

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud del servicio de
neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025**

Trabajo Académico para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de
Enfermería: Cuidados Intensivos Neonatales

Autores:

Diana Stefany Medina del Castillo

Cristel Geraldine Zapata Ocaña

Asesora:

Dra. Mónica Elisa Meneses la Riva

Lima, junio 2025

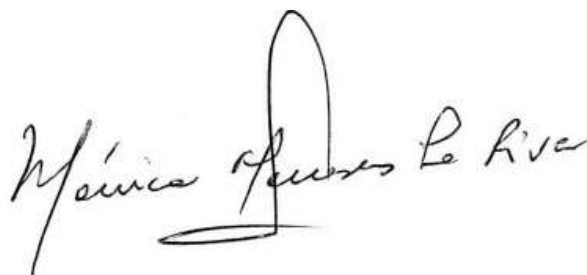
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva, agregada a la facultad de ciencias de la salud, y docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la escuela de Posgrado de la universidad Peruana Unión.

Declaro:

Que la presente investigación titulada: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DE UN HOSPITAL DE TARAPOTO, 2025”** de las autoras Lic. Diana Stefany Medina del Castillo y Lic. Cristel Geraldine Zapata Ocaña, tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de mayo del año 2025.



Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

**Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud del
servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.**

TRABAJO DE ACADÉMICO

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de
Enfermería: Cuidados Intensivos Neonatales



Mg. Jéssica Esther Ilasaca Ortega
Dictaminador

Tarapoto, junio 2025

Índice

Capítulo I Planteamiento del problema.....	8
Identificación del Problema	8
Formulación del Problema	11
Problema general	11
Problemas específicos.....	11
Objetivos de la investigación	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos	12
Justificación.....	13
Justificación teórica	13
Justificación metodológica	13
Justificación práctica y social	13
Presuposición filosófica	14
Capitulo II Desarrollo de las perspectivas teóricas.....	15
Antecedentes de la investigación	15
Marco conceptual	20
Definición de términos	31
Capitulo III Metodología	32

Descripción del lugar de ejecución	32
Población y muestra	33
Población	33
Muestra	33
Criterios de inclusión y exclusión.	33
Tipo y diseño de investigación.....	34
Formulación de hipótesis	34
Identificación de variables	35
Operacionalización de variables.....	36
Técnica e instrumentos de recolección de datos	41
Cuestionario.....	41
Proceso de recolección de datos.....	44
Procesamiento y análisis de datos	45
Consideraciones éticas	45
Capitulo IV Administración del proyecto de investigación.....	47
Cronograma de ejecución.....	47
Presupuesto.....	48
Referencias bibliográficas.....	50
Apéndices.....	56
Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos	56
Apéndice B: Validez de los instrumentos.....	59

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos	74
Apéndice D: Consentimiento informado	78
Apéndice E: Matriz de consistencia.....	79

Resumen

El estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital II-2 de Tarapoto, en el año 2025. La investigación será de tipo básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La población estará conformada por 98 profesionales del servicio de neonatología, incluyendo licenciados en enfermería, médicos neonatólogos, pediatras y técnicos en enfermería y se trabajará con un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para recolectar los datos se utilizarán dos instrumentos: la escala TMMS-24, que evalúa la inteligencia emocional en sus dimensiones de atención, claridad y reparación emocional (con una confiabilidad de $\alpha = 0.878$), y la Escala de Respuesta al Estrés (MNC), que mide el estrés en sus dimensiones motora, neurovegetativa y cognitivo-subjetiva (con una confiabilidad de $\alpha = 0.974$). Se espera identificar si existe relación entre ambas variables, contribuyendo así a mejorar el bienestar emocional del personal de salud y optimizar la calidad del cuidado en el entorno neonatal.

Palabras clave: Inteligencia emocional, estrés laboral, neonatología.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del Problema

La Organización Mundial de la Salud define la inteligencia emocional (IE) como un estado de bienestar en el que una persona es consciente de sus propias emociones, puede manejarlas adecuadamente, enfrentar los desafíos de la vida y establecer relaciones saludables con los demás (Martins, 2025). Asimismo, en el ámbito de salud, la inteligencia emocional es considerada esencial, porque los trabajadores de la salud deben poseer habilidades emocionales sólidas para brindar un buen servicio a los pacientes, ya que tienen contacto diario con usuarios que presentan deterioro en su salud y que llevan consigo excesiva carga emocional (Torres Vargas et al., 2021). Por lo tanto, el personal de salud desempeña un papel crucial en la sociedad y participa en actividades para atender, proteger y mejorar la salud, lo que los convierte en una profesión con una mayor demanda laboral (Males y Castillo, 2022).

A nivel mundial, en España un estudio demostró una correlación negativa y significativa entre el estrés y los elementos de claridad emocional y regulación emocional, siendo las mujeres las que experimentaban mayor estrés en el trabajo (Gonzales y Sánchez, 2020).

En Latinoamérica, en Colombia, respecto a la inteligencia emocional que en la evaluación de las dimensiones de inteligencia emocional de atención, claridad y reparación emocional, la claridad emocional tuvo una prevalencia del 80% y la reparación emocional del 20 % restante mostrando que el personal posee una buena comprensión y regulación de las emociones (Males y Castillo, 2022).

En el Perú, se demostró que existe una correlación negativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral, lo que quiere decir, que existe relación entre las variables pero no se correlacionan directamente, sino que al aumentar una la otra disminuye (Huarcaya y Rojas, 2022).

Por otro lado, el estrés laboral tanto en Europa y Estados Unidos, un 30% pertenece a las personas con agotamiento emocional y un 35% con una realización personal baja, lo cual puede deberse a las expresiones de empatía hacia los familiares de los pacientes fallecidos. Esto tiene un impacto negativo en el trabajo, ya que las personas suelen cuestionarse si el personal de salud intervino de manera adecuada; por lo tanto, el estrés está relacionado con el ámbito laboral y es considerado importante debido a su relación negativa con la salud mental de los profesionales, con una variedad de efectos, incluido el temible síndrome de agotamiento y la falta de compromiso y satisfacción laboral (Contreras, 2023).

En Latinoamérica, en Colombia, un estudio determinó que el 48% de personal de salud presentó niveles bajos de estrés laboral, el 13% restante un nivel moderado debido a la condiciones laborales en las que se encontraba en su trabajo actual (Males y Castillo, 2022).

Asimismo, en el Perú, se ha evidenciado que el 33.3% de los profesionales de la salud presentan un nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 22.2% experimentan un nivel moderado; asimismo, es importante mencionar que ninguno de los evaluados manifestó un nivel alto de estrés (Vargas y Villanueva, 2022).

Cabe resaltar, que el estrés laboral es un estado de tensión mental ocasionado por una situación complicada dentro del área laboral, generado por múltiples factores asociados con las condiciones laborales y personales, ya que origina en el individuo consecuencias fisiológicas y mentales que afectan su desempeño y productividad (Buitrago-Orjuela et al., 2021). Cuando un individuo está expuesto a un ambiente adverso y cargado de estrés por un periodo prolongado, puede sufrir de

burnout, lo que se manifiesta como una mezcla de experiencias desagradables, ideas y sentimientos negativos que afectan el comportamiento, el pensamiento, las emociones, las relaciones interpersonales y repercuten negativamente en el bienestar tanto físico como mental. Además, la sensación de estrés y agotamiento en el trabajo aumenta posibilidad de enfermarse, sensación de sentirse desanimado, sin esperanzas, con mayor línea de cometer errores, ser menos productivo y generar menos estabilidad laboral (Serrano et al., 2024).

En el ámbito hospitalario, el área más vulnerable es el Servicio de Neonatología; que comprende desde el nacimiento del recién nacido prematuro o a término hasta los 28 días de vida, según la OMS; 1 de cada 10 recién nacidos son prematuros y estos recién nacidos prematuros exigen en la gran mayoría de oportunidad un cuidado intensivo neonatal (2023), aparte de ello otros recién nacidos que puedan presentar otro tipo de patologías comunes o raras. Por lo tanto, la conexión entre la enfermería y el cuidado intensivo neonatal es crucial, aquí los enfermeros deben adquirir los conocimientos y habilidades que les permitan brindar la atención de alta calidad que merece cada recién nacido sano o patológico; a partir de lo expuesto, esta área además es desarrollada por un equipo completo como los médicos especialistas, técnicos de enfermería y un equipo multidisciplinario (Fajardo, 2023).

En el Hospital II 2 Tarapoto, los investigadores encontraron señales de estrés en los trabajadores, como irritabilidad al atender las inquietudes de los padres, lo que se evidencia en el tono de voz al brindar información, asimismo la falta de recurso humano capacitado como ejemplo especialista neonatólogo, falta de insumos biomédicos y el maltrato al acompañante. Por otra parte, muchos profesionales manifiestan sentirse agotados por el trabajo arduo y la falta de estabilidad laboral, en algunos casos. Estos hechos despertaron el interés en este estudio. Frente a la problemática expuesta, surge la interrogante de investigación.

Formulación del Problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre Inteligencia emocional y respuesta al estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025?

¿Cuál es la relación inteligencia emocional y el nivel de respuesta motor del estrés del personal de salud del servicio de neonatología del Hospital de Tarapoto, 2025?

¿Cuál es la relación inteligencia emocional y el nivel de respuesta neurovegetativa del estrés del personal de salud del servicio de neonatología del Hospital de Tarapoto, 2025?

¿Cuál es la relación inteligencia emocional y el nivel de respuesta cognitiva del estrés del personal de salud del servicio de neonatología del Hospital de Tarapoto, 2025?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre inteligencia emocional y respuesta al estrés del personal de salud del servicio de neonatología del Hospital de Tarapoto, 2025.

Objetivos Específicos

Determinar el nivel de inteligencia emocional del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Determinar el nivel de estrés laboral del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Determinar la relación inteligencia emocional y el nivel de respuesta motor del estrés del personal de salud del servicio de neonatología del Hospital de Tarapoto, 2025.

