



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte

Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Doris Alicia Rodríguez Alfaro (ORCID: 0000-0002-8098-6951)

ASESORA:

Dra. Flor Alicia Calvanapón Alva (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedicada a mi **Dios**, por haberme dado la firmeza y la sabiduría, que me hizo posible llegar hasta este momento tan importante y anhelado en mi vida, que si bien ha requerido de todo de mi esfuerzo y dedicación, no hubiese sido posible sin la cooperación desinteresada de todas y cada una de las personas que me acompañaron a lo largo de todo este recorrido, convirtiéndose algunas en un soporte muy fuerte en momentos de angustia y desesperación; no sin dejar de mencionar el apoyo profesional de mis asesoras que con paciencia y determinación direccionaron mi trabajo con sus conocimientos, con el firme propósito de obtener resultados que este al nivel requerido.

Agradecimiento

A **Dios**, por estar siempre presente a lo largo de todo el camino que me ha tocado cruzar, tu amor, compasión y bondad es infinito, me has enseñado a sonreír a pesar de mis fracasos y a levantarme mucho más fuerte; proveyéndome no solo de energía y voluntad, si no que has puesto las personas correctas en el momento oportuno que me han dado consejo con las palabras precisas para poderme encaminar. Gracias por hacer de mis logros toda una enseñanza, demostrándome a cada instante que estas atento a mis pasos y oraciones haciéndome sentir tú presencia y guía.

Agradecer a la **universidad**, por haberme permitido formar mi nuevo perfil profesional, así como a toda la plana de docentes que fueron los responsables de este proceso, de manera directa o indirecta a través de su aporte y que hoy se ven reflejado en la culminación de mi carrera.

Gracias a mi **familia**, que fueron mis mayores promotores durante este proceso y que con su infinita comprensión supieron superar mis ausencias en fechas y eventos importantes, dándome la oportunidad de desarrollarme profesionalmente.

Gracias a todos mis **amigos**, que estuvieron presentes durante toda o la mayor parte de mi carrera, y que fueron mi soporte; en especial a mi solido e inquebrantable grupo de cinco amigas que no solamente fueron mis cómplices, sino que me convirtieron en parte de su familia; así como también agradecer por su apoyo incondicional y desinteresado a aquella pareja de recién casados que los considero como parte de mi familia.

El desarrollo de esta investigación ha demandado mucho sacrificio y esfuerzo y lo que sí puedo afirmar es que es un momento muy especial, que espero, perdurará en el tiempo, no solo en la mente de las personas a quienes agradecí, sino que también en quienes invirtieron su tiempo para apoyarme.

Página del jurado

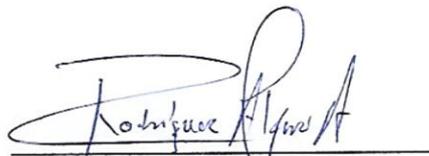
Declaratoria de autenticidad

Yo, Doris Alicia Rodríguez Alfaro identificada con DNI N° 18021891, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo – Trujillo – La Libertad.

Trujillo, julio del 2019.



Doris Alicia Rodríguez Alfaro

DNI N° 18021891



Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página de jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen.....	vii
<i>Abstract</i>	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización de variables.....	15
2.3. Población, muestra y muestreo.....	18
2.5. Procedimiento.....	21
2.6. Método de análisis de información.....	22
2.7. Aspectos éticos.....	22
III. RESULTADOS	23
3.1. Generalidades de EsSalud.....	23
3.2. Nivel de la inteligencia emocional en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.	23
3.3. Nivel del estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.....	25
3.4. Relación entre las dimensiones con la variable estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.....	27
3.5. Relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.	30
3.6. Contrastación de hipótesis	31
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES.....	37
VII. PROPUESTA	38
REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	50

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019. La metodología de la investigación es de tipo aplicada, de diseño no experimental, transversal, correlacional. La técnica utilizada en la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario. La población en estudio está compuesta por las 220 enfermeras que laboran en las diferentes áreas del hospital y la muestra está conformada por 140 enfermeras, entre los resultados más relevantes tenemos que el 8.57% de las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo presentan un nivel de capacidad emocional alta, el 44.29%, un nivel de capacidad emocional promedio y el 47.14% un nivel de capacidad emocional baja de inteligencia emocional. El 51.42% de las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo tienen un nivel de estrés severo; el 39.29% tienen un nivel de estrés moderado y el 9.29% tienen un nivel de estrés normal. Se llegó a la conclusión que existe una relación inversa entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019, con un nivel de correlación de *Rho Spearman* -0.134 y un nivel de significancia de $p < 0.05$.

Palabras clave: Interpersonal, adaptabilidad, ánimo, estrés.

Abstract

The present investigation has like general objective to determine the relation between the emotional intelligence and labor stress in the nurses of the Hospital Víctor Lazarte Echegaray of the city of Trujillo, 2019. The methodology of the investigation is of applied type, of non-experimental, transversal design, correlational. The technique used in the data collection was the survey and as a tool a questionnaire was applied. The study population is composed of the 220 nurses who work in the different areas of the hospital and the sample is made up of 140 nurses, among the most relevant results we have that 8.57% of the nurses of the Víctor Lazarte Echegaray Hospital in the city of Trujillo they present a level of high emotional capacity, 44.29%, a level of average emotional capacity and 47.14% a level of emotional capacity low emotional intelligence. 51.42% of the nurses of the Víctor Lazarte Echegaray Hospital in the city of Trujillo have a severe stress level; 39.29% have a moderate level of stress and 9.29% have a normal level of stress. It was concluded that there is an inverse relationship between emotional intelligence and work stress in the nurses of the Víctor Lazarte Echegaray Hospital in the city of Trujillo, 2019, with a level of correlation of Rho Spearman -0.134 and a level of significance of $p < 0.05$.

Keywords: Interpersonal, adaptability, mood, stress.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el efecto de la tecnología y la globalización ha tenido un impacto a nivel mundial en los diferentes sectores del desarrollo humano como son el nivel social, cultural, económico entre otros siendo el más relevante el de las organizaciones porque se han producido dentro de estas serios cambios que las ha llevado a tener que enfrentar un mercado bastante competitivo y agresivo, obligando a las mismas a tener que adaptarse a dichos cambios para hacer frente a la evolución y no tener que desaparecer en el camino.

Esto también ha traído serias repercusiones y transformaciones en el desarrollo habitual en el que viven las personas, siendo estas un factor imprescindible para el funcionamiento de las organizaciones. El individuo no solamente ha presentado cambios en su vida personal y familiar, sino que también ha influenciado en el desempeño de sus funciones dentro de las organizaciones.

Los individuos reaccionan de manera diferente ante situaciones que debe enfrentar relacionadas con el aprendizaje, el desarrollo de capacidades y nuevas competencias, que pueden resultar un desafío emocionante para algunos o representar una amenaza para otros, he aquí la importancia que el individuo debe tener, la capacidad de manejar su inteligencia emocional, direccionando de manera positiva su forma de actuar y no hacerlo de manera impulsiva, esto no quiere decir que se deba ignorar las emociones y sentimientos negativos que ciertas situaciones de presión, confusión, caos y tristeza puedan causarle; sino que se trata de saber controlarlas, aun superando sus propios límites.

Según un estudio en los Estados Unidos, entre más de 2.600 técnicos de selección y especialistas en recursos humanos, el 71% dijo que valora la inteligencia emocional (EQ) más que el coeficiente intelectual. Además, el 59% excluiría a los candidatos con un coeficiente intelectual alto pero un EQ bajo, dice. No existe un sector, ni personal ni profesional, en el que las habilidades sociales no sean importantes, pero más aún todos los días, siempre que estemos en un mundo globalizado e hipervinculado (Goujon, 2019).

¿Cómo afecta el éxito en su enfoque profesional a su pensamiento? Respuesta rápida: hermosa! En cierto sentido, estos son resultados notables, una forma de obtener poder. El trabajo de TalentSmart, otras 58 habilidades importantes, trabajos y el 58% de las buenas noticias que muestran el éxito de la Biblia fueron completamente diferentes. Las mentes y las emociones verdaderas ganan un promedio de \$ 29,000 al año, y aquellos que son menos ganan más dinero con un nivel de autocontrol. El nexo entre la inteligencia emocional y las utilidades

es tan directo que cada punto de aumento en la inteligencia emocional agrega \$ 1,300 a un salario anual, (Bradberry, 2018).

Por otro lado, las organizaciones se ven afectadas por la baja productividad de sus colaboradores, como consecuencia de los cuadros de ansiedad, tensión, preocupación y depresión a los que se ven sometidos producto del estrés, pues el tener que brindar atención a los usuarios en circunstancias de extrema ansiedad y una carga emocional negativa ocasiona en la mayoría de casos que el individuo se muestre irritado, indiferente al dolor ajeno, que no tenga iniciativa propia su capacidad de concentración se vea disminuida al igual que su capacidad de decisión trayendo como consecuencia la afección de su salud y con ello la ausencia del trabajador es inevitable.

La ansiedad y angustia en el trabajo son el resultado del estrés laboral, y Jacqueline Roses, profesora de psiquiatría en la Universidad Privada del Norte (UPN), representa aproximadamente el 60% de la ciudadanía en el Perú y el 70% de los colaboradores sufren de estrés. Los orígenes más frecuentes de esta mal son los problemas laborales y la falta de coordinación entre todos. Muestra que el periodo donde se da enfermedad es entre los 25 y 40 años, y en este momento que los individuos son más responsables. Un alto nivel de conocimiento puede afectar el trabajo de una ciencia, es decir, el foco de atención, concentración, análisis y la conexión de ideas, lo que afecta su efectividad y eficiencia. Los síntomas son muy incómodos, es difícil dormir o descansar, a menudo pensando en la condición y los sentimientos de inseguridad (Rojas, 2019).

Diferentes concedores concuerdan en que el estrés en el trabajo reduce hasta en un 30% la capacidad de rendimiento de los individuos. De hecho, puede afectar mucho su rendimiento, por lo que es muy recomendable aprender a gestionarlo. (Gestión, 2019).

Esto se ve reflejado con mucha más claridad en las organizaciones que prestan servicios de asistencia sanitaria, sobre todo en el sector público donde las condiciones para trabajar son inapropiadas, la falta de control, la mala relación con los miembros de su equipo de trabajo, las dificultades familiares, el poco tiempo del cual disponen y el tener que hacer frente a elevados niveles de competitividad han contribuido a que el trabajador tenga una sobre carga mental que representa un factor de riesgo que se ven agravados por el desgaste físico mental.

Los colaboradores del área de enfermería que cumplen funciones en diferentes áreas asistenciales y administrativas del hospital Víctor Lazarte Echegaray, viven día con día esta situación pues en el cumplimiento de sus funciones deben brindar atención a usuarios y pacientes, que debido al cuadro clínico que presentan se muestran ya de por si irritados, agresivos y poco tolerantes trayendo como consecuencia que la capacidad de soporte emocional

del trabajador se vea sobrecargada de tal manera que le es imposible controlarse; es aquí que la inteligencia emocional cobra gran relevancia para el personal de enfermería, pues le permitirá tener autocontrol para manejar este tipo de situaciones separando el trabajo de sus sentimientos.

Por todo lo expuesto y observado es que se ha tomado en cuenta esta problemática y resulta imprescindible conocer si se encuentra relacionado la inteligencia emocional y el estrés laboral en los colaboradores del área de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, lo que nos permitirá tomar e implementar acciones para la mejora en la selección de nuevos colaboradores y tratar de crear un nuevo perfil en la formación del personal con el cual ya se cuenta. Así mismo se evidencia que los colaboradores constantemente manifiestan el disgusto que les ocasiona las disposiciones tomadas fuera de tiempo y que implican cambios en su rutina de trabajo.

Después de revisar diferentes investigaciones respecto a las variables en estudio se ha creído conveniente considerar como antecedentes lo trabajos previos tales como:

Arévalo y León (2017), en su investigación “Inteligencia emocional y estrés laboral entre los trabajadores del Gad Municipal del Cantón Chordeleg”, su finalidad fue identificar la relación entre ambas variables de estudio en los trabajadores del GAD Municipal del cantón Chordeleg. Este análisis se efectuó aplicando un enfoque cuantitativo de tipo correlacional transversal. Concluyeron en lo siguiente:

Para fines específicos, este trabajo se definió en relación con el nivel de inteligencia emocional en relación con el nivel de estrés, y un mayor nivel de inteligencia emocional no significa que el estrés ya no se sienta. A pesar de la posibilidad de comunicarse con otras personas. Cuando se configura correctamente, no hay garantía para evitar la carga de trabajo o los episodios estresantes, lo que indica que estos empleados están monitoreando de cerca a sus diversos usuarios del servicio durante las horas de trabajo. (pp. 35-36).

Quispe (2016), en su estudio "Habilidades de Inteligencia Emocional y Niveles de Estrés en el Trabajo", tiene como objetivo discutir varios escenarios que provocan estrés en el lugar de trabajo y la dirección general del departamento de formación docente del departamento de educación de la ciudad de La Paz, Revela el nivel de investigación de estrés laboral. La investigación en este artículo es transversal. El diseño del estudio es parcialmente experimental (p. 55).

Los funcionarios que trabajan en la Dirección General de Formación de Maestros y Maestras del Ministerio de Educación de la ciudad de La Paz, centran el uso de la inteligencia emocional como un instrumento que les

permita concluir con las tareas asignadas, la relación social con la que interactúan están devaluadas dificultándoles el poder realizar trabajos en equipo de manera efectiva, por lo tanto la inteligencia emocional que usan para la socialización con los compañeros de trabajo no se muestra muy desarrollada, este direccionamiento de su inteligencia emocional se debe a que existe una mala planificación en la asignación de tareas, en donde saturan a los empleados y como consecuencia sufren de estrés. Concluimos que el estrés laboral que perciben los funcionarios que trabajan en la Dirección General de Formación de Maestros y Maestras del Ministerio de Educación de la ciudad de La Paz, presentan síntomas de enfermedades que aparecen por causa del estrés, en especial los funcionarios de altos cargos, quienes presentan ya las enfermedades relacionadas por el estrés laboral, esto se debe a que los niveles de tolerancia a los estresores ya han sido rebasados por los estímulos percibidos (p. 109).

Cordero (2015), Investigo “Estrés laboral, fuentes de estrés e inteligencia emocional en los trabajadores del Centro de Urgencias y Emergencias 112 de Extremadura”, siendo el fin: “analizar las posibles relaciones entre ambas variables y evaluar los niveles de Inteligencia Emocional entre estos trabajadores ante diferentes situaciones. Concluyó en lo siguiente:

Los especialistas en este centro de coordinación ven los niveles promedio de estrés de fuentes generales y específicas en el trabajo. La responsabilidad sobre los demás y el conflicto de roles son las dimensiones más altas. Los datos encontrados indican que no hay relación entre las variables sociodemográficas y el trabajo y las fuentes de estrés relacionado con el trabajo, de las cuales actualmente solo se acepta la categoría ocupacional / posición ocupacional. (p. 161).

En la investigación de López (2019) busco “la relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en empresas privadas milenarias en Lima”, el fin de la investigación fue “determinar la relación entre ambas variables de la generación en Lima”. La investigación de enfoque cuantitativos, además del diseño transversal de rangos de correlación. Concluyó en lo siguiente:

Miles de empresas privadas en Lima muestran un vínculo negativo entre el estrés laboral y la inteligencia emocional. Se ha demostrado que el componente interpersonal de la inteligencia emocional se correlaciona negativamente con el

estrés en el trabajo en el sector privado de Lima. No hubo una correlación negativa significativa entre milenios de estrés laboral y factores interpersonales, habilidades de adaptación, afrontamiento del estrés y disponibilidad general en Lima. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el estrés laboral por género, y las mujeres experimentaron el mayor estrés en el trabajo.. (p. 59).

Huamán y Tanco (2018), Investigaron Inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé-2018, El propósito de la investigación fue descubrir la relación entre las variables en estudio en las enfermeras del servicio en el hospital de estudio. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de acuerdo a la temporalidad transversal y correlacional. Investigaron a 40 enfermeras. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, concluyendo que:

En términos de inteligencia emocional, las enfermeras de la Oficina de Ginecología Obstetricia representaron una inteligencia emocional más promedio que las dimensiones que mostraron, la gran parte de las enfermeras tenían una inteligencia emocional promedio, como corrección de emociones. De manera similar, en términos de estrés ocupacional de las enfermeras de obstetricia y ginecología, la mayoría de ellas presentaban, estrés laboral promedio, con respecto a la magnitud del estrés laboral presentado, la gran parte de las enfermeras tenían un estrés laboral moderado, la jerarquía en el que más de la mitad tiene una baja carga de trabajo. Se concluye que no hay relación entre las variables en estudio en las enfermeras del Departamento de Maternidad y Ginecología del Hospital Nacional de Formación de Madres, donde se realizó una prueba de ji al cuadrado con un valor de p menor que 0.05. (p. 63).

