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cualitativa-mixta_93340
37. Medina Romero MÁ, Hurtado Tiza DR, Muñoz Morillo JP, Ochoa Cervantez DO, Izúndegui Ordóñez G. Método mixto de investigación cuantitativo y cualitativo. Instituto Universitario de Innovación, Ciencia y Tecnología; 2023. Disponible en: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/118/160/189?inline=1>
38. Esquivel-Grados J, Reyes-Alvarado S. Triangulación en la investigación cualitativa y mixta: una estrategia para la validez y fiabilidad científica. EDUTECH REVIEW. International Education Technologies Review. 2025;10(2):13-26. Disponible en: <https://edulab.es/revEDUTECH/article/view/triangulacion-investigacion-cualitativa>
39. Hernández-Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2ª ed. McGraw-Hill Interamericana; 2023. Disponible en: https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cualitativa-mixta_93340
40. Zamora Díaz WJ, Flores Morales JJ. Metodologías Cuantitativa y Cualitativa en la Investigación Científica: Un abordaje desde la epistemología. Revista Jireh UML.

2024;4(2). Disponible en: <https://revistajireh.uml.edu.ni/publicaciones/vol-4-num-2-2024/24209-2/>

41. Esquivel-Grados J, Reyes-Alvarado S. Triangulación en la investigación cualitativa y mixta: una estrategia para la validez y fiabilidad científica. EDUTECH REVIEW. International Education Technologies Review. 2025;10(2):13-26. Disponible en: <https://edulab.es/revEDUTECH/article/view/triangulacion-investigacion-cualitativa>

42. Hadi M, Martel C, Huayta F, Rojas R, Arias J. Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. 1ª ed. Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023. ISBN: 978-612-5069-63-4. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=918606>

43. Hernández-Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2ª ed. McGraw-Hill Interamericana; 2023. Disponible en: https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cualitativa-mixta_93340

44. Hadi M, Martel C, Huayta F, Rojas R, Arias J. Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023. Disponible en: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/82>

45. Tarrillo Saldaña O, Mejía Huamán J, Dávila Mego JS, Pintado Castillo CA, Tapia Idrogo CE, Chilón Camacho WM, et al. Metodología de la investigación una mirada global: Ejemplos prácticos. CID - Centro de Investigación y Desarrollo; 2024. Disponible en:

<https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2024/07/Metodologia-de-la-investigacion-una-mirada-global.pdf>

46. Velasco A. Metodología de la investigación. Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; 2024. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/377470086_Velasco_Ashley_2024_Metodologia_de_la_Investigacion
47. Monje Álvarez CA. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: guía didáctica [Internet]. Neiva: Universidad Surcolombiana; 2021. Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
48. De los Ríos Pereyra MP. Inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/9e18526c-1c70-40f2-b69f-8eb82dfe6162>
49. Sánchez López JD, Cambil Martín J, Luque Martínez F. Informe Belmont. Una crítica teórica y práctica actualizada. J Healthc Qual Res. 2021;36(3):179-80.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO EN ANCASH, 2026.**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Inteligencia emocional	Tipo de investigación:
¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud de un centro de salud mental comunitario en Ancash, 2026?	Determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud de un centro de salud mental comunitario en Ancash, 2026.	H1: Existe relación entre inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud de un centro de salud mental comunitario en Ancash, 2026. H0: No existe relación entre inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud de un centro de salud mental comunitario en Ancash, 2026.	Dimensiones - Autoconciencia - Autorregulación - Empatía	Básica
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Estrés laboral	Método: Hipotético – deductivo
• ¿Cuál es la relación entre autoconciencia y estrés laboral del personal de salud?	• Determinar la relación entre autoconciencia y estrés laboral del personal de salud.	- Existe relación entre autoconciencia y estrés laboral del personal de salud.	Dimensiones - Causas del estrés	Diseño de la investigación:
• ¿Cuál es la relación entre autorregulación y estrés laboral del personal de salud?	• Determinar la relación entre autorregulación y estrés laboral del personal de salud.	- Existe relación entre autorregulación y estrés laboral del personal de salud.	- Efectos del estrés	No experimental de corte transversal
• ¿Cuál es la relación entre empatía y estrés laboral del personal de salud?	• Determinar la relación entre empatía y estrés laboral del personal de salud.	- Existe relación entre empatía y estrés laboral del personal de salud.	- Estrategias de prevención	Población: 20 colaboradores Muestra: Censal

