



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

Inteligencia emocional y estrés laboral de los profesionales de
salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

AUTORA:

Pajuelo Noriega, Evelyn Milagros (ORCID: 0000-0002-8226-0126)

ASESOR:

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-5903-4577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de Prevención y Promoción

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por su infinita bondad. A Samuel Noriega y Flor Sevillano, dos ángeles que me enseñaron muchas cosas importantes para la vida y desde el cielo me bendicen.

A mi hija Milagros Ainhoa quién ha sido mi mayor motivación para no rendirme y llegar a ser un ejemplo para ella.

Pajuelo, Evelyn.

Agradecimiento

A Dios por darme vida, salud y sabiduría a lo largo del estudio de Maestría en Intervención Psicológica.

A mis padres, gracias por estar a mi lado en esta etapa de mi posgrado, su apoyo moral y entusiasmo que me brindaron para seguir adelante en mis propósitos.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
VIII. PROPUESTA	38
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Coeficiente de correlación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud	20
Tabla 2. Nivel de la inteligencia emocional de los profesionales de salud	21
Tabla 3. Nivel de estrés laboral de los profesionales de salud	22
Tabla 4. Coeficiente de correlación entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral de los profesionales de salud	23
Tabla 5. Coeficiente de correlación entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral de los profesionales de salud	24
Tabla 6. Coeficiente de correlación entre la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral de los profesionales de salud	25
Tabla 7. Coeficiente de correlación entre la dimensión manejo de estrés y el estrés laboral de los profesionales de salud	26
Tabla 8. Coeficiente de correlación entre la dimensión estado de ánimo integral y el estrés laboral de los profesionales de salud	27
Tabla 9. Intersecciones de relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud	28

RESUMEN

La presente investigación se enfocó directamente a dar desarrollo al objetivo general de, determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, en el distrito de Chimbote, en el presente año 2021.

El estudio mantuvo un nivel correlacional – descriptivo, de tipo aplicada, diseño no experimental con corte transaccional; empleando una población conformada por enfermeras, técnicos en enfermería, odontólogos, médicos generales, obstetras, psicólogos, incluyendo serumnistas e internos, tal grupo de trabajadores médicos ascendió a 40 profesionales. A estos mismos, se les aplicó como instrumento un cuestionario sobre la variable inteligencia emocional y uno sobre la variable estrés laboral, ambos procesados en un procedimiento de validación por juicio de expertos, y otro de confiabilidad.

Las conclusiones definieron según el coeficiente Rho Spearman ($\rho = -0.906$), una relación muy fuerte inversamente proporcional, determinando que, a menores índices de inteligencia emocional, mayores son los niveles de estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite. Mientras que, la identificación de una significancia asintótica de 0.000, permitió aceptar la hipótesis de investigación que, reafirma la correlación entre variables.

Palabras clave: Inteligencia emocional, estrés laboral, relación, propuesta, intervención.

ABSTRACT

The present investigation focused directly on developing the general objective of determining the relationship between emotional intelligence and work stress of the health professionals of the El Satélite Medical Post, in the district of Chimbote, in the current year 2021.

The study maintained a correlational-descriptive level, of an applied type, non-experimental design with a transactional cut; Employing a population made up of nurses, nursing technicians, dentists, general practitioners, obstetricians, psychologists, including serum specialists and interns, such a group of medical workers amounted to 40 professionals. To these, a questionnaire was applied as an instrument on the emotional intelligence variable and one on the work stress variable, both processed in a validation procedure by expert judgment, and another of reliability.

The conclusions defined according to the Rho Spearman coefficient ($\rho = -0.906$), a very strong inversely proportional relationship, determining that, the lower the emotional intelligence indexes, the higher the levels of work stress of the health professionals of the El Satélite Medical Post. While, the identification of an asymptotic significance of 0.000, allowed us to accept the research hypothesis that reaffirms the correlation between variables.

Keywords: Emotional intelligence, work stress, relationship, proposal, intervention.

I. INTRODUCCIÓN

La propagación del virus COVID-19 que ha provocado muertes humanas y quiebres organizacionales en diferentes sectores. Muchos países han aplicado el distanciamiento social como medida para aplanar la curva de contagios en curso (Teslya et al., 2020). Este aislamiento generó un impacto psicológico negativo, donde según un estudio publicado por la revista *Neuropsychiatric Disease and Treatment* sobre el impacto psicológico de COVID-19 en las personas en cuarentena y aisladas con síndrome respiratorio agudo severo, se informó que hubo un crecimiento de los síntomas de estrés postraumático, confusión y enfado. Entre los factores de estrés se encontraban una cuarentena más larga, el miedo a la infección, la frustración, el aburrimiento, la falta de suministros, la información inadecuada, las pérdidas económicas y el estigma (Jassim et al., 2021).

A través de una investigación se evaluó el impacto psicológico mediante la Escala de Impacto de Sucesos-Revisada (IES-R), se identificó que la mayoría de los participantes (entre el 45% y el 62%) se sintieron horrorizados, aprensivos e indefensos debido al COVID-19. Además, más del 40% informó de un aumento del estrés por cuestiones laborales y financieras (Al Dhaheri et al., 2021), con lo que se necesita de una intervención profesional para mitigar una patología o problemática. Se encontraron efectos prometedores por parte de las intervenciones indicadas y selectivas en los tratamientos para trastornos de ansiedad, la depresión y los trastornos alimentarios (Barnett et al., 2021). Los programas de intervención psicológica, mejoran eficazmente el estado mental, ayudando a profesionales y pacientes a adoptar estilos de afrontamiento positivos de forma gradual contra el estrés, reduciendo estándares de cortisol, y restaurando la estabilidad de su función inmunitaria (Shen et al., 2018).

En este contexto, se identifica un constructo referente a las capacidades de los seres humanos para gobernar sus propias emociones, la inteligencia emocional, la cual produce un impacto positivo en los profesionales de la salud en base a su comportamiento de cuidado de pacientes en entornos clínicos y de cuidados a largo plazo (Nightingale et al., 2018). Tal habilidad que se convierte en ventaja para todo profesional de medicina, permite evitar factores que podrían derivar en patologías o enfermedades graves; el estrés es el nocivo factor que, en altas puntuaciones,

genera ansiedad y afección integral a la calidad de vida de trabajadores sanitarios (Çelmeçe y Menekay, 2020).

Ahora desde una perspectiva local, se puede visualizar una realidad similar en el Puesto Médico El Satélite, que cuenta con un colectivo de trabajadores expertos en ciencias médicas preparados para cualquier eventualidad y/o contingencia de salud, estos individuos son protagonistas en escenarios donde afrontan peligros de contagio, lo que les provoca en ocasiones no saber manejarse bajo presión, sometiéndose a mayores probabilidades de desarrollo de ansiedad, depresión, consumo de sustancias, hasta casos de afección contra la propia integridad física. Ante tal problemática, se ve necesario estudiar la asociación de la inteligencia emocional con el estrés laboral de los profesionales del Puesto de Salud, para potencialmente desarrollar un programa de intervención en inteligencia emocional.

La pregunta de investigación fue, ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021?

A continuación, como propósito general se espera, determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021; y como objetivos específicos, identificar el nivel de inteligencia emocional de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021, indicar el nivel de estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021, establecer la relación de las dimensiones de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021, identificar las intersecciones de relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021, elaborar una propuesta de programa de intervención en inteligencia emocional para disminuir el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

La actual investigación se justificó; según su relevancia social, la investigación asoció dos elementos contrapuestos, ya que la inteligencia emocional tiene un valor positivo en todo contexto donde su manejo tiene expertiz o un adecuado control,

cualquier profesional debe aprender a gobernar y dominar sus estados emocionales y entender sus sentimientos para aprovecharlos y progresar; por otro lado, el estudiar una patología tradicional como el estrés efecto por condicionantes irritantes y de sobrecarga laboral, permite que cada día se intente encontrar una solución contundente o cura efectiva para la misma.

En términos de implicancias prácticas, el estudio analizó dos categorías de independientes entre sí, hasta lograr la correlación que permitió concluir con una propuesta evidente que promulgue el efecto positivo de la inteligencia emocional sobre el estrés laboral en el campo de la salud. A su vez, fue posible resaltar que los beneficiarios de la investigación fueron el Puesto de Salud el Satélite ante la opción de contar con un nuevo programa de intervención en inteligencia emocional a partir de toda la recopilación y procesamiento de datos existentes del presente estudio, los profesionales en ciencias médicas mejorarían su rendimiento, y por supuesto, los pacientes del centro de salud podrían gozar de un mejor servicio.

Seguidamente se aseveró que el estudio tuvo valor teórico al profundizar aspectos teóricos y conceptuales más importantes, de forma que se creó una base que permitió contrastar discusiones entre los resultados del estudio y la evidencia empírica documental sobre el tema de investigación. Y finalmente, la utilidad metodológica del estudio se dio claramente desde la elaboración de instrumentos veraces y confiables, el procesamiento de la información, la determinación de resultados, y la manipulación hacia una mejora hecha propuesta para una realidad institucional avalada por conclusiones científicas.

Por último, se definieron dos clases de hipótesis, H_i : Sí existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021; y H_o : No existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

II. MARCO TEÓRICO.

Dentro de esta sección de redacción, se pretendió inicialmente identificar diferentes antecedentes tanto internacionales como nacionales para corroborar los objetivos del presente estudio.

Arnone, et al. (2019) desarrollaron su artículo científico con el propósito general de explorar la relación entre la Inteligencia Emocional (IE) y el estrés laboral en los profesionales de la salud. Una investigación de nivel correlacional y enfoque cuantitativo que tomó una muestra compuesta por profesionales de la salud (médicos, enfermeras y otros cuidadores), a quienes se les aplicó dos instrumentos preestablecidos y validados. Los resultados determinaron un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente Spearman -0.650 , lo que afirmó una asociación significativa inversamente proporcional entre la inteligencia emocional y el estrés laboral, se adjunta como conclusión también que el papel de la inteligencia emocional es de ser un factor de protección contra el riesgo de estrés. Estos resultados parecen sugerir la oportunidad de mejorar las habilidades de la Inteligencia Emocional a través de programas de formación específicos, útiles para promover la capacidad de hacer frente al estrés y para enriquecer las relaciones en el lugar de trabajo.

Kanellakis, et al. (2018) propusieron en su artículo científico investigar el efecto del estrés laboral y la inteligencia emocional en el rendimiento de los empleados sanitarios que trabajan en el quirófano de un Hospital de Atenas, Grecia. Un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de nivel correlacional, que aplicó dos cuestionarios auto declarados que medían tanto el estrés laboral como la inteligencia emocional. La encuesta fue administrada a empleados sanitarios y médicos, a continuación, se realizó un análisis descriptivo de los datos y un análisis de regresión con el rendimiento laboral como variable dependiente. Concluyeron que nivel de inteligencia emocional y el estrés laboral están positivamente correlacionados y ambos afectan al rendimiento, el modelo de regresión explica que el 17,6% de la variabilidad del rendimiento es debido al número de operaciones, el estrés laboral y los niveles de inteligencia emocional. Sin embargo, el número de operaciones en las que participa un empleado afecta a

la percepción de estrés laboral. Por último, el nivel de inteligencia emocional y las bajas laborales anuales parecen tener una fuerte correlación negativa.

Huang et al. (2019) en su artículo científico estudio los efectos de las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la inteligencia emocional en la fatiga crónica entre las enfermeras chinas de un centro médico de la provincia de Liaoning, China. Un estudio no experimental de corte transversal, con nivel correlacional; se reclutaron a 700 enfermeras y se recogieron 566 encuestados efectivos. Se concluyó que la mayoría de las enfermeras encuestadas podrían tener niveles relativamente altos de fatiga crónica, los resultados destacaron la importancia de las intervenciones psicológicas sobre estos factores para reducir la fatiga entre las enfermeras, es en tanto sustancial proporcionar más oportunidades y apoyo y desarrollo de programas en inteligencia emocional siendo así una estrategia crucial para reducir la fatiga crónica entre los profesionales de enfermería.

Tiwari y Bhagat (2021) realizaron su artículo científico sobre el efecto moderador de la inteligencia emocional sobre el estrés laboral y el agotamiento de los profesionales sanitarios. El estudio incluyó a profesionales sanitarios de primera línea (médicos y enfermeras) empleados en el distrito de West Garo Hills de Meghalaya, India. Los resultados revelaron que la inteligencia emocional se correlacionaba negativamente con el estrés laboral. Se comprobó que la inteligencia emocional moderaba el estrés percibido y el agotamiento, también se reveló la presencia de niveles entre moderados y altos de estrés laboral e inteligencia emocional entre médicos y enfermeras. Las conclusiones anteriores hicieron necesaria la creación de módulos de formación para mejorar la inteligencia emocional de médicos y enfermeras.

Okuhara et al. (2021) crearon su artículo científico con el objetivo de identificar, evaluar y resumir los componentes, factores y resultados del estrés laboral de las enfermeras de un centro médico en Tokyo, Japón. Una investigación de nivel descriptivo de tipo documental, donde el instrumento fue una guía de análisis documental aplicada a 132 estudios (población documental), la mayoría de estos estudios se realizaron en los países asiáticos y anglosajones. Las conclusiones definieron que los factores se clasificaron en sociodemográficos, de

entorno laboral y de recursos personales. Los factores sociodemográficos no son homogéneos en todos los países. Los resultados se clasificaron en estado de salud, capacidad, respuestas afectivas y conductuales al trabajo y rendimiento organizativo, con resultados generalmente coherentes. Los estudios de validación del modelo mostraron las asociaciones no lineales o no directas entre el estrés y los resultados.

Millán y Escandón (2020) elaboraron su investigación sobre la correlación existente entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los funcionarios enfermeros de un hospital del Municipio de Roldanillo, Valle, Colombia. La muestra estuvo compuesta por 29 enfermeras y tan solo 2 enfermeros se sometieron a la aplicación de una encuesta validada TMMS-24 que connota las dimensiones de la variable inteligencia emocional, y el cuestionario EAE-S para la medición de los índices de estrés laboral. Se concluyó que existió una correlación positiva, aunque poco significativa, ya que el coeficiente de relación fue de 0,282 lo que destaca que la inteligencia emocional no se asocia con altos o bajos estándares de estrés. Por otro lado, se evidenció de forma general que hubo niveles adecuados ante la atención emocional, la reparación emocional y la claridad. Por último, el 43% de los enfermeros tuvieron niveles muy altos de estrés laboral, lo que indicó la presencia de un factor nocivo como lo es el estrés dentro de esta población medica en particular.