Carbajal (2017), investigo a “Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de enfermería del Departamento de Medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara 2017”, El fin del estudio fue hallar la relación entre ambas variables de enfermería en la marina. Estudio básico, nivel correlacional, transversal. Concluyó en lo siguiente:

Existe una correlación ($r = -0,276$) entre la inteligencia emocional variable y la ansiedad en el trabajo, que es negativa y de baja correlación. Esto significa que

cuanta más inteligencia emocional, menos estrés. Se ha demostrado que no existe una correlación entre medir la atención a las emociones y la ansiedad en el trabajo de los colaboradores. (p. 65).

A continuación, se mencionan las teorías relacionadas a la investigación:

Inteligencia emocional

El término de "inteligencia emocional" fue utilizado originalmente por Salovey y Mayer (1990), los que indicaron como un subconjunto de inteligencia social, que incluye saber cómo manejar las emociones y los sentimientos, como distinguir las emociones de los demás y saber distinguirlas entre ellos y usar esta información como consejo para acciones futuras (p. 54).

Según BarOn (1997) define la inteligencia emocional como una variedad de destrezas cognitivas, habilidades que intervienen en nuestra capacidad para satisfacer efectivamente las demandas y presiones ambientales (p.14).

Goleman (1996) indicó que la inteligencia emocional es un acumulado de experiencias y capacidades que definen el comportamiento, las respuestas, el estado mental y la virtud de una persona para identificar sus pasiones para poder interactuar con otros individuos (p. 88).

De igual forma, *Weisinger* (1998) refirió: "la inteligencia emocional es el uso inteligente de las emociones" (citado por Gutiérrez, 2016, p.24).

Incluso *Boyatzis*, Goleman y Rhee (2000) establecieron:

La inteligencia emocional es un componente importante que completa y proporciona la gama de destrezas y experiencias suficientes para que una persona ayude al beneficio de las metas de una persona en su tarea vital y contribuya a su logro y también sirva como un buen predictor ajustando a una persona en recursos (citado en Hernández, Mejía & Mejía, 2016, p.23).

Además, Cooper (1998) definió:

La inteligencia emocional ayuda a explorar nuestro Yo interior y propósito únicos, que activan los valores y ambiciones íntimas y hacen lo que pensamos. También es el talento de experimentar, comprender y usar efectivamente el poder de impresiones como origen de carácter del ser humano, información e influencia de la comunicación. (p.43)

También Shapiro (1997), dijo que "la inteligencia emocional" implica una serie de acciones que los individuos desarrollan para manejar su carácter, comportándose de manera prudente y comunicándose con otras personas a su alrededor. (p.90).

La inteligencia emocional incluye la capacidad de reconocer, apreciar y emociones con precisión; la capacidad de ganar y/o despertar afecto cuando se dan las ideas correctas;

comprender las emociones y percepción de las mismas; y la capacidad de manejar las emociones para fomentar el desarrollo emocional e intelectual (Mayer & Salovey, 2017, p.10).

De igual forma, López y González (2015), creían que la inteligencia emocional tiene la amplitud de ayudar a manejar sus propias emociones, enriquecer sus conocimientos de elaborar su regulación constructiva. (p.9).

Según Thorndike (1920, pp. 227- 235) citado por Pérez (2016) Preciso la inteligencia emocional como la capacidad de comunicarse con el entorno, de comprender y manejar las emociones de una persona, tanto hombres como mujeres, que se comportan con mucha habilidad en las relaciones interpersonales. (p. 45).

Daniel Goleman (1999, p. 32), cree que la inteligencia emocional está en el trabajo. Principios encontrados en el trabajo con inteligencia emocional, que forman la base y se refuerzan mutuamente. El primero es la percepción, o la forma en que la información del entorno llega al cerebro a través de los sentidos; segundo, considere la posibilidad de almacenar información almacenada en el entorno y la memoria en el cerebro; tercero, el análisis es la fase en la que se procesa la información sobre el medio ambiente; Cuarto problema: enviar un mensaje; Quinta verificación: la capacidad requerida para la implementación completa requerida para las funciones físicas y mentales; Sexto, autocontrol: control positivo de las emociones para un uso correcto (p. 32).

Modelos teóricos de la inteligencia emocional

Modelo de Mayer y Salovey: En este estudio descubrieron: a) la habilidad para dar una solución al conflicto en el ambiente en que te desenvuelves, y b) la respuesta al estímulo puede ser negativa o positiva en el medio ambiente, puede haber bienestar o daño, será un ser emoción Tenían cuatro elementos (Mayer & Salovey, 2017, pp. 3 -31).

Modelo de Goleman.

Una persona puede controlar y manejar sus emociones, comprender como dar uso al conocimiento recabo para suscitar el progreso de los individuos. Su objetivo: constituir una correlación entre la inteligencia emocional y el trabajo en una organización. Áreas y elementos: había cuatro áreas y dieciséis elementos. (Goleman, 1995, p. 350).

Modelo de Bar-On.

El autor dice que las habilidades emocionales y las habilidades son necesarias para resolver con éxito los problemas y adaptarlos con éxito al entorno social. Esto permite que una persona tenga éxito y pueda encontrar varios problemas

que surgen que afectan directamente el bienestar personal y emocional. (Bar-On, 1977 pp. 20-21).

A continuación, se detallan las dimensiones de la inteligencia emocional

Las dimensiones de la inteligencia emocional según Bar-On (1977) citado por (Ugarriza y Pajares, 2016, pp. 20-21) son:

Dimensión 1: Intrapersonal. Los niveles que forman son principalmente autocomprensión (CS): es la capacidad de hacer preguntas, comprender, analizar la aceptación y sus emociones. Cuando una persona alcanza un nivel alto, significa que se determina por la comprensión, el análisis de sus emociones; en segundo lugar, Asertividad (AC): Es esta persona la que puede señalar sus emociones, su carácter, respetar y proteger sus derechos. Quienes logran un puntaje elevado se caracterizan por la honestidad al manifestar sus emociones y pensamientos. Raramente son tímidos; en tercer lugar, Autoconcepto (AC): Es un individuo que se acepta así mismo, caracterizada por lo que representa la seguridad, la firmeza, la comprensión, la aceptación y el respeto propio, reconoce nuestras debilidades y fortalezas. Estas personas seguras con alta autoestima alcanzan altas calificaciones; en cuarto lugar, Autorrealización (AR): Es la cualidad de alcanzar y disfrutar lo que se ofrece. Podemos nombrar aquí a los individuos que han alcanzado un puntaje elevado, que están comprometido con las metas, proyectos y que otorgan una importancia positiva a lo que ofrecen; quinto lugar, Independencia (IN): Cuando una persona se caracteriza por la confianza, la estabilidad emocional y la libertad, de tomar decisiones. Quienes logran altos resultados son autónomos, deciden fácilmente y poco dependen de terceros.

Dimensión 2: Interpersonal: Alcanza los siguientes niveles, en primer lugar, empatía (EM): Es la facilidad de comprender los sentimientos y la fase en que se encuentra el otro individuo, como si fuera nuestro. Los individuos que obtienen buenos resultados son personas que entienden las emociones del resto de individuos, son perceptivos a las contrariedades del resto; en segundo lugar, Relaciones Interpersonales (RI): Estas son habilidades que permiten crear y mantener vínculos sociales apropiados. Los individuos que logran buenos resultados se describen por tener excelentes vínculos de amabilidad, dar y recibir amor; en tercer lugar, Responsabilidad Social (RS): Este individuo está dedicado a la comunidad. Los números altos muestran que trabajan con personas, sin cambios, que participan en el interés público.

Dimensión 3: Adaptabilidad. Es un punto de referencia cuando una persona se adapta al medio ambiente y resuelve problemas de manera efectiva. Los indicadores son en primer lugar Solución de Problemas (SP): Este es un individuo que se le es fácil resolver los conflictos corrigiendo de manera sencilla. Es así como el individuo es capaz de resolver los conflictos de

manera sencilla; en segundo lugar, Prueba de la Realidad (PR): Estas son personas que se caracterizan por su objetividad y realismo en el mundo que les rodea. Aquellos que reciben altas calificaciones son objetivos, si están buscando soluciones específicas, son realistas; en tercer lugar, Flexibilidad (FL): Estas son los individuos que se caracterizan porque adaptan sus emociones a los diferentes escenarios que se puedan presentar. Los altos resultados muestran que los individuos que se adaptan fácilmente al cambio toman la iniciativa.

Dimensión 4: Manejo del estrés. Los indicadores son en primer lugar Tolerancia al Estrés (TE): Estos son individuos con suficiente manejo de estrés, circunstancias de alto voltaje, lo que demuestra una alta inteligencia emocional. Las calificaciones altas indican que las personas que están estresadas durante estos eventos, buscan soluciones alternativas, rara vez experimentan estrés, tienen sus propias emociones; en segundo lugar, Control de los Impulsos (CI): Es cuando tiene un autocontrol sobre sus emociones.

Dimensión 5: Estado de ánimo general. Si una persona es auténtica, las metas para el futuro son optimistas. Goza las acciones que realiza. Consta de los siguientes subcomponentes, en primer lugar, Felicidad (FE): es cuando un individuo logra sus metas se siente feliz, con emociones e imágenes efectivas. Cuando se logran altos resultados, esto quiere decir que los individuos se dan a conocer por que son: alegres, laboran contentos, las personas que los rodean están felices; en segundo lugar, Optimismo (OP): Esto es cuando los individuos que siempre están positivos, siempre que hay conflictos dan correctivos diferentes. Se dice que estos individuos tienen altas calificaciones, por eso ven los conflictos de forma sencilla.

Este modelo de Bar-On se presta a los objetivos de la investigación para lo cual el instrumento utilizado fue: inventario emocional de Bar-On adaptado por (Ugarriza & Pajares, 2016, pp.18-19) citado por (Zambrano, 2017, p. 19).

Estrés laboral

Se entiende que el estrés laboral significa: interacción entre una persona y el entorno en el que la respuesta al estrés hace que el cuerpo satisfaga las necesidades que exceden los recursos humanos, cambiando así el estado usual de bienestar de naturaleza compleja, que tiene un impacto negativo en sujeto (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2015, p. 154).

Esta es una condición relacionada con la supervivencia actual, las responsabilidades, los requisitos, las necesidades, la prisa para cumplir con los retrasos, los objetivos y las tareas, la falta de recursos, la probabilidad de que otras personas causen estrés. Es difícil vivir con tantos requisitos y mayor

incertidumbre para cumplirlos, algunos logran un buen uso y evitan o evitan consecuencias (Chiavenato, 2009, p. 63).

Para la OIT, (2008) el estrés es:

Una respuesta física y apasionada al daño causado por un desequilibrio entre las necesidades percibidas y los recursos humanos percibidos y la capacidad de cumplir con esos requisitos. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el plan de trabajo, las relaciones laborales y si los requisitos laborales cumplen o no con la capacidad, los recursos o las necesidades del empleado o su conocimiento. Los eventos de empleados o grupos que cumplen con estos requisitos no cumplen con las expectativas de la cultura organizacional de la compañía. (p. 75).

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2016) quién cree esto: una respuesta adaptativa moderada a las diferencias individuales como resultado de una acción, situación o evento que impone demandas especiales a una persona (p. 281).

De acuerdo con Lazarus (2015), el estrés ocurre cuando una persona siente que la situación en el medio ambiente se desborda con sus habilidades y recursos para responder y amenaza su bienestar (p. 84).

La OIT (2016) reconoce que: El estrés relacionado con el trabajo se convierte en un modelo de reacción que surge cuando los empleados prueban los requisitos profesionales que no están relacionados con sus conocimientos, habilidades o habilidades y su capacidad para lidiar con ellos. (p.10).

Siguiendo a Peiró (2015), el término estrés engloba tres significados:

Primero, como un incentivo que actúa sobre el tema de tal manera que provoca una reacción. En segundo lugar, como una transacción entre el sujeto y el entorno, el estrés no solo se explicará por el factor de estrés, ni por la reacción humana, sino también por la participación de ambos, ya que la reacción humana no se debe necesariamente a las características de la persona estresante, pero con una creencia subjetiva de que el individuo está en contra de este factor (p. 76).

Para Otero (2015), El rasgo más particular de este ofrecimiento es la gran calidad atribuida a los elementos espirituales, en particular los cognitivos, cuya función principal es combinar un estímulo de estrés con una respuesta al estrés, ya que es la evaluación cognitiva la que transforma o determina el estrés. El mismo proceso tiene lugar en el lugar de trabajo porque

es una persona activa y orientada a objetivos que clasifica, filtra, procesa y valora los valores en el trabajo (p. 51).

Estrictamente hablando, el estrés de los empleados se puede definir como patrones de comportamiento reactivo cuando se enfrentan entre colaboradores por no tener las habilidades que estén relacionadas con su intuición y hábito (Posada, 2016, p. 66).

El estrés en el trabajo también ha sido definido como (Houtman, 2016):

Reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales complejas que el empleado experimenta en situaciones que requieren en gran medida el contenido de las tareas, la organización y el entorno laboral, a las que cree que es imposible dar la respuesta correcta (p. 23).

Según Fernández (2015), Sentirse incapaz de hacer frente a una situación en el lugar de trabajo provoca un estado de mayor excitación y ansiedad que, si continúa durante mucho tiempo, puede tener efectos físicos y psicológicos dañinos. El estrés laboral se refiere al desequilibrio entre las demandas internas y externas que enfrentan las personas debido a su incapacidad para controlar los recursos y el contexto individuales.

De acuerdo a las teorías interaccionistas, donde sobresalen Lazarus y Folkman (1984) El estrés se define como un conjunto de relaciones específicas entre el sujeto y la situación, y se evalúa como una situación que aumenta o excede sus propios recursos en relación con lo que amenaza su bienestar citado por (Zambrano, 2017, p. 19).

Tipos de estrés laboral

Galindo (2017) identifica 2 tipos de estrés laboral:

Ocasionalmente: aparece por un tiempo, no se propaga a tiempo y desaparece con los síntomas. La enfermedad crónica se externaliza cuando una persona está expuesta a: ambiente laboral inapropiado, horas extras, cambio de ritmos biológicos, decisión y responsabilidad (p. 39).

Estrés según ámbito organizativo: Cano (2015), menciona:

Reducción de la producción debido a la conjunto o disposición del trabajo o disertación, falta de soporte de los colegas, aumento de las órdenes de trabajo, aumento de la hostilidad y la lucha, aumento de los costos de atención médica, aumento del absentismo, tendencia a discutir con los colegas, exclusión emocional de los usuarios entre otras cosas (p. 88).

Todas estas condiciones han incurrido en que la OMS señalara que:

El estrés laboral es una de las principales prioridades en el mundo del trabajo, con las condiciones actuales del mercado, los nuevos desafíos comerciales que amenazan la riqueza en los países desarrollados y en desarrollo, y el impacto del estrés en la productividad y la competencia. Se espera que aumente gradualmente en el futuro debido a la reducción del poder. Las empresas afectan la salud física y mental de los trabajadores, lo que eleva los precios a las empresas. (OMS, 2015, párr. 6).

A continuación, se detallan las dimensiones del estrés laboral

Dimensión Agotamiento Emocional: El agotamiento emocional se define como fatiga, falta de energía y agotamiento de los recursos emocionales. Esto puede deberse a molestias o estrés, ya que no hay motivación para seguir trabajando (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2015, p. 97).

Según Fidalgo (2015) El agotamiento emocional se refiere a las respuestas emocionales que indican que una persona ya no puede disfrutar del trabajo (p. 7). Preciado, Aldrete, Oramas y Santes (2016), Se han identificado varios indicadores de esta pérdida. Sentirse ansioso por el trabajo, fatiga, debilidad, disposición para dejar el trabajo, etc. (p. 18).

Dimensión Despersonalización: Esta dimensión concierne a las personas que sirven a los demás, y debido a que determinan la distancia entre ellos y el usuario, la calidad y la necesidad de identificarlos cuando las personas son ignoradas de inmediato. (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2015, p. 98).

Para Marsollier (2016) La despersonalización se considera el desarrollo de emociones negativas relacionadas con su propio trabajo u otro trabajo. Esto permite que el sujeto se aparte de la realidad y emocionalmente. Según Fidalgo (2015) La despersonalización Esto tiene que explicarse por emociones negativas, actitudes y comportamientos relacionados con la brutalidad del empleado hacia las personas en las que se enfoca. Estas personas experimentan un aumento en el orden emocional, y los usuarios perciben y experimentan su comportamiento como inhumano.

La despersonalización, que se manifiesta como cinismo, enfatiza la autocrítica, la devaluación, el sabotaje y el abandono de la escala y el valor del trabajo y la organización en sí (Moreno, Rodríguez & Escobar, 2016, p. 72).

Dimensión Realización Personal: Esta medida muestra una autoimagen negativa de las personas, lo que reduce el sentido de competencia profesional. En otras palabras, las personas sienten que no pueden actuar de la misma manera con la misma calidad desde el principio (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2015, p. 99).

