



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de obstetricia de  
un hospital de Nuevo Chimbote, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Rodriguez Valderrama, Nelida Aurelia (orcid.org/0000-0002-7324-7990)

**ASESORES:**

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dra. Gómez Bedia, Karla katiushka (orcid.org/0000-0001-7298-502X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**CHIMBOTE - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Mi tesis la dedico con todo mi amor a mis padres, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; porque han fomentado en mí el deseo de superación y triunfo en la vida.

A Dios por darme vida, salud y sabiduría a lo largo del estudio de la maestría.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a Dios, por otorgarme la oportunidad de vivir, por mantenerme saludable y por guiar mi camino con su divina influencia, permitiéndome superar los desafíos que se presentan diariamente. Su fuerza me fortalece y me impulsa a esforzarme constantemente para ser una mejor persona y alcanzar mis objetivos, contribuyendo así al valor que apporto a la sociedad.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de dato	20
3.5. Procedimiento	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50

## ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Correlación Rho Spearman entre la inteligencia emocional y estrés laboral en personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023	24
Tabla 2	Nivel de inteligencia emocional en personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023	25
Tabla 3	Nivel de estrés laboral en personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023	26
Tabla 4	Correlación Rho Spearman entre la variable inteligencia emocional y el clima organizacional personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023	27
Tabla 5	Correlación Rho Spearman entre la variable inteligencia emocional y la estructura organizacional personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023	28
Tabla 6	Correlación Rho Spearman entre la variable inteligencia emocional y el territorio organizacional personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023	29
Tabla 7	Correlación Rho Spearman entre la variable inteligencia emocional y la tecnología que usa el personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023	30
Tabla 8	Correlación Rho Spearman entre la variable inteligencia emocional y la influencia del líder en el personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023	31
Tabla 9	Correlación Rho Spearman entre la variable inteligencia emocional y la falta de cohesión del personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023	32
Tabla 10	Correlación Rho Spearman entre la variable inteligencia emocional y respaldo del grupo al personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023	33

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Esquema correlacional	16

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera se relaciona la inteligencia emocional y estrés laboral en personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023. Siendo este un estudio de tipo cuantitativo, de diseño correlacional, para el cual se ha tomado en cuenta una muestra de 50 participantes; para recopilar la información se aplicó como instrumento un cuestionario de 50 preguntas en escala Likert. Los resultados fueron que: El nivel de inteligencia emocional que presentó el personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, fue alto con el 86,0%; el nivel de estrés laboral presentando por personal fue alto con un 92,0%. A su vez se demostró que existe relación entre la inteligencia emocional y las dimensiones del estrés laboral; con un coeficiente de correlación baja, a diferencia de la relación con la estructura organizacional el cual fue positiva moderada. Se concluye que, sí existe correlación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en personal de obstetricia, debido a que la significancia bilateral fue de  $0,031 < 0,05$ ; además se obtuvo un coeficiente de correlación de  $0,306^*$ , evidenciando así una correlación positiva baja.

**Palabras clave:** Estrés laboral, inteligencia emocional, personal de obstetricia.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and work stress in obstetrics personnel of a hospital in Nuevo Chimbote, 2023. This is a quantitative study, of correlational design, for which a sample of 50 participants was taken into account; a questionnaire of 50 questions on a Likert scale was applied as an instrument to collect the information. The results were that: The level of emotional intelligence presented by the obstetrics personnel of a hospital in Nuevo Chimbote, was high with 86.0%; the level of work stress presented by personnel was high with 92.0%. At the same time, it was found that there is a relationship between emotional intelligence and the dimensions of work stress; with a low coefficient of coincidence, a difference in the relationship with the organizational structure which was moderately positive. It is concluded that there is a connection between emotional intelligence and work stress in obstetric personnel, since the bilateral significance was  $0.031 < 0.05$ ; in addition, a connection coefficient of  $0.306^*$  was obtained, thus showing a low positive connection.

**Keywords:** Work stress, emotional intelligence, obstetric personnel.



## I. INTRODUCCIÓN

Dentro de un marco actual, todas las personas hemos experimentado situaciones de estrés, y cuando nos damos cuenta de que esta enfermedad siempre fue parte de nuestra vida diaria y que es la respuesta natural del cuerpo a situaciones en las que somos capaces de completar una tarea en un determinado tiempo o en forma de defensa frente al peligro que se presenta en los diversos ambientes donde se desarrolla el hombre. Sin embargo, cuando los niveles de estrés comienzan a mantenerse y aumentar, se vuelven crónicos, lo que lleva a un desgaste emocional y físico. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), afirma esta enfermedad en el trabajo afecta a cuarenta millones de empleados solo en la Unión Europea, pero solo 26 millones de instituciones europeas han tomado medidas o acciones para reducirlo, en este sentido según el OIT, la elevación progresiva de la competitividad, las mayores expectativas sobre la eficiencia/productividad y largas horas de trabajo generan que los ambientes de trabajo sean cada vez más estresantes.

Por otro lado, es muy útil la aplicabilidad de la inteligencia emotiva en el entorno laboral de un obstetra, es decir, tener los conocimientos necesarios para gestionar adecuadamente los sentimientos y emociones que surgen durante la práctica del cuidado se posiciona como algo fundamental a la hora de evitar estrés, y enfermedades relacionadas con la ansiedad, como el agotamiento. La modulación emocional en respuesta al estrés es fundamental para adaptarse a las múltiples situaciones por las que debe pasar una obstetra, desde los múltiples turnos hasta el cuidado de la paciente en toda etapa de su vida (Castillo et al., 2021).

Un obstetra que basa sus principios en la inteligencia emocional aumenta significativamente el nivel de percepción del paciente como persona cercana, amable, agradable y atenta. Fomentan y penetran a un nivel más alto de confianza; al enfatizar implícitamente esto al paciente, confía plenamente en su profesional de referencia, mejora la retroalimentación y proporciona datos objetivos y subjetivos para realizar una evaluación general que permite el uso de herramientas, la planificación de objetivos y resultados de atención más adecuados; sin embargo, varios estudios han demostrado que en las instalaciones médicas, los trabajadores

que laboran tienen problemas de empatía, falta de liderazgo, lo que genera un ambiente de estrés que les impide mejorar la productividad laboral (Patlán, 2019).

Por ejemplo, en el contexto de España se ha descubierto que se tiene asociatividad de significancia entre la inteligencia emotiva y el estrés en el entorno de trabajo experimentado por las enfermeras que trabajan en servicios de urgencias hospitalarias. Esto implica que los profesionales que tienen un mayor equilibrio emocional tienden a ser más flexibles al expresar sus emociones. Además, un estudio llevado a cabo en este país también reveló que los profesionales de urgencias presentan indicativos altos de inteligencia de índole emocional obtienen mejores resultados tanto a nivel individual como organizacional (García, 2019). En el caso de Perú, de acuerdo a información distribuida por el ente nacional de salud en 2021, se estima que el 52% del grupo poblacional de Lima metropolitana evidencia niveles moderados a severos de estrés. Por ello, es relevante, hacer mención que el estrés en sí mismo no es una deficiencia, sino que puede convertirse en un problema de la mente cuando un individuo estresado comienza a experimentar síntomas de intranquilidad y depresión (Abarca et al., 2021).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016), se establece que los indicativos relevantes causantes de estrés laboral son elementos psicosociales asociados a la organización del trabajo, la planificación laboral y las condiciones de empleo. Aunque el impacto y los efectos del estrés varían en cada individuo, se ha demostrado que puede tener consecuencias adversas para la salud, incluyendo enfermedades mentales, cardiovasculares/cerebrovasculares, musculoesqueléticas y reproductivas. Además, el estrés en el entorno laboral puede dar lugar a una serie de problemas de comportamiento, como el abuso de alcohol y drogas, el hábito frecuente de fumar, un estilo de vida sedentario y trastornos del sueño.

A nivel local en el distrito de Chimbote se observa que en el hospital el personal de obstetricia carece de liderazgo, empatía, flexibilidad y determinación para comprender mejor a los miembros de su equipo, lo que provoca que los demás integrantes de la institución realicen un trabajo estresante. Además, se observa que los factores que ocasionan el estrés en el hospital de Nuevo Chimbote se deben

muchas veces a que el personal se encuentra sobrecargado de trabajo, tienen tareas inmanejables, ambigüedad en las funciones, así como conflictos entre roles y responsabilidades laborales, a su vez atraviesan por problemas familiares. Por ello, es necesario contar con una adecuada inteligencia emocional, que posibilite el manejo del estrés y la diversidad situacional que se evidencian en los trabajadores de la salud. En este sentido, la formulación del enunciado será: ¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de Obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023?

Este estudio es de importancia social, ya que en estos tiempos de crisis social es donde la parte emocional se ve afectada por diversos factores, la obstetra es quien atiende a una gran cantidad de pacientes, con la ayuda de este estudio se podrá determinar si la inteligencia ayuda en la reducción del estrés laboral y apoyarán la formación de habilidades interpersonales que apoyen la toma de decisiones adecuadas para una actuación eficaz y así brindar al paciente los cuidados necesarios. Por su importancia práctica, permitirá realizar la valoración del nivel y relación de inteligencia emocional y estrés laboral que atraviesan los obstetras del nosocomio de Nuevo Chimbote, mientras que estos resultados servirán como fuente de consulta para estudios posteriores, donde como parte de sus planes estratégicos, ayudan a construir comportamientos que ayuden a reducir el estrés laboral en los talentos humanos pertenecientes a maternidad que se enfrenta a situaciones que ponen a prueba su capacidad de reacción a diario. Tiene importancia teórica porque aportará conocimientos actuales sobre la inteligencia emocional y el estrés en el trabajo. También tendrá trascendencia metodológica, ya que permitirá utilizar una herramienta que contribuya al plan estratégico para la reducción y prevención del estrés organizacional en el colaborador sanitario.

De esta manera se plantea los objetivos del estudio, el objetivo general determinar de qué manera se relaciona la inteligencia emocional y estrés laboral en personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023; de esta misma manera los objetivos específicos identificar el nivel de inteligencia emocional en personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote , 2023; identificar el nivel de estrés laboral en personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023; así mismo, relacionar la inteligencia emocional con las dimensiones del estrés

laboral en personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023. Se ha formulado la siguiente hipótesis afirmativa  $H_1$ : Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote y como hipótesis nula  $H_0$ : No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y estrés laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

En el plano internacional, Quiliano y Quiliano (2020) quienes realizaron una investigación en Chile para determinar si la inteligencia emocional se corresponde positivamente con el estrés académico de los alumnos, fue descriptivo, participaron 30 personas. Su resultado fue que el 47% alcanzó la categoría promedio en inteligencia interpersonal, el 43% en inteligencia interpersonal muy baja, el 47% en nivel de alto de estrés, el 37% consideran que no se sienten que sus compañeros no son empáticos, estos resultados en su estudio demostraron que lo emocional puede afectar negativamente la salud, el aprendizaje, el trabajo colaborativo y fundamentalmente el rendimiento académico.