Determinar la relación inteligencia emocional y el nivel de respuesta neurovegetativa del estrés del personal de salud del servicio de neonatología del Hospital de Tarapoto, 2025.

Determinar la relación inteligencia emocional y el nivel de respuesta cognitiva del estrés del personal de salud del servicio de neonatología del Hospital de Tarapoto, 2025.

Justificación

Justificación teórica

Este estudio se sustenta en definiciones y conceptos, los cuales se utilizarán para evaluar el calibre de las variables de inteligencia emocional y estrés laboral, a la vez establecer su interrelación. Los miembros de la salud se enfrentan seguidamente situaciones que llevan gran carga emocional, cuyo trabajo está lleno de factores estresantes o condiciones que afectan de alguna forma el rendimiento de su trabajo diario. como resultado, el estudio actual podría ser útil para futuros investigadores que intenten determinar las relaciones entre las variables.

Justificación metodológica

En este estudio establece la práctica de herramientas que han pasado por procesos de validación por expertos y han demostrado ser confiables para la recolección de información. Esto tiene como fin evaluar las variables en análisis: la inteligencia emocional, junto con sus dimensiones, y el estrés laboral, junto a sus respectivas dimensiones. Los hallazgos que surjan de esta investigación estarán a disposición de la comunidad científica y podrán ser utilizados como referencia para investigaciones futuras en contextos semejantes.

Justificación práctica y social

La investigación actual se fundamenta en aspectos prácticos y sociales, dado que los hallazgos que se generarán podrán contribuir a mejorar los problemas negativos que enfrenta el personal sanitario. Este grupo debe poseer diversas habilidades que les ayuden a gestionar adecuadamente sus emociones, con el fin de enfrentar las repercusiones del estrés en su entorno laboral.

Presuposición filosófica

La presente investigación tiene justificación filosófica, porque está basado en nuestros actos, creencias y conocimientos. John Edmiston en uno de sus libros “Un manual Cristiano para la Transformación Emocional” menciona sobre ser competente emocionalmente, sobre ser capaz de manejar y discernir las emociones y expresarlas con sabiduría. Menciona también la cita “Con toda diligencia guarda tu corazón, porque de él brotan los manantiales de la vida” (Biblia latinoamericana, 2019, Prov 4: 23). El buen manejo emocional es una utilidad de gran necesidad en la obra cristiana. Sin ello podemos hacer un completo desastre del servicio a Dios, sin intención. Una explosión emocional en el momento equivocado puede estar en nuestra contra por mucho tiempo y usualmente somos juzgados por otros en relación con la manera en que manejamos nuestras emociones. La relevancia de esto para los profesionales de la salud es notable, ya que entre sus ventajas se halla la promoción del equilibrio emocional. Esto, a su vez, apoya el mantenimiento de una buena salud al reducir el riesgo de patologías que llevan a inestabilidad emocional.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Montañez (2022) llevó a cabo un estudio titulado “Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería durante la pandemia del COVID 19”, el objetivo fue “determinar la correlación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y los factores de estrés laboral del personal de enfermería a lo largo del COVID-19 en el Hospital G. Zona N° 1 delegación de Aguascalientes”. La técnica de investigación adoptada fue observacional y de carácter descriptivo. El grupo de investigación se compuso de 624 individuos que son miembros del personal de enfermería del Hospital General Zona N°1 del IMSS, localizado en el estado de Aguascalientes, durante el período de la pandemia de COVID-19. Resultado: Se demostró que las variables de inteligencia emocional, particularmente en su dimensión de atención están conectadas con el estrés laboral en el ámbito de la enfermería especialmente en unidades de hospitalización para pacientes con COVID-19. Como resultado, se determinó que el nivel de inteligencia emocional en la dimensión de atención influye en el nivel de estrés laboral. En circunstancias proporcionales, cuando se presenta un nivel elevado de inteligencia emocional en la dimensión de atención, se observa un aumento de la incidencia de estrés laboral en el ámbito de la enfermería, mientras que en las variables de inteligencia emocional, no se encuentran relacionados la dimensión de claridad y el nivel de estrés laboral. Los investigadores llegaron a la conclusión de que existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral.

Males y Castillo (2022), en su investigación “Inteligencia Emocional y estrés laboral en profesionales de la salud”, tuvo como objetivo de “analizar la inteligencia emocional y el estrés

laboral presentes en los profesionales de salud del Hospital San Luis de Otavalo en el año 2022”, Ecuador. Se trató de una investigación correlacional que utiliza un enfoque cuantitativo, combinando tanto el análisis bibliográfico como el trabajo de campo. Su diseño es de transversal y no experimental. Los hallazgos de la investigación mostraron que dentro de las distintas dimensiones de la inteligencia emocional, la claridad emocional es la que resalta, con un promedio de 2,79. En lo que respecta al estrés en el entorno laboral, se identificó un nivel bajo, con un 51,4% de los participantes. Además, se detectó una relación negativa de intensidad muy baja (-,172), lo que sugiere que un incremento en la inteligencia emocional podría estar vinculado a una reducción en los niveles de estrés laboral. Se confirmó la hipótesis alterna formulada: “Existe una relación estadística entre la inteligencia emocional y el estrés laboral entre los profesionales de la salud del Hospital San Luis de Otavalo”.

Millán (2021), en su investigación “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”, su objetivo permitió identificar la relación entre la IE y el Estrés Laboral en el personal de enfermería del Hospital Departamental San Antonio del municipio de Roldanillo. El enfoque de investigación es cuantitativo y de tipo correlacional en un diseño transversal. La población estuvo compuesta por 29 enfermeras y 2 enfermeros, a quienes se les realizó la aplicación del TMMS-24, el cual evalúa aspectos de la inteligencia emocional, así como el EAE-S para valorar los índices de estrés. Entre los hallazgos se pudo estipular que, en términos generales, se observaron niveles adecuados frente a la atención emocional, la claridad y la reparación emocional. Se concluyó que no se detectó una relación significativa entre la variable IE y el estrés en el trabajo.

Borja (2021), en su investigación denominada “Inteligencia emocional y estrés laboral en personal de enfermería que labora en áreas críticas”, tuvo como objetivo identificar los factores

que intervienen en el estrés laboral y evaluar si la inteligencia emocional puede reducirlo en los enfermeros que trabajan en zonas críticas de un hospital en Ecuador durante el año 2021. De enfoque cuantitativo, de nivel causal, diseño no experimental y de corte transversal. Los sujetos de estudio estuvieron conformados por 151 funcionarios que trabajan en áreas críticas de un Hospital de Ecuador. Se utilizó tres cuestionarios con escala de Likert como instrumento para las tres variables; inteligencia emocional, estrés laboral y satisfacción laboral. Se identificó una correlación a través del estadístico de Chi-cuadrado con un valor de 0,08 entre inteligencia emocional y estrés laboral; con un resultado de 0,07 entre las variables estudiadas. Con estos hallazgos, se acepta la hipótesis que existe relación entre las variables, llegando a la conclusión que conllevan una relación con la inteligencia emocional.

Muñetón et al. (2024) llevaron a cabo un estudio denominado “Inteligencia Emocional y Síndrome de Burnout en el Personal de Salud de la Terapia Intensiva Neonatal”, su objetivo fue “estudiar el nivel de inteligencia emocional y la prevalencia del síndrome burnout en el personal de salud que labora en el área de terapia intensiva neonatal de un hospital público”. La metodología empleada fue de tipo exploratoria descriptiva con diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 92 personas entre femeninas (91,4%) y masculinas (8,7%), de 20 a 61 años. Se recolectó la información mediante una encuesta, por medio de la plataforma digital Question-pro previo al consentimiento informado. Se utilizó el cuestionario de Burnout Assessment Tool (BAT23) y la escala Trait Meta-Mood Scale-24 (TMMS-24). Los resultados demostraron que el 7,6% (7) del personal de salud presentan burnout, 5,4% (5) tienen probabilidades altas de padecer esta afección, el 87% (80) no tienen riesgo de padecer agotamiento. En relación con la inteligencia emocional, se evidenció que tanto las mujeres (48,8%) como los hombres (50%) tienen un bajo nivel de atención a las emociones propias. Asimismo, que el 19% y el 12,5% para la población femenina y masculina respectivamente, poseen una excesiva atención

a los sentimientos; siendo este indicador un riesgo para desarrollar futuras afecciones mentales como síndrome de burnout, ansiedad y depresión. Además, que el 30% de la población estudiada presenta un bajo nivel de comprensión y regulación de los sentimientos propios.

Antecedentes nacionales, regionales y locales

De los Ríos (2023) realizó una investigación titulada “Inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería”, cuyo estudio tuvo como objetivo “determinar la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Breña, Lima 2023”. Utilizaron un método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo y correlacional. Trabajaron con una población de 254 y una muestra de 108 profesionales de enfermería bajo un muestreo no probabilístico por conveniencia, en donde se aplicó la técnica de la encuesta e instrumentos tipo cuestionarios. El análisis reveló que el 50% de los enfermeros presentan un nivel de inteligencia emocional bajo, junto con un nivel de estrés medio que se sitúa en 51.9%. Respecto a la relación entre las variables, se obtuvo un coeficiente de correlación con un valor de significancia ($p=.032$). El autor sostiene que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés en el entorno laboral ($Rho = -0,855$)

Gallardo (2023) realizó una investigación titulada “Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería”, tuvo como objetivo general “determinar cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022”, para lo cual se utilizó un método hipotético deductivo, un tipo de investigación aplicada y un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo. El estudio incluyó a un grupo de 110 enfermeros del Hospital Barton. Para llevar a cabo la investigación, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento de obtención de datos y evaluación de las variables; dos

cuestionarios. Los hallazgos más relevantes indicaron un coeficiente Rho de Spearman de -0.679 , acompañado de una significancia con un valor de p menor que 0.05 . Esto llevó a la conclusión de que hay una relación moderada, negativa y significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton.