Según Fidalgo (2015), el bajo desempeño personal en el ambiente laboral tiene un impacto significativo en la capacidad de realizar el trabajo; así como las relaciones con las personas a quienes se brinda el servicio (p. 10).

Para Martínez (2016) Los obstáculos para la satisfacción personal son las respuestas emocionales repetitivas, insidiosas y negativas dirigidas a usted y al trabajo (p. 12).

Luego de haber realizado el análisis de la parte teórica correspondiente a las variables inteligencia emocional y el estrés laboral se formula el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019?

Este trabajo de investigación se justifica en:

Justificación teórica: El propósito de este estudio no es solo contribuir o validar el conocimiento existente sobre la relación entre la inteligencia emocional y el estrés relacionado con el trabajo, sino también verificar si la inteligencia emocional puede contrarrestar el estrés relacionado con el trabajo sistematizado en una aplicación con la cual podemos medir la inteligencia emocional y la carga de trabajo de las enfermeras cuando se demuestra la relación entre ambas variables.

Justificación práctica: Esta investigación se está llevando a cabo porque es necesario elevar el nivel de inteligencia emocional entre las enfermeras del hospital. Víctor Lazarte Echegaray, que reduce los niveles de estrés en el trabajo, lo que le permite mejorar la vida personal, familiar y laboral.

Justificación metodológica: Para garantizar la sistematización y el enfoque de la aplicación, se utilizaron métodos de investigación, como una encuesta, cuya herramienta era un cuestionario, y la información obtenida durante la recopilación de datos se procesaría utilizando el software SPSS V25 para establecer una relación para resolver lo que existe entre las variables de prueba. Por lo tanto, los resultados de la investigación están respaldados por importantes métodos de investigación que son necesarios para el medio ambiente y pueden servir como apoyo para futuras investigaciones.

Justificación social: Este estudio muestra la necesidad de crear conciencia en la organización, prestar más atención a este problema y, por lo tanto, desarrollar mecanismos para

encontrar los efectos opuestos del estrés laboral en las enfermeras y, por lo tanto, la participación de otros empleados.

La conveniencia de la investigación se basa en el hecho de que será posible tener mano de obra productiva y la capacidad de los problemas de una manera eficiente y eficaz para resolver, la creación de una nueva imagen de servicio al cliente.

Por otra parte, se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

A continuación, se describen los objetivos específicos:

Identificar el nivel de la inteligencia emocional en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

Identificar el nivel del estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

Determinar cómo se relaciona la inteligencia emocional con la dimensión agotamiento emocional de la variable estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

Determinar cómo se relaciona la inteligencia emocional con la dimensión despersonalización de la variable estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

Determinar cómo se relaciona la inteligencia emocional con la dimensión realización personal de la variable estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

La hipótesis planteada en esta investigación es que: La inteligencia emocional tiene una relación inversa con el estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo aplicada.

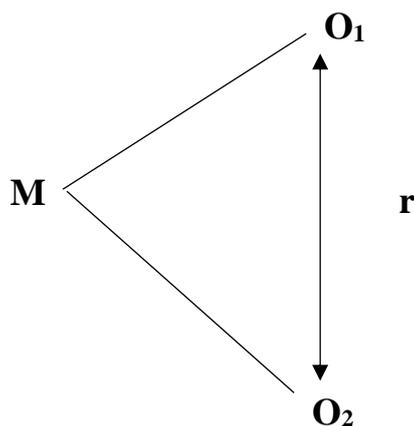
El diseño de la presente investigación es no experimental, transversal, correlacional.

La investigación será transversal, porque los proyectos de investigación transversal recopilan datos en un momento específico. Además, el objetivo es conocer las variables y la posibilidad de síntesis para indicar su frecuencia y dependencia durante un tiempo específico (Hernández et al., 2014, p. 151).

Consideraremos lo expuesto por Hernández et al. (2014) indicar que no hay manipulación de variables de estudio en un estudio no experimental (p. 152).

El diseño correlacional prueba la relación entre dos o más variables en la misma unidad de investigación (Hernández et al., 2014, p. 152).

El diseño es un esquema que permite ser la guía del trabajo en estudio.



Dónde:

M: Muestra

O₁: Observación de la variable inteligencia emocional.

O₂: Observación de la variable estrés laboral.

r: relación

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Inteligencia emocional.

Variable 2: Estrés laboral.

Tabla 2.1 Operacionalización de Variables Inteligencia emocional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Variable 1: Inteligencia Emocional	Bar-On (1997) citado por Burguillos (2015, p. 162) definió a la: “La inteligencia emocional como la capacidad del ser humano de reconocer, entender, razonar y manejar las emociones, respondiendo en forma adecuada, con resultados positivos. Siendo capaz de pensar antes de actuar ante los diferentes eventos, circunstancias, crisis del entorno, teniendo éxito en la resolución de sus problemas”.	Para medir el nivel de la variable inteligencia emocional se tuvo las siguientes dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estados de ánimo. Según (Bar-On, 1997, pp.20-21)	Intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo	Ordinal
				Asertividad	
				Autoconcepto	
				Autorrealización	
			Interpersonal	Independencia	
				Empatía	
				Relaciones interpersonales	
			Adaptabilidad	Responsabilidad social	
				Solución de problemas	
				Prueba de realidad	
Flexibilidad					
Manejo de estrés	Tolerancia al estrés				
Estado de ánimo general	Control de los impulsos				
	Felicidad				
				Optimismo	

Nota: Adaptado Ugarriza (2016), (Bar-On, 1997)

Tabla 2.2 Operacionalización de Variables estrés laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Variable 2: Estrés Laboral	El estrés laboral es entendido como: Una interacción entre la persona y el entorno, en que la respuesta del estrés dispone al organismo para hacer frente a una demanda del que excede los recursos del individuo, originando un cambio en su estado habitual, de bienestar, en su naturaleza compleja que afecta negativamente al sujeto (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2015, p. 154).	Son puntuaciones de tipo ordinal que se obtienen sumando las puntuaciones obtenidas a través de las dimensiones desgaste emocional, despersonalización y realización personal. Considerando 22 ítems que se responden con una escala tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).	Agotamiento emocional	Sentimiento de agotamiento laboral	Ordinal
				Sentimiento de estar acabado al final de la jornada	
				Sentimiento de fatiga ante un nuevo día de trabajo	
				Sentimiento de estrés causado por el trabajo diario	
				Sentimiento de estar quemado por el trabajo.	
			Despersonalización	Pérdida del interés laboral	
				Pérdida del entusiasmo laboral	
				No ser molestado mientras trabaja	
				Cinismo acerca del valor del trabajo	
				Dudas sobre la valía del trabajo	
Realización personal	Creencia de tener capacidad en la resolución de problemas laborales				
	Sentimiento de contribución eficaz en la organización				
				Creencia de ser bueno en su trabajo	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población de estudio está conformada por las 220 enfermeras que laboran en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo en el año 2019.

Muestra

Se aplicó la fórmula para una población finita presentando un tamaño de muestra de 140 enfermeras a encuestar, utilizando para ello la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

N: Tamaño de la población : 220

n: tamaño de la muestra : 140

p: probabilidad de ocurrencia : 0.50

q: probabilidad de no ocurrencia : 0.50

Z: nivel de confianza : 1.96

E: Error estimado : 5 %

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 220}{0.05^2(220 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

n = 140 enfermeras

Muestreo.

El muestreo de la presente investigación fue no probabilístico por conveniencia.

Unidad de Análisis.

Una enfermera del hospital Víctor lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Se utilizó la encuesta como técnica.

Instrumento

Se utilizó como instrumento el cuestionario

Tabla. 2.3.
Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Inteligencia Emocional	Encuesta	Cuestionario <i>EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory</i>	Enfermeras
Estrés laboral	Encuesta	Cuestionario de Estrés laboral	Enfermeras

Fuente: Elaboración propia

Ficha técnica de los instrumentos.

Ficha técnica del instrumento de la variable: Inteligencia Emocional

Nombre	<i>EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory</i>
Autor	<i>Reuven Bar.On</i>
Procedencia	Toronto-Canadá
Adaptación peruana	Rodríguez Alfaro, Doris Alicia
Administración	Individual o colectiva
Tipo	Cuadernillo
Duración	Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 a 40 minutos.
Aplicación	Profesional de enfermería
Puntuación	Calificación manual o computarizada
Significación	Estructura factorial: 5 dimensiones – 15 indicadores.
Usos:	En este estudio de investigación para dar valoración a la inteligencia emocional a unidad en estudio

Tabla 2.4
Niveles de las dimensiones de inteligencia emocional

Ficha técnica del instrumento de la variable: Estrés laboral

Nombre	Cuestionario de Estrés laboral
Autor	<i>Maslach, Schaufeli y Leiter, 2015</i>
Procedencia	California - EEUU
Adaptación peruana	Rodríguez Alfaro, Doris Alicia
Administración	Individual o colectiva
Tipo	Cuadernillo
Duración	Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 a 40 minutos.
Aplicación	Profesional de enfermería
Puntuación	Calificación manual o computarizada
Significación	Estructura factorial: 3 dimensiones – 16 indicadores.
Usos:	En este estudio de investigación para dar valoración al estrés laboral a unidad en estudio.

Tabla 2.5

Niveles de las dimensiones del estrés laboral.

Nivel	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Severo	34 - 45	19 - 25	30 - 40
Moderado	22 - 33	13 - 18	20 - 29
Normal	09 - 21	05 - 12	08 - 19

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.6

Niveles de las variables inteligencia emocional y estrés laboral.

Nivel	Inteligencia emocional	Nivel	Estrés laboral
Capacidad emocional alta	489 - 665	Severo	82 - 110
Capacidad emocional medio	311 - 488	Moderado	52 - 81
Capacidad emocional baja	133 - 310	Normal	22 - 51

Fuente: Elaboración propia

Validez

Los instrumentos fueron sometidos a la validación de cinco expertos, siendo dos de ellos de la especialidad de investigación, un especialista en estadística, un especialista en marketing y un metodólogo.

En los instrumentos que fueron validados por juicio de expertos se utilizó *V-Aiken*, en los que se consideró los siguientes valores:

Tabla 2.7

V-Aiken con intervalos de confianza

Valor promedio de la calificación	V	IC 95% V
3.14	0.713	0.499 – 0.861
3.43	0.81	0.601 – 0.924
3.57	0.857	0.653 – 0.950
3.71	0.903	0.709 – 0.973
3.86	0.953	0.775 – 0.992
4	1	0.845 – 1.000

Teniendo los siguientes resultados para las variables de estudio.

Inteligencia emocional: 1.00

Estrés Laboral: 1.00

Confiabilidad

El alfa de Cronbach se usa para determinar la confiabilidad del instrumento.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K = número de ítem

S_i^2 = varianza del ítem

S_T^2 = varianza total

α = alfa de Cronbach

Tabla 2.8

Valores de coeficientes de alfa de Cronbach

Coeficiente alfa	➤ 09 es excelente
Coeficiente alfa	➤ 0.8 es bueno
Coeficiente alfa	➤ 0.7 es aceptable
Coeficiente alfa	➤ 0.6 es cuestionable
Coeficiente alfa	➤ 0.5 es pobre –Coeficiente alfa

Nota: Información obtenida de George y Mallery (2003, p.231)

Tabla 2.9

Coefficientes de Alfa de Cronbach en Inteligencia emocional y Estrés laboral.

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
Inteligencia emocional	0.964	133
Estrés laboral	0.878	22

2.5. Procedimiento

Se utilizaron dos variables para desarrollar el estudio. La primera variable de inteligencia emocional se analizó sobre la base de un cuestionario que consta de cinco dimensiones y 133 elementos, mientras que se tomaron en cuenta 22 elementos para la segunda variable. El procesamiento de la base de datos ha logrado los siguientes resultados.

Primero, se basó en la identificación de teorías desarrolladas en base a las cuales se obtuvieron las herramientas de recolección de datos. Por otro lado, después de completar las herramientas, los resultados se obtuvieron utilizando Microsoft Excel, que compiló tablas y gráficos para cada variable.

En segundo lugar, se realizaron interpretaciones apropiadas de cada variable y mediciones basadas en las respuestas recibidas. Para determinar la relación, el proceso fue

procesado por SPSS25 y finalmente los resultados obtenidos se presentan en tablas generadas y analizadas por el programa.

2.6. Método de análisis de información

Se realizaron estadísticas descriptivas para las variables de inteligencia emocional y estrés laboral, que sirvieron como diagnóstico descriptivo para cada una de las variables.

De manera similar, se realizaron estadística inferencial para probar la hipótesis usando una prueba de correlación (Rho Spearman) usando el criterio de normalidad para las variables y sus medidas correspondientes.

Tabla 2.10

Valor de la correlación de Rho de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Metodología de la investigación. (Hernández, et al., 2014).

2.7. Aspectos éticos

El estudio se realizó de acuerdo con los principios de la Universidad César Vallejo, que demostró la responsabilidad de procesar los datos obtenidos después de usar las herramientas de recolección; Cabe señalar que la información recibida es confidencial y está destinada exclusivamente a fines universitarios. Aquellos que conducirán a discusiones y conclusiones relevantes. Por otro lado, no solo se siguieron los principios de la American Psychological Association (APA); Además, se solicitó permiso a la Red de Asistencia de La Libertad a través de la Oficina de Educación, Investigación y Capacitación.

III. RESULTADOS

3.1. Generalidades de EsSalud

a. Visión

Ser un líder en los servicios de bienestar social de América Latina, superando las expectativas de las aseguradoras y los empleadores para proteger su salud y ser reconocidos por su bienestar, con una gestión moderna y un liderazgo innovador.

b. Misión

Somos una organización de protección de la salud pública cuyo objetivo es proteger a la población asegurada proporcionando beneficios médicos, económicos y sociales con calidad, honestidad, eficiencia y buen gobierno corporativo, en asociación con Perú, para garantizar un seguro de salud universal.

3.2. Nivel de la inteligencia emocional en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

En la tabla 3.1, se realizó el análisis descriptivo para conocer el nivel de la inteligencia emocional en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo.

Tabla 3.1.

Nivel de la inteligencia emocional en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

Variable	Nivel	ni	%
Inteligencia emocional	Capacidad emocional alta	12	8.57%
	Capacidad emocional medio	62	44.29%
	Capacidad emocional baja	66	47.14%
Total		140	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 3.1, el 8.57% de las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo tienen un nivel de capacidad emocional alta de inteligencia emocional, el 44.29% tiene un nivel de capacidad emocional medio y el 47.14% presenta un nivel de capacidad emocional baja; por lo tanto podemos decir que las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray tienen un nivel de capacidad emocional baja y tomando como referencia la teoría de Bar On, las enfermeras no

cuentan con la capacidad ni destreza de manejar sus emociones frente a una situación de conflicto, llevándolas a reaccionar de manera impulsiva, pues van a presentar actitudes y respuestas poco profesionales.

En la tabla 3.2, se realizó el análisis descriptivo para conocer el nivel de las dimensiones de la inteligencia emocional en las del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo.

Tabla 3.2.

Nivel de las dimensiones de la inteligencia emocional en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

Dimensión	Nivel	ni	%
Intrapersonal	Capacidad emocional alta	20	14.29%
	Capacidad emocional medio	25	17.86%
	Capacidad emocional baja	95	67.86%
	Total	140	100.00%
Interpersonal	Nivel	ni	%
	Capacidad emocional alta	17	12.14%
	Capacidad emocional medio	44	31.43%
	Capacidad emocional baja	79	56.43%
Total	140	100.00%	
Adaptabilidad	Nivel	ni	%
	Capacidad emocional alta	21	15.00%
	Capacidad emocional medio	38	27.14%
	Capacidad emocional baja	81	57.86%
Total	140	100.00%	
Manejo de estrés	Nivel	ni	%
	Capacidad emocional alta	23	16.43%
	Capacidad emocional medio	47	33.57%
	Capacidad emocional baja	70	50.00%
Total	140	100.00%	
Estado de ánimo general	Nivel	ni	%
	Capacidad emocional alta	23	16.43%
	Capacidad emocional medio	35	25.00%
	Capacidad emocional baja	82	58.57%
Total	140	100.00%	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según lo mencionado por Ugarriza (2016), (Bar-On, 1997) se analizó las cinco dimensiones de la inteligencia emocional en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, donde se encontró que la dimensión que obtuvo peor calificación es la intrapersonal alcanzando un nivel de capacidad emocional baja con un valor de 67.86%.

3.3. Nivel del estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

En la tabla 3.3, se realizó el análisis descriptivo para conocer el nivel del estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo.

Tabla 3.3.