Reyes (2021) estudió en su investigación la existencia de asociación entre el nivel de la variable inteligencia emocional y los índices de estrés laboral de una muestra conformada por 50 funcionarios de servicio de emergencia de un hospital de la ciudad de Chiclayo, Perú. La metodología del estudio describió un nivel correlacional, un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y corte transaccional, de tipo aplicada. Los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios adaptados a las composiciones internas de cara variable, ya validados a nivel documental. Las conclusiones indicaron que existió una relación negativa baja ante un coeficiente Spearman de -0,328 adjunto a un grado de significancia asintótica de 0,020 menor al 5%, demostrándose de esta manera una relación inversamente proporcional.

Huamán (2020) elaboró su investigación con el propósito de definir la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de un colectivo de profesional asistenciales de salud de una Red de Salud en Huari, Perú. El estudio desde su metodología, en enfoque fue cuantitativa, con diseño no experimental y corte transversal, y nivel correlacional descriptivo. La muestra la conformaron 239 funcionarios asistenciales médicos, quienes protagonizaron el proceso de recolección de información a través de dos cuestionarios adaptados a las dimensiones e indicadores de cada variable de investigación. Las conclusiones de la investigación demostraron niveles muy desarrollados de inteligencia emocional en un 55%, en niveles por mejorar un 33%, y en niveles adecuados solo un 12%; por parte del estrés laboral, un 56% niveles intermedios, en un 37% niveles altos, y solo un 7,1% presentaron niveles bajos de estrés. Y con lo que respecta a la relación, se halló una correlación negativa con un coeficiente Spearman de $-0,202$, además de un nivel de significancia de $0,000$, asumiendo así una relación inversamente proporcional, es decir, a menor desarrollo de inteligencia emocional mayor será el estrés laboral.

Seguidamente se adaptó un amplio conjunto de párrafos argumentativos en representación de las teorías y conceptos más sustanciales de las variables de investigación.

La intervención psicológica se define como una relación dirigida a promover una mejor adaptación del individuo a una situación determinada y optimizar así sus recursos personales en relación con la autonomía, el autoconocimiento y la autoayuda (Ricou et al., 2019a). En otras palabras, la intervención psicológica tiene como objetivo producir un cambio personal que conduzca a mayores resultados funcionales.

En el contexto de la atención primaria de salud, Ricou et al. (2019b) indican que la intervención psicológica se caracteriza por un conjunto de competencias que implican tanto las relacionadas con la intervención individual como las asociadas con las áreas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, atención a largo plazo, humanización, calidad, investigación y formación. Ya que todas las enfermedades de larga duración son problemas de salud física complejos que duran un año o más y requieren atención y apoyo continuos. Dichas anomalías a

largo plazo pueden tratarse, pero no revertirse, es necesario que los pacientes reciban cuidados de larga duración y que el personal reciba formación especializada en rehabilitación para hacer frente a la naturaleza permanente y/o discapacitante de las enfermedades (Anderson y Ozakinci, 2018).

Sin embargo, según Hodges, Kleiboer et al. (2014) se suele considerar que en lugar de agrupar simplemente las intervenciones como "psicológicas", sería más útil que las revisiones se centraran en dominios específicos de las intervenciones, a saber, el contenido, el mecanismo propuesto, el resultado objetivo y los métodos de gestión. Esto permitiría una mayor especificidad en las interrogantes sobre las enfermedades a tratar, sus comparaciones más significativas y, con suerte, proporcionar así respuestas más claras a los profesionales y/o expertos de salud.

La importancia de las intervenciones psicológicas es que son capaces de contrarrestar los peligrosos efectos de la ansiedad o la depresión, generando resultados positivos a nivel de salud. Las intervenciones son independientes o parte de un proceso de tratamiento o rehabilitación, con el objetivo de una mejora en la calidad de vida del paciente. Todavía no hay suficientes estudios que avalen la presencia de las intervenciones psicológicas en procedimientos de atención clínica específicos, aun así, se destaca su efectividad en reducir trastornos mentales convencionales (Smith et al., 2015).

Por supuesto, desde la perspectiva de Inchausti et al. (2020) se define que en todo contexto existe la probabilidad de la aparición de nuevos trastornos de salud mental. Sin embargo, los ensayos de intervención para poblaciones afectadas presentan varias limitaciones.

En primer lugar, las listas de espera o la condición de control de tratamiento habitual, que a menudo implica poca o ninguna intervención; en segundo lugar, la mayoría de intervenciones toman tamaños de muestra pequeños; en tercer lugar, la mayoría de los estudios no incluyen diagnósticos integrales, lo que hace difícil evaluar y comparar el nivel de gravedad de los trastornos entre los participantes de cada ensayo (Sikkema y Coleman, 2019a).

En cuarto lugar, históricamente pocas intervenciones han informado de los análisis por intención de tratar y en su lugar han informado de los resultados de

sólo los que completaron el tratamiento, lo que hace que la interpretación de los resultados sea difícil y esté sujeta a sesgos. En quinto lugar, existe una variabilidad en los tipos de medidas de autoinforme y entrevistas clínicas estructuradas utilizadas para evaluar los síntomas de los trastornos. Por último, existe un riesgo de sesgo de publicación en el campo sanitario (Sikkema y Coleman, 2019b).

Es por ello que, para minimizar estas limitaciones, se desarrollan o preparan programas de intervención psicológicas, según Nee y Fan (2018) estos se crean con el objetivo de mejorar la interacción social física a través del desarrollo de competencias personales, generando un estilo de afrontamiento hacia lo negativo e incorporando técnicas psicológicas positivas para abordarlo, promoviendo la práctica del pensamiento positivo permitiéndoles reconocer sus propios logros. Al educar a los participantes en diversas habilidades de afrontamiento relacionadas con la ansiedad social y el estrés, se espera que sean capaces de mostrar un comportamiento asertivo y pensamientos confidentes al tratar con la interacción social física. Hay pruebas que avalan la eficacia de los programas de intervención para reducir los síntomas de interiorización y exteriorización, los trastornos por estrés postraumático, la exposición a la violencia comunitaria y la mejora del rendimiento académico profesional (Ali et al., 2020).

Los resultados que suelen generar y plasmar los programas de intervención son excepcionales, los estados de ánimos percibidos mejoran continuamente, se crea mayor afecto positivo, incrementa la gratitud, el optimismo, potencian la resiliencia, la salud mental general, el asertividad, la satisfacción con la vida, y la disminución del estrés percibido y el afecto negativo (Pasa et al., 2021). Los resultados apoyan que el programa representa una herramienta potencial para la prevención y la promoción de la salud en casi todo contexto, recomendando por supuesto seguir evaluando los efectos de la intervención.

Los hospitales son un entorno estresante para los empleados, especialmente los enfermeros. El estrés y otros problemas de salud pueden conducir al agotamiento laboral y a la reducción de la eficiencia de las enfermeras. Ante ello, se reconoce un constructo que sustancial evaluar, el efecto de la formación en inteligencia emocional sobre la promoción de la salud. Resultados científicos indicaron el efecto mutuo significativo de los cambios en la inteligencia emocional

y las variables de salud general. Esto significa que a medida que aumenta la puntuación de la inteligencia emocional, disminuye la puntuación de la salud y aumenta el índice de salud general (Foji et al., 2020).

Para actuar de forma óptima, según Sharp y Bourke (2020) los profesionales médicos deben ser conscientes de sus propias emociones y de las de los demás. La inteligencia emocional difiere del coeficiente intelectual y puede enseñarse, aprenderse y mejorarse. La inteligencia emocional elevada se asocia positivamente con las habilidades de liderazgo, las habilidades no técnicas, la reducción del estrés, el agotamiento y el aumento de la satisfacción laboral, todo lo cual se traduce en una mejor relación y atención a los pacientes. Numerosos estudios documentan, por lo tanto, el impacto de la inteligencia emocional en la salud (Mikolajczak y Van Belleghem, 2017).

El compromiso de los profesionales de la enfermería está relacionado con su bienestar psicológico y, por tanto, la inteligencia emocional actúa como predictor, también la inteligencia emocional se ha relacionado a menudo con la mejora del rendimiento profesional (Molero et al., 2020; Gilar et al., 2018).

Por otro lado, la relación entre la inteligencia emocional y el estrés ha sido ampliamente estudiada, así como el papel beneficioso del autocuidado para mantener la salud y el bienestar, ciertos datos apoyaron un modelo general para la interacción de la inteligencia emocional y el autocuidado como factores que contribuyen al estrés. Los futuros programas de intervención deberían incluir una combinación equilibrada de inteligencia emocional y autocuidado para aumentar sus beneficios en la salud de las personas (Bermejo et al., 2021). En síntesis, existe efecto positivo de un programa de intervención en inteligencia emocional a tratar a los profesionales que sufren ansiedad, estrés, depresión, entre otros (Bruno y Iborra, 2021).

La inteligencia emocional surgió como un importante constructo psicológico a principios de la década de 1990, donde se conceptualizó como un conjunto de habilidades en gran medida análogas a la inteligencia general. Los primeros trabajos influyentes sobre la inteligencia emocional fueron realizados por Salovey y Mayer, que la definieron como la capacidad de controlar los sentimientos y las

emociones propios y ajenos, de discriminar entre ellos y de utilizar esta información para guiar el pensamiento y las acciones propias (Connor et al., 2019).

La inteligencia emocional, para Serrat (2017) la habilidad, la capacidad, la destreza o la capacidad auto percibida para identificar, evaluar y gestionar las emociones de uno mismo, de los demás y de los grupos. Las personas que poseen un alto grado de inteligencia emocional se conocen muy bien a sí mismas y también son capaces de percibir las emociones de los demás. Son afables, resistentes y optimistas. Sorprendentemente, la inteligencia emocional es un modelo de comportamiento relativamente reciente.

Según Esnaola et al. (2017) la medición de la inteligencia emocional se sustenta a partir del modelo de Baron, empleado desde los años 1997, conocido como Bar-On EQ-1.

Sus dimensiones son, la dimensión intrapersonal conformado por los indicadores comprensión visceral de uno mismo es la capacidad para definir y diferenciar el sentimiento de la emoción, a su vez, el asertividad es la aptitud para enfatizar pensamientos y creencias sin ofender ni perjudicar a los demás, así mismo el autoconcepto es la habilidad para comprender las fortalezas y debilidades que adquiere uno, por lo consiguiente la autorrealización es equivalente a disfrutar lo que deseamos y podemos realizar y la independencia es la capacidad para demostrar seguridad en uno mismo en cada acto (Jorfi et al., 2014a).

Por otro lado, está la dimensión interpersonal que engloba la empatía que es la destreza de ponerse en el lugar de las demás personas y entenderlas enteramente, las relaciones interpersonales son las habilidades para determinar vínculos recíprocos y cercanos a nivel emocional con el resto de personas y, la responsabilidad social es la cualidad del ser humano de mostrarse cooperativo y contribuyente con su ámbito social (Jorfi et al., 2014b).

A la vez se identifica la dimensión de adaptabilidad que agrupan los sub componentes como resolución de problemáticas, siendo la destreza de evidenciar y plantear efectivas soluciones frente a las contingencias y/o contrariedades, y la flexibilidad facilita el control de emociones y pensamientos ante diversas situaciones (Sony y Mekoth, 2016).

Por otra parte, se encuentra la dimensión manejo de estrés, que agrupa los indicadores como, la tolerancia al estrés es la habilidad para sobrellevar los escenarios adversos de forma que se prevenga el estrés, el control de los impulsos es la destreza para gestionar las emociones (Yamani et al., 2014).

Y por último se encuentra la dimensión estado del ánimo integral que comprende los indicadores de felicidad que es la satisfacción y complacencia total de las personas en directo disfrute de sus vidas, y el optimismo que es la capacidad para expresar una entera actitud positiva frente a las adversidades (Sakairi et al., 2014).

En las diferentes comunidades de colaboradores médicos y enfermeros, las intervenciones de inteligencia emocional deberían diseñarse y realizarse a partir de estudios basados en la evidencia, en puntuaciones medias sobre el estrés laboral y la inteligencia emocional de las mismas. Haciendo así, que todo entrenamiento, clase o taller de intervención esté basado en los componentes de la inteligencia emocional, que pueden ser eficaces para reducir el estrés en la medicina y enfermería. También se sugiere que los temas relacionados con el concepto de inteligencia emocional, como la gestión de las emociones, la conciencia social, la autoconciencia, etc., se incluyan siempre en los diagnósticos de patologías comunes en el ámbito laboral en general (Rakhshani et al., 2018).

Una vez expuesto en completo la información literaria de la variable independiente, se procederá a citar argumentativamente sobre la variable dependiente.

La conceptualización del estrés laboral es de crucial importancia a la hora de desarrollar intervenciones para el lugar de trabajo. Según Bhui et al. (2016) el estrés laboral se define como una reacción perjudicial que tienen las personas ante presiones y exigencias indebidas en el trabajo.

El estrés, según Gebeyehu y Zeleke (2019) en el lugar de trabajo puede tener una serie de repercusiones en la salud, entre las que se incluyen trastornos mentales y conductuales como el agotamiento, la ansiedad y la depresión, así como otras deficiencias físicas como las enfermedades cardiovasculares y los trastornos musculoesqueléticos.

El estrés laboral puede influir en el bienestar físico y emocional de los profesionales sanitarios, frenando su eficiencia y teniendo un impacto negativo en su calidad de vida en general (Koinis et al., 2015).

Se comprobó que el nivel de estrés laboral entre profesionales sanitarios generalmente es elevado. Esto se debe a las largas jornadas de trabajo y al trabajo en el turno de noche. Identificar el origen del estrés laboral entre los profesionales sanitarios debería ser una gran preocupación para los gestores de los servicios sanitarios y otras partes interesadas (Birhanu et al., 2018).