Velásquez (2022) llevó a cabo una investigación titulada “Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de enfermería de un Hospital público”, cuyo objetivo “determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital público 2021”. La investigación tuvo una metodología descriptiva, no experimental y de corte transversal, con una población compuesta por un total de 120 enfermeros, con una muestra de 93 participantes mediante recolección de datos. Dentro de sus resultados indicó que un 45,2% presenta un grado de Inteligencia emocional “Media”, al igual que el grado “regular”. Sin embargo, un 39,8% de las personas, aunque tiene un nivel de inteligencia emocional “Media”, experimenta un estrés “Alto”, lo que implica que el 12,9% de este grupo posee una elevada inteligencia emocional junto con un nivel de estrés alto. Llegaron a la conclusión de que al analizar la relación entre las variables el estadístico Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0.348 , lo que indica una relación positiva de moderada intensidad.

Huarcaya y Rojas (2022) llevaron a cabo una investigación titulada “Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Ate, con el objetivo de determinar la relación entre inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería en un hospital de Ate. La metodología empleada se centró en un enfoque cuantitativo, siendo de tipo básica, correlacional, aplicando un diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo compuesta por 107 trabajadores asistenciales y se utilizó como instrumento un cuestionario. Los hallazgos demostraron que el valor P obtenido es inferior que el nivel de significancia estadística, lo que conllevó a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la alternativa.

Asimismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman mostró que el personal asistencial que gestiona sus emociones de manera efectiva también maneja el estrés laboral adecuadamente, lo cual demuestra una relación de magnitud moderada y con tendencia negativa. En conclusión, se determinó que existe una relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital de Ate en el año 2020.

Gonzales y Sánchez (2020) llevaron a cabo un estudio titulado “Inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de un centro de salud de Cajamarca, Perú”, como objetivo mencionan determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de un centro de salud de Cajamarca. El estudio que se presenta tiene un diseño cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra fue conformada de 102 personas trabajadores de diversos establecimientos de la ciudad de Cajamarca, de las áreas de atención de consultas externas, emergencia, hospitalización, laboratorios y unidades de cuidados intensivos. Dicha investigación entre sus resultados dio con si existe una relación no significativa baja e inversa ($\rho = -0,125$) entre las variables. Asimismo, se indica que las mujeres experimentan niveles más altos de estrés. Se concluye que hay una relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de un centro de salud de la ciudad de Cajamarca, y esta relación es; es decir, a medida que la inteligencia emocional incrementa, el estrés tiende a reducirse.

Marco conceptual

La inteligencia emocional (IE) es la habilidad de reconocer, regular y comprender las emociones, tanto en uno mismo como en los demás. La inteligencia emocional alta ayuda a conectar con otras personas, forjar relaciones empáticas, comunicar de manera efectiva, resolver conflictos y expresar los sentimientos. La definición de IE, tiene un pionero en el concepto de Inteligencia Social del

psicólogo Thorndike como “la habilidad para comprender y dirigir a ley los hombres y mujeres, muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas” (Martins, 2025).

La IE es clave para adaptarse mejor en cualquier área de nuestra vida; tener un nivel apropiado de inteligencia emocional en el trabajo hace que nos sintamos en un ambiente propicio para desempeñar nuestra labor (De La Cruz, 2020).

Así mismo, Gallardo (2023) señala que la inteligencia emocional incluye algunas habilidades que apoyan el crecimiento de la persona en los ámbitos individual, organizacional y social. Una persona que posee un elevado grado de inteligencia emocional tiene la capacidad de gestionar sus emociones de manera que se alineen con sus propias necesidades y las de los demás, así como con el contexto laboral en el que se desenvuelve. Esto le permite comprender la influencia de sus sentimientos y adaptarse a ellos favoreciendo un aprovechamiento emocional, organizacional y social óptimo.

Las emociones están fuertemente relacionadas con la percepción, lo que significa que la IE es una aptitud confiable y medible sobre las experiencias que perciben diversas actitudes, creencias y cogniciones de una persona sobre su entorno. Por lo tanto, destacan que para una mayor comprensión de la IE, es crucial innovar profundizando conceptualmente en lo que son las emociones; en ese sentido, Gallardo (2023) establece 3 dimensiones:

D1. Atención de sentimientos

De La Cruz (2020), menciona la importancia de experimentar las emociones de manera adecuada, ya que un desarrollo emocional saludable contribuye al bienestar tanto físico como psicológico, disminuyendo así el riesgo de angustia durante el desempeño y el rendimiento académico.

D2. Claridad emocional

Es la capacidad de comprensión de mis propios estados emocionales y saber distinguir cuándo es momento de tomar una decisión de respuesta emocional ante un evento complicado (Zapata y Méndez, 2022).

De La Cruz (2020) indica que la persona es consciente de sus propios estados emocionales, ya que, en la vida humana, las emociones permiten capacitarse, motivarse, empeñar su perseverancia frente a la frustración, controlar sus impulsos, gratificarse y que la angustia no impida que la persona empatee y confíe claramente en sus sentimientos.

D3. Reparación de emociones

Se refiere a la evaluación de la formación entendida para poder organizar los auténticos niveles emocionales, es la potestad más buscada de la emotividad mental, abarca la actividad para estar suelto de los afectos declarativos, como desdichado por los mismo, y así llegar a razonar de estos suprimiendo la prueba que los vincule en poder de su afecto, suavizando las emociones desdichadas y aumentando los declarativos (Males y Castillo, 2022).

Zapata y Méndez (2022) mencionaron que es una destreza para interiorizar la experiencia que se ha vivido luego de pasar por una emoción con la única meta que es lograr un estado emocional deseado por quien los siente.

Estrés laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS) describe el estrés como un estado de ansiedad o tensión psicológica que surge en situaciones complicadas. Debido a que la misma, es una reacción natural a las amenazas y otros estímulos, todas las personas experimentan un nivel específico de estrés. La forma en que respondemos al estrés determina cómo afecta nuestro bienestar (Galbán et al., 2021).

El sistema nervioso simpático se pone en funcionamiento de manera involuntaria cuando alguien pasa por situaciones de tensión, causando modificaciones en el cuerpo que no son manejables por la persona, como: aumento de la tensión arterial, incremento de los latidos, sudoración, entumecimiento de las extremidades y entre otros. Sin embargo, también se presentan respuestas dependientes que la persona puede manejar si está consciente. Estas manifestaciones conscientes brindan la importancia y el planteamiento sobre las posibles consecuencias que presentan estas situaciones, así como el reconocimiento de los recursos con los que se cuenta para enfrentar dichas situaciones (Gonzales y Sánchez, 2020).

En tanto, Montañez (2022) define el estrés laboral como una respuesta física y emocional dañina que surge como resultado del desequilibrio entre las necesidades, capacidades y/o recursos del trabajador para cumplir con su trabajo y las exigencias de este.

Por su parte, Gallardo (2023) menciona que el estrés ha encontrado una integración y está presente en la vida diaria de todos, a menudo se asocia al desequilibrio en los sentimientos, representaciones de extenuación o debilidad mental y corporal, como efecto de la presencia de contextos tensos en el ambiente laboral, empleados del sector público y particular y empleados de las distintas ramificaciones a nivel industrial, en dicho casos muestran contextos no deseables para la persona que se ven evidenciados al aparecer los nervios y la angustia.

De tal modo, en su estudio De los Ríos (2023) hace mención del estrés como la presión elevada en el ámbito laboral que puede llevar al agotamiento mental y/o físico de los empleados, repercutiendo no solo en su bienestar, sino también en su círculo cercano, lo que provoca un desajuste entre el trabajo y la vida privada que ocasiona consecuencias negativas y desfavorables para el empleado.

Causas del estrés laboral

En la última revisión de Vorvick, (2024) en la revista MedlinePlus, mencionan las causas del estrés laboral, la cual indican que son distintas para cada persona, existen algunas fuentes comunes de estrés en el lugar de trabajo. Estas incluyen:

Carga de trabajo: Esto puede incluir trabajar muchas horas, tener pocos descansos o manejar una carga de trabajo muy pesada.

Funciones en el trabajo: Puede sentir estrés si no tiene un papel definido en el trabajo, si tiene demasiadas funciones o si tiene que responder a más de una persona.

Condiciones laborales: Un trabajo que es físicamente extenuante o peligroso puede ser estresante. También lo puede ser trabajar en un empleo que lo expone a ruidos fuertes, contaminación o químicos tóxicos.

Gerencia: Puede sentir estrés si la gerencia no permite que los empleadores participen en la toma de decisiones, si carece de organización o si tiene políticas que no ayudan a conciliar la vida laboral con la familiar.

Problemas con otras personas: Los problemas con su jefe o sus compañeros de trabajo son fuentes comunes de estrés.

Miedo por su futuro: Usted puede sentir estrés si está preocupado por despidos o si no está avanzando en su carrera.

Tipos de estrés laboral

Estrés agudo: El estrés agudo es el más común en el entorno laboral y suele aparecer en situaciones puntuales que generan mucha presión, como cumplir una fecha límite, resolver un conflicto con un compañero o enfrentarse a una reunión importante. Es una reacción inmediata del cuerpo y la mente frente a algo que se percibe como urgente o amenazante. A pesar de que puede

sentirse muy intenso en el momento, este tipo de estrés generalmente desaparece cuando la situación se resuelve. Es como una alarma que se activa por algo momentáneo. Puede generar dolores de cabeza, tensión muscular o cansancio mental, pero si no ocurre con mucha frecuencia, no suele dejar consecuencias graves. Es el tipo de estrés que te hace decir “solo necesito sobrevivir esta semana” (Reyes et al., 2021).

Estrés agudo episódico: Este tipo de estrés ocurre cuando el estrés agudo se vuelve parte de la rutina diaria. Las personas que lo padecen están constantemente en situaciones de presión y sienten que siempre hay algo urgente por hacer. Son esos trabajadores que viven con el tiempo justo, andan siempre apurados y muchas veces se sienten abrumados por tener demasiadas responsabilidades. No es solo un mal día, es una forma de vida, y no es una muy saludable. Puede afectar la concentración, el estado de ánimo y la relación con otras personas. A veces, las personas ni siquiera se dan cuenta de que están atrapadas en un ciclo de estrés constante porque lo han normalizado. Pero el cuerpo sí lo nota (Palima et al., 2024).