Nivel del estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

Variable	Nivel	ni	%
Estrés laboral	Severo	72	51.42%
	Moderado	55	39.29%
	Normal	13	9.29%
	Total	140	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 3.3, el 51.42% de las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo tienen un nivel de estrés severo; el 39.29% tienen un nivel de estrés moderado y el 9.29% tienen un nivel de estrés normal. Por lo tanto, se encontró el nivel de estrés laboral en las enfermeras es SEVERO, y tomando como referencia lo mencionado por los autores Maslach, Schaufeli & Leiter, las enfermeras del hospital están generando un cambio en su estado habitual, de bienestar y en el trabajo lo cual afecta negativamente en su desempeño laboral.

En la tabla se realizó el análisis descriptivo para conocer el nivel de las dimensiones del estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo.

Tabla 3.4.

Nivel de las dimensiones del estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

Dimensión	Nivel	ni	%
Agotamiento emocional	Severo	72	51.43%
	Moderado	38	27.14%
	Normal	30	21.43%
	Total	140	100.00%
Despersonalización	Nivel	ni	%
	Severo	74	52.86%
	Moderado	39	27.86%
	Normal	27	19.29%
	Total	140	100.00%
Realización personal	Nivel	ni	%
	Severo	76	54.29%
	Moderado	30	21.43%
	Normal	34	24.29%
	Total	140	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según los autores Maslach, Schaufeli y Leiter analizan el estrés laboral en función a tres dimensiones, las cuales se evaluaron en las enfermeras del Hospital Víctor Echegaray, dando como resultado, que la dimensión que obtuvo peor calificación es la realización personal alcanzando un nivel SEVERO con un valor de 54.29%.

3.4. Relación entre las dimensiones con la variable estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

Tabla 3.6

Análisis correlacional para determinar la relación entre la inteligencia emocional con la dimensión agotamiento emocional de la variable estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

			Inteligencia Emocional	Agotamiento Emocional
<i>Rho de Spearman</i>	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1.000	-0.148(**)
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	140	140
	Agotamiento Emocional	Coefficiente de correlación	-0.148(**)	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	140	140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2019 a una muestra de 140 enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.

Interpretación: Según el análisis de correlación de *Rho de Spearman*, debido a la normalidad de las variables de estudio, se ha encontrado que el valor es de -0.148, resultados que indica que existe una correlación negativa muy baja entre la variable Inteligencia Emocional y la dimensión agotamiento emocional del Estrés laboral.

Con respecto a la significancia tenemos que el valor de $\rho < 0.05$; lo que permite afirmar que la relación es significativa, en consecuencia, existe una relación inversa entre la inteligencia emocional y la dimensión agotamiento emocional de la variable estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

Tabla 3.7

Análisis correlacional para determinar la relación entre la inteligencia emocional con la dimensión despersonalización de la variable estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

			Inteligencia Emocional	Despersonalización
<i>Rho de Spearman</i>	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1.000	-0.159(**)
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	140	140
	Despersonalización	Coefficiente de correlación	-0.159(**)	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	140	140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2019 a una muestra de 140 enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.

Interpretación: Según el análisis de correlación de Rho de Spearman, debido a la normalidad de las variables de estudio, se ha encontrado que el valor es de -0.159, resultados que indica que existe una correlación negativa muy baja entre la variable Inteligencia Emocional y la dimensión despersonalización del Estrés laboral.

Con respecto a la significancia tenemos que el valor de $\rho < 0.05$; lo que permite afirmar que la relación es significativa, en consecuencia, existe una relación inversa entre la inteligencia emocional y la dimensión despersonalización de la variable estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

Tabla 3.8

Análisis correlacional para determinar la relación entre la inteligencia emocional con la dimensión realización personal de la variable estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

			Inteligencia Emocional	Realización Personal
<i>Rho de Spearman</i>	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1.000	-0.154(**)
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	140	140
	Realización Personal	Coefficiente de correlación	-0.154(**)	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	140	140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2019 a una muestra de 140 enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.

Interpretación: Según el análisis de correlación de *Rho de Spearman*, debido a la normalidad de las variables de estudio, se ha encontrado que el valor es de -0.154, resultados que indica que existe una correlación negativa muy baja entre la variable Inteligencia Emocional y la dimensión realización personal del Estrés laboral.

Con respecto a la significancia tenemos que el valor de $\rho < 0.05$; lo que permite afirmar que la relación es significativa, en consecuencia, existe una relación inversa entre la inteligencia emocional y la dimensión realización personal de la variable estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

3.5. Relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

Tabla 3.9

Análisis correlacional para determinar la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

			Inteligencia Emocional	Estrés Laboral
<i>Rho de Spearman</i>	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1.000	-0.134(**)
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	140	140
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-0.134(**)	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	140	140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Información recolectada en el mes de abril del 2019 a una muestra de 140 enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.

Interpretación: Según el análisis de correlación de *Rho de Spearman*, debido a la normalidad de las variables de estudio, se ha encontrado que el valor es de -0.134, resultados que indica que existe una correlación negativa muy baja entre la variable Inteligencia Emocional y Estrés laboral. Con respecto a la significancia tenemos que el valor de $\rho < 0.05$; lo que permite afirmar que la relación es significativa, existe una relación inversa entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

3.6. Contrastación de hipótesis

Se planteó la siguiente hipótesis

Hipótesis nula (H_0): La inteligencia emocional no tiene una relación inversa con el estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

Hipótesis alterna (H_a): La inteligencia emocional tiene una relación inversa con el estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.”

De acuerdo a los resultados se obtuvo una correlación de *Rho de Spearman* = -0.134 entre las variables Inteligencia Emocional y Estrés laboral, con un valor de significancia de un ρ -valor < 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que es: La inteligencia emocional tiene una relación inversa con el estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados mostraron el coeficiente de correlación de Spearman-Po = - 0.144, los resultados muestran que existe una relación negativa muy baja (inversa) entre ambas variables, con una ($\rho < 0.05$); lo que nos permite confirmar que la relación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto, existe una relación inversa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral; es decir, cuanta más inteligencia emocional, menos estrés en el trabajo; en una enfermera en el hospital. Víctor Lazarte Echegaray en la ciudad de Trujillo, 2019; Los resultados están relacionados con el estudio realizado por Carbajal (2017) en su disertación "Inteligencia emocional y estrés profesional en personal médico del Instituto Médico del Cirujano Naval Santiago Távara 2017", donde se demostró que existe una conexión ($r = -0.276$) entre las variables de inteligencia emocional y estrés laboral, tanto las relaciones negativas como las bajas. Es decir, cuanta más inteligencia emocional, menos estrés; También están relacionados con lo que mencionaron los autores de Salovey y Mayer (2017), quienes definieron la inteligencia emocional como un subconjunto de la inteligencia social, que incluye la capacidad de controlar sus propios sentimientos y emociones, así como los sentimientos de los demás, para distinguir entre ellos y usar esta información para guiar nuestros pensamientos y acciones (p. 54). También está relacionado con el hecho de que Chiavenato (2009) mencionó que el estrés asociado con el trabajo es una condición asociada con la supervivencia actual, las responsabilidades, los requisitos, las necesidades, el deseo de alcanzar retrasos, metas y objetivos, la falta de recursos y la probabilidad de otros estar expuesto condición. Debido al estrés, es difícil vivir con él con tantas demandas, demandas y más inseguridad para cumplirlo, algunos de ellos lo han usado bien y están intentando o evitando continuarlo (p. 63).

Análisis descriptivo de la inteligencia emocional de las enfermeras en el hospital. Víctor Lazarte en Trujillo, 2019 mostró que el 8.57% de las enfermeras tienen un alto potencial emocional, el 44.29% tiene una capacidad emocional promedio y 47.14. % tiene baja capacidad emocional; para concluir que las enfermeras tienen un bajo nivel de habilidad emocional; Estos resultados no están relacionados con los estudios realizados por Huamán y Tanko (2018) en su disertación "Inteligencia emocional y estrés profesional en enfermería en el Departamento de Ginecología de Obstetricia Materna en la Escuela Nacional de Educación Nino San Bartolome-2018", que concluye que la inteligencia emocional de una enfermera del servicio de obstetricia ginecológica representaba la mayor parte de la inteligencia emocional promedio; Pero si esto se debe a lo mencionado por el autor Goleman (1996), dijo: La inteligencia emocional es un

conjunto de habilidades y capacidades que determinan el comportamiento de una persona, sus reacciones, estados mentales y la capacidad de reconocer sus propias emociones y controlar sus relaciones con otras personas (p. 88).

Respecto al estrés laboral en enfermeras del hospital. Víctor Lazarte Echegaray en la ciudad de Trujillo, luego, en 2019, el 51.42% de las enfermeras tienen un alto nivel de estrés; El 39.29% tiene un nivel moderado de estrés y el 9.29% tiene un nivel normal de estrés, por lo que se concluye que el nivel de presión de trabajo para las enfermeras es GRAVE; Estos resultados no están relacionados con el estudio realizado por Arévalo y León (2017) en su disertación, "Inteligencia emocional y estrés en el trabajo entre los empleados del distrito municipal de Corton Chordeleg", donde se concluye que los niveles estimados de presión laboral nos permitieron mostrar cierta tensión y desviaciones de los diversos departamentos con respecto a sus características comunes, claramente visibles y distintivas de la presión de trabajo, pero los resultados de la prueba mostraron que no hay un alto nivel de estrés; pero esto se debe a lo mencionado por los autores Ivancevich, Konopaske y Matteson (2016), quienes consideran: una respuesta moderadamente adaptativa debido a diferencias individuales como resultado de cualquier acción, situación o evento que haga demandas especiales a una persona (p 281), también en el hecho de que se menciona a la OIT (2016), se reconoce que: el estrés está asociado con el trabajo, se convierte en un modelo de respuesta que ocurre cuando los empleados verifican los requisitos profesionales que no están relacionados con sus conocimientos, habilidades o habilidades e imperceptiblemente preguntas sobre su capacidad y hacer frente a la situación (p.10).

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es = -0.148 con uno ($p < 0.05$); En consecuencia, existe una relación inversa entre la inteligencia emocional y la medición de la fatiga emocional del estrés laboral alterno de las enfermeras en el hospital Víctor Lazarte Echegaray en Trujillo, 2019, esto también se debe a lo mencionado por los autores Maslach, Schaufeli y Leiter (2015), el agotamiento emocional se caracteriza por fatiga o falta de energía y una sensación de agotamiento de los recursos emocionales. Esto puede ser causado por molestias y estrés, porque no hay motivación para seguir trabajando (p. 97).

Según el coeficiente de correlación Rho, Spearman = -0.159, s ($p < 0.05$); por lo tanto, existe una relación inversa entre la inteligencia emocional y el aspecto de la despersonalización de la carga de trabajo variable de enfermería en el hospital. Víctor Lazarte Echegaray en la ciudad de Trujillo, 2019; Esto se debe al hecho de que se mencionó a Fidalgo (2015), la despersonalización debe explicarse en términos de las emociones negativas, actitudes y deficiencias que el empleado muestra a las personas que son objeto de su atención (p. 8). Estas

personas tienen una cura para el orden afectivo, y su comportamiento es observado y visto por los usuarios como inhumano.

Con respecto al coeficiente de correlación Rho, Spearman = -0.154, con uno ($\rho < 0.05$); por lo tanto, existe una relación inversa entre la inteligencia emocional y un nivel personal de satisfacción con la carga de trabajo variable de las enfermeras en el hospital. Víctor Lazarte Echegaray en la ciudad de Trujillo, 2019; También está relacionado con lo mencionado por Maslach, Schaufeli y Leiter (2015), esta medida indica la tendencia de las personas a evaluarse negativamente y, por lo tanto, a reducir el sentido de competencia de los empleados. En otras palabras, las personas sienten que no pueden comportarse igual con la misma calidad desde el principio (p. 99).

V. CONCLUSIONES

1. El coeficiente de correlación de Spearman-Po se obtuvo = -0.134, cuyos resultados indican una relación negativa muy baja entre las dos variables con un valor de $\rho = 0.000$, que es menor que el valor crítico esperado de 0.05; Por lo tanto, podemos decir que la relación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto, podemos decir que existe una relación inversa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral; es decir, cuanto mayor es la inteligencia emocional, menos estrés tienen las enfermeras. Víctor Lazarte Echegaray en Trujillo, 2019.
2. Se concluye que el nivel de habilidades emocionales presentado por las enfermeras en el hospital que lleva el nombre de Víctor Lazarte Echegaray en la ciudad de Trujillo, es de 8.57%, un alto nivel de habilidades emocionales, 44.29%, un nivel promedio de habilidades emocionales y 47.14% 2 Con los niveles de habilidades emocionales presentados por una enfermera en el hospital Víctor Lazarte Echegaray en Trujillo, el 8.57% tiene un alto nivel de habilidades emocionales, el 44.29% tiene un nivel promedio de cualidades emocionales y el 47% tiene un nivel bajo de habilidades emocionales. . Por lo tanto, las enfermeras tienen un bajo nivel de capacidad emocional.
3. Se concluye que el 51.42% de las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo tienen un nivel de estrés severo; el 39.29% tienen un nivel de estrés moderado y el 9.29% tienen un nivel de estrés normal. Por lo tanto, el estrés laboral que presentan el personal de enfermería es severo.
4. El coeficiente de correlación de Spearman Rho = -0.148 se obtuvo entre la variable de Inteligencia Emocional y el valor de Fatiga Emocional del estrés laboral, resultando en un valor de = 0,000, que es menor que el valor crítico esperado de 0.05, como resultado es la relación inversa entre la inteligencia emocional y los sentimientos de fatiga emocional, causados por el estrés variable en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray en Trujillo, 2019.
5. El coeficiente de correlación Spearman-Po = -0.159 se obtuvo entre la variable de inteligencia emocional y la medición del voltaje de trabajo de la despersonalización, y el valor = 0,000 es menor que el valor crítico esperado de 0.05; En consecuencia, existe una relación inversa entre la inteligencia emocional y el aspecto de la despersonalización de la carga de trabajo variable de las enfermeras en el hospital. Víctor Lazarte Echegaray en la ciudad de Trujillo, 2019.

6. El coeficiente de correlación Rho Spearman se obtuvo = -0.154 entre la variable Inteligencia emocional y el aspecto personal de la implementación del estrés laboral, con un valor de $\rho = 0,000$, que es menor que el valor crítico esperado de 0.05. Por lo tanto, esta es una relación negativa. entre la inteligencia emocional y un nivel de satisfacción personal con el estrés laboral variable de las enfermeras en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray en Trujillo, 2019.

VI. RECOMENDACIONES

1. Buscar la colaboración de los especialistas con los que cuenta la institución para realizar programas de formación que ayuden a cambiar, la manera de pensar y de enfocarse frente a situaciones negativas.
2. Coordinar con el área de bienestar social, talleres de sensibilización humana para reafirmar las capacidades y competencias relacionadas con la empatía, compromiso, análisis de problemas, automotivación, manejo de estados de ánimo entre otros.
3. Fomentar una cultura de comunicación abierta sobre salud mental, bienestar social y familiar para que el personal se sienta seguro de sus capacidades y pueda manejar las emociones negativas para su beneficio.
4. Mejorar la comunicación dentro de la institución; del mismo modo se debe definir y respetar los roles y funciones ya establecidos, exigiendo al personal de acuerdo a sus capacidades y recursos evitando así una sobrecarga laboral.
5. Crear una cultura de trabajo en equipo que propicie la participación del personal en la toma de decisiones que afecte directamente a su entorno; así como planificar semestralmente paseos, actividades recreacionales y reuniones de intercambio social
Fomentar el desarrollo profesional a través de capacitaciones nacionales e internacionales, mediante convenios institucionales para lograr que el personal de enfermería se identifique y se sienta motivado; fortaleciendo su compromiso con la institución.

VII. PROPUESTA

7.1. Título

Taller: GESTIONANDO EL ESTRÉS - “UNO, DOS, TRES CERO ESTRÉS”

7.2. Fundamentación

El análisis de la información obtenida en la investigación, evidencia que el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, en su mayoría presentan un nivel de estrés laboral que va de moderado a severo, es por ello que surge la necesidad de implementar estrategias que de alguna manera sirvan para disminuir los riesgos que ocasiona el estrés laboral. Tener un equilibrio emocional, el cual nos permita manejar nuestros estados de ánimo va a influenciar en el trato con los compañeros y con los usuarios de nuestra institución.

7.3. Objetivos

General

La presente propuesta es realizada con la finalidad de que las enfermeras desarrollen las herramientas necesarias para afrontar el estrés mediante diferentes técnicas que ayudarán a controlarlo o disminuirlo significativamente.

Específicos

- Potenciar el desarrollo de las habilidades y capacidades del personal de enfermería en cuanto al manejo de sus emociones.
- Realizar talleres vivenciales por grupos de acuerdo al área laboral que les ayude a redescubrir la pasión por su trabajo.
- Implementar estrategias que ayuden a desarrollar un clima laboral positivo para el desarrollo de sus labores.
- Implementar programas de capacitación en gestión del recurso humano.

7.4. Beneficiarios

Las enfermeras, pacientes y los usuarios de enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray de la ciudad de Trujillo.