Por su parte, Castillo y Males (2022) realizaron una investigación que tuvo como finalidad de analizar de qué forma la inteligencia emocional presenta asociatividad con el estrés laboral en el contexto de trabajo de los colaboradores médicos del hospital San Luis de Otavalo, la investigación aplica una metodología de alcance correlacional, con enfoque en la rama cuantitativa, de campo y tipo bibliográfico, el diseño fue experimental, transversal, para recabar la información se buscó la participaron 148 colaboradores médicos, con la aplicabilidad de los instrumento se encontraron los siguientes resultados: En base al indicativo de precisión emocional de la inteligencia emotiva se encontró un valor de  $\bar{X}$  2.79; en cuanto al nivel de estrés en el en el ambiente laboral, se halló un nivel bajo de estrés el cual esta se representa con un 51.4%; además se observó una correlación negativa de nivel bajo con un valor de (0,172), lo que puede significar que un aumento del nivel de inteligencia emocional se asocia a una disminución del estrés organizacional.

En su estudio, Martínez (2021) llevó a cabo una investigación con la finalidad de examinar la función moderadora de la inteligencia emocional en situaciones de estrés en el trabajo en el departamento adquisitivo de la UNAN-Managua. Se llevó a cabo en forma experimental y reveló algunos hallazgos significativos. En primer lugar, se encontró que los trabajadores prestan atención a sus sentimientos, emociones y estados de ánimo, y la mayoría expresó su satisfacción con el trabajo que realizan. Sin embargo, se observó una falta de habilidades para gestionar el estrés laboral. Además, se concluyó que no existe

una política específica para reducir el estrés organizacional, y aunque algunos afirmaron que la institución implementó acciones en el marco de una organización saludable, estas medidas no estaban correlacionadas ni consideradas desde la perspectiva del manejo de la inteligencia emocional del grupo colaborador. Por lo tanto, se afirma que las capacidades de inteligencia emocional, que están relacionadas con otros aspectos de la salud mental de los empleados, pueden contribuir a la reducción del estrés laboral.

En su artículo, Mesa (2020) llevó a cabo un estudio con el propósito de examinar la asociatividad entre los indicativos estresores laborales percibido y el estado de ansiedad en un grupo de enfermeras del Hospital Universitario de Canarias. La investigación se realizó a través de la descripción y correlación, y tuvo la participación de 258 personas. Entre los resultados más destacados, se encontró una relación directa y de significancia entre los indicativos estresores laborales y la ansiedad en el entorno de trabajo. Además, se demostró que los indicativos emocionales se presentan como elementos predictivos directos de la ansiedad y el estrés en el hospital, por otra parte, la claridad y la mejora emotiva se manifestaron como pronósticos deficientes de ansiedad. Sin embargo, la reparación y la claridad emocional no mostraron una relación significativa con el estrés organizacional. Como conclusión, se encontró que el sexo femenino obtuvo mediciones de carácter significativo más elevadas que el sexo masculino con respecto al estrés laboral, ansiedad e indicativos emocionales.

Millán y Escandón (2020) realizaron un artículo con el propósito de demostrar si hay asociatividad entre la inteligencia emocional y el estrés institucional manifestada por los colaboradores de enfermería de la sala del hospital San Antonio; además, la metodología fue de tipo básica, de nivel en la rama de correlación, para recopilar los datos se ejecutó un cuestionario a una muestra de 29 enfermeras a quienes se les aplicó el TMMS-24, el cual permite medir las dimensionalidades de la inteligencia emocional, y el EAE-S, que mide los niveles de estrés. El artículo concluyó que, si existían niveles óptimos de atención emocional, claridad y modificación emotiva, sin embargo, a pesar de ello se encontró un alto nivel de estrés, lo cual indicó el personal no se encuentran en un lugar o ambiente de trabajo saludable; por ello, no se tiene indicativos de

asociatividad directa entre la variable inteligencia emocional y el estrés institucional.

En el contexto nacional en Lima, un estudio sustentado por Revoredo (2023) propuso como finalidad analizar el nivel relacional existente entre la inteligencia emocional y estrés de trabajo en dos centros especializados, para lo cual aplicó un estudio de tipo en la rama cuantitativa, diseño de los no experimentales, y transeccional con un grupo muestral de 81 profesionales de medicina, el artículo concluye que existe una asociatividad directa pero débil, por lo tanto se demostró que ha mayor inteligencia emocional, bajo es el estrés en el trabajo.

De manera similar, Zavaleta (2022) planteó el objetivo de analizar la correlación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en el grupo de colaboradores enfermeros. Fue de enfoque en la rama cuantitativa, alcance del conjunto de los correlacionales y ubicado en los no experimentales. Se observó que el 83,7% de los grupos de colaboradores presentaban un nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 59,2% tenía un nivel promedio en el fortalecimiento de la inteligencia emocional. Sin embargo, no se evidenció una asociatividad significativa entre la inteligencia emocional y el estrés en el trabajo ( $p=0,362$ ). Además, no se observó una asociatividad significativa entre las dimensionalidades de la inteligencia emocional, como la atención en la parte emotiva ( $p=0,376$ ), la claridad emocional ( $p=0,113$ ) y la modificación emotiva ( $p=0,388$ ), y el estrés laboral. En conclusión, no se tuvo indicios de una asociatividad entre las variables y con cada dimensionalidad.

Gonzales y Sánchez (2020) sustentaron su análisis con el propósito de evaluar la correlación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el grupo colaborador médico de nosocomio en Cajamarca. La investigación se basó en una metodología cuantitativa, con un diseño en la rama de los no experimentales y transeccional. La información fue recopilada de 102 colaboradores médicos. Los resultados del estudio indican que existe asociación directa entre las variables, sugiriendo que al aumentar la inteligencia emocional del personal estudiado puede llevar a una reducción significativa del estrés. Sin embargo, se observaron

niveles moderados en la variable de inteligencia emocional, por lo que se recomienda plantear estrategias o acciones para mejorarla.

Además, Silva (2018) en su artículo; propuso analizar si los profesionales médicos con un elevado nivel de inteligencia emocional experimentan un bajo nivel de estrés laboral en el nosocomio público de Trujillo, para lo cual se realizó un análisis de observación, corte transeccional que evaluó un grupo muestral de 154 médicos, entre los resultados más importantes fueron que se prevalece el estrés laboral de un 29,22%, además el análisis bivariado aclaró que en el campo de trabajo la significancia fue ( $p = 0,014$ ); respecto a la evidencia de algún procedimiento médico de índole normativo ( $p = 0,002$ ), diversas categorías de inteligencia emocional ( $p < 0,001$ ) como indicativos relacionados al estrés laboral. Por lo tanto, el estudio concluyó que existe una asociatividad negativa de significancia entre las variables dentro del ámbito del trabajo ( $\rho$  (rho)  $-0,354$ ;  $p < 0,001$ ).

A nivel local, Pajuelo (2021) un análisis en Chimbote propuso el objetivo analizar la asociatividad entre inteligencia y los indicativos estresores de un nosocomio de la ciudad de Chimbote, muestra de 40 profesionales, analizando los resultados se podría afirmar que menos índices de inteligencia emocional mayor será el nivel de los indicativos estresores, de esta manera de reafirmó la correlación de las variables.

Consecutivamente se presentarán las bases teóricas que respaldarán cada variable en estudio, en este sentido para la inteligencia emocional nos basaremos en la teoría de Goleman (1995), quien explica en su libro inteligencia emocional que las emociones se relacionan con la parte sentimental y pensamientos, niveles biológico, situaciones psicológicas y tendencias de acción que describen, ampliando ámbito emotivo, sus matices y variabilidad a un número indefinido, también confirmó que los individuos con desempeños emocionales adecuadamente son más propensas a ser efectivas, ya que pueden controlar aquellos hábitos que aumentan su propia productividad. Por otro lado, quienes no manejan entorno emocional mantienen conflictos internos que repercuten en la capacidad de laborar con enfoque y precisión.



Caballero (2020) planteó que la inteligencia emocional hace referencias a las habilidades que tiene el ser humano frente a los cambios del entorno, el control emocional y la automotivación, es decir, incluye los sentimientos de otras personas, el manejo de las relaciones y el poder de la influencia, lo cual es relevante para lograr cambios positivos en el entorno.

Sin embargo, Goleman (2022) entendió las competencias para facilitar el manejo emotivo de los individuos, hacia sí mismas y hacia otras personas, esta teoría conforma la inteligencia emocional como desempeño directo en el ambiente laboral, orientada organizacionalmente a la predicción de la excelencia laboral. De esta forma, esta teoría se considera mixta porque incluye procesos psicológicos cognitivos y no cognitivos, existen modelos de autoconciencia emocional, según Goleman el conocimiento de tendencias, cómo nos sentimos, es emocional y en fuentes internas, así como la gestión de las emociones es la autogestión, las reacciones corporales y los deberes internos. Finalmente, las habilidades sociales los reconoce como emociones, miedos y necesidades de otras personas.

Así mismo, se evidenció que las habilidades son más importantes que la inteligencia emocional para lograr un mayor bienestar profesional, personal, académico y social, y entiende la inteligencia emocional como la capacidad de aceptar y diferenciar las expresiones sentimentales y emotividades propios de los sentimientos y emociones de los demás (Pulido y Herrera, 2020). Por tanto, estimamos que la inteligencia emocional capacita a una persona para motivar, reconocer y controlar las emociones, lo que posibilita una mejora en las relaciones interpersonales, el manejo de situaciones desfavorables y el desarrollo de habilidades para la solucionar conflictos y/o deficiencias.

Luego de analizar teorías importantes sobre la variable inteligencia emocional el instrumento que se utilizó para realizar la medición de la inteligencia emocional fue el cuestionario el contiene 3 dimensiones, comenzando por la motivación, que se refiere a canalizar las emociones hacia una meta. De esta forma, el control de la existencia emocional la dirige hacia una meta que necesita ser dinamizada y asegurar atención, motivación y creatividad; esto permitió el enfoque

y motivación en las metas sin tomar importancia los obstáculos que se puedan presentar; el por ende el optimismo y la iniciativa se vuelven imprescindibles, lo que haría que los emprendedores se comporten positivamente ante potenciales eventos (Goleman, 2022).