Estrés crónico: Este es el tipo más peligroso de todos porque no desaparece con el tiempo. Es un estado de estrés constante que se extiende durante semanas, meses o incluso años. Se da cuando la persona se encuentra en un ambiente laboral tóxico, con carga excesiva de trabajo, sin apoyo, sin reconocimiento, o atrapada en un empleo que siente que no puede dejar. A diferencia del estrés agudo, que es pasajero, el estrés crónico va desgastando poco a poco la salud física y emocional. Puede causar insomnio, depresión, ansiedad, problemas cardíacos y hasta afectar la memoria. Es como estar atrapado en una tormenta que nunca termina. Con el tiempo, la persona puede sentirse agotada, sin motivación y sin esperanza (Velázquez-Paniagua et al., 2025).

Estrés traumático: El estrés traumático aparece después de haber vivido una experiencia laboral extrema o impactante. Es más frecuente en profesiones donde las personas están expuestas

a situaciones de riesgo, violencia, accidentes o pérdidas humanas, como en el caso de personal de salud, policías, bomberos o trabajadores de emergencias. En estos casos, el estrés no se genera por el ritmo de trabajo, sino por el impacto emocional de lo vivido. Las personas pueden experimentar recuerdos constantes del evento, miedo, insomnio, o evitar situaciones que les recuerden lo que pasó. Este tipo de estrés requiere atención especializada, ya que puede derivar en un trastorno de estrés postraumático. Es el recordatorio de que no todo en el trabajo es solo presión: a veces, también hay dolor real (Moltrasio et al., 2021).

Sintomatología del estrés:

De acuerdo con Gonzales y Sánchez (2020), el estrés se manifiesta a través de múltiples síntomas y en diversos niveles:

Sintomatología a nivel fisiológico: incremento de la presión arterial, tensión en los músculos, problemas en la piel, sudoración excesiva, fatiga, sequedad bucal, sensación de nudo en la garganta, vértigo, presión en el pecho y falta de oxígeno.

Sintomatología a nivel psicosomático: dolores de cabeza, migraña, problemas para conciliar el sueño, variaciones en el peso, disfunción sexual, fatiga, trastornos gastrointestinales, taquicardia, sensaciones de falta de aire y en las damas irregularidades en el ciclo menstrual.

Sintomatología a nivel conductual: ausentismo laboral, evasión de responsabilidades, desorganización, aislamiento, tics nerviosos, hostilidad, impulsividad, ingesta excesiva de cafeína, tabaco, alcohol o estupefacientes, alteraciones del apetito y llanto frecuente.

Sintomatología a nivel psicoemocional: irritabilidad, desinterés, pesimismo, ansiedad, dificultad para relajarse, sentimientos de soledad y desesperanza, tristeza, baja tolerancia a la frustración, impaciencia, abatimiento y alteraciones emocionales inesperadas.

Sintomatología a nivel cognitivo: dificultades en la concentración, cambios en la atención, problemas de memoria, disminución de la autoestima, pérdida de la creatividad, ausencia de expectativas, pensamientos irracionales, dificultad en la toma de decisiones y pensamientos suicidas.

Niveles de estrés laboral:

Males y Castillo Ruiz (2022), muestra que el estrés está representado por niveles:

1er nivel: Caracterizado por falta de ganas de ir a trabajar, cansancio visual, molestias en la espalda, cuello y en los músculos.

2do nivel: Definido por la mala relación con jefes y compañeros de trabajo, sensación de persecución, ansiedad, falta de enfoque, incremento del ausentismo y de la rotación laboral.

3er nivel: Distinguido por una reducción considerable de la capacidad laboral; empiezan a manifestarse; trastornos del sueño, enfermedades psicosomáticas como; alergias, psoriasis, picos de presión arterial elevada y entre otros. La automedicación comienza, lo que lleva a necesitar dosis más altas; en ciertos casos, esto puede dar lugar al consumo de alcohol y otras modalidades de adicciones.

4to nivel: Principalmente caracterizada por el uso excesivo de sustancias, un consumo inmoderado de bebidas alcohólicas, conductas suicidas autodestructivas, así como la manifestación de enfermedades severas, tales como el cáncer, accidentes cardiovasculares, entre otros factores, incluyendo la pérdida del empleo.

Consecuencias del estrés laboral

Investigaciones de Acero Montoya (2020) reporta que las consecuencias son a corto, medio o largo plazo.

A nivel psicológico: Las alteraciones pueden incluir cambios en el comportamiento, las alteraciones emocionales y las alteraciones cognitivas o de pensamiento. Estos signos de estrés laboral pueden volverse patológicos, lo que puede resultar en problemas psicológicos como ansiedad, depresión y problemas relacionados con el consumo de sustancias, entre otros (Buitrago et al., 2020).

A nivel biológico: produce un aumento de la frecuencia de los latidos del corazón y respiración, de la tensión muscular, alteraciones en las pautas de sueño y digestivas. Según el órgano que se active a consecuencia de estos síntomas y del tiempo que permanezcan activados, pueden aparecer consecuencias negativas para la salud como la hipertensión arterial, problemas digestivos, cefaleas, fatiga, dolores musculares e insomnio, entre otras (Castañeda, 2022).

A nivel social: el primer ámbito en verse afectado por el estrés laboral es el propio trabajo ya que quien lo padece se implica cada vez menos y progresivamente lo manifiesta en forma de absentismo, bajo rendimiento, escasas o nulas relaciones laborales, y su actitud repercute de forma negativa en el clima organizacional (García-Guirao, 2022).

Estrés laboral se define según De los Ríos Pereyra (2023) es una sensación de presión que siente el empleado y que considera que excede su capacidad de manejo, pudiendo provocar alteraciones tanto físicas como emocionales. Establece 3 dimensiones:

D1. Motor:

Hace referencia al sistema motor a la que abarca los músculos que se encuentran bajo control voluntario del ser humano; es decir, es el trabajador quien reacciona al dolor, debilidad, temblores, sensibilidad y cansancio (De los Ríos, 2023).

Mientras que Chunga Vergara (2023) menciona que la persona tiende a tener conductas desviadas como llanto, miedo a fracasar, malos hábitos alimenticios y de comportamiento, contracciones nerviosas, entre otros. Consecuentemente, los seres humanos quieren escapar de situaciones estresantes.

D2. Neurovegetativo: Da a conocer las reacciones del sistema nervioso que compromete órganos tales como el corazón, estómago, intestinos, pulmones, glándulas hormonales y entre otros, los cuales se manifiestan a través del sueño, sudoración, temperatura, mareos, respiración, , el ritmo cardíaco, los movimientos peristálticos y los niveles de catecolaminas y entre otros (De los Ríos, 2023).

Chunga (2023) menciona que el estrés cambia en el metabolismo, aumento del ritmo cardíaco, latidos cardíacos y pulmonares acelerados, "migrañas, tensión nerviosa, trastornos del sueño, cansancio, trastornos diversos, malestar personal, entre otros más

D3. Subjetivo-cognitivo: Mencionan a los procesos cognitivos del pensamiento y la percepción de las vivencias subjetivos que el individuo afronte, los cuales se manifiestan a través de la frustración, ansiedad, baja memoria y concentración, inseguridad, falta de interés, vergüenza, inseguridad, pánico y el miedo; con perturbaciones de la capacidad de atención y de memoria y entre otros (De los Ríos, 2023).

Del mismo modo, Chunga (2023) resalta que una persona se siente nerviosa debido a los grandes niveles de ansiedad, con dificultad para concentrarse, incapaz de encontrar soluciones a los problemas y amnesia, por pequeña que sea.

Bases teóricas

Teoría de Jean Watson

La teoría de la inteligencia emocional es una herramienta poderosa para desarrollar habilidades relacionadas con el liderazgo, donde es muy relevante saber cultivar las relaciones, mantener amistades, resolver conflictos, comprender a los demás y trabajar en equipo.

La teoría de la inteligencia emocional es un sustento vital para el personal de salud en su labor diaria como profesional, el respaldo científico de esta afirmación se puede hallar en la teoría de Jean Watson: filosofía y ciencia de la asistencia (Oviedo et al., 2023).

Por lo que se asume que; Jean Watson sustenta su trabajo en desarrollar una base moral y filosófica significativa en la labor del personal de salud. Los tres primeros son factores interdependientes que ofrecen una base filosófica a la ciencia de la asistencia, el primero de ellos menciona la formulación de un sistema de valores humanos altruistas; este factor puede definirse como la satisfacción que se recibe al prestar ayuda, al realizar el trabajo con calidad y que el paciente esté satisfecho de la labor (Peña, 2021).

La inteligencia emocional y la teoría de Jean Watson: Filosofía y Ciencia de la asistencia; aplicada por el personal de enfermería al arte del cuidado constituye una estrategia en la cual la investigación puede apoyar la práctica, aumentando los beneficios para la disciplina y las personas en general, sustentando la experiencia clínica de cada profesional y permitiendo mejorar la toma de decisiones sobre las acciones profesionales (Valderrama et al., 2023).

Definición de términos

Inteligencia emocional: Capacidad que ayuda a la percepción, valoración y expresión de nuestras emociones y las de los demás, promoviendo la comprensión y regulación de las emociones para fomentar el desarrollo emocional (Huertas y Vera , 2021).

Estrés Laboral: Reacción que presenta un individuo frente a exigencias y presiones laborales, superando su intelecto y competencia; examinando la forma de afrontar la situación (Chumacero, 2023).

Personal de Salud: El personal de salud son todas las personas involucradas en actividades para mejorar la salud y comprende a quienes proporcionan los servicios (médicos, enfermeras, parteras, odontólogos, trabajadores comunitarios y trabajadores sociales, personal de laboratorio, gabinete, farmacéuticos, personal auxiliar (Isuiza et al., 2023).