La medición del estrés laboral, según Barzideh et al. (2014) se da a partir de las siguientes dimensiones; el clima organizacional es el ambiente generado por parte del colectivo de funcionarios donde se centran clarificar metas y proponer estrategias políticas; la estructura organizacional se origina por el orden jerárquico, y como se logra gestionar la sobrecarga laboral; el territorio institucional viene representado por el exceso de control y la ausencia de espacio; la tecnología se verá determinado por el desconocimiento técnico y falta de la misma; la incidencia del líder, se califica con las continuas supervisiones y la promoción de comunicación asertiva; la ausencia de cohesión, donde sus indicadores son la ergonomía y la falta de trabajo en equipo; el respaldo del equipo, vendrá predeterminado por el cumplimiento de metas claras y el trabajo en equipo.

III. METODOLOGÍA

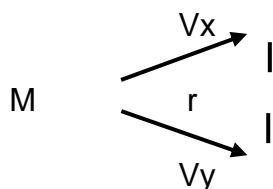
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación para el actual estudio fue aplicado, para Hernández et al. (2017a) una investigación aplicada evalúa una realidad con problemáticas y ante la cantidad limitada de conocimientos, emplearlos para poder crear soluciones y predicciones de mejora científica.

El diseño de investigación consideró el contexto de estudio no experimental con corte transaccional, un estudio no experimental es aquel donde la manipulación de categorías no es posible debido a que su análisis ha de ser en su propio entorno y según su misma naturaleza, por otro lado, un estudio con corte transaccional, especifica claramente que los instrumentos se aplican una sola vez y el periodo de tiempo de la investigación ya se conoce y no se prolonga (Hernández et al., 2017b).

El nivel de investigación fue el correlacional - descriptivo, Hernández et al. (2017c) afirman que para proceder a realizar un estudio correlacional, primero se deben estudiar las variables de forma independiente e individual y a manera descriptiva, una vez logrado esa medición se procede a aplicar procedimientos estadísticos que buscarán establecer un coeficiente que asevere una correlación directa o inversamente proporcional, de forma que se sepa el comportamiento de una variable sobre la otra.

Esquemmatización del nivel correlacional:



Dónde:

M = muestra del estudio

Vx y Vy = Variables

r = posible relación

Fuente: Hernández et al. (2017d)

3.2. Variables y operacionalización

Variable X: Inteligencia Emocional.

- Definición conceptual: La inteligencia emocional, para Serrat (2017) es la habilidad, la capacidad, la destreza o la capacidad auto percibida para identificar, evaluar y gestionar las emociones de uno mismo, de los demás y de los grupos. Las personas que poseen un alto grado de inteligencia emocional se conocen muy bien a sí mismas y también son capaces de percibir las emociones de los demás. Son afables, resistentes y optimistas. Sorprendentemente, la inteligencia emocional es un modelo de comportamiento relativamente reciente.
- Definición operacional: La inteligencia emocional es una variable cualitativa, que se mide a través de una encuesta desarrollada según las dimensiones representativas de la categoría independiente de estudio, bajo una escala Likert se establecen ítems, desde el componente intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, hasta el estado de ánimo integral.
- Indicadores: Intrapersonal (Comprensión visceral de uno mismo, Asertividad, Autoconcepto, Autorrealización, Independencia), Interpersonal (Empatía, Relaciones interpersonales, Responsabilidad social), Adaptabilidad (Resolución de problemáticas, Flexibilidad), Manejo de estrés (Tolerancia al estrés, Control de impulsos), Estado de ánimo integral (Felicidad, Optimismo).
- Escala de medición: Ordinal.

Variable Y: Estrés Laboral

- Definición conceptual: Según Bhui et al. (2016) el estrés laboral se define como una reacción perjudicial que tienen las personas ante presiones y exigencias indebidas en el trabajo.
- Definición operacional: El estrés laboral es una variable cualitativa, que se mide a través de una encuesta desarrollada según las dimensiones representativas de la categoría independiente de estudio, bajo una escala Likert se establecen ítems, desde el componente clima organizacional, estructura organizacional,

territorio institucional, incidencia del líder, ausencia de cohesión, respaldo del equipo.

- Indicadores: Clima organizacional (Metas claras, Estrategias políticas), Estructura organizacional (Orden jerárquico, Sobrecarga laboral), Territorio institucional (Exceso de control, Ausencia de espacio), Tecnología (Desconocimiento técnico, falta de tecnología), Incidencia del líder (Falta de supervisión, Ausencia de comunicación asertiva), Ausencia de cohesión (Ergonomía, Falta de trabajo en equipo), Respaldo del equipo (Falta de metas claras, Ausencia de trabajo colaborativo).

- Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población en el presente estudio constó de cada uno de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, en dicha entidad de salud se hallaron enfermeras, técnicos en enfermería, odontólogo, médico general, obstetra, psicología, incluyendo serumnistas e internos. El grupo de trabajadores médicos ascendió a 40.

- **Criterios de inclusión:** Profesionales de salud certificados y/o egresados, trabajadores con más de 6 meses laborando en el puesto médico, y funcionarios sin descanso o licencia.

- **Criterios de exclusión:** Practicantes de las carreras de ciencias médicas, trabajadores con menos de 6 meses laborando en el puesto médico, y funcionarios con descanso o licencia.

Muestra

La muestra en el presente estudio fue equivalente a la misma cifra de la población, es decir, cada profesional de salud del Puesto Médico El Satélite, el colectivo de funcionarios médicos fue 40. Esto se debió a que al contar con una

total menor a 50 integrantes, se consideró automáticamente estudiar a la misma población como muestra, denominándola como censal.

Unidad de análisis

La unidad de análisis del presente estudio fue clara, reconociendo a los profesionales de salud de las diferentes especialidades que posee el Puesto Médico El Satélite, del distrito de Chimbote.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica de recolección de información ideal para el presente estudio fue la encuesta, por tratarse de un elemento representativo en términos de sencillez y efectividad para adquirir datos de acuerdo a su estructura.

Instrumentos

El instrumento de recopilación de datos más certero para la realidad de esta investigación fue el cuestionario, debido a que en su composición y organización de ítems permitió dar con respuestas fáciles y rápidas. En este caso se desarrollaron dos clases de cuestionarios, una sobre la variable inteligencia emocional y otro sobre el estrés laboral.

Cuestionario de inteligencia emocional.

El cuestionario de inteligencia emocional estuvo conformado por un total de 30 ítems, con las siguientes categorías de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). El instrumento estuvo estructurado bajo una escala de medición ordinal, organizado según las dimensiones de la variable, el componente intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, y estado de ánimo integral (Anexo 3).

Cuestionario de estrés laboral.

El cuestionario de estrés laboral estuvo conformado por un total de 25 ítems, con las siguientes categorías de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). El instrumento estuvo estructurado bajo una escala de medición ordinal, organizado según las dimensiones de la variable, el

componente clima organizacional, estructura organizacional, territorio institucional, tecnología, incidencia del líder, ausencia de cohesión, y respaldo del equipo (Anexo 3).

Validación

La validación en el presente estudio viene representada por el proceso de juicio de expertos, donde entre profesionales de metodología, temática de estudio y estadística se puede evaluar cada instrumento por medio de matrices plasmadas en documentos que posteriormente deben ser firmados por los mismos, autorizando su veracidad.

Confiabilidad

La confiabilidad es un proceso estadístico de comprobación de instrumentos, lo que determina el grado de congruencia interna de cada ítem que conforma un cuestionario o encuesta. En este caso, para el instrumento de inteligencia emocional se obtuvo un coeficiente Cronbach de 0,996 y, para el instrumento de estrés laboral un coeficiente de 0,995 acreditando así una excelente confiabilidad (Anexo 4).

3.5. Procedimientos

Los procedimientos de la presente investigación inician a partir del desarrollo de dos instrumentos bien adaptados a la composición interna de las variables de estudio, validados en dos procesos de veracidad y congruencia a nivel de redacción. Lo cual, permite que su aplicación a la muestra elegida sea eficaz y se obtenga una base de datos claros y originales, para posteriormente, organizarlos en tabulación y procesarlos para determinación de una hoja de resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos implementados en el presente estudio son el descriptivo e inferencial. El análisis descriptivo, tiene que ver con la evaluación descriptiva según la distribución de frecuencias con tablas y gráficos de cada una de las variables, se maneja una base de datos en el Software Excel 2019, donde a partir de sumatorias, aplicación de percentiles y formulación de categorización se establecen niveles específicos de las variables; por otro lado, transportar todo dato

descriptivo al Programa Estadístico Spss Ver. 25 para aplicar procedimientos de correlación y así responder a los objetivos de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se rige bajo criterios adjuntos al código de ética de la universidad César Vallejo; el estudiante se compromete a no cometer plagio de contenidos existentes, lo dicho, se cita cada una de las referencias bibliográficas para mantener énfasis a los reales autores de la información citada. Adjunto a ello, en el proceso de recolección de datos, se enfatiza la protección de identidad de los participantes debido a que el uso de información adquirido solo es para fines investigativos.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

Tabla 1.

Coeficiente de correlación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud.

		Correlación	
			Estrés laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	-0,906
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Fuente: SPSS Ver. 25

Interpretación: La tabla 1 indica el grado de correlación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral, el cálculo de un coeficiente Rho Spearman de -0.906 definió una relación muy fuerte inversamente proporcional, determinando que a menores índices de inteligencia emocional, mayores son los niveles de estrés laboral. Mientras que, la identificación de una significancia asintótica de 0.000 permitió aceptar la hipótesis de investigación que reafirma la correlación entre variables.

Objetivo específico n°1: Identificar el nivel de inteligencia emocional de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

Tabla 2.

Nivel de la inteligencia emocional de los profesionales de salud.

Nivel de la Inteligencia Emocional	Profesionales de salud encuestados	
	N°	%
Alta	0	0%
Media	18	45%
Baja	22	55%
Total	40	100%

Fuente: Excel Ver. 2019

Interpretación: La tabla 2 identificó los niveles de inteligencia emocional de los profesionales de salud, en un 55% (22) hubo estándares bajos de inteligencia emocional, acotando una profunda problemática sobre dicha variable, en contraste, el 45% (18) restante de los profesionales médicos confirmaron tener niveles medios de inteligencia emocional.

Objetivo específico n°2: Indicar el nivel de estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

Tabla 3.

Nivel de estrés laboral de los profesionales de salud.

Nivel de Estrés Laboral	Profesionales de salud encuestados	
	N°	%
Alto	18	45%
Medio	7	18%
Bajo	15	37%
Total	40	100%

Fuente: Excel Ver. 2019

Interpretación: La tabla 3 indicó el nivel de estrés laboral existente en los colaboradores de salud de la entidad médica sujeta a estudio, el 45% (18) desarrollaron niveles altos de estrés laboral, por otro lado, el 18% (7) de los profesionales médicos afirmaron tener niveles medios de estrés, en contraposición, el 37% (15) aseveró poseer un estado de estrés bajo.

Objetivo específico n°3: Establecer la relación de las dimensiones de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

Tabla 4.

Coeficiente de correlación entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral de los profesionales de salud.

Correlación			Estrés laboral
Rho de Spearman	Dimensión intrapersonal	Coeficiente de correlación	-0,906**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Fuente: SPSS Ver. 25

Interpretación: La tabla 4 estableció el grado de correlación entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral, el cálculo de un coeficiente Rho Spearman de -0.906 determinó una relación muy fuerte inversamente proporcional, determinando que, a mayores índices de capacidad intrapersonal, menores son los niveles de estrés laboral.

Tabla 5.

Coeficiente de correlación entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral de los profesionales de salud.

Correlación			Estrés laboral
Rho de Spearman	Dimensión interpersonal	Coeficiente de correlación	-0,910**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Fuente: SPSS Ver. 25

Interpretación: La tabla 5 contrastó el grado de correlación entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral, el cálculo de un coeficiente Rho Spearman de -0.910 afirmó una relación muy alta inversamente proporcional, estableciendo que, a menores índices de capacidad interpersonal, mayores son los niveles de estrés laboral.

Tabla 6.

Coeficiente de correlación entre la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral de los profesionales de salud.

		Correlación	
			Estrés laboral
Rho de Spearman	Dimensión adaptabilidad	Coeficiente de correlación	-0,851**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Fuente: SPSS Ver. 25

Interpretación: La tabla 6 definió el índice de correlación entre la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral, el cálculo de un coeficiente Rho Spearman de -0.851 determinó una relación muy fuerte inversamente proporcional, concluyendo así que, a niveles más elevados de adaptabilidad, menores son los niveles de estrés laboral.

Tabla 7.

Coefficiente de correlación entre la dimensión manejo de estrés y el estrés laboral de los profesionales de salud.

Correlación			Estrés laboral
Rho de Spearman	Dimensión manejo de estrés	Coefficiente de correlación	-0,910**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Fuente: SPSS Ver. 25

Interpretación: La tabla 7 argumentó el nivel de correlación entre la dimensión manejo de estrés y el estrés laboral, el cálculo de un coeficiente Rho Spearman de -0.910 definió una relación muy alta inversamente proporcional, estableciendo que, a menor capacidad de manejar el estrés, lógicamente en congruente asociación mayores son los índices de estrés laboral.

Tabla 8.

Coeficiente de correlación entre la dimensión estado de ánimo integral y el estrés laboral de los profesionales de salud.

Correlación			Estrés laboral
Rho de Spearman	Dimensión estado ánimo integral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-0,906** 0,000 40

Fuente: SPSS Ver. 25

Interpretación: La tabla 8 estableció el cálculo de un coeficiente Rho Spearman de -0.906 permitiendo definir que, entre el estado de ánimo integral y el estrés laboral hubo una relación muy fuerte inversamente proporcional, contrastando de esta manera que, a menores niveles de estado de ánimo integral, mayor es el estrés laboral generado.

Objetivo específico n°4: Identificar las intersecciones de relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

Tabla 9.

Intersecciones de relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud.