La empatía, o el acto de reconocer las emotividades de su entorno, está incrustada en la conciencia emocional, entonces esta dimensión se caracteriza en que las personas empáticas presentan tendencia a conectarse con señales sumamente dóciles a un punto social que establecen lo que requiere o lo que esperan otros individuos, esta relación social se centra mayormente en la interpretativa de señales que otros individuos emiten a través de la inconciencia, es decir de manera no verbal, por lo tanto es relevante reconocer lo que sienten los demás, las emociones y lo que se expresa en las expresiones faciales, pues se considera que un buen gesto o una buena respuesta ayudar a crear lazos de amistad duraderos y reales con las personas que nos rodean. (Gil et al., 2019).

Cuando habla de habilidades sociales, se refiere a la parte de los hábitos de comportamiento en base a las relaciones interpersonales. De esta forma, el término hace referencia a las habilidades que tiene una persona para manejar una conversación, reunión, conflicto o trabajo en grupo, entre muchos otros ejemplos. Por tanto, las habilidades sociales deben verse como una lista de competencias, entre las que habrá algunas que cumplamos en mayor medida y otras que nos resulten más caras. Las habilidades sociales son cruciales para el bienestar y la satisfacción de vida de todo ser humano, lo que también incide en nuestro desarrollo y en nuestra autoestima. A veces, las personas que tienen pocas habilidades sociales pueden sentirse incómodas, por ejemplo: el estrés, las emociones negativas, los sentimientos de rechazo, incluso pueden desarrollar patologías como la ansiedad o la depresión (Ibarra, 2019) .

Podemos afirmar que los individuos con una baja inteligencia emocional tienden a tener dificultades para gestionar de manera positiva sus sentimientos, lo que resulta en la acumulación de emociones hasta que eventualmente explotan, generando sensaciones de tensión, estrés y ansiedad. Ignorar estas emociones puede causar daños tanto en nuestro cuerpo como en nuestra mente. Por otro lado,

tener una alta inteligencia emocional nos permite reconocer situaciones que nos perjudican y enfrentarlas a tiempo. Si no aprendemos a manejar nuestros sentimientos, es probable que experimentemos ansiedad y depresión, lo cual puede llevarnos a tomar acciones negativas contra nosotros mismos (Domínguez et al., 2022).

Los individuos con buena inteligencia emocional evidencian ser educadas, compasivas y cálidas. Pero también saben cómo poner límites. En momentos en que el grupo está enojado o hay demasiada tensión, estas personas saben cómo mantener la calma. Pueden distanciarse de las emociones mal dirigidas, lo que les propicia realizar la neutralización a las personas complicadas o con toxicidad sin crear enemigos. Todos sentimos emociones; sin embargo, no todos pueden saber qué emociones están experimentando (Teruel et al., 2019) .

Es más, según estudios, solo el 36% de las personas pueden lograrlo. Este es un gran problema, porque las emociones mal entendidas suelen dar lugar a situaciones de malentendidos, decisiones mal fundadas o acciones que acaban perjudicándonos. Las personas con alta inteligencia emocional saben reconocer sus emociones, nombrarlas y gestionarlas. Cuanto más específico seas, más conocimiento tendrás. Las personas con alta inteligencia emocional reflexionan sobre sus pensamientos y saben que sus primeras reacciones pueden ser equivocadas y estar motivadas por sentimientos. Primero, desarrollan sus ideas y sopesan los pros y los contras (Cabrera y Frías, 2022) .

Es importante mencionar que, si las instituciones implementaran talleres educativos sobre inteligencia emocional, podrían obtener numerosos beneficios. En primer lugar, se mejorarían la autoconciencia y esto tendría una repercusión positiva en la percepción de uno mismo y la confianza en diversas situaciones cotidianas. Asimismo, permitiría a los individuos evaluar sus valores y culturalidades, identificar sus fortalezas y debilidades para poder mejorar, y sería esencial para establecer decisiones asertivas en la vida. Un componente clave de la inteligencia emocional es la autoconciencia, por lo tanto, al mejorarla se está mejorando la inteligencia emocional en su conjunto. Además, el manejo adecuado de las emociones es igualmente relevante tanto para mitigar el estrés como para

protegerse de él. Imagina una situación laboral en la que la falta de empatía y la incapacidad para regular las emociones resultan en discusiones constantes con el jefe o colegas. Con el tiempo, estas disputas pueden generar un ambiente de trabajo poco saludable y, en consecuencia, un entorno estresante (Castillejos et al., 2020).

En relación al estrés laboral, nos basaremos en la teoría del modelo del interactuar demandante y la controlabilidad sostenida por Karásek en 1979. Según esta teoría, el alto nivel de estrés se produce cuando hay una combinación de altas exigencias laborales y bajo control por parte del trabajador. En otras palabras, el autor sostiene que, si un talento humano de una entidad enfrenta altas exigencias, pero tiene control en su actividad, puede decidir cómo hacer frente a esas demandas y evidenciar el aprendizaje de resultados, lo que promueve su fortalecimiento profesional. Sin embargo, cuando las exigencias son bajas y el colaborador tiene un alto nivel de control, el trabajo se lleva a cabo de manera tranquila, relajada y sin tensiones significativas. Por otro lado, si tanto las exigencias laborales como el nivel de control son bajos, se prefiere un enfoque de trabajo pasivo (Hernández et al., 2007).

El estrés laboral se origina a partir de diversas situaciones que ocurren en el entorno de trabajo y de diferentes factores que impactan tanto en tu salud mental como física. Al existir una disparidad entre las demandas laborales y los recursos disponibles para hacerles frente, nos referimos al estrés laboral. El inconveniente radica en que nuestro cuerpo cuenta con recursos limitados, lo que provoca un agotamiento tanto a nivel físico como mental para el trabajador. Esto representa una seria amenaza para su salud y bienestar, además de afectar sus relaciones familiares y afectivas (Lacosta, 2019).

El estrés es definido como la respuesta de carácter fisiológico del cuerpo ante un contexto percibida como amenazante por parte de una persona. Es una reacción de carácter automático y necesario para sobrevivir. Sin embargo, cuando el comportamiento natural ocurre de manera excesiva, genera una carga excesiva de tensión que afecta a todo el organismo, dando lugar a la formación de enfermedades y trastornos de salud que interfieren con el funcionamiento correcto del ser humano. El estrés en relación con el contexto laboral se caracteriza como

un conjunto de reacciones físico-psicológicas que se manifiestan cuando el colaborador afronta una diversidad de peticiones de índole laboral que no se alinean a sus desempeño o entendimiento (Ballesteros, 2020).

Según Ruidiaz et al. (2020) también proporcionan una definición similar, afirmando que sentirse abrumado agota a las personas y disminuye su eficacia. Cuando las personas perciben que no pueden cumplir con sus responsabilidades, experimentan un aumento del estrés. Para prevenir esto, es importante distribuir las tareas de manera equitativa entre los empleados, asegurarse de que las cargas laborales se ajusten a sus habilidades, conocimientos y recursos disponibles, asignar responsabilidades para que los integrantes del equipo mantengan el monitoreo de sus tareas y determinen plazos ajustados a la realidad.

Según Quispe et al. (2023) se pueden identificar cuatro niveles de estrés laboral. En el primer nivel, se observa una falta de interés en el trabajo, fatiga visual y dolencias en la espalda, el cuello y los músculos. En el segundo nivel, se caracteriza por relaciones conflictivas con superiores y compañeros, sensación de ser perseguido, ansiedad, dificultad para concentrarse, aumento del ausentismo laboral y rotación en el trabajo. En el tercer nivel, se experimenta una notable disminución en la capacidad de trabajo, trastornos del sueño y la aparición de enfermedades psicosomáticas como alergias, psoriasis y picos de hipertensión. En esta etapa, es común recurrir a la automedicación, que puede requerir dosis más altas, y en algunos casos, se puede iniciar el consumo de alcohol u otras adicciones. El cuarto nivel se caracteriza principalmente por la adicción a drogas, consumo excesivo de alcohol, comportamiento autodestructivo y suicida, así como la aparición de enfermedades graves como cáncer y problemas cardiovasculares, incluso la decisión de abandonar el trabajo.

Para evaluar la variable del estrés laboral, se suministró un cuestionario que consta de siete dimensiones. Una de estas dimensiones es el clima organizacional, que se refiere al nivel de percepción que los integrantes tienen sobre los eventos que se desenvuelven en la organización. El clima organizacional similar al clima atmosférico, se experimenta, se hace sentir y se traduce en comportamientos que contribuyen a convivir socialmente dentro de la

entidad. Podemos decir que es percibido a través de los sentidos, lo que determinará si es amigable y cooperativo, hostil y destructivo, cálido y armonioso, polar o conflictivo. El clima organizacional presenta influencia en el comportamiento de los individuos y actúa como un fenómeno intermedio de la estructuración organizativa y el comportamiento de los individuos. En cierta medida, afecta cómo los individuos se sienten acerca de la organización y sus miembros, lo cual se reflejará en su práctica diaria (Salamanca y Garavito, 2021).

La estructura organizacional se enmarca en la manera que se deben realizar las funciones y responsabilidades que cada integrante que está inmerso en la entidad para lograr las metas propuestas. Esto significa un sistema jerárquico que se elige para organizar a los empleados en un esquema de organización empresarial, según el cual se dividen el trabajo y las responsabilidades y se regula la organización y coordinación interna; entonces también tenemos territorio de la organización, es una terminología utilizada para la descripción de un espacio individual o escenario de actividad humana, es un lugar donde las personas trabajan, juegan, bromean y piensan, muchas personas desarrollan un sentido de propiedad de su espacio personal en la sociedad (Castaño et al., 2021).

La tecnología también juega una función importante en la reducción del estrés laboral, ya que sin las herramientas tecnológicas necesarias los profesionales están más agobiados, podemos decir que la tecnología es un gran factor de beneficios para la salud, cuando vas al hospital hay muchos dispositivos disponibles, ayuda en enfermería, ya sea para realizar un diagnóstico, tratamiento, rehabilitación, seguimiento, y por lo tanto tiene un impacto significativo. Por otro lado, tenemos la influencia del líder, se da cuando el líder es imprescindible por ser el eje de ordenamiento, brindando a sus colaboradores un entorno confiable, entusiasta, de esperanza, determinación y energía motivadora para culminar sus propósitos (Suárez y Rosales, 2019).