Neonatología: Rama de la medicina que comprende el estudio y la asistencia de las primeras horas de vida de los recién nacidos, que se consideran cruciales para determinar posibles complicaciones futuras y reaccionar ante ellas (Álvarez, 2023).

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El estudio se realizará en el Hospital II-2, en la ciudad de Tarapoto, Departamento de San Martín, Perú, ubicado en el Jr. Augusto B Leguía 47. El Hospital II-2 Tarapoto fue creado el 6 de enero de 1968, con el nombre de Hospital de Tarapoto, por el presidente de la República Arq. Fernando Belaúnde Terry, y el ministro de Salud, Dr. Javier Arias Stella. El mismo año quedó integrado su primer equipo de salud, bajo la dirección del Dr. Juan B. Lozano. El 28 de junio de 1986, mediante DS 022-86-SA se integran funcionalmente, los servicios hospitalarios del Instituto Peruano de Seguridad Social a través de la Ley N° 26743 de enero de 1997, se deja sin efecto el DS 022-86-SA y se encarga a una comisión bipartita MINSA-ESSALUD para restituir en cada caso los bienes y servicios comprometidos como consecuencia de la integración. Con RD N° 118-DG-DIRES, del 03 de septiembre del 2007 se formaliza la recuperación física del Hospital realizada el 01 de septiembre del mismo año. El Hospital II-2 de Tarapoto funcionalmente forma parte de la Red Nacional Asistencial de Salud y administrativamente pertenece a la Dirección Regional de Salud de San Martín (DIRES). Como hospital de referencia regional, por su nivel de categorización tiene asignada la población de Tarapoto para brindar servicios extramurales preventivos promocionales. La Dirección regional de Salud a la vez junto a las Redes de Servicios de Salud de San Martín, Dorado, Picota y Lamas financieramente integra la Unidad Ejecutora 400. Actualmente, el Hospital de Tarapoto, está considerado como un Hospital de Mediana Complejidad, Nivel II-2 tal como lo estipula la Resolución Directoral N° 168-DG-DIRES/SM-09, que aprueba la recategorización al Hospital de Tarapoto, de la Dirección Regional de Salud de San Martín, cuyas disposiciones son de cumplimiento obligatorio por parte de las Unidades Orgánicas

que la conforman. Creado como unidad ejecutora, el 09 de diciembre del año 2010, mediante la promulgación de la Ley N° 29626. Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2011.

El lugar donde se realizará el estudio será en el servicio de Neonatología que incluye UCI Neonatal. El tiempo que se realizará la ejecución del proyecto será entre los meses de octubre 2024 a mayo 2025.

Población y muestra

Población

Estará conformada por 98 profesionales de la salud del Servicio de Neonatología del Hospital II MINSA de la Ciudad de Tarapoto, estructurado por 45 licenciados en enfermería, 6 médicos pediatras, 4 médicos neonatólogos, 43 técnicos en enfermería, dato recabado por el área de RR.HH. de esta institución.

Muestra

El muestreo será no probabilístico por conveniencia por ser una población un grupo pequeño no tomándose ninguna fórmula estadística.

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Personal de salud que acepte participar en el estudio.
- Personal de salud que cuente con contrato vigente en el servicio de neonatología
- Personal de salud que cuente con mínimo 3 meses de experiencia profesional.

Criterios de exclusión.

- Personal de salud que no desee participar en el estudio.
- Personal de salud que realice pasantías, internado.
- Personal de salud que este de vacaciones y licencia.

Tipo y diseño de investigación

Se ejecutará un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, investigación descriptiva, de corte transversal y correlacional. Sera cuantitativo por que busca recolectar datos para comprobar las hipótesis. Diseño no experimental porque no se manipularán las variables, descriptivo ya que se describirá el fenómeno estudiado; transversal porque se aplicará en un momento específico y correlacional porque se buscará la relación de ambas variables.

Formulación de hipótesis***Hipótesis General***

Ho: Existe relación entre Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Ha: No existe relación entre Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Hipótesis Especificas

Ho: Existe relación inteligencia emocional y el nivel de respuesta motor del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Ha: No Existe relación inteligencia emocional y el nivel de respuesta motor del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Ho: Existe relación inteligencia emocional y el nivel de respuesta neurovegetativa del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Ha: No existe relación inteligencia emocional y el nivel de respuesta neurovegetativa del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Ho: Existe relación inteligencia emocional y el nivel de respuesta cognitiva del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Ha: No existe relación inteligencia emocional y el nivel de respuesta cognitiva del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Identificación de variables

Variable I: Inteligencia emocional

Variable II: Estrés laboral

33-40 Alto
18-32 Adecuado
8-17 Bajo

**Claridad
emocional:**

36-40 Alto
21-35 Adecuado
8-20 Bajo

**Reparación
emocional**

38-40 Alto
23-37 Adecuado
8-22 Bajo

Reparación
emocional

- 12.- Conocimiento de sentimientos sobre las personas
- 13.- Reconocimiento de sentimientos en diferentes situaciones
- 14.- Afirmación de sentir
- 15.- Descripción de sentimientos
- 16.-Comprension de sentimientos
- 17.-Vision optimista frente a tristeza
- 18.- Pensamientos agradables a pesar de sentimientos negativos.
- 19.- Pensamientos placenteros en la tristeza
- 20.-Pensamientos positivos a pesar de la tristeza
- 21.- Calma frente al estrés
- 22.-Preocupacion por estado de animo
- 23.-Existencia de energía y felicidad
- 24.- Cambio de animo a pesar del enojo.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés Laboral	Es la sensación de presión que siente el empleado, el cual siente que excede su capacidad de manejo y que puede ocasionar alteraciones físicas y emocionales (De los Ríos Pereyra, 2023).	<p>Es un conjunto de respuestas emocionales, mentales, intelectuales y comportamentales que pueden manifestar los empleados frente a las demandas laborales (De los Ríos Pereyra, 2023).</p> <p>Donde se obtendrá los siguientes puntajes:</p> <p>General:</p> <p>166-325 Alto</p> <p>116-165 Medio</p> <p>65-115 Bajo</p> <p>Abarca 3 variables: motor, neurovegetativo y subjetivo cognitivo, mediante escala de medición ordinal.</p> <p>• Nivel motor: comprende los músculos estriados del cuerpo, es decir aquellos que</p>	Motor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dolor de cabeza 2. Dolores musculares 3. Rígido y poco flexible 4. Vivir con tensión 5. Sentir debilidad general 6. Cansarse con facilidad 7. Falta de energía para las tareas. 8. Temblores en extremidades. 9. Dormir demasiado. 10. Dificultad para conciliar sueño. 11. Sufrir problemas digestivos. 12. Sudar abundante. 13. Presión en el pecho. 	<p>Conformado por 25 ítems, serán evaluadas a través de una escala de tipo Likert. Con puntuación de al 5</p> <p>(1) Nunca.</p> <p>(2) Casi nunca.</p> <p>(3) A veces.</p> <p>(4) Casi siempre.</p> <p>(5) Siempre.</p>

pueden ser controlados de manera voluntaria.

Nivel motor

59-110 Alto

39-58 Medio

22-38 Bajo

• **Nivel neurovegetativo:** respuestas del sistema nervioso vegetativo y de los órganos relacionados con este, como por ejemplo glándulas e intestinos.

Nivel neurovegetativo

53-105 Alto

37-52 Medio

21-36 Bajo

• **Nivel cognitivo-subjetivo:** Incluye los procesos de pensamiento y percepción. Contiene los pensamientos, sentimientos y nuestra comprensión en función a nuestras representaciones simbólicas.

Nivel cognitivo

59-110 Alto

14. Tener palpitaciones aceleradas.

15. Aumento de temperatura corporal.

16. Sensación de hormigueo en la piel.

17. Frustración

18. Rudeza

19. Cólera

20. Intranquilidad

21. Ansiedad

22. Temor

23. Lamento de errores

24. Olvidar las cosas.

25. Sentir que hago mal las cosas.

- Subjetivo-
cognitivo

41-58 Medio

22-40 Bajo

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se empleará la encuesta como técnica.

Instrumento

Cuestionario

V1: Inteligencia emocional

Se estará empleando Trait Meta-Mood Scale-24 (TMMS-24), que fue creado en la investigación de Salovey y Mayer en el año 1995, al principio contiene 48 ítems que se establecen en tres dimensiones: atención emocional, claridad y reparación emocional.

Posteriormente se creó una versión abreviada del Trait Meta-Mood Scale-24 (TMMS-24) que incluye 24 ítems, divididos en tres dimensiones: atención emocional (1,2,3,4,5,6,7,8), claridad emocional (9,10,11,12,13,14,15,16) y reparación emocional (17,18,19,20,21,22,23,24). Extremera y Fernández (2006) lo traducen al castellano, y adaptado por las autoras Gonzales y Sánchez (2020), puesto que presentaron una mayor consistencia interna, las tres dimensiones se correlacionaron y la fiabilidad que presento cada dimensión fueron: a) Atención emocional: $\alpha = 0.90$, b) Claridad emocional: $\alpha = 0.90$ y c) Reparación emocional: $\alpha = 0.86$. Asimismo la confiabilidad fue alta con un índice de alfa de Cronbach de 0,878; por un lado en la validez de cada ítem se halló que todos los reactivos tienen índices superiores a 0,250; con excepción del ítem 5 con un índice de -0,065 (Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos) y el ítem 19 con un índice de 0,223 (Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida).

Se harán las evaluaciones a través de la escala tipo Likert de 5 puntos:

- Nada de acuerdo = 1

- Algo de acuerdo = 2
- Bastante de acuerdo = 3
- Muy de acuerdo = 4
- Totalmente de acuerdo=5

V2: Estrés laboral

Se estará utilizando la Escala de Respuesta al Estrés (MNC) del autor Andrés Burga (2001) se dividió en tres dimensiones: la primera ese nivel motor, que involucra todas las fibras musculares del cuerpo. Los cambios relacionados con el sistema nervioso autónomo se incluyen dentro de la segunda dimensión, que se conoce como neurovegetativo. Por último, en tercer lugar el nivel cognitivo que refleja cómo el estrés afecta los sentimientos y las funciones cognitivas.