7.5. Justificación

El estrés no es más que la respuesta automática y natural de nuestro cuerpo ante situaciones que nos resultan amenazadoras y/o desafiantes. Pues, se sabe que el estrés negativo o distrés es el que ocasiona mayores trastornos en el recurso humano en las instituciones.

El estrés es un tema muy pero muy actual, que es considerado una de las enfermedades más modernas del mundo y que muchas veces ocasiona comportamientos como dificultades para dormir, caída del cabello, no poder concentrarse en una sola cosa porque estamos intranquilos y que nos lleva a desencadenar cuadros clínicos como la gastritis, úlceras, además de tener presión alta (Hipertensión), reacciones en la piel, entre otras.

Este cuadro se presenta cuando el cuerpo percibe situaciones demasiado difíciles, ocasionando el surgimiento de conflictos, las relaciones humanas se complican, el desempeño laboral disminuye; viéndose afectada la comunicación, el logro de objetivos individuales y en equipo.

Los resultados arrojados en la investigación nos indica que existe la necesidad de aplicar una propuesta para gestionar a la inteligencia emocional como un factor de contención para disminuir adecuadamente los posibles riesgos asociados al estrés laboral y sus efectos en la salud mental y física, ya que se encontró un alto índice de estrés, los cuales deben ser atendidos para disminuir esta problemática.

La importancia de desarrollar talleres vivenciales que ayuden al personal de enfermería a manejar el estrés; traerá grandes beneficios para la institución, pues a mejor salud mental, mejor calidad de vida que se verá reflejado en su desempeño laboral.

7.6. Factibilidad

El Hospital Víctor Lazarte Echeagaray de la ciudad de Trujillo cuenta con profesionales capacitados para el desarrollo de temas relacionados al manejo del estrés y el fortalecimiento de capacidades y habilidades; además de esto, cuenta con diferentes convenios institucionales a nivel nacional e internacional, así como también con una oficina de capacitación la cual tiene una partida presupuestaria para la implementación de talleres, capacitaciones, charlas, etc. Es por eso que se elabora esta propuesta para que sea considerada dentro del plan anual de capacitaciones al personal de enfermería, para que se realice de forma trimestral es decir cuatro veces al año.

7.7. Plan de trabajo

Tabla 7.1

Estrategias planteadas.

Estrategia	Metodología	Área Responsable
Programas de Capacitación a las diferentes áreas de enfermería: Como Dirigir al Personal	Charla informativa, Dinámicas vivenciales	Oficina de Capacitación y Oficina de Gestión Operativa
Apertura, Reconocimiento y Logro de Objetivos	Charla informativa	Oficina de Gestión Operativa y Jefatura de enfermería.
Motivación en el Puesto de Trabajo	Charla informativa, talleres vivenciales	Recursos Humanos, Jefaturas de enfermería
Taller de Técnicas para el afrontamiento del estrés y desarrollo de habilidades y competencias	Dinámicas grupales, charla informativa	Oficina de Capacitación, Oficina de Gestión Operativa y Jefatura de enfermería
Comunicación	Charlas informativas, focus group	Recursos Humanos, Jefaturas de enfermería
Planes de Carrera y Desarrollo	Charla informativa	Recursos Humanos, Jefaturas de enfermería, Oficina de planeación operativa

7.8. Presupuesto

Tabla 7.2

Presupuesto de la propuesta

Rubro	Monto (S/)
Recursos Humanos	
Capacitador	3,000.00
Recursos Materiales	
Materiales de oficina	900.00
Pizarra	150.00
Lapiceros	90.00
Proyector	1,500.00
Materiales para los talleres	1000.00
Beneficio por ser empleada del mes	500.00
Infraestructura	
Auditorio	0.00
Total (S/)	6,140.00

Nota: Se está considerando costo cero en el auditorio porque el hospital cuenta con auditorios y salas de capacitaciones para el personal.

Se está considerando un capacitador externo para el desarrollo del “Taller de Técnicas para el afrontamiento del estrés”.

7.9. Tiempo de duración

Tabla 7.3

Tiempo de ejecución de la propuesta

Actividades	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Desarrollo de la propuesta	—																																											
Coordinar actividades con el Director de la Institución			—																																									
Desarrollo de los talleres					—												—																											
Monitoreo y seguimiento para medir el estrés laboral en el personal de enfermería							—												—																									

REFERENCIAS

- Arévalo, P. y León, T. (2017). Inteligencia emocional y estrés laboral entre los empleados del Gad Municipal del Cantón Chordeleg. (Tesis de pregrado). Universidad de Cuenca. Cuenca. Ecuador.
- Bar-on, R. (1997). Bar-On Emotional Quotient Inventory: technical manual. New York: Multi Health Systems.
- Bradberry (2018). La inteligencia emocional en el mundo de la salud. <https://antillespr.edu/la-importancia-de-la-inteligencia-emocional-en-el-mundo-de-la-salud/>
- Cano, A. (2015). La Naturaleza del Estrés. [En línea]. Recuperado de: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm
- Carbajal, M. (2017). Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de Enfermería del Departamento de Medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara 2017. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. 2ª edición. México: McGraw-Hill.
- Cooper, A. (1998). Como mejorar la comprensión lectora. Madrid: Visor Aprendizaje.
- Cordero, A. (2015). Estrés laboral, fuentes de estrés e inteligencia emocional en los trabajadores del Centro de Urgencias y Emergencias 112 de Extremadura. (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura. España.
- Fernández, J. (2015). La negociación Colectiva en la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Secretaria de salud laboral y medio ambiente. Observatorio de riesgos psicosociales UGT-CEC. Recuperado el 12 de abril de 2016 de <http://www.ugt.es/Publicaciones/guianegociacion.pdf>
- Fidalgo, M. (2015). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. España: INSHT.
- Galindo, L. (2017). Estrés Laboral en el personal que labora en el servicio de bioanálisis del hospital "Dr. Domingo Luciani". (Trabajo de Grado de especialidad). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR3698.pdf>
- Gestión (2019). ¿Cómo enfrentar el estrés laboral? <https://gestion.pe/economia/management-empleo/enfrentar-estres-laboral-nnda-nnlt-258950>
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1996). Inteligencia Emocional en la empresa. Barcelona: Kairós.

- Goleman, D. (1998). *La Inteligencia Emocional*. (6a ed.). Buenos Aires: Zeta.
- Goleman, D. (1999). *Working with emotional intelligence*. Bloomsbury publishing, london uk.
- Goujon, J. (2019). Por qué las empresas prefieren la inteligencia emocional al cociente intelectual.
<https://www.elmundo.es/papel/historias/2019/01/16/5c3e0df0fdddf2ebd8b4671.html>
- Gutiérrez, M. (2016). *Inteligencia socio-emocional en la adolescencia. Diseño, implementación y evaluación de un programa formativo*. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://goo.gl/koIcny>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª edición. México: Edamsa Impresiones S.A.
- Houtman, I. (2016). *Sensibilización sobre estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional*. Ginebra, Suiza: OMS.
- Huamán, A. y Tanco, Y. (2018). “Inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio Gineco obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé-2018”. (Tesis de pregrado). Universidad Norbert Wiener. Lima. Perú.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. & Matteson, M. (2016). *Comportamiento Organizacional*. (7ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York, USA: Springer.
- Lazarus, R. (2015). *Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao: Desclée Brouwer.
- López, M. (2019). *Relación entre estrés laboral e inteligencia emocional en millennials de empresas privadas de lima*. (Tesis de pregrado). Universidad de Lima. Lima. Perú.
- López, M., y Gonzales, M. (2015). *Inteligencia emocional*. Colombia: Paulinas.
- Marquina R. (2018). *Inteligencia Emocional y Calidad de Vida en Personal de Salud de Cuatro Hospitales del Sector Público de Lima*. [Acceso 05 de abril de 2019]; 10(2). Available from: <http://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/viewFile/719/562>
- Marsollier, R. (2016). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Revista Psicología.com* 17(7), 1-10.
- Martínez, A. (2016). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 1-40.
- Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, M. (2015). Job burnout. *Annual Review of Psychology* (52), 397-422.
- Mayer, J. y Salovey, P. (2017). What is emotional intelligence? En Mestre, J. & Fernández-Berrocal, P. (Coords.). *Manual de Inteligencia emocional*. Madrid: Pirámide.

- Moreno, B., Rodríguez, R. y Escobar, E. (2016). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés*, 7 (1), 69-78.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleados y representantes de los Trabajadores. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2018). La organización del trabajo y el estrés [sede Wed]. Ginebra - Suiza: Organización Mundial de la Salud; [acceso 07 de abril de 2018]. Available from: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Organización mundial de la salud. (2015). La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores n°3. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Otero, J. (2015). Estrés laboral y Bornout en profesores de enseñanza secundaria. Madrid. Ediciones Díaz de Santos.
- Peiró, J. (2015). Estrés laboral y riesgos psicosociales. Investigaciones recientes para su análisis y prevención. España: Universidad de Valencia.
- Posada, E. (2016). La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos. *Revista CES Salud Pública*.
- Preciado, M., Aldrete, M. Oramas, A. y Santes, M. (2016). Agotamiento emocional en el trabajo en profesionistas y operadoras de máquina en la industria. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 9(2), 16-23
- Pulido M, Augusto J, López E (2016). El Rol de la Inteligencia Emocional en los Estresores Ocupacionales y Bienestar Psicológico. [Acceso 05 de abril de 2018]; 25(3): 215-219. Available from: <http://scielo.isciii.es/pdf/index/v25n3/academia.pdf>
- Quispe, M. (2016). Habilidades de la inteligencia emocional y nivel del estrés laboral. (Tesis de grado). Universidad Mayor de San Andrés. La Paz. Bolivia.
- Ruiz, J. (2019). Estrés laboral en los trabajadores peruanos. <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Salovey, P. y Mayer, J. (2017). *Inteligencia Emocional. La imaginación, la cognición y Personalidad*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Shapiro, L. (1997) *La inteligencia emocional de los estudiantes*. Buenos Aires: Javier Vergara. Editor.

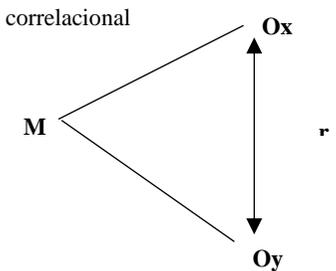
Thorndike, E. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.

Ugarriza, N. y Pajares, L. (2016). Evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I. CE) en una muestra de lima metropolitana. Lima: Libro Amigo.

Weinstein, C. y Mayer, R. (1986). The teaching of learning strategies. En M. C. Wittrock (Ed.), *Handbook of research on teaching*. New York: McMillan.

ANEXOS

Anexo 01 Matriz de consistencia

Título: Inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019				
Problema	Objetivos	Trabajos previos	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019?	General: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.	Arévalo y León (2017) Quispe (2016) Cordero (2015) López (2019) Huamán y Tanco (2018) Carbajal (2017)	Inteligencia Emocional Estrés Laboral	Tipo de investigación Descriptiva correlacional Diseño de investigación No experimental, transversal y correlacional 
	Específicos Identificar el nivel de la inteligencia emocional en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.		Dimensiones	
Hipótesis La inteligencia emocional tiene una relación inversa con el estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.	Marco teórico Inteligencia Emocional: Bar-On (1997) citado por Burguillos (2015, p. 162) definió a la: “La inteligencia emocional como la capacidad del ser humano de reconocer, entender, razonar y manejar las emociones, respondiendo en forma adecuada, con resultados positivos. Sea capaz de pensar antes de actuar ante los diferentes eventos, circunstancias, crisis del entorno, teniendo éxito en la resolución de sus problemas”.	Intrapersonal Interpersonal Adaptabilidad Manejo de estrés Estado de ánimo general	Dónde: M: Muestra Ox: Observación de la variable inteligencia emocional. Oy: Observación de la variable estrés laboral. r: relación Población 220 enfermeras que laboran en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo.	

	<p>Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.</p> <p>Determinar cómo se relaciona la inteligencia emocional con la dimensión despersonalización de la variable estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.</p> <p>Determinar cómo se relaciona la inteligencia emocional con la dimensión realización personal de la variable estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019.</p>	<p>Estrés Laboral:</p> <p>El estrés laboral es entendido como: “Una interacción entre la persona y el entorno, en que la respuesta del estrés dispone al organismo para hacer frente a una demanda del que excede los recursos del individuo, originando un cambio en su estado habitual de bienestar de naturaleza compleja que afecta negativamente al sujeto” (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2015, p. 154).</p>	<p>Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal</p>	<p>Muestra</p> <p>Se utilizó la fórmula para población finita, resultando un tamaño de muestra de 140 enfermeras a encuestar de acuerdo a la siguiente formula:</p> $n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$ <p>n= 140 enfermeras.</p> <p>Muestreo</p> <p>El muestreo de la presente investigación fue no probabilístico por conveniencia</p> <p>Técnicas</p> <p>La encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>El cuestionario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la variable inteligencia emocional se utilizó un instrumento que consta de 5 dimensiones y 133 ítems en total. • En la variable estrés laboral se utilizó un instrumento que consta de 3 dimensiones y 22 ítems en total
--	--	--	--	---

Consentimiento informado



"Decenio de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD OFICINA DE CAPACITACION DOCENCIA E INVESTIGACION COMITÉ DE INVESTIGACIÓN Y ÉTICA

PI N° 55 CIYE- OCDIYD-RALL-ESSALUD-2019

CONSTANCIA

El Presidente del Comité de Investigación de la Red Asistencial La Libertad – ESSALUD, ha aprobado el Proyecto de Investigación Titulado:



"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS
DEL HOSPITAL VICTOR LAZARTE ECHEGARAY DE LA CIUDAD DE TRUJILLO,
2019"

RODRIGUEZ ALFARO DORIS ALICIA

Al finalizar el desarrollo de su proyecto deberá alcanzar un ejemplar del trabajo desarrollado en físico y en CD grabado en informe completo, según Directiva N° 04-IETSI-ESSALUD-2016, a la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia - GRALL y ser remitido a la Biblioteca de la RALL, caso contrario la información del Trabajo de Investigación no será avalada por ESSALUD

Trujillo, 20 de junio 2019


Dr. Daniel Becerra Koomt
Jefe OOD - RALL
EsSalud


Dr. Andres Sánchez Reyna
Presidente
Comité de Investigación
Red Asistencial La Libertad
EsSalud

Anexo 03

Escala De Inteligencia Emocional Del Baron Ice

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas para cada frase.

El presente cuestionario es para evaluar la inteligencia emocional en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019, su respuesta será de gran ayuda por lo que agradezco se sirva contestar con veracidad las siguientes preguntas. Estos datos se tratarán de modo confidencial y con fines más que académicos.

Marque con una (X) en el recuadro que crea conveniente, para tal efecto encontrará 5 diferentes estimaciones:

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

Nº	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
1	¿Para superar las actividades que se me presentan actuó paso a paso?					
2	¿Es duro para mí disfrutar la vida?					
3	¿Prefiero un trabajo en el que se diga casi todo lo que tenga que hacer?					
4	¿Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables?					
5	¿Me agradan las personas que conozco?					
6	¿Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida?					
7	¿Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos?					
8	¿Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)?					
9	¿Reconozco con facilidad mis emociones?					
10	¿Soy incapaz de demostrar afecto?					
11	¿Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las Situaciones?					
12	¿Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza?					
13	¿Tengo problemas para controlarme cuando me enojo?					
14	¿Me resulta difícil comenzar cosas nuevas?					
15	¿Cuándo enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella?					
16	¿Me gusta ayudar a la gente?					
17	¿Me es difícil sonreír?					

18	¿Soy incapaz de comprender como se sienten los demás?					
19	¿Cuándo trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías?					
20	¿Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles?					
21	¿Realmente no se para que soy bueno (a)?					
22	¿No soy capaz de expresar mis ideas?					
23	¿Me es difícil de compartir mis sentimientos más íntimos con los demás?					
24	¿No tengo confianza en mí mismo(a)?					
25	¿Creo que he perdido la cabeza?					
26	¿Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago?					
27	¿Cuándo me acerco a hablar me resulta difícil detenerme?					
28	¿En general, me resulta difícil adaptarme?					
29	¿Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo?					
30	¿No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen?					
31	¿Soy una persona bastante alegre y optimista?					
32	¿Prefiero que otros tomen decisiones por mí?					
33	¿Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso?					
34	¿Pienso bien de las personas?					
35	¿Me es difícil entender como me siento?					
36	¿He logrado muy poco estos últimos años?					
37	¿Cuándo estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir?					
38	¿He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar?					
39	¿Me resulta fácil hacer amigos(as)?					
40	¿Me tengo mucho respeto?					
41	¿Hago cosas muy raras?					
42	¿Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas?					
43	¿Me resulta difícil cambiar de opinión?					
44	¿Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas?					
45	¿Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar?					
46	¿A la gente le resulta difícil confiar en mí?					
47	¿Estoy contento(a) con mi vida?					
48	¿Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a)?					
49	¿No puedo soportar el estrés?					
50	¿En mi vida no hago nada malo?					
51	¿No disfruto lo que hago?					
52	¿Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos?					
53	¿La gente no comprende mi manera de pensar?					
54	¿Generalmente espero lo mejor?					
55	¿Mis amigos me confían sus intimidades?					
56	¿No me siento bien conmigo mismo(a)?					
57	¿Percibo cosas extrañas que los demás no ven?					
58	¿La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto?					
59	¿Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas?					