Falta de cohesión, podemos decir que es el grado en que los integrantes de un equipo presentan intención de atraerse laboralmente entre sí. También se relaciona con la atracción por el grupo y la renuencia a dejarlo, la moral de los miembros y la coordinación de esfuerzos para lograr objetivos comunes, en

contraste con la falta de cohesión que se presenta por situaciones en las que los compañeros provocan rechazo, es decir, una persona se siente incómoda en la sociedad, su actitud provoca que le dificulte mucho el cumplimiento de sus deberes. También tenemos el apoyo del equipo, podemos decir que con el apoyo del grupo se crean sinergias, los grupos se mantienen unidos, crean con actitudes proactivas y empoderadas, entonces cuando cada participante de la entidad asume una tarea y cuando lo realiza, se siente confiado y satisfecho en la entidad; Además, se forman estructuras horizontales para soportar estructuras flexibles y menos jerárquicas; se fomentan las amistades y la interrelación personal, tan relevantes para propiciar un entorno laboral óptimo (Gómez et al., 2021).

Por último, hay algunas estrategias importantes que se deben conocer para reducir el estrés laboral. En primer lugar, compartir preocupaciones con aquellos que nos rodean después de enfrentar situaciones difíciles es una óptima estrategia para la reducción del estrés. Por lo tanto, es relevante dar continuidad a las relaciones sólidas con el conjunto y los integrantes de trabajo. Un ambiente de comunicación saludable tiene un gran impacto en mantener el equilibrio. La familia y los amigos también pueden brindar un apoyo incondicional al escuchar los problemas. Además, existen otras estrategias que pueden ser útiles para el personal en obstetricia, como técnicas de relajación, por ejemplo, contener la respiración durante momentos difíciles. Tomarse unos minutos para desconectar y relajarse también puede ser beneficioso. La meditación o el yoga son acciones que brindan soporte para mantener la concentración y el equilibrio (Bastidas et al., 2023).

Además, son muy útiles para enfrentar eventos situacionales con perspectiva y ganar una adecuada visión. También se debe apoyar la motivación personal, lo que significa que encontrarse con motivación es un punto adecuado para el enfrentamiento con el estrés. Si disfrutas con las tareas, consigues los objetivos que te has propuesto y creas una buena relación laboral, el estrés y la ansiedad desaparecerán (Navarro, 2020).

### III. METODOLOGÍA

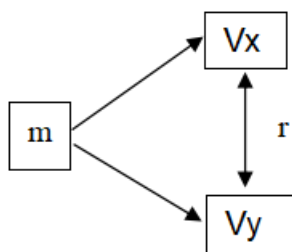
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue básico el cual tiene la denominación dentro de los grupos puros, teóricos o dogmáticos, y se describen porque están incluido en la estructura teórica; el propósito se cimienta en la formulación de corriente sustentadas teóricamente nuevas o la modificación de las ya encontradas, para enriquecer los entendimientos investigativos y filosóficos, pero sin su aplicabilidad práctica (Leyva et al., 2021).

El diseño utilizado es de naturaleza de la rama de los no experimentales, lo que significa que no se manipularon intencionalmente variables. Se cimienta en la acción de observar los fenómenos dentro de su contexto cotidiano y se procedió al análisis del mismo. Es un diseño de corte transversal, ya que se analizaron datos de variables recopilados en un intervalo de tiempo específico sobre el conjunto muestral (Nizama y Chávez, 2020). Así mismo, tiene la similitud con la terminología de transeccional. Se consideró correlacional, ya que se busca detallar la asociatividad entre dos variables (Huamán et al., 2022). Es importante dar relevancia que la investigadora no intervino en las variables, al ser un análisis del conjunto de los no experimentales. De tal forma, que el proceso investigativo implico recopilar información y establecer, en términos de estadígrafos, la asociación entre las variables. Sin embargo, no implicó comprender las causas del fenómeno, sino más bien es un diagnóstico de la situación (Sánchez, 2019).

**Figura 1**

*Esquema correlacional*



Dónde:

m : Muestra de estudio.

Vx : Variable inteligencia emocional.



Vy : Variable estrés laboral.

r : Relación entre las variables.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Inteligencia emocional**

##### **Definición conceptual**

Podemos decir que la inteligencia emocional se refiere a las habilidades que presenta una persona ante cambios, control emocional y la automotivación, es decir comprende sentimientos de las demás personas manejando las relaciones y tener el poder de influencia, esto es importante para obtener cambios positivos en el entorno (Caballero, 2020).

##### **Definición operacional**

En el estudio un el instrumento que se considerara fue el argumentado por Goleman (1995), es donde se aplicará la escala ordinal politómica el cual permita medir la inteligencia emocional, el cual se distribuye en tres dimensiones (Motivación, empatía, habilidades sociales).

##### **Indicadores**

Se emplea 8 indicadores, los cuales son los aspectos internos, los aspectos externos, la persuasión, el consejo, la competitividad, el consenso, la confianza, y la escucha.

##### **Escala**

Ordinal.

#### **Variable 2: Estrés laboral.**

##### **Definición conceptual.**

El estrés laboral se refiere al nivel percibido que tiene una persona de falta de control en eventos de situación con demanda estresante, propiciando acciones de sobreesfuerzo que repercute en el deterioro del individuo, conflictos inter e intra grupales, etc., el ámbito organizacional puede verse afectado por el clima laboral, tecnología, estilo gerencial, etc (Lacosta, 2019).

## **Definición operacional**

Para la segunda variable desde un punto operacional fue el instrumento expuesto por los autores Invancevich y Matteson en 1980, quienes utilizaron la escala ordinal politómica para la medición el estrés laboral, con un total de siete dimensiones (Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo de grupo). (como se citó en Blanco, 2003)

## **Indicadores**

Además, estas dimensiones están compuestas por un total de 19 indicadores. Estos indicadores son los siguientes: metas y misión, políticas generales, supervisión recibida de superiores, cumplimiento de objetivos, respeto hacia jefes y trabajadores, privacidad en el trabajo, calidad del ambiente laboral, condiciones del mobiliario para trabajar, tecnología adecuada, disponibilidad de equipos y recursos materiales, relación entre jefes y subordinados, liderazgo del jefe, personalidad, receptividad del jefe, falta de trabajo en equipo, falta de compromiso, presión en equipo, trabajo en equipo y apoyo grupal.

## **Escala**

Ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Según Hernández y Mendoza (2018), se entiende por población en un estudio a todos los elementos unitarios participantes en el fenómeno establecido y que evidenciaron delimitaciones en la problemática investigativa. Estos elementos pueden ser personas, objetos, organismos, historias clínicas, entre otros. En este caso específico, la población seleccionada para recopilar la información consistió en 58 trabajadores que forman parte del personal de obstetricia de un nosocomio en Nuevo Chimbote.

### 3.3.2. Muestra

Arias (2012) sostiene una definición de muestra como un subconjunto o parte de la población que se utilizará en el estudio. Es importante destacar que existen diversos métodos y procedimientos para la determinación del tamaño muestral, como el uso de fórmulas matemáticas, la lógica y otros enfoques. En este estudio se aplicó una fórmula matemática para calcular el tamaño muestral, resultando en la participación de 50 individuos.

Se empleó la siguiente fórmula estadística para determinar el número de participantes.

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

**Dónde:**

n: Conjunto de la muestra.

N: Grupo poblacional.

Z: Segmento de confianza (1.96)

p: Proporcionalidad de individuos que no tienen problemas de inteligencia laboral y estrés laboral (0.5)

q: Proporcionalidad de individuos que padecen de inteligencia laboral y estrés laboral (0.5)

e: Indicativo de error mínimo de tolerancia estimada (0.05)

### **Reemplazando:**

$$n = (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5) \times (58) \\ (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5) + (0.05)^2 \times (58-1).$$

$$n = \frac{55.7032}{1.1029}$$

$$n = 50$$

-Criterios de inclusión: Se está incluyendo a todas las personas del área de obstetricia que se encuentren por lo menos 2 años laborando, y que acepten participar del estudio.

-Criterios de exclusión: Se excluyó al colaborador de obstetricia que no laboran en un nosocomio de nuevo Chimbote.

### **3.3.3. Muestreo**

Según Martínez et ál. (2022) el muestreo probabilístico se define como aquel que ofrece a todos los individuos de una población la misma oportunidad de ser seleccionados para participar en el estudio. Este enfoque presentó característica por ser más riguroso y elimina posibles sesgos sociales que podrían tener un impacto directo en los resultados finales (Herrera, 2020).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Cada personal de obstetricia de un nosocomio de Nuevo Chimbote.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de dato**

### **3.4.1 Técnica**

En el estudio se utilizó la técnica de encuesta, y de acuerdo con Serna (2019), se entiende que es un método que propicia adquirir datos sobre una muestra de la población a través de un procedimiento estandarizado o uniforme. Es importante mencionar que la encuesta se emplea principalmente para recopilar datos cuantitativos, realizar sondeos, diagnósticos, investigar actitudes y opiniones, así como llevar a cabo investigaciones descriptivas.

### **3.4.2. Instrumento**

Se aplicó un cuestionario como instrumento, según De la Lama et ál. (2022) se considera que el cuestionario es una herramienta tradicional dentro de las ramas investigativas sociales para obtener y registrar información. Su gran facilidad propició su usabilidad para la evaluación a grupos de individuos y actividades. Se trata de una técnica evaluativa que utiliza tanto características cuantitativas-cualitativas.

Para el estudio se utilizarán dos instrumentos:

Para medir y evaluar la inteligencia emocional se aplicó el instrumento argumentado por Goleman (1995), el cual está conformada por 25 ítems en escala ordinal, en donde se presentan tres dimensiones (Motivación, empatía, habilidades sociales). Se empleará 8 indicadores, los cuales son los aspectos internos, los aspectos externos, la persuasión, el consejo, la competitividad, el consenso, la confianza, y la escucha. Se integró la escala ordinal, tipo Likert, con puntuaciones del 1 al 5.

Para el proceso evaluativo del nivel de estrés laboral, se estructuró la escala de estrés laboral de la OMS, la cual fue desarrollada por Invancevich y Matteson en España en 1980. Este presentó una estructuración de 25 enunciados con una escala ordinal, que abarcan siete dimensiones: clima, estructura, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Estas dimensiones se desglosan en 19 indicadores, que incluyen aspectos como metas y misión, políticas generales, supervisión recibida de superiores, cumplimiento de objetivos, respeto hacia jefes y trabajadores, privacidad en el trabajo, calidad del ambiente laboral, condiciones del mobiliario para trabajar, tecnología adecuada, disponibilidad de equipos y recursos materiales, relación entre jefes y subordinados, liderazgo del jefe, personalidad, receptividad del jefe, falta de trabajo en equipo, falta de compromiso, presión en equipo, trabajo en equipo y apoyo grupal. Se empleó una escala ordinal tipo Likert de uno al cinco para la medición de las respuestas.