La investigación original fue aplicada a 480 estudiantes que pertenecen a una universidad privada de Lima, Perú. La dimensión de la muestra fue calculada en 95% de confianza y proporción de varones y mujeres. Los resultados de la validez y confiabilidad de la Escala de respuesta al estrés MNC: a) Nivel motor: $\alpha = 0.91$, b) Nivel neurovegetativo: $\alpha = 0.86$ y c) Nivel cognitivo: $\alpha = 0.92$.

Se dividió en 65 ítems. Fueron evaluadas a través de la escala tipo Likert del 1 a 5 puntos, siendo:

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

El instrumento fue adaptado por la autora De los Ríos Pereyra (2023), los profesionales dieron como dictamen aplicable a los instrumentos de medición, y cumplió con dar a conocer confiabilidad estadística de 0,974 según el coeficiente alfa de Cronbach; el mismo constó de 25 ítems y 3 dimensiones (Motor, Neurovegetativo, subjetivo-cognitivo), dando como respuesta a la evaluación:

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

Validez y confiabilidad

Variable 1: Inteligencia emocional

Fue validado y tiene la confiabilidad de la autoría Gonzales y Sánchez (2020). La escala TMMS de inteligencia emocional presenta un notable nivel de fiabilidad, evidenciado por un coeficiente alfa de Cronbach que asciende a 0,878. En cuanto a la validez del ítem se observó que todos los elementos tienen índices superiores a 0,250; a excepción del ítem 5 que muestra un índice de -0,065 (Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos) y el ítem 19 con un índice de 0,223 (Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida). De esta manera, se identificó una fiabilidad apropiada en las dimensiones de la escala TMMS de inteligencia emocional. En particular, la dimensión de Percepción emocional muestra un coeficiente alfa de 0,831; la dimensión de Claridad emocional exhibe un alfa de 0,876; y la dimensión de Reparación emocional cuenta con un coeficiente de Cronbach de 0,792. Con relación a la validez de la escala

TMMS que mide la inteligencia emocional, se observó un valor de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0,818, lo cual es altamente significativo (0,000); además, al restringirla a tres factores, muestra una varianza del 53%. Al analizar los ítems de la escala en la matriz de componente rotado, se observó que se crean 3 componentes correspondientes a las dimensiones de la escala, aunque existen reactivos que se comparten entre los dos o tres componentes; de modo general se observa que el componente 1 pertenece a la dimensión Percepción emocional, el componente 2 pertenece a la dimensión Claridad emocional, y el componente 3 pertenece a la dimensión Reparación emocional. (Apéndice 1)

Variable 2: Estrés Laboral

El instrumento utilizado en la investigación, basado en la confiabilidad y validez propuestas por la autora De los Ríos Pereyra (2023), fue sometido a la evaluación de expertos. Esto tuvo como objetivo verificar su validez a través del juicio de profesionales con amplia trayectoria y conocimiento en el tema, quienes contaban con la experiencia necesaria para validar el instrumento. Se realizó un proceso de validación en el que cinco expertos analizaron tanto el tema de investigación como la metodología utilizada en el estudio, lo que permitió establecer decisiones aplicables que confirmaron la adecuación de ambos instrumentos para la muestra analizada.

Por otro lado, la confiabilidad del instrumento se determinó a través de una prueba piloto, en la que 25 individuos seleccionados de la muestra. Los hallazgos indicaron una alta confiabilidad, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,974.

Proceso de recolección de datos

Previa a la recolección de datos se solicitará la autorización del comité de ética de la UPeU, asimismo se solicitará autorización al área de Recursos Humanos Hospital II-2 Tarapoto; mediante

solicitud para realizar investigación dentro del nosocomio; luego se coordinará con el departamento de enfermería y con la jefa de enfermería del servicio de Neonatología para obtener la fecha oportuna y la modalidad de ejecución del instrumento. Se solicitará previamente a los participantes firmar el consentimiento informado para su participación libre y consentida en el estudio de investigación. Indicando que en la resolución del cuestionario se respetará el anonimato de los participantes; cabe mencionar que el desarrollo del instrumento se desarrollará en un tiempo promedio de 20 minutos y se aplicará en el transcurso de dos semanas por razones de turnos rotativos.

Procesamiento y análisis de datos

Una vez obtenidos los datos en los cuestionarios, serán tabulados e ingresados al paquete estadístico SPSS versión 22.0 o Excel, después se realizará la limpieza de los datos para posteriormente realizar el análisis respectivo, de acuerdo con el diseño de estudio se presentarán en tablas y gráficos utilizando los valores de porcentaje y frecuencias. Para medir la relación entre variables se utilizará la estadística inferencial, se aplicará la prueba de normalidad y según ello se utilizará la prueba de Pearson, que es aquella se utiliza para estudiar la asociación entre un factor de estudio y una variable de respuesta cuantitativa, mide el grado de asociación entre dos variables tomando valores entre -1 y 1.

Consideraciones éticas

Esta investigación se llevó a cabo siguiendo los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki, cumpliendo con los protocolos de la investigación exigidos por la institución correspondiente. Además, se respetaron los lineamientos proporcionados por la comisión de ética involucrada en la investigación. Se garantizó la privacidad y la confiabilidad de los participantes,

asegurando el consentimiento informado de manera presencial de cada uno de ellos. Todo el proceso se alineó con el respeto a la dignidad, los derechos y el bienestar de los individuos, tal como lo señala el artículo cuatro de la ley General de Salud 26842.

Beneficencia

Los resultados ayudaran a plantear alternativas que permitan conocer la inteligencia emocional y estrés laboral. Se le brindará información a cada a los participantes.

No maleficencia

El estudio no ocasionó ningún daño a los participantes.

Autonomía

Se respetará la información que corresponde exclusivamente a cada participante, se considerará el anonimato, así como el respeto a decidir su participación, previa aceptación del consentimiento informado.

Justicia

La privacidad se asegurará como un elemento esencial en la administración de los recursos. La identidad y la información personal de la muestra estudiada no serán divulgadas, siendo este un derecho que se protegerá con firme dedicación.

Capítulo IV

Administración del proyecto de investigación

Cronograma de ejecución

La programación de las actividades de investigación se presenta en el siguiente cuadro.

ACTIVIDAD/ AÑO	2024					2025										
MESES	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M
Planteamiento de la idea de investigación	X															
Revisión de la bibliografía y gestión de la información	X	X														
Análisis de la información bibliográfica		X	X	X												
Selección de diseño de investigación, población, muestra						X										
Diseño de instrumentos de recolección de datos						X	X									
Revisión de Proyecto de investigación							X									
Elaboración de presupuesto y cronograma							X									
Aprobación del proyecto e inscripción								X								
Solicitar autorización al área de estudio								X								
Aplicación de los instrumentos de recolección de datos								X	X							
Tabulación de datos										X	X					

Análisis de datos	X	
Elaboración de resultados en tablas, gráficos y Discusión	X	X
Revisión de trabajo de investigación		X
Sustentación del trabajo de investigación		X
Sumisión a una revista científica		X

Presupuesto

Recurso Humano	
Honorarios del investigador	800.00
Honorarios de estadista	400.00
Honorarios de revisor lingüístico	200.00
Honorarios de encuestadores	400.00
Asesoría y proceso de investigación	500.00
Subtotal	S/ 2300.00

Bienes	
Equipos	
Impresora	300.00
Sub Total	S/ 300.00

Materiales	
2 millar de papel bond Atlas. Tamaño A4	40.00
Tóner para impresora HP LaserJet 2410	200.00
02 memoria USB 8 GB	100.00

02 kit de útiles de escritorio	50.00
Sub Total	S/ 390.00

Servicios

Tramites de sustentación de tesis	3800.00
Internet	500.00
Fotocopias y anillado	200.00
CD	7.50
Consultoría en estadística	300.00
Teléfono y Luz (Energía Eléctrica)	200.00
Sub Total	S/ 5007.50

Varios

Pasajes	500.00
Total (soles)	S/ 8497.50

Referencias bibliográficas

- Acero Montoya, M. A. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento*. <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8061>
- Álvarez Bonilla, A. I. (2023). *Guía de atención de enfermería para recién nacidos pre y post quirúrgicos del hospital gineco obstétrico isidro ayora* [masterThesis]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17504>
- Borja Chanchicocha, P. T. (2021). Inteligencia emocional y estrés laboral en personal de enfermería que labora en áreas críticas de un Hospital de Ecuador, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72914>
- Buitrago Ramírez, F., Ciurana Misol, R., Fernández Alonso, M. del C., & Tizón García, J. L. (2020). Salud mental en epidemias: Una perspectiva desde la Atención Primaria de Salud española. *Atencion Primaria*, 52(Suppl 2), 93–113. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2020.09.004>
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Castañeda Hidalgo, B. G. (2022). Depresión, ansiedad y estrés en tiempos de pandemia, en los estudiantes de la Universidad Privada de Tacna, 2020. *Universidad Privada de Tacna*. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2403>
- Chumacero Hernandez, D. L. (2023). *COVID-19 y factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del segundo nivel de atención Lambayeque, 2022*. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/6020>

Chunga Vergara, A. N. (2023). *Estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa María-2022*.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7430>

Contreras Atuncar, L. (2023). *Evidencia científica sobre la inteligencia emocional y estrés laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia*.

<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/13974>

De La Cruz Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UNIMAR*, 38(2).

<https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>

De los Ríos Pereyra, M. P. (2023). *Inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña, Lima, 2023*.

<https://hdl.handle.net/20.500.13053/9205>

Fajardo Ortega, S. J. (2023). *Rol de enfermería en la atención de urgencias obstétricas en el Hospital Básico Jipijapa* [bachelorThesis, Jipijapa-Unesum].