Tabla cruzada de inteligencia emocional y estrés laboral					
		Estrés laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Inteligencia emocional	Baja	0	4	18	22
		0,0%	10,0%	45,0%	55,0%
	Media	15	3	0	18
		37,5%	7,5%	0,0%	45,0%
Total		15	7	18	40
		37,5%	17,5%	45,0%	100,0%

Fuente: SPSS Ver. 25

Interpretación: La tabla 9 permitió identificar las intersecciones de correlación entre la variable inteligencia emocional y la variable estrés laboral; uno de los cruces de relación determinó que, del total de 22 profesionales de salud con niveles bajos de inteligencia emocional, 18 de ellos tuvieron niveles altos de estrés laboral.

V. DISCUSIÓN

Para la primera discusión, que se sostuvo en el objetivo general de identificar la asociación de la inteligencia emocional con el estrés laboral en el personal médico, reconociendo así un campo profesional particular donde reconocer los datos e información extraídos y procesados.

Como antecedente primordial que cumple dicho objetivo, se cita a Arnone et al. (2019) quienes desarrollaron su artículo científico con el propósito general de explorar la relación entre la Inteligencia Emocional (IE) y el estrés laboral en los profesionales de la salud. Los resultados determinaron un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente Spearman -0.650 , lo que afirmó una asociación significativa inversamente proporcional entre la inteligencia emocional y el estrés laboral, se adjunta como conclusión también que el papel de la inteligencia emocional es de ser un factor de protección contra el riesgo de estrés.

Estas conclusiones permitieron sugerir la oportunidad de mejorar las habilidades de la Inteligencia Emocional a través de programas de formación específicos, útiles para promover la capacidad de hacer frente al estrés y para enriquecer las relaciones en el lugar de trabajo.

Sujeto a dar respuesta al mismo objetivo, se encontró por parte de Kanellakis et al. (2018) quienes propusieron su artículo científico para investigar el efecto del estrés laboral y la inteligencia emocional en el rendimiento de los empleados sanitarios que trabajan en el departamento de quirófano de un Hospital de Atenas, Grecia. Se logró concluir que el nivel de inteligencia emocional y el estrés laboral están positivamente correlacionados y ambos afectan al rendimiento, el modelo de regresión explica que el 17,6% de la variabilidad del rendimiento es debido al número de operaciones, el estrés laboral y los niveles de inteligencia emocional. Sin embargo, el número de operaciones en las que participa un empleado afecta a la percepción de estrés laboral.

Ambos antecedentes que corroboraron la indudable asociación entre las variables de estudio, pudieron ser comparados, discutidos y justificados con lo obtenido en la presente investigación, donde también se buscó determinar la

relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

En la tabla 1 del presente estudio, se pudo indicar el grado de correlación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral, el cálculo de un coeficiente Rho Spearman de -0.906 definió una relación muy fuerte inversamente proporcional, determinando que, a menores índices de inteligencia emocional, mayores son los niveles de estrés laboral. Mientras que, la identificación de una significancia asintótica de 0.000 permitió aceptar la hipótesis de investigación que reafirma la correlación entre variables.

La relación entre la inteligencia emocional y el estrés ha sido ampliamente estudiada, así como el papel beneficioso del autocuidado para mantener la salud y el bienestar, ciertos datos apoyaron un modelo general para la interacción de la inteligencia emocional y el autocuidado como factores que contribuyen al estrés. Los futuros programas de intervención deberían incluir una combinación equilibrada de inteligencia emocional y autocuidado para aumentar sus beneficios en la salud de las personas (Bermejo et al., 2021). En síntesis, existe efecto positivo de un programa de intervención en inteligencia emocional a tratar a los profesionales que sufren ansiedad, estrés, depresión, entre otros (Bruno y Iborra, 2021).

En las diferentes comunidades de colaboradores médicos y enfermeros, las intervenciones de inteligencia emocional deberían diseñarse y realizarse a partir de estudios basados en la evidencia, en puntuaciones medias sobre el estrés laboral y la inteligencia emocional de las mismas. Haciendo así, que todo entrenamiento, clase o taller de intervención esté basado en los componentes de la inteligencia emocional, que pueden ser eficaces para reducir el estrés en la medicina y enfermería. También se sugiere que los temas relacionados con el concepto de inteligencia emocional, como la gestión de las emociones, la conciencia social, la autoconciencia, etc., se incluyan siempre en los diagnósticos de patologías comunes en el ámbito laboral en general (Rakhshani et al., 2018).

Para la segunda discusión, que siguió el establecimiento del objetivo específico de identificar los niveles de inteligencia emocional en el personal médico,

toda evaluación descriptiva de la variable independiente hecha en el contexto médico profesional.

Inicialmente, se sustentó según Huamán (2020) quién elaboró su investigación con el propósito de definir la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de un colectivo de profesional asistenciales de salud de una Red de Salud en Huari, Perú. Las conclusiones de la investigación demostraron niveles muy desarrollados de inteligencia emocional en un 55%, en niveles por mejorar un 33%, y en niveles adecuados solo un 12%.

De la misma manera, Millán y Escandón (2020) elaboraron su investigación sobre la correlación existente entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los funcionarios enfermeros de un hospital del Municipio de Roldanillo, Valle, Colombia. Se concluyó que, el 43% de los enfermeros tuvieron niveles muy altos de estrés laboral, lo que indicó la presencia de un factor nocivo como lo es el estrés dentro de esta población medica en particular, el 14% niveles moderados, y el 54% restante niveles bajos.

Ambos antecedentes coincidieron sobre los resultados de niveles de estrés laboral, lo citado fue justificado con lo presentado en la actual investigación, donde en la tabla 2 se identificó los niveles de inteligencia emocional de los profesionales de salud, en un 55% hubo estándares bajos de inteligencia emocional, acotando una profunda problemática sobre dicha variable, en contraste, el 45% restante de los profesionales médicos confirmaron tener niveles medios de inteligencia emocional.

Lo argumentado, se vinculó según lo expuesto sobre que la inteligencia emocional, para Serrat (2017) describe la habilidad, la capacidad, la destreza o la capacidad auto percibida para identificar, evaluar y gestionar las emociones de uno mismo, de los demás y de los grupos. Las personas que poseen un alto grado de inteligencia emocional se conocen muy bien a sí mismas y también son capaces de percibir las emociones de los demás. Son afables, resistentes y optimistas. Sorprendentemente, la inteligencia emocional es un modelo de comportamiento relativamente reciente.

Para la tercera discusión, que se enfocó en la determinación del objetivo específico de establecer los niveles de estrés laboral en el personal médico, toda evaluación descriptiva de la variable dependiente hecha en el contexto médico profesional.

El antecedente inicial, que sostiene la respuesta al presente objetivo, según Huamán (2020) quién elaboró su investigación con el propósito de definir la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de un colectivo de profesional asistenciales de salud de una Red de Salud en Huari, Perú. Las conclusiones de la investigación demostraron un 56% evidencio nivel intermedio de estrés, en un 37% nivel alto y solo un 7,1% presentaron niveles bajos de estrés.

Por otro lado, pero en la misma línea de discusión, según Huang et al. (2019) estudiaron mediante un artículo científico los efectos de las condiciones de trabajo, el estrés laboral y la inteligencia emocional en la fatiga crónica entre las enfermeras chinas de un centro médico de la provincia de Liaoning, China. Se concluyó que la mayoría de las enfermeras encuestadas podrían tener niveles relativamente altos de fatiga crónica, los resultados destacaron la importancia de las intervenciones psicológicas sobre estos factores para reducir la fatiga entre las enfermeras, es en tanto sustancial proporcionar más oportunidades y apoyo y desarrollo de programas en inteligencia emocional siendo así una estrategia crucial para reducir la fatiga crónica entre los profesionales de enfermería.

Ambos antecedentes que sostienen los niveles de la variable estrés laboral, sirvieron para discutir y contrastar con lo obtenido en la presente investigación, donde también se buscó indicar el nivel de estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

En la tabla 3 se indicó el nivel de estrés laboral existente en los colaboradores de salud de la entidad médica sujeta a estudio, el 45% desarrollaron niveles altos de estrés laboral, por otro lado, el 18% de los profesionales médicos afirmaron tener niveles medios de estrés, en contraposición, el 37% aseveró poseer un estado de estrés bajo.

Todo lo sustentando, se justifica definiendo que el estrés, según Gebeyehu y Zeleke (2019) en el lugar de trabajo, puede tener una serie de repercusiones en

la salud, entre las que se incluyen trastornos mentales y conductuales como el agotamiento, la ansiedad y la depresión, así como otras deficiencias físicas como las enfermedades cardiovasculares y los trastornos musculoesqueléticos. El estrés laboral puede influir en el bienestar físico y emocional de los profesionales sanitarios, frenando su eficiencia y teniendo un impacto negativo en su calidad de vida en general (Koinis et al., 2015).

Se comprobó que el nivel de estrés laboral entre profesionales sanitarios generalmente es elevado. Esto se debe a las largas jornadas de trabajo y al trabajo en el turno de noche. Identificar el origen del estrés laboral entre los profesionales sanitarios debería ser una gran preocupación para los gestores de los servicios sanitarios y otras partes interesadas (Birhanu et al., 2018).

Para la cuarta discusión, que se centró en la definición del objetivo específico de establecer la relación de las dimensiones de inteligencia emocional entre el estrés laboral en el personal médico, todo ello hecho en el contexto médico profesional.

El antecedente de Reyes (2021) quién estudió sobre la existencia de valores asociativos entre el nivel de las dimensiones de la inteligencia emocional y los índices de estrés laboral de funcionarios de servicio de emergencia de un hospital de la ciudad de Chiclayo, Perú. Los resultados en base a la correlación de la dimensión intrapersonal y estrés fue un coeficiente Spearman de $-0,288$ considerando una relación negativa baja; entre la dimensión interpersonal y estrés se identificó un coeficiente estadístico Spearman de $-0,412$ determinó una relación negativa media; entre la dimensión adaptabilidad y estrés se halló un coeficiente Spearman de $-0,301$ aseverando una relación negativa baja; entre la dimensión manejo de estrés y el nivel de estrés laboral se calculó un coeficiente Spearman de $-0,282$ estableciendo una relación negativa baja; y entre el estado de ánimo y el estrés hubo un coeficiente Spearman de $-0,446$ destacando una relación negativa media.

Estas comprobaciones estadísticas se pudieron discutir con lo establecido en la presente investigación, donde en la tabla 4 se estableció el grado de correlación entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral, el cálculo de un

coeficiente Rho Spearman de -0.906 determinó una relación muy fuerte inversamente proporcional; en la tabla 5 se contrastó el grado de correlación entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral, el cálculo de un coeficiente Rho Spearman de -0.910 afirmó una relación muy alta inversamente proporcional; en la tabla 6 se definió el índice de correlación entre la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral, el cálculo de un coeficiente Rho Spearman de -0.851 determinó una relación muy fuerte inversamente proporcional; la tabla 7 se argumentó el nivel de correlación entre la dimensión manejo de estrés y el estrés laboral, el cálculo de un coeficiente Rho Spearman de -0.910 definió una relación muy alta inversamente proporcional; y en la tabla 8 se estableció el cálculo de un coeficiente Rho Spearman de -0.906 permitiendo definir que, entre el estado de ánimo integral y el estrés laboral hubo una relación muy fuerte inversamente proporcional.

Lo dicho se justificó, estableciendo que el compromiso de los profesionales de la enfermería está relacionado con su bienestar psicológico y, por tanto, la inteligencia emocional actúa como predictor, también la inteligencia emocional se ha relacionado a menudo con la mejora del rendimiento profesional (Molero et al., 2020; Gilar, Pozo et al., 2018).

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** De acuerdo al objetivo general se pudo concluir según el coeficiente Rho Spearman ($\rho = -0.906$) una relación muy fuerte inversamente proporcional, determinando que, a menores índices de inteligencia emocional, mayores son los niveles de estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite. Mientras que, la identificación de una significancia asintótica de 0.000 permitió aceptar la hipótesis de investigación que reafirma la correlación entre variables.
- Segunda.** Con respecto al primer objetivo específico de identificar los niveles de inteligencia emocional de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, en un 55% hubo estándares bajos de inteligencia emocional, acotando una profunda problemática sobre dicha variable, en contraste, el 45% restante de los profesionales médicos confirmaron tener niveles medios de inteligencia emocional.
- Tercera.** Con respecto al segundo objetivo específico sobre el nivel de estrés laboral existente en los colaboradores de salud de la entidad el Puesto Médico El Satélite, el 45% desarrollaron niveles altos de estrés laboral, por otro lado, el 18% de los profesionales médicos afirmaron tener niveles medios de estrés, en contraposición, el 37% aseveró poseer un estado de estrés bajo.
- Cuarta.** En base al tercer objetivo específico sobre la correlación entre las dimensiones de inteligencia emocional y el estrés laboral, se halló en primer lugar, entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral, un coeficiente Rho Spearman ($\rho = -0.906$); en segundo lugar, entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral, el cálculo del coeficiente Rho Spearman fue de ($\rho = -0.910$); seguidamente, entre la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral, el cálculo del coeficiente Rho Spearman fue de ($\rho = -0.851$); mientras que, entre la dimensión manejo de estrés y el estrés laboral, existió un coeficiente Rho Spearman ($\rho = -0.910$); por último, entre el estado de ánimo integral y el estrés laboral hubo un cálculo de un coeficiente Rho Spearman de ($\rho = -0.906$).

Quinta. En base al cuarto objetivo específico de reconocer las intersecciones de relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, se evidenció que uno de los cruces de relación que se determinaron fue, del total de 22 profesionales de salud con niveles bajos de inteligencia emocional, 18 de ellos tuvieron niveles altos de estrés laboral; de una u otra manera, la síntesis de las intersecciones vienen a corroborar que a mayores niveles de inteligencia emocional menor será el estrés laboral a procesar.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Según lo expuesto como resultado del objetivo general, se recomendó al departamento de administración, emergencia y atención la creación de un programa de intervención en inteligencia emocional para disminuir el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021. El orden de la propuesta estará compuesto por el primer contacto y análisis de la situación, la exposición de ciertas hipótesis a resolver, la fijación de metas u objetivos y desarrollar un cronograma; posteriormente, el diseño de la intervención con plan personalizado, aplicación del mismo tratamiento, una consecuente evaluación psicológica, como último paso, un control y/o seguimiento.
- Segunda.** De acuerdo al resultado sobre el nivel de inteligencia emocional, se recomendó al departamento de administración, emergencia y atención, mediante el desarrollo del programa de intervención, realiza talleres de mejora en inteligencia emocional, que permitan prestar atención a las emociones, aprender a manipular las propias emociones, saber expresar elocuentemente como un profesional se siente, y asumir responsabilidad completa de los actos.
- Tercera.** De acuerdo al resultado sobre el nivel de estrés laboral, se recomendó al departamento de administración, emergencia y atención, en asociación al involucramiento por parte de los profesionales de salud dentro del programa de intervención se logrará crear descripciones específicas del puesto y sus funciones, establecer metas realistas y/o razonables, gestionar eficientemente los recursos y medios del centro de trabajo, determinar límites en el exceso de labores, y sobre todo, darse la oportunidad de aprovechar ratos libres organizadamente.