### **3.4.3. Validez de los instrumentos**

Según Castañeda (2022), la validez y la confiabilidad son indicadores que muestran cómo se adapta el instrumento a las necesidades de la investigación. La validez se enmarcó en la evaluación de un instrumento para medir de forma significativa y precisa el rasgo para el cual fue diseñado. En otras palabras, debe medir la característica específica (o evento) que se busca evaluar, y no otra similar. Para validar el instrumento, se realizó un proceso evaluativo por parte de tres expertos con Maestría en ciencias de la salud, quienes analizarán la concordancia entre las variables, dimensiones, indicadores y escala de medición presentes en el cuestionario.

#### **3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos**

En base a Toro et al. (2022) expusieron que la confiabilidad se centra en la evaluación estadística y sistemática de los resultados al aplicarse de manera repetitiva en diversas situaciones, por lo tanto, la fiabilidad de las herramientas de recolección de datos es relevante para la realización y críticas investigativas, porque depende mucho del grado de certeza que se tenga en los resultados y las conclusiones estudiadas. Para ello, se constató que si se aplica es confiable el instrumento, en este sentido la confiabilidad de los instrumentos se hizo mediante el Alfa de Cronbach, en donde se identificó un coeficiente de 0,766, es decir se encuentran en el indicativo de aceptabilidad, de forma que se dictaminó que el instrumento de la presente investigación es confiable para su aplicabilidad (Anexo 4).

#### **3.5. Procedimiento**

Como primer proceso se solicitó autorización al director de nosocomio de Nuevo Chimbote, mediante una carta de presentación de la universidad el cual respaldo la credibilidad de la investigación. Luego se realizaron las coordinaciones con la jefatura del servicio de obstetricia para que den a las obstetras un tiempo prudente para poder contribuir a la ejecución de la investigación, en este sentido se le explicó a los involucrados que la información es confidencial explicándoles que el objetivo de la aplicabilidad de los instrumentos fue para el desarrollo medible y evaluar la inteligencia emocional y estrés laboral, misma que fue aplicada de manera individual.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los resultados se presentaron en forma de tablas, que fueron procesados evaluativamente y tuvieron interpretabilidad para responder a las preguntas de investigación. En cuanto a la estadística descriptiva, se utilizó el análisis porcentual para describir los datos obtenidos a través de los instrumentos. Los resultados se mostraron en tablas que incluían el número de casos (N) y los porcentajes relativos (%). En cuanto a la estadística de carácter inferencial, se aplicó la prueba de no parametrización de Rho de Spearman utilizando la herramienta estadística SPSS v.27.

### **3.7. Aspectos éticos**

Además, se rigieron mediante el cimiento de las directrices éticas:

El respeto hacia las personas implica tratar a los sujetos de investigación como individuos autónomos, permitiéndoles tomar decisiones por sí mismos. Aquellos individuos que presenta discapacidad de tomar decisiones requieren una protección especial. Este principio se lleva a cabo a través del proceso de obtención del consentimiento informado. Durante este proceso, se brinda información para garantizar que los sujetos de investigación comprendan plenamente y de manera voluntaria su participación, sin coerción ni incentivos indebidos. En el caso de los individuos que tenga disposición de decidir por sí mismas, se deben implementar medidas adicionales de salvaguarda para brindar una protección adicional.

En términos de eficiencia y en relación a las directrices éticas investigativas, el principio de beneficencia implica la obligación de evitar causar daño (no maleficencia), minimizar el daño y maximizar el beneficio. Este principio requiere llevar a cabo un análisis de riesgo-beneficio de los sujetos investigados, asegurando que la relación riesgo-beneficio sea favorable en relación al objetivo de la investigación.

Por otro lado, el principio de justicia se enmarcó de equidad en la distribución de los investigadores, de modo que el diseño de un estudio de investigación permita una distribución justa de las cargas y los beneficios entre los grupos investigativos. Esto implica que los sujetos no deben ser seleccionados simplemente porque sean

de fácil acceso o porque su posición facilite su reclutamiento, como podría ser el caso de los sujetos institucionalizados o de un nivel socioeconómico inferior.



#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

Correlación Rho Spearman entre la inteligencia emocional y estrés laboral en personal de obstetricia de un nosocomio de Nuevo Chimbote, 2023.

			Clima organizacional
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coef. correlacional	,306*
		Sig. (bilateral)	,031
		N	50

**Nota.** Base de datos que se procesó en el SPSS v.27.

En la tabla 1 se sustentó que hay una correlación entre las variables de inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de obstetricia de un nosocomio en Nuevo Chimbote. Esto se evidencia por el valor de significancia bilateral de 0,031, el cual es menor al teórico. Por lo tanto, se dictaminó el rechazo de la hipótesis nula y se aceptabilidad de la hipótesis alternativa planteada en la investigación. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,306\*, lo cual indica una correlación positiva baja.

Se puede decir que a mayor inteligencia emocional mayor es el surgimiento del estrés, es decir las obstetras al estar en el día a día con las cargas laborales y aun cuando estas puedan afectar negativamente en el desarrollo de su labor, cuenta con una gran capacidad de poder enfrentarlas gracias a la resistencia emocional que han adquirido durante los años de trabajo, favoreciéndolas en la evaluación de sus decisiones, atención de pacientes y trabajo colaborativo. De esta forma aun cuando el nivel de estrés sea alto, la obstetra tiene mayor capacidad para afrontarlas debido a su estado alto emocional.

**Tabla 2**

Nivel de inteligencia emocional en personal de obstetricia de un nosocomio de Nuevo Chimbote, 2023.

Niveles	f	%
Alto	43	86,0
Medio	7	14,0
Bajo	0	0,0
Total	50	100,0

**Nota.** Información incorporada de acuerdo a la suministración del cuestionario al personal de obstetricia de un nosocomio de Nuevo Chimbote, 2023.

En la tabla 2, se presentan los resultados del nivel de inteligencia emocional del personal de obstetricia en un nosocomio de Nuevo Chimbote. Se sustentó que el 86,0% del personal cuenta con un nivel alto de inteligencia emocional, mientras que el 14,0% presenta un nivel medio. La inteligencia emocional exhibida por las obstetras se atribuye a su experiencia acumulada en el desempeño de su trabajo, lo que les permite identificarse tanto con los pacientes como con los miembros del equipo. Esto les confiere una notable capacidad para enfrentar situaciones de alto estrés. En consecuencia, su desempeño laboral crea un entorno de confianza para quienes los rodean, y cuando se encuentran en situaciones de estrés intenso, sus acciones tienen un impacto positivo en el entorno.

**Tabla 3**

Nivel de estrés laboral en personal de obstetricia de un nosocomio de Nuevo Chimbote, 2023.

Niveles	f	%
Alto	46	92,0
Medio	4	8,0
Bajo	0	0,0
Total	50	100,0

**Nota.** Información incorporada de acuerdo a la suministración del cuestionario al personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023.

En la tabla 3, se observó que el 92,0% del personal de obstetricia en un nosocomio de Nuevo Chimbote presentaba un nivel alto de estrés laboral, el 8,0% mostraba un nivel medio de estrés. Este alto nivel de estrés laboral se atribuye a las altas cargas de trabajo que enfrentan, ya que pasan una cantidad considerable de tiempo lidiando con los pacientes y las demandas que surgen en un entorno ruidoso. Las exigencias adicionales de trabajo generan fatiga, lo que resulta en irritabilidad hacia los pacientes y los miembros del equipo, y afecta negativamente su desempeño laboral.

**Tabla 4**

Correlación Rho Spearman entre la variable inteligencia emocional y el clima organizacional personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023.

		Clima organizacional	
Rho de	Inteligencia	Coef. correlacional	,296*
Spearman	Emocional	Sig. (bilateral)	,037
		N	50

**Nota.** Base de datos que se procesó en el SPSS v.27.

En la tabla 4, se comprobó que existe una correlación entre la variable de inteligencia emocional y la dimensión del clima organizacional en el personal de obstetricia en un hospital de Nuevo Chimbote. Esto se evidencia por el valor de significancia bilateral de 0,037, el cual es menor a 0,05. Por lo tanto, se dictaminó el rechazo de la hipótesis nula y la aceptabilidad de la hipótesis alternativa planteada en la investigación. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,296\*, lo cual indica una correlación positiva baja.

**Tabla 5**

Correlación Rho Spearman entre la variable inteligencia emocional y la estructura organizacional personal de obstetricia de un nosocomio de Nuevo Chimbote, 2023.

		Estructura organizacional	
Rho de	Inteligencia	Coef. correlacional	,411*
Spearman	Emocional	Sig. (bilateral)	,003
		N	50

**Nota.** Base de datos que se procesó en el SPSS v.27.

En la tabla 5, se evidenció que hay una correlación entre la variable de inteligencia emocional y la dimensión de estructura organizacional percibida por el personal de obstetricia en un hospital de Nuevo Chimbote. Esto se constata a través del valor de significancia bilateral de 0,003, el cual es inferior a 0,05. Por lo tanto, se dictamino el rechazo de la hipótesis nula y la aceptabilidad de la hipótesis alternativa planteada en la investigación. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,411\*, lo cual indica una correlación positiva moderada.

**Tabla 6**

Correlación Rho Spearman entre la variable inteligencia emocional y el territorio organizacional personal de obstetricia de un nosocomio de Nuevo Chimbote, 2023.

		Territorio organizacional	
Rho de	Inteligencia	Coef. correlacional	,286*
Spearman	Emocional	Sig. (bilateral)	,044
		N	50

**Nota.** Base de datos que se procesó en el SPSS v.27.

En la tabla 6, se comprobó la existencia de una correlación entre la variable de inteligencia emocional y la dimensión de territorio organizacional percibida por el personal de obstetricia en un hospital de Nuevo Chimbote. Esto se fundamenta en el valor de significancia bilateral de 0,044, el cual es menor a 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa planteada en la investigación. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,286\*, lo que indica una correlación positiva baja entre las variables.

**Tabla 7**

Correlación Rho Spearman entre la variable inteligencia emocional y la tecnología que usa el personal de obstetricia de un nosocomio de Nuevo Chimbote, 2023.

			Tecnología
Rho de	Inteligencia	Coef. correlacional	,311*
Spearman	Emocional	Sig. (bilateral)	,028
			N
			50

**Nota.** Base de datos que se procesó en el SPSS v.27.

En la tabla 7, se evidenció la existencia de una correlación entre la variable de inteligencia emocional y la dimensión de tecnología percibida por el personal de obstetricia en un hospital de Nuevo Chimbote. Esto se respalda por el valor de significancia bilateral de 0,028, el cual es menor a 0,05. Por lo tanto, se dictamino el rechazo de la hipótesis nula y la aceptabilidad de la hipótesis alternativa planteada en la investigación. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,311\*, lo que indica una correlación positiva baja.