<http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/5913>

Galbán Padrón, N. F., Devonish Nava, N., Guerra Velásquez, M., & Marín Marcano, C. J. (2021). Cansancio emocional en médicos anestesiólogos, como factor asociado al síndrome de Burnout por el Covid-19. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(2), 450–465.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7920874>

Gallardo Vigil, L. S. (2023). *Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería del hospital Barton, Lima 2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8481>

- García-Guirao, N. M. (2022). El estrés laboral (burnout) como riesgo psicosocial en la Guardia Civil: Un estudio exploratorio. *Proyecto de investigación*:
<https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/117505>
- Gonzales, E. C., & Sánchez, S. (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de un centro de salud de Cajamarca –Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1474/INFORME%20TESIS%20MAESTRIA%20FINAL%20.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Huarcaya Segovia, A., & Rojas Salcedo, C. S. (2022). Inteligencia emocional y estrés laboral en personal asistencial de enfermería de un hospital de Ate, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91483>
- Huertas Bocanegra, K. A., & Vera Cabrejos, N. V. (2021). Inteligencia emocional y resiliencia en usuarios de un centro del adulto mayor de Chongoyape en tiempos COVID-19, 2021. *Repositorio Institucional - USS*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9589>
- Isuiza Perez, D. D., Carhuancho Mendoza, I. M., Mejía Guerrero, H., & Miranda Guevara, B. (2023). Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. *Revista de ciencias sociales*, 29(1), 344–356.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822445>
- Males Alajo, A. C., & Castillo Ruiz, G. Y. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en profesionales de la salud. Hospital San Luis de Otavalo, 2022* [bachelorThesis, Universidad Ncional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10225>
- Martins, J. (2025). *La importancia de la inteligencia emocional*. Asana.
<https://asana.com/es/resources/emotional-intelligence-skills>

- Millán Ríos, P. L. (2021). *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*. <http://hdl.handle.net/10785/8291>
- Moltrasio, J., Aguilar, V., & Rubinstein, W. Y. (2021). *Alteraciones y sesgos de memoria en el Trastorno por estrés postraumático y Estrés Traumático Secundario: Una revisión sistemática*. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/157476>
- Montañez Orozco, M. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería durante la pandemia Covid 19 el Hospital General de Zona No. 1 Aguascalientes*. <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/handle/11317/2228>
- Muñetón Alvarado, A. C. M., QuindeGonzález, L. T., Manzano Bayas, K. A., & Oñate Chang, V. Z. (2024). Inteligencia Emocional y Síndrome de Burnout en el Personal de Salud de la Terapia Intensiva Neonatal. *Revista Social Fronteriza*, 4(2), Article 2. [https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4\(2\)244](https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4(2)244)
- Oviedo Rodríguez, R., Baute Alvarez, L. M., Oviedo Rodríguez, R., & Baute Alvarez, L. M. (2023). La formación del licenciado en enfermería; algunas reflexiones sobre métodos activos de enseñanza. *Conrado*, 19(90), 64–74. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442023000100064&lng=es&nrm=iso&tlng=pt
- Palima González, Z. M., Campo Gutiérrez, K. P., Marín Rivero, D. del V., Palima González, Z. M., Campo Gutiérrez, K. P., & Marín Rivero, D. del V. (2024). Niveles de estrés y tipos de bruxismo en los estudiantes del área de odontología de la Universidad Rómulo Gallegos durante el primer semestre del año 2022. *Más Vita. Revista de Ciencias de la Salud*, 6(1), 41–47. <https://doi.org/10.47606/acven/mv0225>

- Peña Méndez, A. (2021). *Proceso de atención de enfermería en paciente con metástasis pulmonar*. <http://ri.uagro.mx/handle/uagro/2448>
- Reyes López, V. G., Landeros Olvera, E. A., Galicia Aguilar, R. M., & Lozada Perezmitre, E. (2021). Estrés agudo en el personal de enfermería expuesto y recuperado de Covid-19. *Index de enfermería: información bibliográfica, investigación y humanidades*, 30(4), 303–307. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8073866>
- Serrano, A. N. P., Bermeo, C. G. O., & Gallegos, A. M. C. V. (2024). Estrés en Internos de Enfermería: Análisis Exhaustivo desde la Perspectiva Académica y Laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), Article 3. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.12076
- Torres Vargas, E., Fretel Quiroz, N. M., Coral Cevillano, M., & Ramírez Chumbe, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *Revista Vive*, 4(10), 64–71. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>
- Valderrama Sanabria, M. L., Leal García, P. C. del P., & Caicedo Carmona, L. D. (2023). Factores de cuidado, experiencia a la luz de la teoría de Jean Watson. *Revista Ciencia y Cuidado*, 20(2), 76–86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9080295>
- Vargas Mamani, J. D., & Villanueva Villena, V. M. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en personal de salud del Centro de Salud Miraflores, Arequipa 2021*. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11758>
- Velásquez Guerra, M. C. (2022). Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84046>

Velázquez-Paniagua, M., Gómez-Chavarín, B. M., Sampieri-Cabrera, R., Velázquez-Paniagua, M., Gómez-Chavarín, B. M., & Sampieri-Cabrera, R. (2025). Influencia del mindfulness en la regulación del estrés crónico para un desarrollo integral del ser humano. *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 68(1), 8–19.

<https://doi.org/10.22201/fm.24484865e.2025.68.1.02>

Vorvick, L. (2024, julio 23). *Superar el estrés laboral*.

<https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000884.htm>

Zapata Fernández, J. M., & Méndez Córdoba, A. J. (2022). *La inteligencia emocional y su desarrollo en los estudiantes de 10mo grado de una i.e de Tuluá*. [Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO].

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17247>

Apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Código: _____

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL

I. DATOS GENERALES:

1. **Edad:** _____ años.
2. **Género:** () Femenino () Masculino
3. **Profesión:** _____
4. **Grado de instrucción:**
() Superior No Univ. () Superior Univ.
5. **Religión:**
() Católico () Evangélico () Testigo de Jehová
Otros: _____
6. **Estado civil:** () Soltero () Casado () Conviviente
() Separado () Viudo(a)
7. **Años de servicio:** () Menos de 5 años () Entre 5 a 10 años
() De 10 años a 20 años () De 20 años a más.

II. INTELIGENCIA EMOCIONAL.

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

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

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Presto mucha atención a los sentimientos					
2	Normalmente me preocupo por lo que siento					
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones					
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo					
5	Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos					

6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente					
7	A menudo pienso en mis sentimientos					
8	Presto mucha atención a como me siento					
9	Tengo claro mis sentimientos					
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos					
11	Casi siempre se cómo me siento.					
1	2	3	4	5		
Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo		

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas					
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones					
14	Siempre puedo decir cómo me siento					
15	A veces puedo decir cuales son mis emociones					
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos					
17	Aunque a veces me sienta triste suelo tener una visión optimista					
18	Aunque a veces me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables					
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida					
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme					
22	Me preocupo por tener buen estado de ánimo					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz					
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

III. ESTRÉS LABORAL

Indicaciones: A continuación, usted hallará una serie de frases que detallan diversas respuestas que puede tener una persona frente a situaciones que considera estresantes. Lea cada una de ellas y marque con un aspa (X) la opción que indique la frecuencia con que lo que ocurre lo señalado cuando usted se siente estresado. Responda a todas las frases como se le ha indicado previamente. No hay respuestas positivas o negativas. No invierta mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus reacciones ante una situación estresante.

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

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Motor						
1	Sufro de dolores de cabeza					
2	Tengo dolores musculares					
3	Me siento rígido y poco flexible					
4	Vivo en tensión la mayor parte del tiempo					
5	Siento debilidad general					
6	Me canso con facilidad					
7	Siento que me falta energía para realizar todas mis tareas					
8	Experimento temblores en las extremidades					
Dimensión 2: Neurovegetativo						
9	Duelmo demasiado					
10	Me es difícil conciliar el sueño					
11	Sufro de problemas digestivos					
12	Sudo en abundancia					
13	Siento presión en el pecho					
14	Tengo palpitaciones aceleradas					
15	Mi temperatura corporal aumenta					
16	Tengo sensaciones de hormigueo en la piel					
Dimensión 2: Neurovegetativo						
17	Me siento frustrado					
18	Actúo con rudeza					
19	Estallo en cólera con facilidad.					
20	Me siento intranquilo					
21	Me siento ansioso					
22	Siento temor sin saber por qué					
23	Me paso lamentando errores pasados					
24	Me olvido rápidamente de las cosas					
25	Siento que hago mal las cosas					

¡Gracias por su participación!

Apéndice B: Validez de los instrumentos

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene la finalidad de medir la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de salud que trabajan en el Servicio de Neonatología de un Hospital II de Tarapoto.

INSTRUCCIONES

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 01

Fecha actual: 06/02/2025

Nombres y Apellidos del Juez: Vanessa Juep Meléndez

Institución donde labora: Hospital II - 2 Tarapoto

Años de experiencia profesional o científica: 8 años


Lic. Enf. Vanessa Juep Meléndez
ESP. CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES
C.O. 021208 RNE 0220

JUEZ 1: Vanessa Juep Meléndez					
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio del constructo
INTELIGENCIA EMOCIONAL	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1
	I-14	1	1	1	1
	I-15	1	1	1	1
	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
	I-20	1	1	1	1
	I-21	1	1	1	1
	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
	I-24	1	1	1	1
ESTRÉS LABORAL	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1

I-14	1	1	1	1
I-15	1	1	1	1
I-16	1	1	1	1
I-17	1	1	1	1
I-18	1	1	1	1
I-19	1	1	1	1
I-20	1	1	1	1
I-21	1	1	1	1
I-22	1	1	1	1
I-23	1	1	1	1
I-24	1	1	1	1
I-25	1	1	1	1

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene la finalidad de medir la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de salud que trabajan en el Servicio de Neonatología de un Hospital II de Tarapoto.