60	¿Cuándo intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor?					
61	¿Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento?					
62	¿Soy una persona divertida?					
63	¿Soy consciente de cómo me siento?					
64	¿Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad?					
65	¿Nada me perturba?					
66	¿No me entusiasman mucho mis intereses?					
67	¿Cuándo estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo?					
68	¿Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor?					
69	¿Me es difícil llevarme con los demás?					
70	¿Me resulta difícil aceptarme tal como soy?					
71	¿Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo?					
72	¿Me importa lo que le sucede a los demás?					
73	¿Soy impaciente?					
74	¿Puedo cambiar mis viejas costumbres?					
75	¿Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema?					
76	¿Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones?					
77	¿Me deprimó?					
78	¿Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles?					
79	¿Nunca he mentado?					
80	¿En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles?					
81	¿Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten?					
82	Me resulta difícil decir “no” aunque tenga el deseo de hacerlo?					
83	¿Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías?					
84	¿Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos?					
85	¿Me siento feliz con el tipo de persona que soy?					
86	¿Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar?					
87	¿En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana?					
88	¿Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a)?					
89	¿Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes?					
90	¿Soy capaz de respetar a los demás?					
91	¿No estoy muy contento (a) con mi vida?					
92	¿Prefiero seguir a otros a ser líder?					
93	¿Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida?					
94	¿Nunca he violado la ley?					
95	¿Disfruto de las cosas que me interesan?					
96	¿Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso?					

97	¿Tiendo a exagerar?					
98	¿Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas?					
99	¿Mantengo buenas relaciones con los demás?					
100	¿Estoy contento(a) con mi cuerpo?					
101	¿Soy una persona muy extraña?					
102	¿Soy impulsivo(a)?					
103	¿Me resulta difícil cambiar mis costumbres?					
104	¿Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley?					
105	¿Disfruto las vacaciones y los fines de semana?					
106	¿En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas?					
107	¿Tengo tendencia a depender de otros?					
108	¿Creo en mi capacidad de manejar los problemas más difíciles?					
109	¿No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora?					
110	¿Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten?					
111	¿Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza?					
112	¿Soy capaz de fantasear para volverme en contacto con la realidad?					
113	¿Los demás opinan que soy una persona sociable?					
114	¿Estoy contento(a) en la forma que me veo?					
115	¿Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender?					
116	¿Me es difícil describir lo que siento?					
117	¿Tengo mal carácter?					
118	¿Por lo general me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema?					
119	¿Me es difícil ver sufrir la gente?					
120	¿Me gusta divertirme?					
121	¿Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan?					
122	¿Me pongo ansioso (a)?					
123	¿No tengo días malos?					
124	¿Intento no herir los sentimientos de los demás?					
125	¿No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida?					
126	¿Me es difícil hacer valer mis derechos?					
127	¿Me es difícil ser realista?					
128	¿No mantengo relación con mis amistades?					
129	¿Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a)?					
130	¿Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente?					
131	¿Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente?					
132	¿En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar?					
133	¿He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores?					

Anexo 04. Ficha de validación – Inteligencia Emocional

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ZALDIVAR D'ANGELO J. ROSACE	PROFESIONAL ESALUD	Cuestionario para medir Inteligencia Emocional	Instrumento elaborado por la autora de la investigación
Título del estudio: Inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Victor Lazarte Echeagaray de la ciudad de Trujillo, 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Inteligencia Emocional	Intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo	Nunca (1)				/				/				/				/
			Casi nunca (2)			/				/				/				/	
			A veces (3)				/				/				/				/
			Casi siempre (4)				/				/				/				/
			Siempre (5)				/				/				/				/
			Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.			/				/				/				/	
			Soy consciente de cómo me siento			/				/				/				/	
			Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza			/				/				/				/	
			Creo que he perdido la cabeza			/				/				/				/	
			Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).			/				/				/				/	
			Me es difícil describir lo que siento			/				/				/				/	
Asertividad	No soy capaz de expresar mis ideas			/				/				/				/			

		Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir			/			/			/			/
		Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo			/			/			/			/
		Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.		/				/			/			/
		Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.			/			/			/			/
		Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.			/			/			/			/
		He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores		/				/			/			/
		Me es difícil hacer valer mis derechos			/			/			/			/
	Autoconcepto	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones			/			/			/			/
		No tengo confianza en mí mismo(a).			/			/			/			/
		En mi vida no hago nada malo.			/			/			/			/
		Me tengo mucho respeto			/			/			/			/
		No me siento bien conmigo mismo(a).			/			/			/			/
		Nunca he mentado		/			/			/				/
		Me resulta difícil aceptarme tal como soy.			/			/			/			/
		Me siento feliz con el tipo de persona que soy.			/			/			/			/
		Estoy contento(a) con mi cuerpo.			/			/			/			/
		Estoy contento(a) en la forma que me veo.			/			/			/			/
		Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).			/			/			/			/
		Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.			/			/			/			/
		Auto-realización			/			/			/			/

		Me agradan las personas que conozco			/					/				/				/	
		Realmente no se para que soy bueno (a).			/					/					/				/
		He logrado muy poco estos últimos años			/					/					/				/
		No disfruto lo que hago			/					/					/				/
		No me entusiasman mucho mis intereses			/					/					/				/
		Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten			/					/					/				/
		Disfruto de las cosas que me interesan			/					/					/				/
		Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten	/							/					/				/
		No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.			/					/					/				/
		Prefiero un trabajo en el que se diga casi todo lo que tenga que hacer			/					/					/				/
	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías			/					/					/				/	
	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.			/					/					/				/	
	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).			/					/					/				/	
	Prefiero seguir a otros a ser líder			/					/					/				/	
	Tengo tendencia a depender de otros			/					/					/				/	
	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan			/					/					/				/	
	Interpersonal	Empatía	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás			/				/					/				/
			Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas	/					/						/				/

		Mis amigos me confían sus intimidades				/				/				/				/
		Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.				/				/				/				/
		Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo				/				/				/				/
		Me importa lo que le sucede a los demás.				/				/				/				/
		Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas				/				/		/		/				/
		Me es difícil ver sufrir la gente				/				/				/				/
		Intento no herir los sentimientos de los demás.				/				/				/				/
	Relaciones interpersonales	Soy incapaz de demostrar afecto				/				/				/				/
		Soy una persona bastante alegre y optimista				/				/				/				/
		Me resulta fácil hacer amigos(as).		/			/			/				/				/
		Soy una persona divertida				/				/				/				/
		Me es difícil llevarme con los demás				/				/				/				/
		Nada me perturba				/				/				/				/
		Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos				/		/		/				/				/
		Mantengo buenas relaciones con los demás				/				/				/				/
		Los demás opinan que soy una persona sociable				/				/				/				/
		No mantengo relación con mis amistades				/				/				/				/
	Responsabilidad social	Me gusta ayudar a la gente.				/				/				/				/
		No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen				/				/				/				/

Adaptabilidad		A la gente le resulta difícil confiar en mí.			/			/			/			/	
		Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones			/			/			/			/	
		Soy capaz de respetar a los demás			/			/			/			/	
		Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.			/			/			/			/	
	Solución de problemas	Para superar las actividades que se me presentan actué paso a paso			/			/			/			/	
		Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella			/			/			/			/	
		Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo			/			/			/			/	
		Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar			/			/			/			/	
		Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.			/			/			/			/	
		Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema			/			/			/			/	
		Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes			/			/			/			/	
		Por lo general me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema			/			/			/			/	
		Prueba de realidad	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)			/			/			/			/
			He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar			/			/			/			/

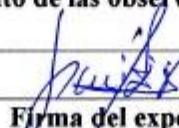
		La gente no comprende mi manera de pensar				/			/			/			/
		Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor				/			/			/			/
		Hago cosas muy raras				/			/			/			/
		Pienso bien de las personas				/			/			/			/
		Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías				/			/			/			/
		Percibo cosas extrañas que los demás no ven				/			/			/			/
		Tiendo a exagerar				/			/			/			/
		Nunca he violado la ley.				/			/			/			/
		Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender				/			/			/			/
		Soy capaz de fantasear para volverme en contacto con la realidad				/			/			/			/
		Soy una persona muy extraña.				/			/			/			/
		Me es difícil ser realista				/			/			/			/
	Flexibilidad	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.				/			/			/			/
		En general, me resulta difícil adaptarme.				/			/			/			/
		Me resulta difícil cambiar de opinión.				/			/			/			/
		Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.				/			/			/			/
		Puedo cambiar mis viejas costumbres				/			/			/			/
		En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana				/			/			/			/
		Me resulta difícil cambiar mis costumbres				/			/			/			/

Manejo de estrés	Tolerancia al estrés	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.				/				/				/				/		
		Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables				/				/				/					/	
		Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles				/				/				/					/	
		Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso				/				/				/					/	
		No puedo soportar el estrés				/				/				/					/	
		Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad				/				/				/					/	
		No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora				/				/				/					/	
		Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles				/				/				/					/	
		Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida				/				/				/					/	
		Creo en mi capacidad de manejar los problemas más difíciles				/				/				/					/	
		Me pongo ansioso (a).				/				/				/					/	
		Control de los impulsos	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo				/				/				/					/
			Cuando me acerco a hablar me resulta difícil detenerme				/				/				/					/
			Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas				/				/				/					/
	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					/				/				/					/	
	Soy impaciente					/				/				/					/	
	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.					/				/				/					/	
	Soy impulsivo(a).					/				/				/					/	
	Tengo mal carácter				/				/				/					/		

Estado de ánimo	Felicidad	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente				/				/				/				/	
		Es duro para mí disfrutar la vida			/				/			/			/				/
		Me es difícil sonreír			/				/			/			/				/
		Estoy contento(a) con mi vida			/				/			/			/				/
		Me deprimó			/				/			/			/				/
		No estoy muy contento (a) con mi vida			/				/			/			/				/
		Disfruto las vacaciones y los fines de semana			/				/			/			/				/
		Me gusta divertirme			/				/			/			/				/
	Optimismo	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.			/				/			/			/				/
		Generalmente espero lo mejor			/				/			/			/				/
		En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.			/				/			/			/				/
		No tengo días malos			/				/			/			/				/
		En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.			/				/			/			/				/
		En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.			/				/			/			/				/

OPINION DE APLICABILIDAD

- Procede su aplicación**
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- No procede su aplicación**

Trujillo 23 10/12/19	17841278		952220726
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

Observaciones:

.....

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Cárdenas Rodríguez, Karina</i>	<i>Docente</i>	Cuestionario para medir Inteligencia Emocional	Instrumento elaborado por la autora de la investigación
Título del estudio: Inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Inteligencia Emocional	Intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo	Nunca (1)				/				/				/				/
			Casi nunca (2)				/				/				/				/
			A veces (3)																
			Casi siempre (4)				/				/				/				/
			Siempre (5)				/				/				/				/
			Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos				/				/				/				/
			Reconozco con facilidad mis emociones.				/				/				/				/
			Me es difícil de compartir mis sentimientos más íntimos con los demás				/				/				/				/
			Me es difícil entender como me siento				/				/				/				/
			Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.				/				/				/				/
			Soy consciente de cómo me siento				/				/				/				/
Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza				/				/				/				/			
Creo que he perdido la cabeza				/				/				/				/			
Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).				/				/				/				/			
Me es difícil describir lo que siento				/				/				/				/			
Asertividad	No soy capaz de expresar mis ideas				/				/				/				/		

		Me agradan las personas que conozco			/			/			/			/
		Realmente no se para que soy bueno (a).			/			/			/			/
		He logrado muy poco estos últimos años			/			/			/			/
		No disfruto lo que hago			/			/			/			/
		No me entusiasman mucho mis intereses			/			/			/			/
		Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten			/			/			/			/
		Disfruto de las cosas que me interesan			/			/			/			/
		Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten			/			/			/			/
		No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.			/			/			/			/
		Prefiero un trabajo en el que se diga casi todo lo que tenga que hacer			/			/			/			/
	Independencia	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías			/			/			/			/
		Prefiero que otros tomen decisiones por mí.			/			/			/			/
		Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).			/			/			/			/
		Prefiero seguir a otros a ser líder			/			/			/			/
		Tengo tendencia a depender de otros			/			/			/			/
		Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan			/			/			/			/
		Soy incapaz de comprender como se sienten los demás			/			/			/			/
Interpersonal	Empatia	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas			/			/			/			/

Adaptabilidad		A la gente le resulta difícil confiar en mí.				/				/				/
		Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones				/				/				/
		Soy capaz de respetar a los demás				/				/				/
		Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.				/		/			/			/
	Solución de problemas	Para superar las actividades que se me presentan actuó paso a paso				/				/				/
		Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella				/				/				/
		Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo				/				/				/
		Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar	/							/				/
		Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.				/				/				/
		Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema				/				/				/
		Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes				/				/				/
		Por lo general me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema				/				/		/		
	Prueba de realidad	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)				/				/				/
		He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar				/				/				/

		La gente no comprende mi manera de pensar					/				/				/					/
		Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor					/				/				/					/
		Hago cosas muy raras					/				/				/					/
		Pienso bien de las personas					/				/				/					/
		Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías					/				/				/					/
		Percibo cosas extrañas que los demás no ven					/		/		/				/					/
		Tiendo a exagerar					/				/				/					/
		Nunca he violado la ley.					/				/				/					/
		Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender					/				/				/					/
		Soy capaz de fantasear para volverme en contacto con la realidad					/				/				/					/
		Soy una persona muy extraña.					/				/				/					/
		Me es difícil ser realista					/				/				/					/
	Flexibilidad	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					/				/				/					/
		En general, me resulta difícil adaptarme.					/				/				/					/
		Me resulta difícil cambiar de opinión.					/				/				/					/
		Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					/				/				/					/
		Puedo cambiar mis viejas costumbres					/				/				/					/
		En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana					/				/				/					/
		Me resulta difícil cambiar mis costumbres					/				/				/					/

		Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					/			/			/			/	
Manejo de estrés	Tolerancia al estrés	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables				/			/			/			/		
		Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles				/			/			/			/		
		Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso				/			/			/			/		
		No puedo soportar el estrés				/			/			/			/		
		Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad				/			/			/			/		
		No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora				/			/			/			/		
		Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles				/			/			/			/		
		Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida				/			/			/			/		
		Creo en mi capacidad de manejar los problemas más difíciles				/			/			/			/		
		Me pongo ansioso (a).				/			/			/			/		
		Control de los impulsos	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo				/			/			/			/	
			Cuando me acerco a hablar me resulta difícil detenerme				/			/			/			/	
	Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas					/			/			/			/		
	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					/			/			/			/		
	Soy impaciente					/			/			/			/		
	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.					/			/			/			/		
	Soy impulsivo(a).					/			/			/			/		
	Tengo mal carácter				/			/			/			/			

Estado de ánimo	Felicidad	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente				/			/			/			/
		Es duro para mí disfrutar la vida				/			/			/			/
		Me es difícil sonreír				/			/			/			/
		Estoy contento(a) con mi vida				/			/			/			/
		Me deprimó				/			/			/			/
		No estoy muy contento (a) con mi vida				/			/			/			/
		Disfruto las vacaciones y los fines de semana				/			/			/			/
		Me gusta divertirme				/			/			/			/
	Optimismo	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.				/			/			/			/
		Generalmente espero lo mejor				/			/			/			/
		En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.				/			/			/			/
		No tengo días malos				/			/			/			/
		En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.				/			/			/			/
		En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.				/			/			/			/

OPINION DE APLICABILIDAD

- Procede su aplicación**
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- No procede su aplicación**

Trujillo 02/10/2019	18169440		—
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

Observaciones:

.....

.....

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Armas Chang Juan Carlos</i>	<i>Docente -UCV</i>	Cuestionario para medir Inteligencia Emocional	Instrumento elaborado por la autora de la investigación
Título del estudio: Inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Inteligencia Emocional	Intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	Nunca (1)				/				/				/				/
			Reconozco con facilidad mis emociones.	Casi nunca (2)				/				/				/				/
			Me es difícil de compartir mis sentimientos más íntimos con los demás	A veces (3)				/				/				/				/
			Me es difícil entender como me siento	Casi siempre (4)				/				/				/				/
			Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	Siempre (5)				/				/				/				/
			Soy consciente de cómo me siento					/				/				/				/
			Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza					/				/				/				/
			Creo que he perdido la cabeza					/				/				/				/
			Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					/				/				/				/
			Me es difícil describir lo que siento					/				/				/				/
		Asertividad	No soy capaz de expresar mis ideas				/				/				/				/	

Estado de ánimo	Felicidad	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente				/				/				/				/
		Es duro para mí disfrutar la vida				/				/				/				/
		Me es difícil sonreír				/				/				/				/
		Estoy contento(a) con mi vida		/						/				/				/
		Me deprimó				/				/				/				/
		No estoy muy contento (a) con mi vida				/				/				/				/
		Disfruto las vacaciones y los fines de semana				/				/				/				/
		Me gusta divertirme				/				/				/				/
	Optimismo	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.				/				/				/				/
		Generalmente espero lo mejor				/				/				/				/
		En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.				/				/				/				/
		No tengo días malos				/				/				/				/
		En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.				/				/				/				/
		En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.				/				/				/				/

OPINION DE APLICABILIDAD

- Procede su aplicación**
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 23 04/19	18137231		988892284
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

Observaciones:

.....