**Tabla 8**

Correlación Rho Spearman entre la variable inteligencia emocional y la influencia del líder en el personal de obstetricia de un nosocomio de Nuevo Chimbote, 2023

			Influencia del líder
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coef. correlacional	,261*
		Sig. (bilateral)	,028
		N	50

**Nota.** Base de datos que se procesó en el SPSS v.27.

En la tabla 8, se comprobó que existe una correlación entre la variable de inteligencia emocional y la dimensión de influencia de la líder percibida por el personal de obstetricia en un hospital de Nuevo Chimbote. Esto se respalda por el valor de significancia bilateral de 0,028, el cual es menor a 0,05. Por lo tanto, se dictaminó el rechazo de la hipótesis nula y la aceptabilidad de la hipótesis alternativa planteada en la investigación. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,261\*, lo que indica una correlación positiva baja.



**Tabla 9**

Correlación Rho Spearman entre la variable inteligencia emocional y la falta de cohesión del personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023.

			Falta de cohesión
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coef. correlacional	,296*
		Sig. (bilateral)	,037
		N	50

**Nota.** Base de datos que se procesó en el SPSS v.27.

En la tabla 9, se evidenció que existe una correlación entre la variable de inteligencia emocional y la dimensión de falta de cohesión percibida por el personal de obstetricia en un hospital de Nuevo Chimbote. Esto se respalda por el valor de significancia bilateral de 0,037, el cual es menor a 0,05. Por lo tanto, se dictaminó el rechazo de la hipótesis nula y la aceptabilidad de la hipótesis alterna planteada en la investigación. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,296\*, lo que indica una correlación positiva baja entre las variables.

**Tabla 10**

Correlación Rho Spearman entre la variable inteligencia emocional y respaldo del grupo al personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023.

			Respaldo del grupo
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coef. correlacional	,311*
		Sig. (bilateral)	,028
		N	50

**Nota.** Base de datos que se procesó en el SPSS v.27.

En la tabla 10, se comprobó la existencia de una correlación entre la variable de inteligencia emocional y el respaldo del grupo percibido por el personal de obstetricia en un hospital de Nuevo Chimbote. Esto se fundamenta en el valor de significancia bilateral de 0,311\*, el cual es menor a 0,05. Por lo tanto, se dictamino el rechazo de la hipótesis nula y la aceptabilidad de la hipótesis alternativa planteada en la investigación. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,311\*, lo que indica una correlación positiva baja.

## V. DISCUSIÓN

Se ha comprobado que, con respecto al objetivo general, existe una relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de obstetricia de un hospital en Nuevo Chimbote. Esto se debe a que el valor de significancia bilateral fue de 0,031, que es inferior a 0,05. Por lo tanto, realizó el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Además, se encontró un coeficiente correlacional de 0,306\*, indicándose una correlación positiva baja.

Estos datos coinciden con lo hallado por Revoredo (2021) quien concluyó que existe una correlación positiva pero débil entre las, por lo tanto, se demostró que mientras se incrementa la inteligencia emocional, mínimo será el estrés laboral. Sin embargo, estos datos se difieren con lo hallado por Millán y Escandón (2020) quien realizó un artículo con la finalidad de demostrar si hay asociatividad entre la inteligencia emocional y el estrés institucional manifestada por los colaboradores en donde concluyó que no se tiene asociatividad directa entre la variable inteligencia emocional y el estrés institucional, se puede decir que a pesar que se encontró un nivel óptimo de inteligencia emocional esto no ha permitido reducir el estrés del personal, puesto que el personal no se encuentran en un lugar o ambiente de trabajo saludable; por ello, el estudio tuvo la inexistencia de asociatividad directa entre las variables.

En contraste con el punto teórico, la inteligencia emocional se refiere a las habilidades que presenta una persona ante cambios, control emocional y la automotivación, es decir comprende sentimientos de las demás personas manejando las relaciones y tener el poder de influencia, esto es importante para obtener cambios positivos en el entorno (Caballero, 2020). Además, el estrés laboral se refiere al nivel percibido que tiene una persona de falta de control en eventos de situación con demanda estresante, propiciando acciones de sobre esfuerzo que repercute en el deterioro del individuo, conflictos inter e intra grupales, etc., el ámbito organizacional puede verse afectado por el clima laboral, tecnología, estilo gerencial, etc. (Lacosta, 2019).

Se puede decir que a mayor inteligencia emocional mayor será el estrés, es decir las obstetras al estar en el día a día con las cargas laborales y aun cuando estas puedan afectar negativamente en el desarrollo de su labor, cuenta con una gran capacidad de poder enfrentarlas gracias a la resistencia emocional que han adquirido durante los años de trabajo, favoreciéndolas en la evaluación de decisiones, atención de pacientes y trabajo colaborativo. De esta forma aun cuando el nivel de estrés sea alto, la obstetra tiene mayor capacidad para afrontarlas debido a su estado alto emocional.

Con respecto al objetivo específico 1, se identificó que el nivel de inteligencia emocional que presenta el personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, fue alto con un 86,0%. Estos resultados difieren con lo encontrado por Millán y Escandón (2020) quien demostró que el personal tuvo un nivel óptimo de inteligencia emocional y sus dimensiones atención emocional, claridad y reparación emocional; sin embargo, estos resultados presentaron diferencias con lo expuesto en la investigación de León (2018) en donde se identificó que el 59,2% mantuvo un nivel promedio en fortalecimiento de la inteligencia emocional.

En contraste con el punto teórico, se evidenció que las habilidades son más importantes que la inteligencia emocional para lograr un mayor bienestar profesional, personal, académico y social, y entiende la inteligencia emocional como la capacidad de aceptar y diferenciar las acciones sentimentales y emotividades propios de los sentimientos y emociones de los demás. (Pulido y Herrera, 2020)

Se puede decir que la inteligencia emocional mostrada por las obstetras se debe a los años de experiencia adquiridos en el fortalecimiento de su labor, por el cual, al verse identificado tanto con los pacientes como los miembros del equipo, adquiriendo una gran capacidad para afrontar situaciones de alto estrés. De tal manera que al desarrollar su labor ocasiona a quienes le rodean un entorno confiable, y al verse en una situación de alto estrés las acciones que se tomen se verá afectado positivamente.

En relación al objetivo específico 2, se Identificó que el 92,0% del personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, presentaron un nivel alto de estrés laboral, y el 8,0% mostraron un nivel de estrés medio. Estos datos se difieren con lo encontrado por Zavaleta (2022) quien evidencio que el 83,7% poseen un estrés laboral bajo.

En contraste con el punto teórico, El estrés es definido como la respuesta de carácter fisiológico del cuerpo ante un contexto percibida como amenazante por parte de una persona. Es una reacción de carácter automático y necesario para sobrevivir. (Ballesteros, 2020)

No obstante, en el estudio se encontró un alto nivel de estrés laboral el cual es causado por las cargas excesivas de trabajo, pasan mayor tiempo en el trabajo lidiando con los pacientes, las ordenes que se dan al momento no se pueden resolver por el bullicio generado. Con las cargas de trabajo extra produce fatiga, causando una irritabilidad hacia los pacientes, miembros del equipo, y un mal desarrollo de su labor.

De acuerdo con el objetivo específico 3, que consistía en analizar la relación entre la inteligencia emocional y las dimensiones del estrés laboral en el personal de obstetricia de un hospital en Nuevo Chimbote en 2023, se ha demostrado que existe una correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión del clima organizacional en el personal de obstetricia del hospital. Esto se debe a que el valor de significancia bilateral fue de 0,037, que es inferior a 0,05. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,296\*, lo que indica una correlación positiva baja. Estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Gonzales y Sánchez (2020), quienes encontraron que la inteligencia emocional se relaciona con el clima laboral. Esto significa que la capacidad de inteligencia emocional permite el desenvolvimiento de los individuos y desempeñarse óptimamente en su labor, lo cual se refleja en el ambiente organizativo del nosocomio. El clima organizacional se origina a través de la percepción de los individuos que obtienen de su ámbito y se encuentra relacionado con las relaciones que mantienen con sus compañeros, jefes y otras personas inmersas en la dependencia asignada.

Respecto a la correlación entre la variable inteligencia emocional y la estructura organizacional personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, se demostró que, si existe correlación, debido a que la significancia bilateral fue de 0,003 el cual es menor al 0.05; además se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,411\*, evidenciando así una correlación positiva moderada. Estos resultados coinciden con lo hallado por los autores Gonzales y Sánchez (2020) en donde se evidencio que la inteligencia emocional se relaciona con la estructura organizacional personal percibida por el personal de salud, es decir las el personal al ser emocionalmente inteligente, presenta capacidad de reducir los niveles de estrés momentáneamente que pueda propiciar sus funciones laborales, por lo cual, buscan realizar la comunicación efectiva con su equipo, afrontar adecuadamente los obstáculos que puedan evidenciar o eludir los conflictos, de esta manera esto ayuda a la consecución objetivos y metas.

Referente a la correlación Rho Spearman entre la variable inteligencia emocional y el territorio organizacional personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, se demostró que, si existe correlación, debido a que la significancia bilateral fue de 0,044 el cual es menor al 0.05; por ende, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna de la investigación; además se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,286\*, evidenciando así una correlación positiva baja. Estos resultados coinciden con lo hallado por los autores Gonzales y Sánchez (2020) en donde se evidencio que la inteligencia emocional se relaciona con el territorio personal de obstetricia personal. Se puede decir que las variables se ven influenciadas debido a que el personal de obstetricia respeta la privacidad del trabajo de los demás, lo cual genera calidad del ambiente de trabajo; sumado a que las condiciones del mobiliario para trabajo son los adecuados, permite aliviar de forma momentánea el estrés laboral.

Con respecto a la correlación entre la variable inteligencia emocional y la tecnología que usa el personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023, se demostró que, si existe correlación, debido a que la significancia bilateral fue de 0,028 el cual es menor al 0.05; por ende, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna de la investigación; además se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,311\*, evidenciando así una correlación positiva baja. Estos

resultados coinciden con lo hallado por los autores Gonzales y Sánchez (2020) en donde se evidencio que la inteligencia emocional se relaciona con la tecnología que se implementa en el centro de Salud Cajamarca personal. Se puede decir que las variables se ven influenciadas debido a que el personal de obstetricia considera que el uso de los equipos modernos e instalaciones de alguna forma contribuye a ejecutar mejorar las actividades diarias; no obstante, la carga excesiva del trabajo sigue siendo un factor que predomina en el estrés laboral.