Anexo 2. Instrumentos

Instrumento 1: Inteligencia emocional

Autor adaptado de: De los Ríos Pereyra en el año 2023 (48)

Ítems	Totalmente en desacuerdo.	Algo en desacuerdo.	A veces acuerdo a veces en desacuerdo	Muy de acuerdo.	Totalmente de acuerdo.
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 cómo me siento.					
9. Tengo claro mis sentimientos.					
10. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					

11. Casi siempre sé cómo me siento.					
12. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
13. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
14. Siempre puedo decir cómo me siento.					
15. A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
17. Aunque a veces me sienta triste suelo tener una visión optimista.					
18. Tengo claro mis sentimientos.					
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.					

Instrumento 2: Estrés laboral

Autor adaptado de: De los Ríos Pereyra en el año 2023 (48)

Ítems	Nunca.	Casi nunca.	A veces.	Casi siempre.	Siempre.
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.					
9. Duermo demasiado.					
10. Me es difícil conciliar el sueño.					
11. Sufro de problemas digestivos.					
12. Sudor 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.					
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.					

Anexo 3. Consentimiento informado

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Instituciones:

Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores:

SALCEDO GUEVARA, CINTHYA EVELING

Título:

"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO EN ANCASH, 2026"

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO EN ANCASH, 2026". Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es recopilar información sobre la problemática en estudio. Su ejecución ayudará a/permitirá conocer detalles de las variables en estudio.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

- Completar un primer cuestionario relacionado con la inteligencia emocional, el cual tomará aproximadamente 20 minutos.
- Completar un segundo cuestionario relacionado con el estrés laboral, el cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Ambos cuestionarios serán entregados de manera física o digital, según su preferencia, y se garantizará la confidencialidad de sus respuestas. La participación total no excederá de 35 minutos y se respetará su disponibilidad para realizar estas actividades.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio.

Puede comunicarse con Cinthya E. Salcedo Guevara en el tel. +51 950 263 610 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Riesgos

La participación en esta investigación no conlleva riesgos significativos para los empleados del Centro de Salud Mental Comunitario. Sin embargo, algunos participantes pueden experimentar cierto grado de malestar emocional al contemplar su cociente emocional o el estrés laboral al responder los cuestionarios. Estos sentimientos, si se presentan, probablemente serán breves y no tendrán efectos duraderos. Si algún participante siente malestar, podrá retirarse del estudio en cualquier momento sin ninguna consecuencia para ellos. Además, se protegerá su privacidad en relación con las respuestas dadas para que no haya problemas con la confidencialidad de los datos sensibles.

Beneficios

Participar en esta investigación podría acarrear diversos beneficios, tanto a nivel personal como institucional. A nivel personal, los participantes contarán con la posibilidad de reflexionar sobre su autoconcepto y la inteligencia emocional, los factores estresantes de su entorno laboral, lo que quizás les haga decidir sobre un mejor enfoque para su salud y bienestar en el ámbito profesional. A nivel institucional, los hallazgos del estudio podrían ser útiles para el diseño de políticas que fomenten la creación de un entorno laboral de menor estrés y más saludable para el personal. Esto podría resultar en una mejora en la calidad de servicios prestados en el Centro de Salud Mental Comunitario, tanto para los trabajadores como para los usuarios del centro.

Participante

Nombres: _____
DNI: _____

Investigador

Nombres: _____
DNI: _____

14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet		
repositorio.uwiener.edu.pe			5%
2	Trabajos entregados		
Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-31			<1%
3	Trabajos entregados		
uwiener on 2024-03-07			<1%
4	Trabajos entregados		
Higher Education Commission Pakistan on 2025-07-22			<1%
5	Trabajos entregados		
Universidad Wiener on 2024-11-01			<1%
6	Trabajos entregados		
Universidad Wiener on 2023-03-19			<1%
7	Internet		
repositorio.ulead.edu.ec			<1%
8	Trabajos entregados		
Submitted on 1685419148154			<1%
9	Trabajos entregados		
Universidad Wiener on 2025-02-28			<1%
10	Internet		
www.uma.es			<1%
11	Trabajos entregados		
Universidad Tecnológica del Peru on 2025-07-17			<1%