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
CRUZADO VALLEJOs HANIS PEREGRINO	ESTADÍSTICO - ESSALUD	Cuestionario para medir Inteligencia Emocional	Instrumento elaborado por la autora de la investigación

Título del estudio: Inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2018.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA						
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Inteligencia Emocional	Intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	Nunca (1)				X											X				
			Reconozco con facilidad mis emociones.	Casi nunca (2)																	X		
			Me es difícil de compartir mis sentimientos más íntimos con los demás	A veces (3)																		X	
			Me es difícil entender como me siento	Casi siempre (4)																		X	
			Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	Siempre (5)																		X	
			Soy consciente de cómo me siento																				X
			Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza																				X
			Creo que he perdido la cabeza																				X
			Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).																				X
			Me es difícil describir lo que siento																				X
		Asertividad	No soy capaz de expresar mis ideas																			X	

Interpersonal	Independencia	Me agradan las personas que conozco				X				X				X			X
		Realmente no se para que soy bueno (a).				X				X				X			X
		He logrado muy poco estos últimos años				X				X				X			X
		No disfruto lo que hago				X				X				X			X
		No me entusiasman mucho mis intereses				X				X				X			X
		Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten				X				X				X			X
		Disfruto de las cosas que me interesan				X				X				X			X
		Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten				X				X				X			X
		No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.				X				X				X			X
		Prefiero un trabajo en el que se diga casi todo lo que tenga que hacer				X				X				X			X
	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías				X				X				X			X	
	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.				X				X				X			X	
	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).				X				X				X			X	
	Prefiero seguir a otros a ser líder				X				X				X			X	
	Tengo tendencia a depender de otros				X			X				X			X		
	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan				X				X				X			X	
	Empatía	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás				X				X				X			X
Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas					X				X				X			X	

		Mis amigos me confían sus intimidades					X			X				X				X
		Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					X			X				X				X
		Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo				X				X			X				X	
		Me importa lo que le sucede a los demás.				X				X			X				X	
		Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.				X				X			X				X	
		Me es difícil ver sufrir la gente				X				X			X				X	
		Intento no herir los sentimientos de los demás.				X				X			X				X	
	Relaciones interpersonales	Soy incapaz de demostrar afecto				X				X			X				X	
		Soy una persona bastante alegre y optimista				X				X			X				X	
		Me resulta fácil hacer amigos(as).				X				X			X				X	
		Soy una persona divertida				X				X			X				X	
		Me es difícil llevarme con los demás				X				X			X				X	
		Nada me perturba				X				X			X				X	
		Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos				X				X			X				X	
		Mantengo buenas relaciones con los demás				X				X			X				X	
		Los demás opinan que soy una persona sociable				X				X			X				X	
		No mantengo relación con mis amistades				X				X			X				X	
	Responsabilidad social	Me gusta ayudar a la gente.				X				X			X				X	
		No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen				X				X			X				X	

Adaptabilidad		A la gente le resulta difícil confiar en mí.				X					X							X		
		Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones			X				X			X						X		
		Soy capaz de respetar a los demás				X					X				X				X	
	Solución de problemas	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta le ley.				X					X				X				X	
		Para superar las actividades que se me presentan actuó paso a paso				X					X				X				X	
		Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella				X					X				X				X	
		Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo				X					X				X				X	
		Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar				X					X				X				X	
		Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.				X					X				X				X	
		Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema				X					X				X				X	
		Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes				X					X				X				X	
		Por lo general me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema				X					X				X				X	
		Prueba de realidad	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)				X					X				X				X
			He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar				X					X				X				X

Estado de ánimo	Felicidad	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente					X						X					X
		Es duro para mí disfrutar la vida					X						X					X
		Me es difícil sonreír					X						X					X
		Estoy contento(a) con mi vida					X						X					X
		Me deprimó					X						X					X
		No estoy muy contento (a) con mi vida					X						X					X
		Disfruto las vacaciones y los fines de semana					X						X					X
		Me gusta divertirme					X						X					X
		Optimismo	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					X					X					
	Generalmente espero lo mejor						X					X						X
	En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.						X					X						X
	No tengo días malos						X					X						X
	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.						X					X						X
	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.						X					X						X

OPINION DE APLICABILIDAD

- Procede su aplicación**
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- No procede su aplicación**

Trujillo	30/10/2019	17975557	<i>M. Cruzada</i>	992613011
Lugar y fecha		DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

Observaciones:

.....

.....

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Vigo López Wilmar	Docente	Cuestionario para medir Inteligencia Emocional	Instrumento elaborado por la autora de la investigación
Título del estudio: Inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA							
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Inteligencia Emocional	Intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	Nunca (1)				X				X				X				X				
			Reconozco con facilidad mis emociones.	Casi nunca (2)				X				X				X				X				
			Me es difícil de compartir mis sentimientos más íntimos con los demás	A veces (3)							X				X				X				X	
			Me es difícil entender como me siento	Casi siempre (4)				X				X				X				X				X
			Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	Siempre (5)				X				X				X				X				X
			Soy consciente de cómo me siento					X				X				X				X				X
			Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza					X				X				X				X				X
			Creo que he perdido la cabeza					X				X				X				X				X
			Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					X				X				X				X				X
			Me es difícil describir lo que siento					X				X				X				X				X
			Asertividad		No soy capaz de expresar mis ideas					X				X				X				X		

		Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir				X				X				X					X
		Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo				X				X				X					X
		Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.				X				X				X					X
		Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.				X				X				X					X
		Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.				X				X				X					X
		He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores				X				X				X					X
		Me es difícil hacer valer mis derechos				X				X				X					X
	Autoconcepto	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones				X				X				X					X
		No tengo confianza en mí mismo(a).				X				X				X					X
		En mi vida no hago nada malo.				X				X				X					X
		Me tengo mucho respeto				X				X				X					X
		No me siento bien conmigo mismo(a).				X				X				X					X
		Nunca he mentado				X				X				X					X
		Me resulta difícil aceptarme tal como soy.				X				X				X					X
		Me siento feliz con el tipo de persona que soy.				X				X				X					X
		Estoy contento(a) con mi cuerpo.				X				X				X					X
		Estoy contento(a) en la forma que me veo.				X				X				X					X
		Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).				X				X				X					X
		Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.				X				X				X					X

		Me agradan las personas que conozco				X					X				X				X
		Realmente no se para que soy bueno (a).				X					X				X				X
		He logrado muy poco estos últimos años				X					X				X				X
		No disfruto lo que hago				X					X				X				X
		No me entusiasman mucho mis intereses				X					X				X				X
		Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten				X					X				X				X
		Disfruto de las cosas que me interesan				X					X				X				X
		Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten				X					X				X				X
		No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.				X					X				X				X
		Prefiero un trabajo en el que se diga casi todo lo que tenga que hacer				X					X				X				X
		Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías				X					X				X				X
		Prefiero que otros tomen decisiones por mí.				X					X				X				X
		Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).				X					X				X				X
		Prefiero seguir a otros a ser líder				X					X				X				X
		Tengo tendencia a depender de otros				X					X				X				X
		Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan				X					X				X				X
	Interpersonal	Empatia				X					X				X				X
		Soy incapaz de comprender como se sienten los demás				X					X				X				X
		Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas				X					X				X				X

		La gente no comprende mi manera de pensar					X					X							X
		Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor					X					X							X
		Hago cosas muy raras					X					X							X
		Pienso bien de las personas					X					X							X
		Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías					X					X							X
		Percibo cosas extrañas que los demás no ven					X					X							X
		Tiendo a exagerar					X					X							X
		Nunca he violado la ley.					X					X							X
		Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender					X					X							X
		Soy capaz de fantasear para volverme en contacto con la realidad					X					X							X
		Soy una persona muy extraña.					X					X							X
		Me es difícil ser realista					X					X							X
	Flexibilidad	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					X					X							X
		En general, me resulta difícil adaptarme.					X					X							X
		Me resulta difícil cambiar de opinión.					X					X							X
		Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					X					X							X
		Puedo cambiar mis viejas costumbres					X					X							X
		En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana					X					X							X
		Me resulta difícil cambiar mis costumbres					X					X							X

Estado de ánimo	Felicidad	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente				X					X							X	
		Es duro para mí disfrutar la vida				X					X								X
		Me es difícil sonreír				X					X								X
		Estoy contento(a) con mi vida				X					X								X
		Me deprimó				X					X								X
		No estoy muy contento (a) con mi vida				X					X								X
		Disfruto las vacaciones y los fines de semana				X					X								X
		Me gusta divertirme				X					X								X
	Optimismo	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.				X					X								X
		Generalmente espero lo mejor				X					X								X
		En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.				X					X								X
		No tengo días malos				X					X								X
		En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.				X					X								X
		En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.				X					X								X

OPINION DE APLICABILIDAD

- Procede su aplicación**
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- No procede su aplicación**

Trujillo 29/10/2019	18032320		934604392
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

Observaciones:

.....

Anexo 05

Cuestionario para medir el estrés laboral

El presente cuestionario es para evaluar el estrés laboral en las enfermeras en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2018, su respuesta será de gran ayuda por lo que agradezco se sirva contestar con veracidad las siguientes preguntas. Estos datos se tratarán de modo confidencial y con fines más que académicos.

Marque con una (X) en el recuadro que crea conveniente, para tal efecto encontrará 5 diferentes estimaciones:

Categoría	Valor
Nunca	1
Casi nunca	5
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
1	¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?					
2	¿Cuándo termino mi jornada de trabajo me siento vacío?					
3	¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado?					
4	¿Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa?					
5	¿Siento que mi trabajo me está desgastando?					
6	¿Me siento frustrado en mi trabajo?					
7	¿Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo?					
8	¿Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa?					
9	¿Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades?					
10	¿Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales?					
11	¿Siento que me he hecho más duro con la gente?					
12	¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?					
13	¿Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes?					
14	¿Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas?					
15	¿Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes?					
16	¿Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes?					
17	¿Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo?					

18	¿Me siento con mucha energía en mi trabajo?					
19	¿Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes?					
20	¿Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes?					
21	¿Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo?					
22	¿Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada?					

Anexo 06. Ficha de Validación – Estrés Laboral

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ZALDIVARO J'ANGELO J. RAFAEL	PROFESIONAL - ESSALUD	Cuestionario para medir Estrés Laboral	Instrumento elaborado por la autora de la investigación
Título del estudio: Inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lázarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Estrés Laboral	Desgaste emocional	Sentimiento de agotamiento laboral	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Nunca (1)				/			/			/			/			
				Casi nunca (2)														/		
		Sentimiento de estar acabado al final de la jornada	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	A veces (3)				/		/			/					/		
				Casi siempre (4)															/	
		Sentimiento de fatiga ante un nuevo día de trabajo	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	Siempre (5)				/		/			/					/		
								/		/			/					/		
		Sentimiento de estrés causado por el trabajo diario	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					/		/			/					/		
			Siento que mi trabajo me está desgastando					/		/			/					/		
	Me siento frustrado en mi trabajo					/		/			/					/				
	Sentimiento de estar quemado por el trabajo.	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo				/		/			/					/				
		Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa				/		/			/					/				

		Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades				/			/			/			/
Despersonalización	Pérdida del interés laboral	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales				/			/			/			/
	Pérdida del entusiasmo laboral	Siento que me he hecho más duro con la gente				/			/			/			/
	No ser molestado mientras trabaja	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente				/			/			/			/
	Cinismo acerca del valor del trabajo	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes				/			/			/			/
	Dudas sobre la valía del trabajo	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas				/			/			/			/
	Creencia de tener capacidad en la resolución de problemas laborales	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes				/			/			/			/
Realización personal	Sentimiento de contribución eficaz en la organización	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo				/			/			/			/
	Creencia de ser bueno en su trabajo	Me siento con mucha energía en mi trabajo				/			/			/			/
		Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes				/			/			/			/
	Sentimiento de realización en el trabajo	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes				/			/			/			/
	Pensamiento de haber realizado	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo				/			/			/			/

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Cárdenas Rodríguez, Karina</i>	<i>Docente</i>	Cuestionario para medir Estrés Laboral	Instrumento elaborado por la autora de la investigación
Título del estudio: Inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

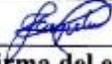
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Estrés Laboral	Desgaste emocional	Sentimiento de agotamiento laboral	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Nunca (1)				/				/								/	
		Sentimiento de estar acabado al final de la jornada	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	Casi nunca (2)				/				/				/				/	
		Sentimiento de fatiga ante un nuevo día de trabajo	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	A veces (3)			/				/				/				/		
		Sentimiento de estrés causado por el trabajo diario	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	Casi siempre (4)			/				/				/				/		
		Sentimiento de estar quemado por el trabajo.	Siento que mi trabajo me está desgastando	Me siento frustrado en mi trabajo	Siempre (5)			/				/				/				/	
			Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa				/				/				/				/	
								/				/				/				/	
								/				/				/				/	

		Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades				/				/				/				/	
Despersonalización	Pérdida del interés laboral	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales				/				/				/				/	
	Pérdida del entusiasmo laboral	Siento que me he hecho más duro con la gente				/				/				/				/	
	No ser molestado mientras trabaja	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente				/				/				/				/	
	Cinismo acerca del valor del trabajo	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes				/				/				/				/	
	Dudas sobre la valía del trabajo	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas				/				/				/				/	
Realización personal	Creencia de tener capacidad en la resolución de problemas laborales	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes				/				/				/				/	
	Sentimiento de contribución eficaz en la organización	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo				/				/				/				/	
	Creencia de ser bueno en su trabajo	Me siento con mucha energía en mi trabajo Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes				/				/				/				/	
	Sentimiento de realización en el trabajo	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes				/				/				/				/	
	Pensamiento de haber realizado	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo				/				/				/				/	

	cosas que valen la pena																			
	Sentimiento de eficacia en su trabajo	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada			/		/		/		/									

OPINION DE APLICABILIDAD

- Procede su aplicación**
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- No procede su aplicación**

Trujillo 02/10/2019	18169440		—
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

Observaciones:

.....

.....

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Armas Chang Juan Carlos	Docente -UCV	Cuestionario para medir Estrés Laboral	Instrumento elaborado por la autora de la investigación
Título del estudio: Inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Estrés Laboral	Desgaste emocional	Sentimiento de agotamiento laboral	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Nunca (1)				/				/				/				/	
		Sentimiento de estar acabado al final de la jornada	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	Casi nunca (2)				/				/				/				/	
		Sentimiento de fatiga ante un nuevo día de trabajo	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	A veces (3)				/				/				/				/	
		Sentimiento de estrés causado por el trabajo diario	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	Casi siempre (4)				/				/				/				/	
					Siento que mi trabajo me está desgastando				/				/				/				/
					Me siento frustrado en mi trabajo				/				/				/				/
		Sentimiento de estar quemado por el trabajo.	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	Siempre (5)				/				/				/				/	
			Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					/				/				/				/	

		Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades				/			/			/			/
Despersonalización	Pérdida del interés laboral	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales				/			/			/			/
	Pérdida del entusiasmo laboral	Siento que me he hecho más duro con la gente				/			/			/			/
	No ser molestado mientras trabaja	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente				/			/			/			/
	Cinismo acerca del valor del trabajo	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes				/			/			/			/
	Dudas sobre la valía del trabajo	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas				/			/			/			/
	Realización personal	Creencia de tener capacidad en la resolución de problemas laborales	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes				/			/			/		
Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes						/			/			/			/
Sentimiento de contribución eficaz en la organización		Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo				/			/			/			/
Creencia de ser bueno en su trabajo		Me siento con mucha energía en mi trabajo				/			/			/			/
		Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes				/			/			/			/
Sentimiento de realización en el trabajo		Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes				/			/			/			/
Pensamiento de haber realizado		Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo				/			/			/			/

	cosas que valen la pena																		
	Sentimiento de eficacia en su trabajo	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada				✓			✓				✓						✓

OPINION DE APLICABILIDAD

- Procede su aplicación
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
- No procede su aplicación

Trujillo 23/04/19	18137231		988892284
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

Observaciones:

.....