Además, se ha comprobado que existe una relación entre la inteligencia emocional y la capacidad de influencia del líder en el personal de obstetricia de un hospital en Nuevo Chimbote. Esto se debe a que el valor de significancia bilateral fue de 0,028, que es inferior a 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,261\*, lo que indica una correlación positiva baja. Estos resultados coinciden con un estudio realizado por Gonzales y Sánchez (2020), en el que se encontró que la inteligencia emocional se relaciona con el estilo de liderazgo de los jefes y directivos del Centro de Salud Cajamarca. En este contexto, los "mandos medios", que son responsables de dirigir áreas técnicas y administrativas, no promueven ni fomentan el trabajo en equipo, lo que implica una falta de compromiso real con el crecimiento de la institución. En este sentido, el nivel de inteligencia emocional es crucial para crear entornos laborales saludables y de colaboración mutua, lo que finalmente conduce al logro de resultados exitosos. Sin embargo, en la investigación se concluye que no es suficiente que el personal de obstetricia tenga un alto nivel de inteligencia emocional, sino que también se necesita el apoyo continuo de los líderes.

De igual manera, se ha encontrado una correlación entre la inteligencia emocional y la falta de cohesión en el personal de obstetricia de un hospital en Nuevo Chimbote. Esto se debe a que el valor de significancia bilateral fue de 0,037, que es inferior a 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,296\*, lo que indica una correlación positiva baja. Las variables en estudio están influenciadas por el hecho de que un alto nivel de inteligencia emocional conduce a un aumento en la falta de cohesión. Esto se debe a que la

presión grupal es considerable, las tareas asignadas deben realizarse en un tiempo muy limitado, lo que aumenta el estrés. Por lo tanto, el grado en que los miembros del grupo se sienten atraídos mutuamente depende en gran medida del liderazgo ejercido por los directores del hospital.

En resumen, se puede concluir que existe una correlación entre la inteligencia emocional y el respaldo del grupo al personal de obstetricia en un hospital de Nuevo Chimbote. Los resultados mostraron una correlación positiva baja, con un coeficiente de correlación de 0,311\*. Estos hallazgos son consistentes con la investigación realizada por Gonzales y Sánchez (2020), quienes también encontraron una relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo en un centro de salud en Cajamarca. En otras palabras, la inteligencia emocional juega una participación relevante en el trabajo en equipo, ya que ayuda a resolver disputas, mejora el rendimiento del equipo, fomenta la creatividad y mantiene un ambiente laboral armonioso. Los miembros del equipo que poseen habilidades emocionales sólidas tienen mayores posibilidades de ser líderes efectivos. La gestión de la inteligencia emocional en los equipos es crucial, ya que la mayoría del trabajo en las organizaciones se lleva a cabo a través de equipos.



## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Existe correlación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, debido a que fue significativo bilateral fue de 0,031 el cual es menor al 0.05; además se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,306\*, evidenciando así una correlación positiva baja.

**Segundo:** El nivel de inteligencia emocional que presentó el personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, fue alto con el 86,0%. La inteligencia emocional mostrada por las obstetras se debe a los años de experiencia en el desarrollo de su labor, por el cual, al verse identificado tanto con los pacientes como los miembros del equipo, adquiriendo una gran capacidad para afrontar situaciones de alto estrés.

**Tercero:** El nivel de estrés laboral presentando por personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, fue alto con un 92,0%. El alto nivel de estrés laboral es causado por las cargas de trabajo, pasan mayor tiempo en el trabajo lidiando con los pacientes, las ordenes que se dan al momento no se pueden resolver por el bullicio generado.

**Cuarto:** Existe relación entre la inteligencia emocional y las dimensiones del estrés laboral (clima organizacional; estructura organizacional; territorio organizacional; tecnología; influencia del líder; Falta de cohesión; respaldo del grupo, debido a que fue significativo bilateral fue menos al 0.05; con un coeficiente de correlación baja. a diferencia de la relación con la estructura organizacional el cual fue positiva moderada, por lo tanto, a pesar que la persona se encuentra atravesando por una alta situación de estrés sus supervisor o superiores mantiene una colaboración estrecha y están siendo respaldados para cumplir con sus metas profesionales

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Para los directivos y autoridades de la institución y del servicio de obstetricia, se recomienda fomentar encuentros sociales y organizar diversas actividades que permitan demostrar y fortalecer las capacidades y habilidades del personal, al mismo tiempo que promuevan mejores relaciones interpersonales con los superiores y compañeros de trabajo.

**Segundo:** En colaboración con el jefe de la Oficina de Capacitación, se sugiere programar, implementar y ejecutar programas de capacitación centrados en el monitoreo de la inteligencia emocional en áreas críticas. Además, se deben realizar talleres de sensibilización y motivación, utilizando estrategias y técnicas de inteligencia emocional dirigidas al personal de salud del área de Emergencia. Estos talleres pueden incluir ejercicios que ayuden a reducir el estrés y fomenten relaciones interpersonales saludables.

**Tercero:** Se recomienda a los jefes del Área de obstetricia establecer asociaciones interpersonales adecuadas con sus colegas de trabajo y promover el trabajo colaborativo.

**Cuarto:** Las jefaturas del Área de obstetricia deben fomentar actividades de integración y ejercicio físico con el personal asistencial, así como implementar programas de desarrollo de habilidades que contribuyan a reducir los niveles de estrés laboral.

**Quinto:** Es recomendable extender el estudio a otras áreas de la institución hospitalaria, utilizando los mismos cuestionarios aplicados en este estudio, con el propósito de enmarcar una visión ampliada sobre la inteligencia emocional y el respaldo el apoyo del grupo en toda la organización.

**Sexto:** Las instituciones de salud deben ofrecer evaluaciones médicas periódicas, tanto físicas como psicológicas, preferiblemente cada 6 o

12 meses, y especialmente antes de que el personal salga de vacaciones.

## REFERENCIAS

- Abarca, Y., Apaza, Y., Carrillo, G., & Espinoza, T. (2021). Emotional Intelligence and Work Satisfaction in Nurses from a Regional. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(1), 1-14. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n1/1561-2961-enf-37-01-e3531.pdf>
- Ballesteros, C. (2020). Nursing and post-traumatic stress: care proposal in the post-conflict. *Revista Cuidarte*, 11(1). <https://www.redalyc.org/journal/3595/359565269001/359565269001.pdf>
- Bastidas, X., Martínez, A., Narváez, D., Villacorte, L., & Vásquez, E. (2023). Accidente laboral y estresores de la organización del trabajo en el personal de salud: una mirada desde la seguridad y la salud en el trabajo: revisión narrativa. *Revista Medicina U.P.B*, 42(1), 57-66. <https://www.redalyc.org/journal/1590/159074510012/159074510012.pdf>
- Caballero, L. (2020). *Inteligencia Emocional: Una guía paso a paso para mejorar su coeficiente emocional, controlar sus emociones y comprender sus relaciones*. [https://www.google.com.pe/books/edition/Inteligencia\\_Emocional/B7MAEA-AAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=inteligencia+emocional&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Inteligencia_Emocional/B7MAEA-AAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=inteligencia+emocional&printsec=frontcover)
- Cabrera, S., & Frías, M. (2022). Los efectos de la inteligencia emocional, la legitimidad y la disuasión en la conducta antisocial. *Revista Acta Colombiana de Psicología*, 25(2), 25-40. <https://www.redalyc.org/journal/798/79872419003/79872419003.pdf>
- Castaño, L., Gallego, C., García, J., & Orrego, M. (2021). Posttraumatic stress disorder and epigenetics. Stress associated gene methylations. *Revista Tesis Psicológica*, 16(2), 84-105. <https://www.redalyc.org/journal/1390/139072271006/139072271006.pdf>

- Castillejos, L., Verónica, Y., & Olvera, E. (2020). Relationship Between Emotional Intelligence and Nursing Care. *Revista Cuidarte*, 11(3).  
<https://www.redalyc.org/journal/3595/359568727005/359568727005.pdf>
- Castillo, G., & Males, A. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en profesionales de la salud. Hospital San Luis de Otavalo, 2022*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.  
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10225/1/Castillo%20Ruiz%2c%20G%20y%20Males%20Alajo%2c%20A%20%282022%29%20Inteligencia%20emocional%20y%20estr%2c%20a%20s%20laboral%20en%20profesionales%20de%20la%20salud.%20Hospital%20San%20Luis%20de%20Otavalo%2c2022>.
- Castillo, G., Pérez, L., & Becerra, N. (2021). Emotional intelligence in trainee psychologists. *Revista Psicología Iberoamericana*, 29(2), 1-22.  
<https://www.redalyc.org/journal/1339/133967822007/133967822007.pdf>
- Domínguez, J., Nieto, B., & Portela, L. (2022). Personal variables associated with adolescent emotional intelligence. *Revista Educación XX1*, 25(1), 335-355.  
<https://www.redalyc.org/journal/706/70671774013/70671774013.pdf>
- García, S. (2019). *Inteligencia Emocional relacionado con el manejo del estrés laboral en profesionales de Enfermería*. Tesis de maestría, España.  
[https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/151902/Garcia\\_Ferreira\\_Sara.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/151902/Garcia_Ferreira_Sara.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gil, P., Gómez, R., Ruiz, P., & Guil, R. (2019). Emotional intelligence and anxiety in women. *Revista International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 45-56.  
<https://www.redalyc.org/journal/3498/349861666005/349861666005.pdf>
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. Editorial Vergara.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/La\\_inteligencia\\_emocional/9I9Ts\\_wEACAAJ?hl=es-419](https://www.google.com.pe/books/edition/La_inteligencia_emocional/9I9Ts_wEACAAJ?hl=es-419)
- Goleman, D. (2022). *La inteligencia emocional: Por qué es más importante que el cociente intelectual*. Penguin Random House Grupo Editorial México.