VIII. PROPUESTA

1. DATOS GENERALES

Título de la propuesta	: ¡SUPER ESTRÉS!
Responsable	: Pajuelo Noriega, Evelyn Milagros
Beneficiarios	: Trabajadores del Puesto Médico El Satélite
Duración	: 4 semanas

2. FUNDAMENTACIÓN

Existen múltiples estudios que relacionan una alta inteligencia emocional de manera inversamente proporcional con los altos niveles de estrés. Tal es el resultado que encontramos en la investigación realizada en el Puesto Médico El Satélite de la ciudad de Chimbote.

Así mismo, se halló que en cuanto a la Inteligencia Emocional, más del 55% de los evaluados tuvieron un nivel bajo, lo cual muestra que no cuentan con las habilidades para hacer frente al estrés laboral de una manera apropiada. El otro 45% está en un nivel medio y ningún participante en un nivel alto, evidenciando nuevamente la gran necesidad de aplicar un programa de intervención para mejorar la inteligencia emocional.

Mientras tanto, se encontró también que existe un alto nivel de estrés en al menos el 45% de los participantes, y un 18% en un nivel medio. Así que, al relacionar la información mencionada anteriormente, notamos la necesidad de atender debidamente el tema con un programa de intervención específico para la problemática encontrada.

3. OBJETIVO GENERAL

Que los participantes mejoren sus estrategias para afrontar el estrés a través del fortalecimiento de su inteligencia emocional.

Objetivos específicos: Que cada participante

- Logre identificar su propia condición y nivel de estrés
- Identifique sus pensamientos irracionales en cuanto al estrés
- Desarrolle estrategias para la mejora de su inteligencia emocional
- Establezca vínculos saludables en su entorno laboral para sobreponerse con facilidad al estrés

4. Plan de actividad

Sesiones	Objetivo	Descripción de la sesión	Materiales	Duración	Responsable
SESIÓN 1: Realidad Estresante	Que los participantes logren identificar su propia condición y nivel de estrés	En esta sesión buscaremos que cada participante identifique su nivel actual de estrés, reconozca como eso le afecta y que evalúe las estrategias que necesita implementar en su vida para hacer frente a este problema que no solo es laboral sino también personal	Papel Bond Lapiceros Diapositiva	60min	Evelyn Pajuelo
SESIÓN 2: ¿Ahogándote en un vaso de agua?	Que los participantes identifiquen sus pensamientos irracionales en cuanto al estrés	Siguiendo el modelo TREC de pensamientos irracionales, guiaremos a los participantes para que identifiquen aquellos pensamientos más recurrentes y que contribuyen a la acumulación de estrés laboral.	Papel Bond Lapiceros Hoja Registro Diapositiva	60min	Evelyn Pajuelo
SESIÓN 3: ¡El miedo al mañana!	Que los participantes desarrollen estrategias para la mejora de su inteligencia emocional	Reforzar estrategias propias de la inteligencia emocional, enfocados principalmente en la adaptabilidad (Resolver problemas y ser flexibles a los cambios), y manejo del estrés (tolerancia y control de impulsos). Se darán ejemplos y ejercicios prácticos que puedan realizar por ellos mismos.	Diapositiva	60min	Evelyn Pajuelo
SESIÓN 4: ¡Mis mejores aliados contra el estrés laboral!	Que los participantes establezcan vínculos saludables en su entorno	Mejorar los vínculos laborales a fin de promover un mejor entorno en el que exista un sistema de apoyo	Papel Bond Lapiceros Diapositiva	60min	Evelyn Pajuelo

	laboral para sobreponerse con facilidad al estrés	mutuo, favoreciendo así a la disminución del estrés laboral y a la mejora de las relaciones interpersonales.			
--	---------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

5. Presupuesto

Materiales /servicios	cantidad	Costo unitario	Costo total
Computadora	1	3000	3000
Internet	2 meses	100	200
Impresiones	150	0.3	45
Papel Bond	200	0.1	20
Lapiceros	50	1	50
TOTAL			S/3315

6. Financiamiento

Todo el programa de intervención será financiado por la autora de la investigación.

7. Cronograma

Actividades	Fechas programadas							
	Enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto
Evaluación previa								
Permiso para aplicación								
Sesión 1	X							
Sesión 2	X							
Sesión 3		X						
Sesión 4		X						
Evaluación de Resultados			X					
Presentación de informe a institución			X					

8. Metas:

Que al haber mejorado sus habilidades para resolver problemas y adaptarse a los diferentes tipos de desafíos que enfrentan en su centro de labores, así como en su vida personal, puedan estar más preparados para enfrentar el estrés laboral.

Asimismo, se busca se fortalezcan las relaciones interpersonales, pues se sabe que es una gran fortaleza organizacional para que los niveles de estrés disminuyan, pues también forman parte de la inteligencia emocional en el área de lo interpersonal.

REFERENCIAS

- Al Dhaheri, A., Bataineh, M., Mohamad, M., Ajab, A., Marzouqi, A., Jarrar, A., Habib, C., Abu, D., Ali, H., Al Sabbah, H., Hasan, H., Stojanovska, L., Hashim, M., Abd, O., Shaker, R., ElFeky, S., Saleh, S., Osaili, T. y Cheikh, L. (2021). Impact of COVID-19 on mental health and quality of life: Is there any effect? A crosssectional study of the MENA region. *PLoS ONE*, 16(3), 1-17. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0249107>
- Ali, N., Gewirtz, A. y Marsalis, S. (2020). Psychological intervention and prevention programs for child and adolescent exposure to community violence: a systematic review. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 23(1), 365-378. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10567-020-00315-3>
- Anderson, N. y Ozakinci, G. (2018). Effectiveness of psychological interventions to improve quality of life in people with long-term conditions: rapid systematic review of randomised controlled trials. *BMC Psychology*, 6(11),1-17. <https://bmcp psychology.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s40359-018-0225-4.pdf>
- Arnone, R., Cascio, M. y Parenti, I. (2019). The role of Emotional Intelligence in health care professionals burnout. *European Journal of Public Health*, 29(4), 1-20. https://academic.oup.com/eurpub/article/29/Supplement_4/ckz186.553/5623794
- Barnett, P., Arundell, L., Saunders, R., Matthews, H. y Pilling, S. (2021). The efficacy of psychological interventions for the prevention and treatment of mental health disorders in university students: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 280(1), 381-406. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0165032720329050>
- Barzideh, M., Choobineh, A. y Tabatabaee, H. (2014). Job stress dimensions and their relationship to musculoskeletal disorders in Iranian nurses. *Work*, 47(4), 423-429. https://www.researchgate.net/publication/234157342_Job_stress_dimensions_and_their_relationship_to_musculoskeletal_disorders_in_Iranian_nurses

- Bermejo, E., Luis, E., Fernández, P., Martínez, M. y Sarrionandia, A. (2021). The role of emotional intelligence and self-care in the stress perception during COVID-19 outbreak: An intercultural moderated mediation analysis. *Personality and Individual Differences*, 177(1), 1-20. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886921000544>
- Bhui, K., Dinos, S., Galant, M., De Jongh, B. y Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJPsych Bull*, 40(6), 318–325. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5353523/>
- Birhanu, M., Gebrekidan, B., Tesefa, G. y Tareke, M. (2018). Workload Determines Workplace Stress among Health Professionals Working in Felege-Hiwot Referral Hospital, Bahir Dar, Northwest Ethiopia. *J Environ Public Health*, 1(1), 1-10. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6287167/>
- Bruno, L. y Iborra, A. (2021). An intervention program to foster emotional management in a group of Public Service interpreters. *FITISPos International Journal*, 8(1), 1-10. <https://fitisposij.web.uah.es/OJS/index.php/fitispos/article/view/269>
- Çelmeçe, N. y Menekay, M. (2020). The effect of stress, anxiety and burnout levels of healthcare professionals caring for covid-19 patients on their quality of life. *Frontiers in Psychology*, 11(1), 1-7. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.597624/full>
- Connor, P., Hill, A., Kaya, M. y Martin, B. (2019). The measurement of emotional intelligence: A critical review of the literature and recommendations for researchers and practitioners. *Frontiers in Psychology*, 10(1), 1-19. https://www.researchgate.net/publication/333431794_The_Measurement_of_Emotional_Intelligence_A_Critical_Review_of_the_Literature_and_Recommendations_for_Researchers_and_Practitioners
- Eснаоla, I., Revuelta, L., Ros, I. y Sarasa, M. (2017). Desarrollo de la Inteligencia Emocional en la adolescencia: un estudio transversal y longitudinal. *Annals of Psychology*, 33(2), 327-333. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.33.2.251831>

- Foji, S., Vejdani, M., Salehiniya, H. y Khosrorad, R. (2020). The effect of emotional intelligence training on general health promotion among nurse. *J Educ Health Promot*, 9(4), 1-20. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7032022/>
- Gebeyehu, S. y Zeleke, B. (2019). Workplace stress and associated factors among healthcare professionals working in public health care facilities in Bahir Dar City, Northwest Ethiopia, 2017. *BMC Research Notes*, 12(249), 1-20. <https://bmcresearchnotes.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13104-019-4277-1>
- Gilar, R., Pozo, T., Pertegal, M. y Sanchez, B. (2018). Emotional intelligence training intervention among trainee teachers: a quasi-experimental study. *Psicología: Reflexão e Crítica*, 31(33), 1-13. <https://prc.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s41155-018-0112-1.pdf>
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). Fundamentos de investigación. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hodges, L., Kleiboer, A., Walker, J. y Ramirez, A. (2014). What is a psychological intervention? A metareview and practical proposal. *Psycho-Oncology*, 20(5), 470-478. https://www.researchgate.net/publication/46580962_What_is_a_psychological_intervention_A_metareview_and_practical_proposal
- Huamán, L. (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de la Red de Salud Conchucos Sur – Huari, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43544/Huam%C3%A1n_CLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huang, H., Liu, L., Yang, S., Cui, X., Zhang, J. y Wu, H. (2019). Effects of job conditions, occupational stress, and emotional intelligence on chronic fatigue among Chinese nurses: a cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management*, 12(1), 351-360. <https://www.dovepress.com/getfile.php?fileID=49818>
- Inchausti, F., MacBeth, A., Hasson, I. y Dimaggio, G. (2020). Psychological Intervention and COVID-19: What we know so far and what we can do. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 50(1), 243-250. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10879-020-09460-w.pdf>

- Jassim, G., Jameel, M., Brennan, E., Yusuf, M., Hasan, N. y Alwatani, Y. (2021). Psychological Impact of COVID-19, Isolation, and Quarantine: A Cross-Sectional Study. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 17(1), 1413-1421. <https://www.dovepress.com/getfile.php?fileID=69312>
- Jorfi, H., Fauzy, H, Yaccob, B. y Shah, I. (2014). Emotional Intelligence in Teaching: The Impact of Intrapersonal and Interpersonal (Emotional Intelligence's Dimensions) on Communication Effectiveness and Strategic Information Systems Planning (SISP). *International Journal of Management and Administrative Sciences*, 1(1), 1-7. https://www.researchgate.net/publication/311103877_Emotional_Intelligence_in_Teaching_The_Impact_of_Intrapersonal_and_Interpersonal_Emotional_Intelligence's_Dimensions_on_Communication_Effectiveness_and_Strategic_Information_Systems_Planning_SISP
- Kanellakis, K., Karakasidou, E., Koutsoukis, N. (2018). The role of occupational stress and emotional intelligence in working health-care and medical environments. *Psychology*, 9(6), 1516-1529. https://www.scirp.org/pdf/PSYCH_2018062815491754.pdf
- Koinis, A., Giannou, V., Drantaki, V., Angelaina, S., Stratou, E. y Saridi, M. (2015). The Impact of Healthcare Workers Job Environment on Their Mental-emotional Health. Coping Strategies: The Case of a Local General Hospital. *Health Psychol Res*, 3(1), 1-20. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4768542/>
- Mikolajczak, M. y Van Bellegem, S. (2017). Increasing emotional intelligence to decrease healthcare expenditures: How profitable would it be? *Personality and Individual Differences*, 116(1), 343-347. https://www.researchgate.net/publication/316889356_Increasing_emotional_intelligence_to_decrease_healthcare_expenditures_How_profitable_would_it_be
- Millán, P. y Escandón, M. (2020). *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 de Maestría, Universidad Católica de Pereira]. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/8291/4/DDMPSI384.pdf>