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
CRUZADO VALLEJOS MARÍA PERALPINO	ESTADÍSTICO - ESSALUD	Cuestionario para medir Estrés Laboral	Instrumento elaborado por la autora de la investigación
Título del estudio: Inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Estrés Laboral	Desgaste emocional	Sentimiento de agotamiento laboral	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Nunca (1)				X				X				X				X
				Casi nunca (2)																
		Sentimiento de estar acabado al final de la jornada	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	A veces (3)			X				X				X					X
				Casi siempre (4)																
		Sentimiento de fatiga ante un nuevo día de trabajo	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	Siempre (5)			X				X				X					X
								X			X				X					X
		Sentimiento de estrés causado por el trabajo diario	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa Siento que mi trabajo me está desgastando				X				X				X					X
			Me siento frustrado en mi trabajo				X				X				X					X
	Sentimiento de estar quemado por el trabajo.	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa			X				X				X					X		
					X				X				X					X		

		Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades				X			X			X				X	
Despersonalización	Pérdida del interés laboral	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales				X			X			X				X	
	Pérdida del entusiasmo laboral	Siento que me he hecho más duro con la gente				X		X			X					X	
	No ser molestado mientras trabaja	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente				X		X			X					X	
	Cinismo acerca del valor del trabajo	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes				X		X			X					X	
	Dudas sobre la valía del trabajo	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas				X		X			X					X	
	Realización personal	Creencia de tener capacidad en la resolución de problemas laborales	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes				X		X			X					X
Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes						X		X			X					X	
Sentimiento de contribución eficaz en la organización		Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo				X		X			X					X	
Creencia de ser bueno en su trabajo		Me siento con mucha energía en mi trabajo				X		X			X						X
		Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes				X		X			X						X
Sentimiento de realización en el trabajo		Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes				X		X			X						X
Pensamiento de haber realizado		Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo				X		X			X						X

	cosas que valen la pena																		
	Sentimiento de eficacia en su trabajo	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada				X			X					X					X

OPINION DE APLICABILIDAD

- Procede su aplicación**
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- No procede su aplicación**

Trujillo 30/10/2019	17975557	M. Guadalupe	992613011
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

Observaciones:

.....

.....

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Vigo López Wilmar	Docente	Cuestionario para medir Estrés Laboral	Instrumento elaborado por la autora de la investigación

Título del estudio: Inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2018.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Estrés Laboral	Desgaste emocional	Sentimiento de agotamiento laboral	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Nunca (1)																
				Casi nunca (2)				X				X				X				X
		Sentimiento de estar acabado al final de la jornada	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	A veces (3)				X				X				X				X
				Casi siempre (4)				X				X				X				X
		Sentimiento de fatiga ante un nuevo día de trabajo	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	Siempre (5)				X				X				X				X
		Sentimiento de estrés causado por el trabajo diario	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					X				X				X				X
			Siento que mi trabajo me está desgastando					X				X				X				X
			Me siento frustrado en mi trabajo					X				X				X				X
Sentimiento de estar quemado por el trabajo.	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					X				X				X				X		
	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					X				X				X				X		

Anexo 07. Base de datos de las fichas de validación para la V-Aiken

V- Aiken - Inteligencia Emocional

	Juez 1				Juez 2				Juez 3				Juez 4				Juez 5				V-Aiken suficiencia	V-Aiken Claridad	V-Aiken Coherencia	V-Aiken Relevancia	V-Aiken	
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia						
Item 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	0.95	0.95	1.00	1.00	0.98	
Item 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	0.95	1.00	1.00	0.95	0.98	
Item 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1.00	1.00	0.95	1.00	0.99	
Item 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
																									V-Aiken	1.00

V- Aiken – Estrés Laboral

	Juez 1				Juez 2				Juez 3				Juez 4				Juez 5				V-Aiken	V-Aiken	V-Aiken	V-Aiken	V-Aiken	
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		
Item 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
item 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
Item 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
																									V-Aiken	1.00

Anexo 08. Bases de datos para la confiabilidad (índice de Alpha Cronbach)

Alpha Cronbach – Inteligencia Emocional

Encuesta	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I127	I128	I129	I130	I131	I132	I133	Total
1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	309.00
2	3	3	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	5	2	2	1	3	310.00
3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	310.00
4	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	4	4	4	5	5	5	3	388.00
5	1	3	2	3	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	1	3	4	4	3	4	3	5	388.00
6	3	1	3	1	2	1	3	2	3	3	1	1	3	1	2	2	2	1	2	3	3	1	278.00
7	3	2	2	2	1	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	271.00
8	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	309.00
9	3	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	3	2	3	3	4	3	309.00
10	2	1	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	4	2	3	2	1	308.00
11	2	2	2	1	2	2	3	3	1	3	1	1	2	1	2	5	4	4	2	4	3	5	336.00
12	1	1	2	3	1	1	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	5	333.00
13	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	3	1	2	1	1	5	5	5	5	3	3	3	380.00
14	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	4	3	3	5	5	5	4	388.00
136	5	3	5	5	2	4	2	3	1	1	3	4	3	5	1	2	3	2	3	2	2	3	356.00
137	1	3	1	1	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	1	1	264.00
138	1	5	5	3	2	5	3	5	5	1	4	2	5	1	4	1	3	3	1	3	3	1	344.00
139	4	5	5	4	2	3	5	3	1	2	2	5	3	5	1	3	2	3	2	2	1	3	353.00
140	5	4	4	3	3	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	2	5	4	2	5	2	3	492.00
Varianza	1.55	1.18	1.27	1.5	1.46	1.34	1.56	1.5	1.59	1.37	1.26	1.32	1.25	1.5	1.7	1.43	1.35	1.85	1.44	1.64	1.84	1.51	

K	133.000
ΣVi	204.29
Vt	4706.34

seccion 1	1.008
seccion 2	0.957
absoluto s2	0.957

α =	0.964
-----	-------

$$\alpha = \frac{k}{k-1} [1 - \sum Vi/Vt]$$

Alpha Cronbach – Estrés Laboral

Encuesta	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	Total
1	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	4	5	4	4	5	3	4	88.00
2	5	5	5	5	4	3	4	3	5	2	5	2	2	2	5	3	5	3	5	4	3	4	84.00
3	3	3	3	5	4	4	5	3	4	1	1	3	2	1	3	4	5	4	3	3	5	5	74.00
4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	2	5	2	2	4	4	5	4	5	3	5	3	84.00
5	3	4	3	4	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	83.00
6	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	88.00
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	3	5	4	4	4	3	4	3	94.00
8	5	5	5	5	4	5	3	5	4	1	1	3	2	3	5	4	4	3	4	5	4	5	85.00
9	3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	2	2	3	3	4	5	5	5	4	3	5	4	88.00
10	4	4	5	4	3	3	5	4	4	2	3	2	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	82.00
11	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	4	3	86.00
12	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	4	89.00
13	3	3	4	5	3	4	4	3	3	1	2	1	2	1	5	5	5	3	3	3	4	5	72.00
14	3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	2	4	5	5	5	4	3	3	5	83.00
15	3	3	4	5	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	5	4	4	4	3	5	74.00
136	3	5	5	2	3	3	2	1	1	1	4	3	5	4	1	3	4	2	3	3	5	3	66.00
137	3	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	1	42.00
138	3	4	4	5	4	5	4	5	2	2	4	5	5	3	5	5	4	4	4	2	2	5	86.00
139	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	3	5	5	3	4	88.00
140	5	5	5	5	3	5	3	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	3	5	3	3	3	87.00
Varianza	1.87	1.55	1.7	1.49	1.51	1.72	1.57	1.59	1.68	1.63	1.48	1.73	1.4	1.69	1.64	1.51	1.47	1.53	1.59	1.55	1.67	1.43	

K	22.000
∑Vi	35.013
Vt	216.537

seccion 1	1.048
seccion 2	0.838
absoluto s2	0.838

α =	0.878
-----	-------

$$\alpha = \frac{k}{k-1} [1 - \sum Vi/Vt]$$

Anexo 09.

Prueba de normalidad

Se ha establecido que la investigación es no experimental; para comprobar la distribución de normalidad de los datos se aplica la prueba de *Kolmogorov-Smirnov*; para una muestra mayor de 50 ($n > 50$); la misma que plantea las siguientes hipótesis:

Ho: Los datos vienen de una distribución normal.

Ha: Los datos no vienen de una distribución normal.

Si el p-valor < 0.05 (nivel de significancia) Se rechaza la hipótesis nula.

Si el p-valor > 0.05 (nivel de significancia) Se acepta la hipótesis nula.

Tabla 3.5

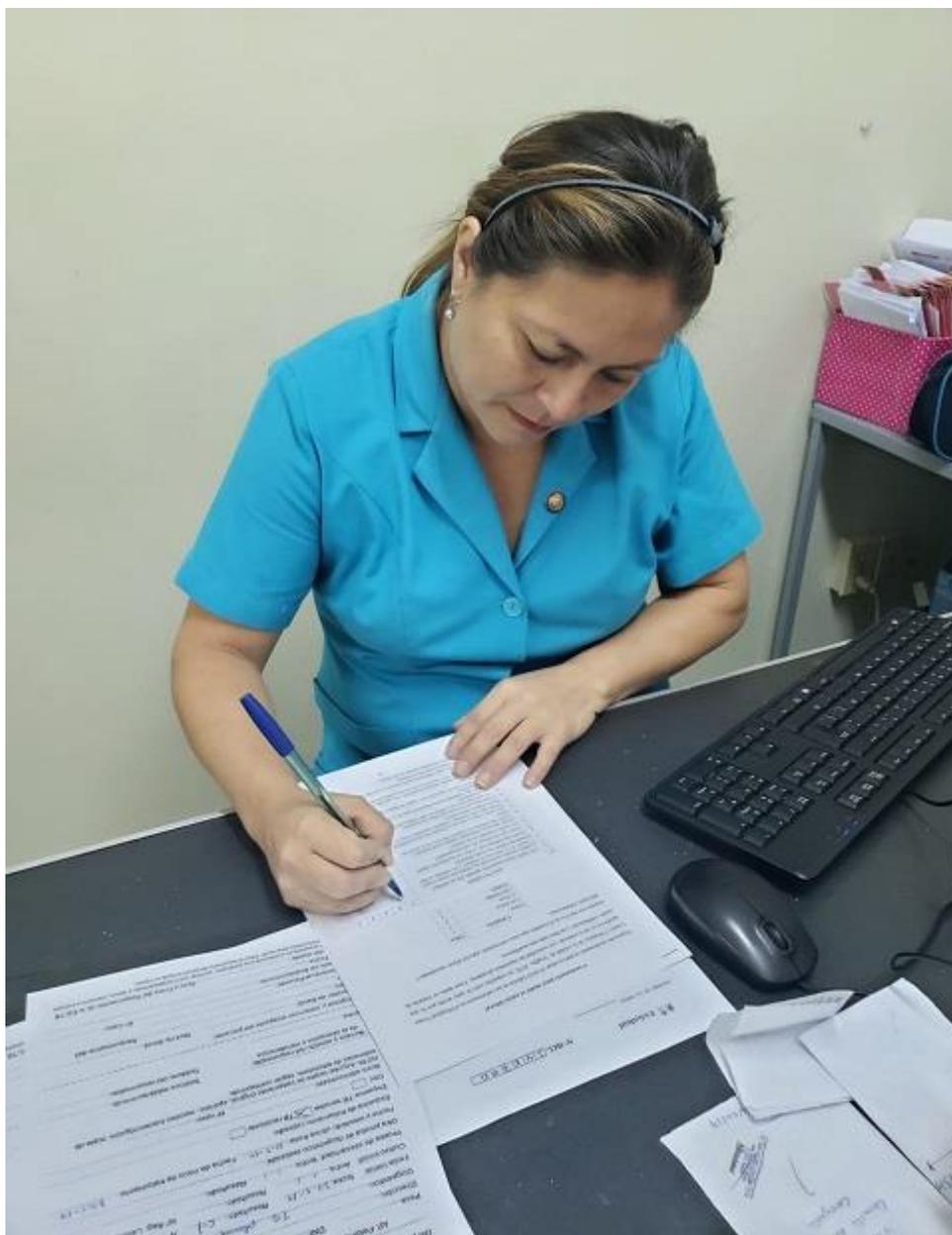
Presentación del coeficiente de normalidad de la prueba de Kolmogorov-Smirnov de los datos de las variables inteligencia emocional y estrés laboral.

	Estadístico	gl	p-valor
Inteligencia emocional (Agrupada)	0.134	140	0.000
Estrés laboral (Agrupada)	0.200	140	0.000

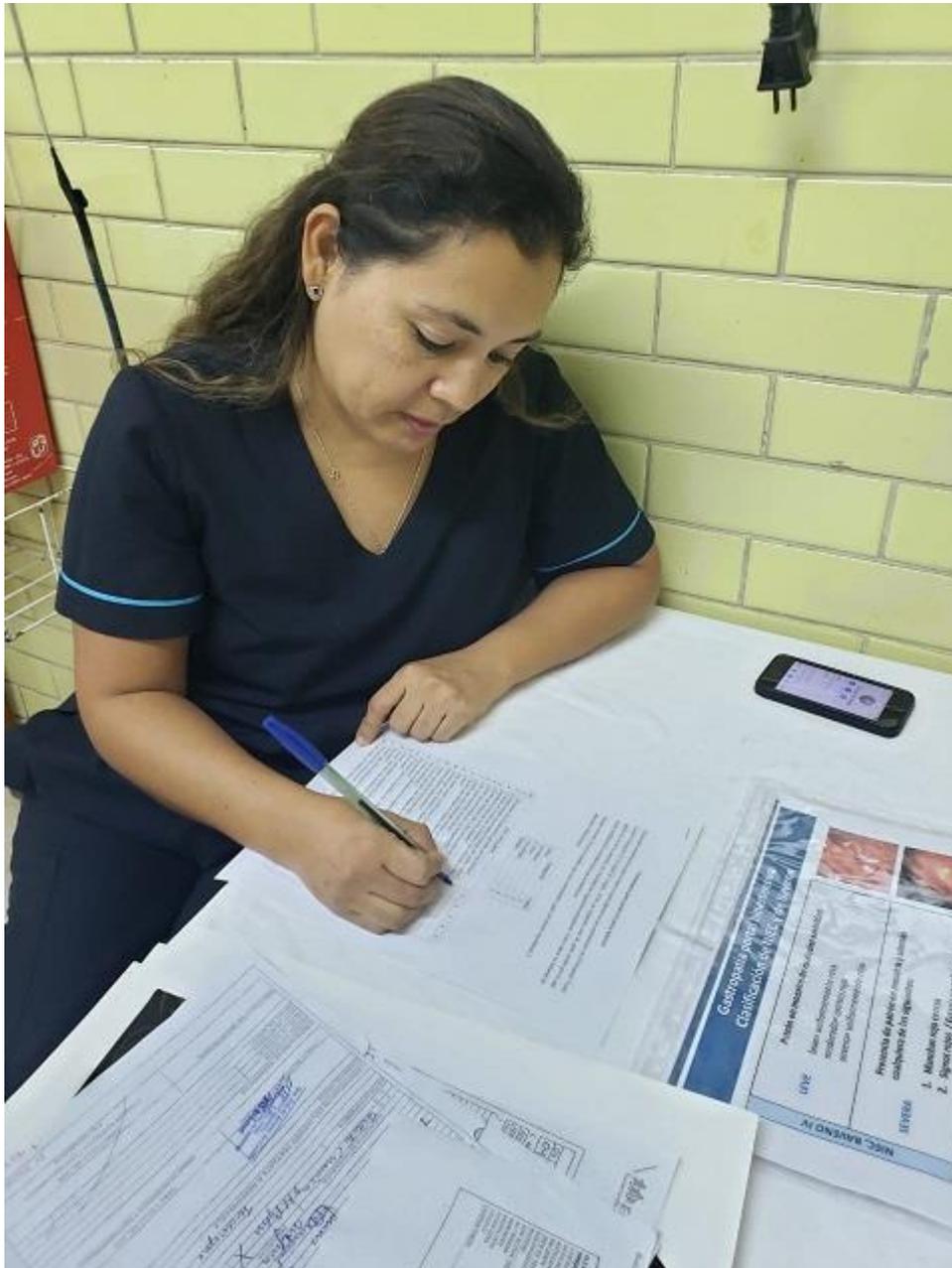
Nota: Determinado el coeficiente de significación estadística de la variable inteligencia emocional p-valor = 0.000 que es menor al valor crítico esperado de 0.05; se establece que los datos no proceden de una distribución normal; en la variable estrés laboral p-valor = 0.000 es menor al valor crítico esperado 0.05, se establece que la distribución de los datos no proceden de una distribución normal, por lo tanto, para el análisis inferencial se aplicará el coeficiente de correlación de *Rho-Spearman*.

Anexo 10.

Evidencias



Lcda. en enfermería que brinda atención en el Programa de TBC y VIH de la consulta externa del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.



Lcda. En enfermería que brinda atención en el Servicio de Endoscopias Altas y Bajas de la consulta externa del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.



Lcda. en enfermería que desarrolla funciones administrativas en la Coordinación de la Jefatura de Enfermería de Consulta Externa del Hospital Víctor Lazarte Echegaray.