INSTRUCCIONES

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 02

Fecha actual: 06-02-2025

Nombres y Apellidos del Juez: Laura Violeta Mendoza García

Institución donde labora: Hospital II-2 Tarapoto

Años de experiencia profesional o científica: 14 años

Gobierno Regional de San Martín
Oficina Especializada Hospital II-2 Tarapoto


LIC. ENF. MENDOZA GARCIA LAURA VIOLETA

ESPE. NEONATOLOGÍA

CEP 47639 RNE 13718

JUEZ 2: Laura Violeta Mendoza García					
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio del constructo
INTELIGENCIA EMOCIONAL	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1
	I-14	1	1	1	1
	I-15	1	1	1	1
	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
	I-20	1	1	1	1
	I-21	1	1	1	1
	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
	I-24	1	1	1	1
ESTRÉS LABORAL	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1

I-12	1	1	1	1
I-13	1	1	1	1
I-14	1	1	1	1
I-15	1	1	1	1
I-16	1	1	1	1
I-17	1	1	1	1
I-18	1	1	1	1
I-19	1	1	1	1
I-20	1	1	1	1
I-21	1	1	1	1
I-22	1	1	1	1
I-23	1	1	1	1
I-24	1	1	1	1
I-25	1	1	1	1

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene la finalidad de medir la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de salud que trabajan en el Servicio de Neonatología de un Hospital II de Tarapoto.

INSTRUCCIONES

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 03

Fecha actual: 06-07-2025

Nombres y Apellidos del Juez: Leydy Laura Santos Camacho

Institución donde labora : Hospital II - 2 Tarapoto

Años de experiencia profesional o científica: 17 años


HOSPITAL II DE TARPOTO
Leydy Laura Santos Camacho
COORDINADORA DE NEONATOLOGÍA

JUEZ 3: Leidy Laura Santos Camacho					
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio del constructo
INTELIGENCIA EMOCIONAL	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1
	I-14	1	1	1	1
	I-15	1	1	1	1
	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
	I-20	1	1	1	1
	I-21	1	1	1	1
	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
	I-24	1	1	1	1
ESTRÉS LABORAL	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1

I-14	1	1	1	1
I-15	1	1	1	1
I-16	1	1	1	1
I-17	1	1	1	1
I-18	1	1	1	1
I-19	1	1	1	1
I-20	1	1	1	1
I-21	1	1	1	1
I-22	1	1	1	1
I-23	1	1	1	1
I-24	1	1	1	1
I-25	1	1	1	1

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene la finalidad de medir la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de salud que trabajan en el Servicio de Neonatología de un Hospital II de Tarapoto.

INSTRUCCIONES

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 04

Fecha actual: 06-02-2025

Nombres y Apellidos del Juez: CLORY NENOCINA ANASIFUEN PEREZ

Institución donde labora: HOSPITAL II-2 TARPOTO

Años de experiencia profesional o científica: 16 años

CLORIS RINCO REGIONAL DE SAN MARTÍN
SECRETARÍA ALFONSO CERRO S. TALAUE

.....
C. ENF. CLORY N. ANASIFUEN PEREZ
-P. MATRNO INFANTIL-NEONATOLOGÍA
CEP 47645 / RNE. 16676

JUEZ 4: Clory Nemocina Amasifuen Perez					
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio del constructo
INTELIGENCIA EMOCIONAL	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1
	I-14	1	1	1	1
	I-15	1	1	1	1
	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
	I-20	1	1	1	1
	I-21	1	1	1	1
	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
	I-24	1	1	1	1
ESTRÉS LABORAL	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1

I-14	1	1	1	1
I-15	1	1	1	1
I-16	1	1	1	1
I-17	1	1	1	1
I-18	1	1	1	1
I-19	1	1	1	1
I-20	1	1	1	1
I-21	1	1	1	1
I-22	1	1	1	1
I-23	1	1	1	1
I-24	1	1	1	1
I-25	1	1	1	1

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene la finalidad de medir la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de salud que trabajan en el Servicio de Neonatología de un Hospital II de Tarapoto.

INSTRUCCIONES

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 05

Fecha actual: 06-02-2025

Nombres y Apellidos del Juez: ROSA PATRICIA TORRES PINEDO

Institución donde labora: HOSPITAL II-2 TARAPOTO

Años de experiencia profesional o científica: 8 años

GOBIERNO REGIONAL UC SAN MARTÍN
 OCESS ESPECIAL HOSPITAL II-2 TARAPOTO
 LUC. TORRES PINEDO ROSA PATRICIA
 ESP. CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES
 CEP 47644 RNE. 20300

JUEZ 5: Rosa Patricia Torres Pinedo					
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio del constructo
INTELIGENCIA EMOCIONAL	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1
	I-14	1	1	1	1
	I-15	1	1	1	1
	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
	I-20	1	1	1	1
	I-21	1	1	1	1
	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
	I-24	1	1	1	1
ESTRÉS LABORAL	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1

I-12	1	1	1	1
I-13	1	1	1	1
I-14	1	1	1	1
I-15	1	1	1	1
I-16	1	1	1	1
I-17	1	1	1	1
I-18	1	1	1	1
I-19	1	1	1	1
I-20	1	1	1	1
I-21	1	1	1	1
I-22	1	1	1	1
I-23	1	1	1	1
I-24	1	1	1	1
I-25	1	1	1	1

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

Validez del cuestionario Inteligencia emocional

Coefficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken

ÍTEM	CALIFICACIÓN DE LOS JUECES					V de Aiken
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1
	V DE AIKEN GENERAL					1

El coeficiente de validez de contenido V de Aiken permite determinar cuantitativamente la relevancia de cada uno de los 24 ítems que tiene el presente cuestionario a partir de la evaluación de los 5 jueces. Se obtuvo un resultado de 1, por lo que se considera que existe una fuerte consistencia y congruencia entre las opiniones de los expertos. De esta manera, se considera VÁLIDO el instrumento para el área de aplicación.

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,856	24

Validez del cuestionario estrés laboral

Coefficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken

ÍTEM	CALIFICACIÓN DE LOS JUECES					V de Aiken
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1
	V DE AIKEN GENERAL					1

El coeficiente de validez de contenido V de Aiken permite determinar cuantitativamente la relevancia de cada uno de los 25 ítems que tiene el presente cuestionario a partir de la evaluación de los 5 jueces. Se obtuvo un resultado de 1, por lo que se considera que existe una fuerte consistencia y congruencia entre las opiniones de los expertos. De esta manera, se considera VÁLIDO el instrumento para el área de aplicación.

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,741	25

Apéndice D: Consentimiento informado

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

UPG DE CIENCIAS DE LA SALUD.

Tema de investigación: **Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.**

Mi nombre es Diana Medina Del Castillo y Cristel Geraldine Zapata Ocaña, estudiante de la segunda especialidad de enfermería en Cuidados intensivos Neonatales en la Universidad Peruana Unión. Este cuestionario y lista de verificación tienen como objetivo determinar la relación entre: Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Dicha información será importante para conocer el nivel de Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud que labora en el servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Su participación es totalmente libre y voluntaria, si no lo desea hacer o en algún momento posterior a la recolección de datos decide retirarse del estudio, tiene el derecho de hacerlo comunicándose conmigo. Su retiro no tendrá ningún tipo de represalia; si decide participar en este estudio, por favor responda el cuestionario; así mismo puede dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento, si así lo decidiera. Su participación es anónima. Cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente puede escribirme a crigezao123@gmail.com o llamar al 933100383. He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio.

Firma: _____ **DNI:** _____

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Variable 1	Hipótesis general	Enfoque: Cuantitativo
¿Cuál es la relación entre Inteligencia emocional y el estrés laboral del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025?	Determinar la relación entre Inteligencia emocional y el estrés laboral del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025	Inteligencia emocional	<p>Ho: Existe relación entre Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.</p> <p>Ha: No existe relación entre Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.</p>	<p>Diseño: No experimental</p> <p>Alcance:</p> <p>Corte: transversal</p> <p>Población: 98 profesionales de la salud</p> <p>Muestra: no probabilístico, se trabajará con toda la población</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Variable 2	Hipótesis específicas	
¿Cuál es la Inteligencia emocional del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025?	Determinar el nivel de Inteligencia emocional del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.	Estrés laboral	<p>Ho: Existe relación inteligencia emocional y el nivel de respuesta motor del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.</p>	Técnica: Encuesta
¿Cuál es el estrés laboral del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025?	Determinar el nivel de estrés laboral del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.		<p>Ha: No Existe relación inteligencia emocional y el nivel de respuesta motor del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.</p>	Instrumento: Cuestionario

¿Cuál es la relación de un Hospital de inteligencia emocional y Tarapoto, 2025. el nivel de respuesta motor del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025?

¿Cuál es la relación de un Hospital de inteligencia emocional y Tarapoto, 2025. el nivel de respuesta neurovegetativa del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025?

¿Cuál es la relación de un Hospital de inteligencia emocional y Tarapoto, 2025. el nivel de respuesta cognitiva del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025?

de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Determinar la relación de un Hospital de inteligencia emocional y Tarapoto, 2025. el nivel de respuesta motor del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Determinar la relación de un Hospital de inteligencia emocional y Tarapoto, 2025. el nivel de respuesta neurovegetativa del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Determinar la relación de un Hospital de inteligencia emocional y Tarapoto, 2025. el nivel de respuesta cognitiva del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Ho: Existe relación de un Hospital de Tarapoto, 2025. inteligencia emocional y el nivel de respuesta neurovegetativa del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Ha: No existe relación de un Hospital de Tarapoto, 2025. inteligencia emocional y el nivel de respuesta neurovegetativa del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Ho: Existe relación de un Hospital de Tarapoto, 2025. inteligencia emocional y el nivel de respuesta cognitiva del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.

Ha: No existe relación de un Hospital de Tarapoto, 2025. inteligencia emocional y el nivel de respuesta cognitiva del estrés del personal de salud del servicio de neonatología de un Hospital de Tarapoto, 2025.