- Molero, M., Pérez, M., Barragán, A., Gázquez, J., Oropesa, N. y Simón, M. (2020). Emotional intelligence components as predictors of engagement in nursing professionals by sex. *Healthcare*, 8(1), 1-42. <https://www.mdpi.com/2227-9032/8/1/42>
- Nee, G. y Fan, S. (2018). Outcome of the psychological intervention program: internet use for youth. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 36(4), 1-16. https://www.researchgate.net/publication/320997539_Outcome_of_the_Psychological_Intervention_Program_Internet_Use_for_Youth
- Nightingale, S., Spiby, H., Sheen, K. y Slade, P. (2018). The impact of emotional intelligence in health care professionals on caring behaviour towards patients in clinical and long-term care settings: Findings from an integrative review. *International Journal of Nursing Studies*, 80(1), 106-117. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748918300166>
- Okuhara, M., Sato, K., Kodama, Y. (2021). The nurses' occupational stress components and outcomes, findings from an integrative review. *Nursing Open*, 8(1), 2153-2174. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/nop2.780>
- Pasa, G., Remor, E., Rodríguez, C. (2021). Psychological Resources Program - An intervention to foster psychological resources: Evaluation of results in the Brazilian population. *Cogent Psychology*, 8(1), 1-10. <https://www.tandfonline.com/doi/epub/10.1080/23311908.2021.1892304?needAccess=true>
- Rakhshani, T., Motlagh, Z., Beigi, V., Rahimkhanli, M. y Rashki, M. (2018). The Relationship between Emotional Intelligence and Job Stress among Nurses in Shiraz, Iran. *The Malaysian Journal of Medical Sciences*, 25(6), 100-109. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6422573/>
- Reyes, P. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud frente al COVID – 19, Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65109/Reyes_GPE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ricou, M., Marina, S., Marinho, P., Duarte, I., Sampaio, I., Regalado, J. y Canário, C. (2019). Psychological intervention at a primary health care center: predictors of success. *BMC Family Practice*, 20(116), 1-8. <https://bmcfampract.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12875-019-1005-9.pdf>
- Sakairi, Y., Nakatsuka, K. y Shimizu, T. (2014). Development of the Two-Dimensional Mood Scale for self-monitoring and self-regulation of momentary mood states. *Japanese Psychological Research*, 55(4), 338-349. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jpr.12021>
- Serrat, O. (2017). Understanding and Developing Emotional Intelligence. *Emotional Psychology*, 1(1), 329-339. https://www.researchgate.net/publication/318018981_Understanding_and_Developing_Emotional_Intelligence
- Sharp, G. y Bourke, L. (2020). Review of emotional intelligence in health care: an introduction to emotional intelligence for surgeons. *ANZ Journal of Surgery*, 90(4), 1-21. https://www.researchgate.net/publication/338743824_Review_of_emotional_intelligence_in_health_care_an_introduction_to_emotional_intelligence_for_surgeons
- Shen, X., Zhu, X., Wu, Y., Zhou, Y., Yang, L., Wang, Y., Zheng, Q., Liu, Y., Cong, S., Xiao, N. y Zhao, Q. (2018). Effects of a psychological intervention programme on mental stress, coping style and immune function in percutaneous coronary intervention patients. *PLoS ONE*, 13(1), 1-13. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0187745>
- Sikkema, K. y Coleman, J. (2019). Psychotherapy for PTSD and stress disorders. *Global Mental Health and Psychotherapy*, 1(1), 193-222. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128149324000094>
- Smith, S., Sonogo, S., Ketcheson, L. y Larson, J. (2015). A review of the effectiveness of psychological interventions used for anxiety and depression in chronic obstructive pulmonary disease. *BMJ Open Respir Res*, 1(1), 1-20. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4242084/>
- Sony, M. y Mekoth, N. (2016). The relationship between emotional intelligence, frontline employee adaptability, job satisfaction and job performance. *Journal*

of Retailing and Consumer Services, 30(1), 20-32.
https://www.researchgate.net/publication/291013876_The_relationship_between_emotional_intelligence_frontline_employee_adaptability_job_satisfaction_and_job_performance

- Teslya, A., Mui, T., Godijk, N., Kretzschmar, M., Bootsma, M. y Rozhnova, C. (2020). Impact of self-imposed prevention measures and short-term government-imposed social distancing on mitigating and delaying a COVID-19 epidemic: A modelling study. *Plos Medicine*, 1(1), 1-21.
<https://journals.plos.org/plosmedicine/article?id=10.1371/journal.pmed.1003166>
- Tiwari, S. y Bhagat, D. (2021). Moderating effect of emotional intelligence on occupational stress and burnout of health care professionals. *Indian Journal of Management*, 14(4), 1-20.
<http://www.indianjournalofmanagement.com/index.php/pijom/article/view/158724/0>
- Yamani, N., Shahabi, M. y Haghani, F. (2014). The relationship between emotional intelligence and job stress in the faculty of medicine in Isfahan University of Medical Sciences. *J Adv Med Educ Prof*, 2(1), 20–26.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4235538/>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inteligencia emocional	La inteligencia emocional, para Serrat (2017) describe la habilidad, la capacidad, la destreza o la capacidad auto percibida para identificar, evaluar y gestionar las emociones de uno mismo, de los demás y de los grupos. Las personas que poseen un alto grado de inteligencia emocional se conocen muy bien a sí mismas y también son capaces de percibir las emociones de los demás. Son afables, resistentes y optimistas. Sorprendentemente, la inteligencia emocional es un modelo de comportamiento relativamente reciente.	La inteligencia emocional es una variable cualitativa, que se medirá a través de una encuesta desarrollada según las dimensiones representativas de la categoría independiente de estudio, bajo una escala Likert se establecerán ítems, desde el componente intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, hasta el estado de ánimo integral.	Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión visceral de uno mismo • Asertividad • Autoconcepto • Autorrealización • Independencia 	Ordinal
			Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Relaciones interpersonales • Responsabilidad social 	
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemáticas • Flexibilidad 	
			Manejo de estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia al estrés • Control de impulsos 	
			Estado de ánimo integral	<ul style="list-style-type: none"> • Felicidad • Optimismo 	

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	Según Bhui, Dinos et al. (2016) el estrés laboral se define como una reacción perjudicial que tienen las personas ante presiones y exigencias indebidas en el trabajo.	El estrés laboral es una variable cualitativa, que se medirá a través de una encuesta desarrollada según las dimensiones representativas de la categoría independiente de estudio, bajo una escala Likert se establecerán ítems, desde el componente clima organizacional, estructura organizacional, territorio institucional, incidencia del líder, ausencia de cohesión, respaldo del equipo.	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Metas claras • Estrategias políticas 	Ordinal
			Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Orden jerárquico • Sobrecarga laboral 	
			Territorio institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Exceso de control • Ausencia de espacio 	
			Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento técnico • Falta de tecnología 	
			Incidencia del líder	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de supervisión • Ausencia de comunicación asertiva 	
			Ausencia de cohesión	<ul style="list-style-type: none"> • Ergonomía • Falta de trabajo en equipo 	
			Respaldo del equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de metas claras • Ausencia de trabajo colaborativo 	

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

ESTIMADOS.

El siguiente cuestionario, tiene como objetivo, recaudar información para el Trabajo de Investigación de Post – Grado, Maestría en Intervención Psicológica, de la Universidad César Vallejo. Estableciéndose preguntas que permitan obtener datos necesarios para el estudio. Se les recuerda, que la información que nos suministre será completamente confidencial y de interés investigativo.

Recuerde que para estas afirmaciones **no hay respuestas correctas o incorrectas**, por favor responda **sinceramente** cada afirmación, y no olvide **marcar solo una opción** en cada afirmación

CARGO: _____ **SEXO:** _____ **EDAD:** _____

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

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
INTRAPERSONAL	1. Me es sencillo y fácil expresar mis sentimientos y emociones.					
	2. Comprendo conscientemente lo que me pasa, aun al sentirme alterado.					
	3. Cuando me siento enojado(a) o estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
	4. Mis compañeros consideran que me hago valer, y que me sobra firmeza.					
	5. Realizando un balance de mis fortalezas y debilidades, percibo estar bien.					
	6. Me encargo de valorar y darle un mejorado sentido a mi vida.					

	7. He logrado mucho en los últimos años de mi carrera.					
	8. Cuando trabajo en equipo, confío bastante en mis ideas que apporto por encima de las de otros.					
	9. Me gusta tomar decisiones propias, sin la aprobación de otros.					
ASERTIVIDAD	10. Soy excelente para comprender los sentimientos del resto de las personas.					
	11. Intento siempre no herir los sentimientos de los demás.					
	12. Me es fácil hacer amigos(as).					
	13. Mis amigos (as) suelen confiarme mucho sus secretos e intimidades.					
	14. La gran mayoría de las personas consideran que soy muy sociable.					
	15. Me agrada ayudar a las personas.					
	16. Soy capaz de mantener un gran respeto por los demás.					
ADAPTABILIDAD	17. Cuando me enfrento a una situación adversa siempre reúno toda la información necesaria para resolverla.					
	18. Lo primero que hago enfrente de un problema es detenerme a pensar.					
	19. En general, me resulta fácil adaptarme.					
	20. Me resulta sencillo realizar nuevos cambios a mi vida cotidiana.					
MANEJO DE ESTRÉS	21. Sé cómo enfrentar los problemas y eventos más desagradables.					
	22. Soy capaz de manejarme en situaciones estresantes sin ponerme ansioso.					
	23. Me suelo controlar sin ser impulsivo, y no me involucro en problemas.					
	24. Tengo tendencia a no explotar coléricamente tan fácil.					
ESTADO DE ÁNIMO	25. No es duro para mi persona disfrutar de la vida.					
	26. Soy alguien divertido.					
	27. Soy una persona con mucho optimismo en la gran mayoría de cosas que hago.					
	28. Generalmente estoy motivado para seguir adelante así sean en situaciones difíciles.					

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Inteligencia Emocional
3. **Autor original:** Ninguno
4. **Forma de aplicación:** Colectiva
5. **Medición:** Nivel de Inteligencia Emocional
6. **Administración:** Profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, del distrito de Chimbote.
7. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Identificar el nivel de inteligencia emocional de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández, Méndez et al. (2017e), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de inteligencia emocional, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández, Méndez et al. (2017f); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,996$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,996	28

IV. DIRIGIDO A:

10 profesionales de salud

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 28 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable inteligencia emocional.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Intrapersonal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Interpersonal	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
Adaptabilidad	17, 18, 19, 20
Manejo de estrés	21, 22, 23, 24
Estado de ánimo integral	25, 26, 27, 28

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones				
		D1	D2	D3	D4	D5
Alta	65 - 84	21 - 27	16 - 21	9 - 12	9 - 12	9 - 12
Media	47 - 64	15 - 20	12 - 15	7 - 8	7 - 8	7 - 8
Baja	28 - 46	9 - 14	7 - 11	4 - 6	4 - 6	4 - 6

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

ESTIMADOS.

El siguiente cuestionario, tiene como objetivo, recaudar información para el Trabajo de Investigación de Post – Grado, Maestría en Intervención Psicológica, de la Universidad César Vallejo. Estableciéndose preguntas que permitan obtener datos necesarios para el estudio. Se les recuerda, que la información que nos suministre será completamente confidencial y de interés investigativo.

Recuerde que para estas afirmaciones **no hay respuestas correctas o incorrectas**, por favor responda **sinceramente** cada afirmación, y no olvide **marcar solo una opción** en cada afirmación

CARGO: _____ **SEXO:** _____ **EDAD:** _____

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

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
CLIMA	1. Que el equipo de trabajo no comprenda los objetivos y la misión del puesto médico me genera estrés.					
	2. Que el establecimiento médico carezca de planificación y dirección integral me estresa.					
	3. La forma de laborar en el puesto médico no está clara y me causa agobio.					
	4. Que las políticas de dirección generen impedimento en mi rendimiento me estresa.					
ESTRUCTURA	5. La manera en que se rinden informes entre los superiores a funcionarios me genera estrés.					
	6. El hecho de no respetar el grado de jerarquía en el puesto médico me estresa.					
	7. Como trabajador de asistencia médica en mi posición poseo poco control sobre el trabajo y eso me estresa.					

	8. La estructura formal dentro del puesto médico genera demasiado papeleo y eso me causa estrés.					
TERRITORIOINSTITI	9. El mero hecho de no estar en condiciones de manejar las actividades de mi departamento de trabajo me agobia.					
	10. Laborar entre las diferentes líneas médicas de trabajo me produce estrés.					
	11. El no poseer un ambiente privado en mi trabajo me causa agobio.					
TECNOLOGÍA	12. El personal médico disponible para el cumplimiento de los objetivos es limitado y me genera estrés.					
	13. El no tener conocimientos actualizados o contemporáneos para ser competitivo me causa mucho estrés.					
	14. El no poder contar con los recursos, equipos e instrumental médico de acuerdo a los avances tecnológicos existentes para brindar una excelente atención me estresa.					
INCIDENCIA DEL LÍDER	15. El que mi jefe directo no respalde mis labores ante los superiores me causa estrés.					
	16. Que mi jefe directo no confíe en el rendimiento de mis funciones me agobia.					
	17. Que mi jefe inmediato no respete mi formación me estresa.					
	18. Que mi jefe directo no sea preocupado por mi bienestar e integridad me agobia.					
AUSENCIA DE COHESIÓN	19. El que no participe en la actividad grupal del establecimiento médico me estresa.					
	20. Que el equipo laboral médico no posea prestigio ni un ápice de valor dentro del puesto médico me agobia.					
	21. Que mi colectivo de trabajo del puesto médico esté desorganizado me genera estrés.					
	22. El que mi colectivo de trabajo me esté presionando constantemente me causa agobio.					
RESPALDO DEL	23. Que mi equipo de trabajo médico no sea capaz de respaldar mis objetivos profesionales me genera estrés.					
	24. El que me equipo de trabajo sanitario no me otorgue protección en relación a las injustas demandas laborales que me imponen los directores o superiores me estresa.					
	25. Que mi equipo laboral médico no me asista técnicamente cuando lo requiero me agobia.					

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Estrés Laboral
3. **Autor original:** Ninguno
4. **Forma de aplicación:** Colectiva
5. **Medición:** Nivel de Estrés laboral
6. **Administración:** Profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, del distrito de Chimbote.
7. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Indicar el nivel de estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández, Méndez et al. (2017g), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de estrés laboral, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández, Méndez et al. (2017h); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,995$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,995	25

IV. DIRIGIDO A:

10 profesionales de salud

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 25 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable estrés laboral.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Clima organizacional	1, 2, 3, 4
Estructura organizacional	5, 6, 7, 8
Territorio institucional	9, 10, 11
Tecnología	12, 13, 14
Incidencia del líder	15, 16, 17, 18
Ausencia de cohesión	19, 20, 21, 22
Respaldo del equipo	23, 24, 25

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones						
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Alto	58 - 75	9 - 12	9 - 12	7 - 9	7 - 9	9 - 12	9 - 12	7 - 9
Medio	42 - 57	7 - 8	7 - 8	5 - 6	5 - 6	7 - 8	7 - 8	5 - 6
Bajo	25 - 41	4 - 6	4 - 6	3 - 4	3 - 4	4 - 6	4 - 6	3 - 4

Anexo 3: Validaciones

Matriz de validación n°1

Título de la tesis: Inteligencia emocional y estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
Inteligencia emocional	Intrapersonal	Comprensión visceral de uno mismo	1. Me es sencillo y fácil expresar mis sentimientos y emociones.						X		X		X		X		
			2. Estoy enteramente consciente de lo que me pasa, aun estando alterado.						X		X		X		X		Comprendo conscientemente lo que me pasa, aun al sentirme alterado.
		Asertividad	3. Cuando me siento enojado(a) o estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.						X		X		X		X		
			4. Mis compañeros consideran que me hago valer, y que me sobra firmeza.						X		X		X		X		
		Autoconcepto	5. Realizando un balance de mis fortalezas y debilidades, percibo estar bien.						X		X		X		X		
		Autorrealización	6. Me encargo de valorar y darle un mejorado sentido a mi vida.						X		X		X		X		
			7. He logrado mucho en los últimos años de mi carrera.						X		X		X		X		
		Independencia	8. Cuando trabajo en equipo, confío bastante en mis ideas que apporto por encima de las de otros.						X		X		X		X		
			9. Me gusta tomar decisiones libremente, sin condicionarme por nadie.						X		X		X		X		Me gusta tomar decisiones propias, sin la

																		aprobación de otros.
Interpersonal	Empatía	10. Soy excelente para comprender los sentimientos del resto de las personas.						X		X			X			X		
		11. Intento siempre no herir los sentimientos de los demás.						X		X			X			X		
	Relaciones interpersonales	12. Me es fácil hacer amigos(as).							X		X			X		X		
		13. Mis amigos (as) suelen confiarme mucho sus secretos e intimidades.							X		X			X		X		
		14. La gran mayoría de las personas consideran que soy muy sociable.							X		X			X		X		
	Responsabilidad social	15. Me agrada ayudar a las personas.							X		X			X		X		
16. Soy capaz de mantener un gran respeto por los demás.								X		X			X		X			
Adaptabilidad	Resolución de problemáticas	17. Cuando me enfrento a una situación adversa siempre reúno toda la información necesaria para resolverla.						X					X			X		
		18. Lo primero que hago enfrente de un problema es detenerme a pensar.						X										
	Flexibilidad	19. En general, me resulta fácil adaptarme.							X		X			X		X		
		20. Me resulta sencillo realizar nuevos cambios a mi vida cotidiana.							X		X			X		X		
Manejo de estrés	Tolerancia al estrés	21. Sé cómo enfrentar los problemas y contingencias más desagradables.						X		X			X		X			Sé cómo enfrentar los problemas y eventos más desagradables.
		22. Soy capaz de manejarme en situaciones estresantes sin ponerme nervioso.							X		X			X		X		
	Control de impulsos	23. Me suelo controlar sin ser impulsivo, y no me involucro en problemas.							X		X			X		X		
		24. Tengo tendencia a no explotar coléricamente tan fácil.							X		X			X		X		

Estado de ánimo integral	Felicidad	25. No es duro para mi persona disfrutar de la vida.						X		X		X		X		
		26. Soy alguien divertido.						X		X		X		X		
	Optimismo	27. Soy una persona con mucho optimismo en la gran mayoría de cosas que hago.						X		X		X		X		
		28. Generalmente estoy motivado para seguir adelante así sean en situaciones difíciles.						X		X		X		X		



Janeth Selene Olivitos Graus
Lic. Selene Olivitos Graus
Psicóloga
C.Ps.P. N° 25479

Evaluador: Janeth Selene Olivitos Graus

DNI: 4713193

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Inteligencia Emocional.

OBJETIVO: Identificar el nivel de inteligencia emocional de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

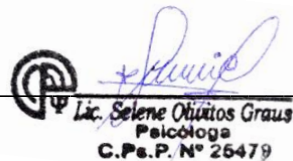
DIRIGIDO A: Profesionales de salud de las diferentes especialidades que posee el Puesto Médico El Satélite, del distrito de Chimbote.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Olivitos Graus, Janeth Selene

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Intervención Psicológica

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	



Lic. Selene Olivitos Graus
Psicóloga
C.Ps.P. N° 25479

Evaluador: Janeth Selene Olivitos Graus

DNI: 47131931

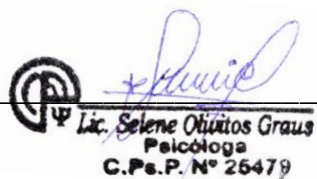
Matriz de validación n°1

Título de la tesis: Inteligencia emocional y estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
Inteligencia emocional	Clima organizacional	Metas claras	1. Que el equipo de trabajo no comprenda los objetivos y la misión del puesto médico me genera estrés.						X		X		X		X		
			2. Que el establecimiento médico carezca de planificación y dirección integral me estresa.						X		X		X		X		
		Estrategias políticas	3. La forma de laborar en el puesto médico no está clara y me causa agobio.						X		X		X		X		
			4. Que las políticas de dirección generen impedimento en mi rendimiento me estresa.						X		X		X		X		
	Estructura organizacional	Orden jerárquico	5. La manera en que se rinden informes entre los superiores a funcionarios me genera estrés.						X		X		X		X		
			6. El hecho de no respetar el grado de jerarquía en el puesto médico me estresa.						X		X		X		X		
		Sobrecarga laboral	7. Como trabajador de asistencia médica en mi posición poseo poco control sobre el trabajo y eso me estresa.						X		X		X		X		
			8. La estructura formal dentro del puesto médico genera demasiado papeleo y eso me causa estrés.						X		X		X		X		

Territorio institucional	Exceso de control	9. El mero hecho de no estar en condiciones de manejar las actividades de mi departamento de trabajo me agobia.							X		X		X		X			
		10. Laborar entre las diferentes líneas médicas de trabajo me produce estrés.								X		X		X		X		
	Ausencia de espacio	11. El no poseer un ambiente privado en mi trabajo me causa agobio.							X		X		X		X			
Tecnología	Desconocimiento técnico	12. El personal médico disponible para el cumplimiento de los objetivos es limitado y me genera estrés.							X		X		X		X			
		13. El no tener conocimientos actualizados o contemporáneos para ser competitivo me causa mucho estrés.								X		X		X		X		
	Falta de tecnología	14. El no poder contar con los recursos, equipos e instrumental médico de acuerdo a los avances tecnológicos existentes para brindar una excelente atención me estresa.							X		X		X		X			
Incidencia del líder	Falta de supervisión	15. El que mi jefe directo no respalde mis labores ante los superiores me causa estrés.							X		X		X		X			
		16. Que mi jefe directo no confíe en el rendimiento de mis funciones me agobia.								X		X		X		X		
	Ausencia de comunicación asertiva	17. Que mi jefe inmediato no respete mi formación me estresa.								X		X		X		X		
		18. Que mi jefe directo no sea preocupado por mi bienestar e integridad me agobia.								X		X		X		X		
Ausencia de cohesión	Ergonomía	19. El que no participe en la actividad grupal del establecimiento médico me estresa.							X		X		X		X			
		20. Que el equipo laboral médico no posea prestigio ni un ápice de valor dentro del puesto médico me agobia.								X		X		X		X		Modificar el término ápice para mayor comprensión.
	Falta de trabajo en equipo	21. Que mi colectivo de trabajo del puesto médico esté desorganizado me genera estrés.								X		X		X		X		

		22. El que mi colectivo de trabajo me esté presionando constantemente me causa agobio.						X		X		X		X		
Respaldo del equipo	Falta de metas claras	23. Que mi equipo de trabajo médico no sea capaz de respaldar mis objetivos profesionales me genera estrés.						X		X		X		X		
	Ausencia de trabajo colaborativo	24. El que me equipo de trabajo sanitario no me otorgue protección en relación a las injustas demandas laborales que me imponen los directores o superiores me estresa.						X		X		X		X		
		25. Que mi equipo laboral médico no me asista técnicamente cuando lo requiero me agobia.							X		X		X		X	



Lic. Selene Olivitos Graus
Psicóloga
C.Ps.P. N° 26479

Evaluador: Janeth Selene Olivitos Graus

DNI: 47131931

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Estrés Laboral.

OBJETIVO: Indicar el nivel de estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

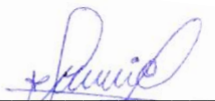
DIRIGIDO A: Profesionales de salud de las diferentes especialidades que posee el Puesto Médico El Satélite, del distrito de Chimbote.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Olivitos Graus, Janeth Selene

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Intervención Psicológica

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	



Lic. Selene Olivitos Graus
Psicóloga
C.Ps.P. N° 26479

Evaluador: Janeth Selene Olivitos Graus

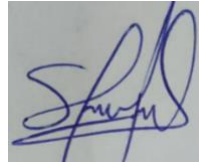
DNI: 47131931

Matriz de validación n°2

Título de la tesis: Inteligencia emocional y estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
Inteligencia emocional	Intrapersonal	Comprensión visceral de uno mismo	1. Me es sencillo y fácil expresar mis sentimientos y emociones.						X		X		X		X		
			2. Estoy enteramente consciente de lo que me pasa, aun estando alterado.						X		X		X		X		
		Asertividad	3. Cuando me siento enojado(a) o estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.						X		X		X		X		
			4. Mis compañeros consideran que me hago valer, y que me sobra firmeza.						X		X		X		X		
		Autoconcepto	5. Realizando un balance de mis fortalezas y debilidades, percibo estar bien.						X		X		X		X		
		Autorrealización	6. Me encargo de valorar y darle un mejorado sentido a mi vida.						X		X		X		X		
			7. He logrado mucho en los últimos años de mi carrera.						X		X		X		X		
		Independencia	8. Cuando trabajo en equipo, confío bastante en mis ideas que apporto por encima de las de otros.						X		X		X		X		
	9. Me gusta tomar decisiones libremente, sin condicionarme por nadie.							X		X		X		X			
	Interpersonal	Empatía	10. Soy excelente para comprender los sentimientos del resto de las personas.						X		X		X		X		

		11. Intento siempre no herir los sentimientos de los demás.						X		X		X		X			
	Relaciones interpersonales	12. Me es fácil hacer amigos(as).						X		X		X		X			
		13. Mis amigos (as) suelen confiarme mucho sus secretos e intimidades.						X		X		X		X			
		14. La gran mayoría de las personas consideran que soy muy sociable.							X		X		X		X		
		Responsabilidad social	15. Me agrada ayudar a las personas.						X		X		X		X		
	16. Soy capaz de mantener un gran respeto por los demás.								X		X		X		X		
Adaptabili dad	Resolución de problemáticas	17. Cuando me enfrento a una situación adversa siempre reúno toda la información necesaria para resolverla.						X		X		X		X			
		18. Lo primero que hago enfrente de un problema es detenerme a pensar.							X								
	Flexibilidad	19. En general, me resulta fácil adaptarme.							X		X		X		X		
20. Me resulta sencillo realizar nuevos cambios a mi vida cotidiana.								X		X		X		X			
Manejo de estrés	Tolerancia al estrés	21. Sé cómo enfrentar los problemas y contingencias más desagradables.						X		X		X		X			
		22. Soy capaz de manejarme en situaciones estresantes sin ponerme nervioso.							X		X		X		X		
	Control de impulsos	23. Me suelo controlar sin ser impulsivo, y no me involucro en problemas.							X		X		X		X		
		24. Tengo tendencia a no explotar coléricamente tan fácil.							X		X		X		X		
Estado de ánimo integral	Felicidad	25. No es duro para mi persona disfrutar de la vida.						X		X		X		X			
		26. Soy alguien divertido.							X		X		X		X		
	Optimismo	27. Soy una persona con mucho optimismo en la gran mayoría de cosas que hago.							X		X		X		X		
		28. Generalmente estoy motivado para seguir adelante así sean en situaciones difíciles.							X		X		X		X		



Evaluador: Sandra Soledad Acuña Saavedra
DNI: 46805213

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Inteligencia Emocional.

OBJETIVO: Identificar el nivel de inteligencia emocional de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

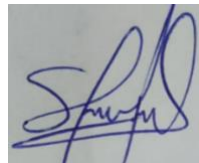
DIRIGIDO A: Profesionales de salud de las diferentes especialidades que posee el Puesto Médico El Satélite, del distrito de Chimbote.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Acuña Saavedra, Sandra Soledad

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Intervención Psicológica

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	



Evaluador: Sandra Soledad Acuña Saavedra

DNI: 46805213

Matriz de validación n°2

Título de la tesis: Inteligencia emocional y estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
Inteligencia emocional	Clima organizacional	Metas claras	1. Que el equipo de trabajo no comprenda los objetivos y la misión del puesto médico me genera estrés.						X		X		X		X		
			2. Que el establecimiento médico carezca de planificación y dirección integral me estresa.						X		X		X		X		
		Estrategias políticas	3. La forma de laborar en el puesto médico no está clara y me causa agobio.						X		X		X		X		
			4. Que las políticas de dirección generen impedimento en mi rendimiento me estresa.						X		X		X		X		
	Estructura organizacional	Orden jerárquico	5. La manera en que se rinden informes entre los superiores a funcionarios me genera estrés.						X		X		X		X		
			6. El hecho de no respetar el grado de jerarquía en el puesto médico me estresa.						X		X		X		X		
		Sobrecarga laboral	7. Como trabajador de asistencia médica en mi posición poseo poco control sobre el trabajo y eso me estresa.						X		X		X		X		
			8. La estructura formal dentro del puesto médico genera demasiado papeleo y eso me causa estrés.						X		X		X		X		

Territorio institucional	Exceso de control	9. El mero hecho de no estar en condiciones de manejar las actividades de mi departamento de trabajo me agobia.							X		X			X			X			
		10. Laborar entre las diferentes líneas médicas de trabajo me produce estrés.								X		X			X			X		
	Ausencia de espacio	11. El no poseer un ambiente privado en mi trabajo me causa agobio.							X		X			X			X			
Tecnología	Desconocimiento técnico	12. El personal médico disponible para el cumplimiento de los objetivos es limitado y me genera estrés.							X		X			X			X			
		13. El no tener conocimientos actualizados o contemporáneos para ser competitivo me causa mucho estrés.								X		X			X			X		
	Falta de tecnología	14. El no poder contar con los recursos, equipos e instrumental médico de acuerdo a los avances tecnológicos existentes para brindar una excelente atención me estresa.							X		X			X			X			
Incidencia del líder	Falta de supervisión	15. El que mi jefe directo no respalde mis labores ante los superiores me causa estrés.							X		X			X			X			
		16. Que mi jefe directo no confíe en el rendimiento de mis funciones me agobia.								X		X			X			X		
	Ausencia de comunicación asertiva	17. Que mi jefe inmediato no respete mi formación me estresa.								X		X			X			X		
		18. Que mi jefe directo no sea preocupado por mi bienestar e integridad me agobia.								X		X			X			X		
Ausencia de cohesión	Ergonomía	19. El que no participe en la actividad grupal del establecimiento médico me estresa.							X		X			X			X			
		20. Que el equipo laboral médico no posea prestigio ni un ápice de valor dentro del puesto médico me agobia.								X		X			X			X		
	Falta de trabajo en equipo	21. Que mi colectivo de trabajo del puesto médico esté desorganizado me genera estrés.								X		X			X			X		

		22. El que mi colectivo de trabajo me esté presionando constantemente me causa agobio.							X		X		X		X		
Respaldo del equipo	Falta de metas claras	23. Que mi equipo de trabajo médico no sea capaz de respaldar mis objetivos profesionales me genera estrés.							X		X		X		X		
	Ausencia de trabajo colaborativo	24. El que me equipo de trabajo sanitario no me otorgue protección en relación a las injustas demandas laborales que me imponen los directores o superiores me estresa.							X		X		X		X		
		25. Que mi equipo laboral médico no me asista técnicamente cuando lo requiero me agobia.								X		X		X		X	

Evaluador: Sandra Soledad Acuña Saavedra

DNI: 46805213

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Estrés Laboral.

OBJETIVO: Indicar el nivel de estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

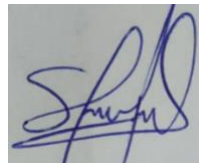
DIRIGIDO A: Profesionales de salud de las diferentes especialidades que posee el Puesto Médico El Satélite, del distrito de Chimbote.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Acuña Saavedra, Sandra Soledad

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Intervención Psicológica

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	



Evaluador: Sandra Soledad Acuña Saavedra

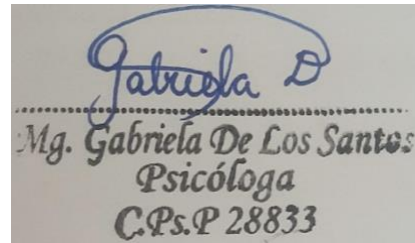
DNI: 46805213

Matriz de validación n°3

Título de la tesis: Inteligencia emocional y estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
Inteligencia emocional	Intrapersonal	Comprensión visceral de uno mismo	1. Me es sencillo y fácil expresar mis sentimientos y emociones.						X		X		X		X		
			2. Estoy enteramente consciente de lo que me pasa, aun estando alterado.						X		X		X		X		
		Asertividad	3. Cuando me siento enojado(a) o estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.						X		X		X		X		
			4. Mis compañeros consideran que me hago valer, y que me sobra firmeza.						X		X		X		X		
		Autoconcepto	5. Realizando un balance de mis fortalezas y debilidades, percibo estar bien.						X		X		X		X		
		Autorrealización	6. Me encargo de valorar y darle un mejorado sentido a mi vida.						X		X		X		X		
			7. He logrado mucho en los últimos años de mi carrera.						X		X		X		X		
		Independencia	8. Cuando trabajo en equipo, confío bastante en mis ideas que apporto por encima de las de otros.						X		X		X		X		
	9. Me gusta tomar decisiones libremente, sin condicionarme por nadie.							X		X		X		X			
	Interpersonal	Empatía	10. Soy excelente para comprender los sentimientos del resto de las personas.						X		X		X		X		

		11. Intento siempre no herir los sentimientos de los demás.						X		X		X		X			
	Relaciones interpersonales	12. Me es fácil hacer amigos(as).						X		X		X		X			
		13. Mis amigos (as) suelen confiarme mucho sus secretos e intimidades.						X		X		X		X			
		14. La gran mayoría de las personas consideran que soy muy sociable.							X		X		X		X		
		Responsabilidad social	15. Me agrada ayudar a las personas.						X		X		X		X		
	16. Soy capaz de mantener un gran respeto por los demás.								X		X		X		X		
Adaptabili dad	Resolución de problemáticas	17. Cuando me enfrento a una situación adversa siempre reúno toda la información necesaria para resolverla.						X				X		X			
		18. Lo primero que hago enfrente de un problema es detenerme a pensar.							X								
	Flexibilidad	19. En general, me resulta fácil adaptarme.							X		X		X		X		
20. Me resulta sencillo realizar nuevos cambios a mi vida cotidiana.								X		X		X		X			
Manejo de estrés	Tolerancia al estrés	21. Sé cómo enfrentar los problemas y contingencias más desagradables.						X		X		X		X			
		22. Soy capaz de manejarme en situaciones estresantes sin ponerme nervioso.							X		X		X		X		
	Control de impulsos	23. Me suelo controlar sin ser impulsivo, y no me involucro en problemas.							X		X		X		X		
		24. Tengo tendencia a no explotar coléricamente tan fácil.							X		X		X		X		
Estado de ánimo integral	Felicidad	25. No es duro para mi persona disfrutar de la vida.						X		X		X		X			
		26. Soy alguien divertido.							X		X		X		X		
	Optimismo	27. Soy una persona con mucho optimismo en la gran mayoría de cosas que hago.							X		X		X		X		
		28. Generalmente estoy motivado para seguir adelante así sean en situaciones difíciles.							X		X		X		X		



Evaluador: Gabriela Esttefany De los Santos Bolo

DNI: 46873601

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Inteligencia Emocional.

OBJETIVO: Identificar el nivel de inteligencia emocional de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

DIRIGIDO A: Profesionales de salud de las diferentes especialidades que posee el Puesto Médico El Satélite, del distrito de Chimbote.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: De los Santos Bolo, Gabriela Esttefany

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Intervención Psicológica

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

Mg. Gabriela De Los Santos
Psicóloga
C.Ps.P 28833

Evaluador: Gabriela Esttefany De los Santos Bolo

DNI: 46873601

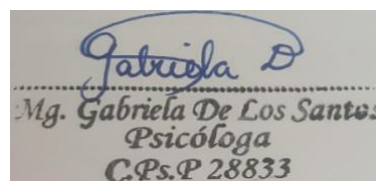
Matriz de validación n°3

Título de la tesis: Inteligencia emocional y estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
Inteligencia emocional	Clima organizacional	Metas claras	1. Que el equipo de trabajo no comprenda los objetivos y la misión del puesto médico me genera estrés.						X		X		X		X		
			2. Que el establecimiento médico carezca de planificación y dirección integral me estresa.						X		X		X		X		
		Estrategias políticas	3. La forma de laborar en el puesto médico no está clara y me causa agobio.						X		X		X		X		
			4. Que las políticas de dirección generen impedimento en mi rendimiento me estresa.						X		X		X		X		
	Estructura organizacional	Orden jerárquico	5. La manera en que se rinden informes entre los superiores a funcionarios me genera estrés.						X		X		X		X		
			6. El hecho de no respetar el grado de jerarquía en el puesto médico me estresa.						X		X		X		X		
		Sobrecarga laboral	7. Como trabajador de asistencia médica en mi posición poseo poco control sobre el trabajo y eso me estresa.						X		X		X		X		
			8. La estructura formal dentro del puesto médico genera demasiado papeleo y eso me causa estrés.						X		X		X		X		

Territorio institucional	Exceso de control	9. El mero hecho de no estar en condiciones de manejar las actividades de mi departamento de trabajo me agobia.							X		X			X			X			
		10. Laborar entre las diferentes líneas médicas de trabajo me produce estrés.								X		X			X			X		
	Ausencia de espacio	11. El no poseer un ambiente privado en mi trabajo me causa agobio.							X		X			X			X			
Tecnología	Desconocimiento técnico	12. El personal médico disponible para el cumplimiento de los objetivos es limitado y me genera estrés.							X		X			X			X			
		13. El no tener conocimientos actualizados o contemporáneos para ser competitivo me causa mucho estrés.								X		X			X			X		
	Falta de tecnología	14. El no poder contar con los recursos, equipos e instrumental médico de acuerdo a los avances tecnológicos existentes para brindar una excelente atención me estresa.							X		X			X			X			
Incidencia del líder	Falta de supervisión	15. El que mi jefe directo no respalde mis labores ante los superiores me causa estrés.							X		X			X			X			
		16. Que mi jefe directo no confíe en el rendimiento de mis funciones me agobia.								X		X			X			X		
	Ausencia de comunicación asertiva	17. Que mi jefe inmediato no respete mi formación me estresa.								X		X			X			X		
		18. Que mi jefe directo no sea preocupado por mi bienestar e integridad me agobia.								X		X			X			X		
Ausencia de cohesión	Ergonomía	19. El que no participe en la actividad grupal del establecimiento médico me estresa.							X		X			X			X			
		20. Que el equipo laboral médico no posea prestigio ni un ápice de valor dentro del puesto médico me agobia.								X		X			X			X		
	Falta de trabajo en equipo	21. Que mi colectivo de trabajo del puesto médico esté desorganizado me genera estrés.							X		X			X			X			

		22. El que mi colectivo de trabajo me esté presionando constantemente me causa agobio.						X		X		X		X		
Respaldo del equipo	Falta de metas claras	23. Que mi equipo de trabajo médico no sea capaz de respaldar mis objetivos profesionales me genera estrés.						X		X		X		X		
	Ausencia de trabajo colaborativo	24. El que me equipo de trabajo sanitario no me otorgue protección en relación a las injustas demandas laborales que me imponen los directores o superiores me estresa.						X		X		X		X		
		25. Que mi equipo laboral médico no me asista técnicamente cuando lo requiero me agobia.							X		X		X		X	



 Evaluador: Gabriela Esttefany De los Santos Bolo

DNI: 46873601

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Estrés Laboral.

OBJETIVO: Indicar el nivel de estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.

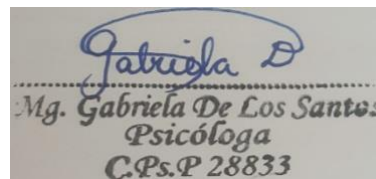
DIRIGIDO A: Profesionales de salud de las diferentes especialidades que posee el Puesto Médico El Satélite, del distrito de Chimbote.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Acuña Saavedra, Sandra Soledad

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Intervención Psicológica

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X



Gabriela D.
Mg. Gabriela De Los Santos
Psicóloga
C.Ps.P 28833

Evaluador: Gabriela Esttefany De los Santos Bolo

DNI: 46873601

Anexo 4: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL PUESTO MÉDICO EL SATÉLITE, CHIMBOTE-2021	<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Hi: Sí existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021</p> <p>Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar el nivel de inteligencia emocional de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021</p> <p>Indicar el nivel de estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021</p> <p>Establecer la relación de las dimensiones de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021</p> <p>Identificar las intersecciones de relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021</p> <p>Elaborar una propuesta de programa de intervención en inteligencia emocional para disminuir el estrés laboral de la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los</p>	<p>Variable X:</p> <p>Inteligencia emocional</p> <p>Variable Y:</p> <p>Estrés laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Intrapersonal - Interpersonal - Adaptabilidad - Manejo de estrés - Estado de ánimo integral - Clima organizacional - Estructura organizacional - Territorio institucional - Tecnología - Incidencia del líder - Ausencia de cohesión - Respaldo del equipo 	<p>Tipo Aplicada</p> <p>Nivel Correlacional-descriptiva</p> <p>Diseño No experimental de corte transversal.</p> <p>Población La población en el presente estudio constará de cada uno de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, habiendo un total de 40 trabajadores.</p> <p>Muestra La muestra en el presente estudio será equivalente a la misma cifra de la población, es decir, cada profesional de salud del Puesto Médico El Satélite, el colectivo de funcionarios médicos será 40, denominándola muestra censal.</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumentos</p>

			profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021.			Cuestionarios Métodos de análisis de investigación -Estadística descriptiva -Estadística Inferencial
--	--	--	----------------------------------------------------------------------	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 5: Confiabilidad por Alfa de Cronbach

Alfa de la variable Inteligencia Emocional

Items / Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Suma de
1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	123
2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	41
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	128
4	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	46
5	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	43
6	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	43
7	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	117
8	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	42
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
10	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	42
VARP	2.00	1.57	2.49	2.72	2.06	1.57	1.79	2.72	1.60	1.39	2.49	2.49	1.82	2.06	2.06	2.06	2.27	1.60	1.82	1.82	2.49	2.49	2.49	2.06	1.60	1.79	1.82	2.46	S_T^2 : 1445.88
(Varianza de la Población)	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																										$\sum S_i^2$:	57.57	
K: El número de ítems																												28	
$\sum S_i^2$: Sumatoria de las Varianzas de los Items																												57.57	
S_T^2 : La Varianza de la suma de los Items																												1445.88	
α : Coeficiente de Alfa de Cronbach																												0.996	

Alfa de la variable Estrés Laboral

Items / Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	de Items	
1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	35
2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	114	
3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	41	
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	108	
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	112	
6	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	113	
7	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	30	
8	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	112	
9	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	86	
10	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	112	
VARP	1.38	2.04	2.06	2.23	2.50	2.27	3.39	2.04	3.17	2.32	1.83	2.23	2.49	2.72	2.27	2.23	1.96	2.27	2.23	1.82	2.23	3.16	3.39	1.96	1.96	Sr²: 1309.57	
(Varianza de la Población)	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$																							$\sum S_i^2$:	58.14		
K: El número de ítems																									25		
$\sum S_i^2$: Sumatoria de las Varianzas de los ítems																									58.14		
Sr ² : La Varianza de la suma de los ítems																									1309.57		
α: Coeficiente de Alfa de Cronbach																									0.995		