[https://www.google.com.pe/books/edition/La\\_inteligencia\\_emocional/mIJAEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/La_inteligencia_emocional/mIJAEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)

Gómez, C., García, A., González, A., & Reyes, O. (2021). Asociación entre estrés laboral y dependencia nicotínica en trabajadores de la salud. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 59(6), 510-516. <https://www.redalyc.org/journal/4577/457769655011/457769655011.pdf>

Gonzales, E., & Sánchez, S. (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de un centro de salud*. Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1474/INFORME%20TESIS%20MAESTRIA%20FINAL%20.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Hernández, P., Salanova, M., & Peiró, J. (2007). del modelo de interacción entre demandas y control propuesto por Karásek (1979). *Revista Psicothema*, 19(4), 621-626. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72719413>

Ibarra, L. (2019). Claroscuros de la inteligencia emocional iluminan la utopía. *Revista Praxis & Saber*, 10(24), 271-295. <https://www.redalyc.org/journal/4772/477266187012/477266187012.pdf>

Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. Prensas Universitarias de Zaragoza. [https://www.google.com.pe/books/edition/EI\\_estr%C3%A9s\\_laboral/AvKRDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/EI_estr%C3%A9s_laboral/AvKRDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)

Leyva, M., Viteri, J., Estupiñán, J., & Hernández, R. (2021). Diagnosis of the challenges of post-pandemic scientific research in Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, IX(53), 1-19. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9nspe1/2007-7890-dilemas-9-spe1-00053.pdf>

Martínez, F. (2021). Emotional intelligence in situations of work stress: UNAN Managua Procurement Division. *Revista Torreón Universitario*, 10(29), 1-24. <https://camjol.info/index.php/torreon/article/download/12733/14754/46141>

- Mesa, N. (2020). Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. *Revista Ene-Gris*, 13(3), 1-26. <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n3/1988-348X-ene-13-03-e13310.pdf>
- Millán, P., & Escandón, M. (2020). The Emotional Intelligence and its relationship with the working stress in the nursing staff of the San Antonio Departamental Hospital from the Roldanillo Valle township. *Revista UCP*, 1(1), 1-42. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/8291/4/DDMPSI384.pdf>
- Navarro, J. (2020). Science Under Stress. The Pandemic Effects on Research. *Revista argentina de cardiología*, 88(3), 191-193. <https://www.redalyc.org/journal/3053/305366159001/305366159001.pdf>
- Nizama, M., & Chávez, L. (2020). The qualitative approach in legal research, qualitative research project and thesis seminar. *Revista VOX JURIS*, 38(2), 69-90. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7628480>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Estrés Laboral*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. OMS: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)
- Pajuelo, E. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral de los profesionales de salud del Puesto Médico El Satélite, Chimbote-2021*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chimbote. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81830/Pajuelo\\_NEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81830/Pajuelo_NEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Patlán, J. (2019). What is job stress and how to measure it? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>

- Pulido, F., & Herrera, F. (2020). Estados emocionales contrapuestos e inteligencia emocional en la adolescencia. *Revista Psicología desde el Caribe*, 37(1), 70-90. <https://www.redalyc.org/journal/213/21371247005/21371247005.pdf>
- Quiliano, M., & Quiliano, M. (2020). Emotional intelligence and academic stress in nursing students. *Revista Ciencia y Enfermería*, 26(3), 1-9. <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v26/0717-9553-cienf-26-3.pdf>
- Quispe, S., Viter, C., Orna, L., Condor, D., Valentín, D., & Ruiz, M. (2023). Analysis of anxiety in nursing staff during the COVID-19 Pandemic. *Revista Eugenio Espejo*, 17(2), 7-17. <https://www.redalyc.org/journal/5728/572874846003/572874846003.pdf>
- Revoredo, R. (2023). *Inteligencia emocional y estrés laboral en profesionales de salud de dos centros de atención médica especializada de Lima, 2022*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108386/Revoredo\\_MR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108386/Revoredo_MR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ruidiaz, Keydis, Peinado, L., & Osorio, L. (2020). Stress in nursing students who carry out clinical practices in a university institution of Cartagena-Colombia, 2019. *Revista Archivos de Medicina*, 20(2), 437-450. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273863770015/273863770015.pdf>
- Salamanca, S., & Garavito, Y. (2021). Systematic Analysis on Occupational Stress in Colombia. *Revista Colombiana de Humanidades*, 53(99), 1-14. <https://www.redalyc.org/journal/5155/515570056015/515570056015.pdf>
- Silva, L. (2018). *Efecto de la inteligencia emocional sobre el estrés laboral en profesionales médicos*. Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4015/1/REP\\_MED.HUMA\\_LEDY.SILVA\\_EFECTO.INTELIGENCIA.EMOCIONAL.ESTR%c3%89S.LABORAL.PROFESIONALES.MEDICOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4015/1/REP_MED.HUMA_LEDY.SILVA_EFECTO.INTELIGENCIA.EMOCIONAL.ESTR%c3%89S.LABORAL.PROFESIONALES.MEDICOS.pdf)
- Suárez, F., & Rosales, L. (2019). Stress assessment in the generation of occupational diseases. *Espiraes revista multidisciplinaria de investigación*,



3(30), 1-13.  
<https://www.redalyc.org/journal/5732/573263329009/573263329009.pdf>

Teruel, P., Salavera, C., & Suán, P. (2019). Emotional intelligence centred on oneself and others: Rotterdam Scale of Emotional Intelligence (REIS). *Revista Redalyc*, 18(4), 1-12.  
<https://www.redalyc.org/journal/647/64761787012/>

Zavaleta, K. (2022). *Inteligencia emocional y Estrés laboral en el personal de enfermería de la empresa Global PreventOSH de la Unidad Minera San Rafael, Antauta, Puno*. Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, Juliaca.  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5912/Kathleen\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5912/Kathleen_Tesis_Licenciatura_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

**Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Inteligencia emocional</b>	Caballero (2020) manifestó que la inteligencia emocional hace referencia a las habilidades que presenta una persona ante cambios, control emocional y la automotivación, es decir comprende sentimientos de las demás personas manejando las relaciones y tener el poder de influencia, esto es importante para obtener cambios positivos en el entorno.	Se madura a través de la escala ordinal politómica que se mide mediante un instrumento que tiene 25 ítems cuatro dimensiones y 13 indicadores, escala de Likert de uno al cinco.	Motivación	- Aspectos internos - Aspectos externos	Ordinal
			Empatía	- Persuasión - Consejo - Competitividad	
			Habilidades sociales	- Consenso - Confianza - Escucha	
<b>Estrés laboral</b>	Lacosta (2019) indica que el estrés laboral es una respuesta instantánea e innata del organismo ante las distintas circunstancias, las cuales son amenazantes o desafiantes para el ser humano, debido al diario vivir y al entorno en donde se desenvuelve en constante cambio, lo que exige continuas adaptaciones	Se medirá a través de la escala ordinal politómica que se medirá y tiene 25 ítems siete dimensiones y 19 indicadores, mediante la escala de Likert de uno al cinco.	Clima organizacional	- Metas y misión. - Políticas generales.	
			Estructura organizacional	- Supervisión recibida por superiores. - Cumplimiento de objetivos. - Respeto hacia los jefes y trabajadores	
			Territorio organizacional	- Privacidad de trabajo. - Calidad del ambiente de trabajo. - Condiciones del mobiliario para trabajo	
			Tecnología	- Tecnología adecuada. - Disposición de equipos y recursos materiales	
			Influencia del líder	- Trato jefe - subordinados. - Liderazgo del jefe. - Personalidad. - Receptividad del jefe	
			Falta de cohesión	- Falta de trabajo en equipo. - Falta de compromiso. - Presión en equipo.	
			Respaldo del grupo	- Trabajo en equipo. - Apoyo grupal.	

## Anexo 2. Tabla de matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p><b>¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de Obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023?</b></p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar de qué manera se relaciona la inteligencia emocional y estrés laboral en personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar el nivel de inteligencia emocional en personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023. Identificar el nivel de estrés laboral en personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023 Relacionar la inteligencia emocional con las dimensiones del estrés laboral en personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023.</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote y como hipótesis nula Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y estrés laboral.</p>	<p>Tipo: Básica Diseño: No experimental – corte transversal – correlacional Población: 58 trabajadores que forman parte del personal de obstetricia de un hospital en Nuevo Chimbote. Muestra: 50 trabajadores con muestro probabilístico. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionarios. Estadística descriptiva – inferencial.</p>

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Instrumento 1:

El propósito de este instrumento es evaluar el nivel de inteligencia emocional del personal de obstetricia en un hospital de Nuevo Chimbote en 2023.

Por favor, lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione la opción que mejor represente su respuesta, utilizando una escala del 1 al 5.

Marque con una X la alternativa elegida. Es importante tener en cuenta que no hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita que responda con honestidad y sinceridad según su contexto.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems

Nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación</b>					
1	Es capaz de iniciar una acción en el momento que lo desee					
2	Posterga las actividades que había planeado iniciar					
3	Cumple con lo que promete					
4	Necesita el reconocimiento para lograr metas					
5	Busca rodearse de personas positivas					
6	Cree que yo puedo contribuir a cambiar el rumbo del país					
7	Ante un problema puedo ver el lado positivo de la situación					
8	Ante un problema se concentró en que se puede hacer algo para resolverlo					
	<b>DIMENSIÓN 2: Empatía o el reconocimiento de las emociones ajenas</b>					
9	Influye en los demás de forma directa o indirecta					
10	Evita intentar influir sobre los demás o persuadirlos					
11	Proporciona apoyo y consejos a los demás, cuando es necesario					
12	Anima a los demás a asumir niveles más elevados de riesgo					
13	Tiene facilidad para convencer a los demás					
14	Se puede llevar bien con los demás sin tener problemas con ellos					

15	En una situación competitiva en la cual está ganando o es superior se siento mal por el otro					
16	Puede ajustar mi comportamiento para satisfacer las exigencias de cualquier situación en la que me encuentre					
<b>Dimensión 3: Habilidades sociales</b>						
17	Tiene la habilidad de desarrollar un consenso con los demás					
18	Fomenta la confianza con los demás					
19	Puede hacer que los demás se sientan bien					
20	Hace amistades con facilidad					
21	Se muestra amable cuando alguien tiene problemas					
22	Se acerca a alguien cuando es excluido por otras personas					
23	Trata con respeto a los demás					
24	Maneja un vocabulario adecuado					
25	Sabe escuchar a los demás cuando le hablan					

### Ficha técnica de la variable inteligencia emocional

Nombre del Instrumento:	Escala Valorativa de Inteligencia Emocional	
Autor Original:	Goleman en 1995	
Adaptado por :	Rodríguez Valderrama Nélide Aurelia	
Nombre del instrumento original:	Escala de inteligencia emocional	
N° de ítems	25 minutos	
Escala de valoración	1 Nunca , 2 Ocasionalmente,3 Algunas veces ,4 Frecuentemente , 5 Siempre	
Ámbito de aplicación :	Obstetras de un hospital, nuevo Chimbote	
Administración :	Autoadministración	
Duración :	25 minutos (aproximadamente)	
Objetivo:	Medir la inteligencia emocional de obstetras que laboran en un hospital .	
Validez	Se validara mediante el juicio de 3 expertos	
Confiabilidad:	Se realizara la confiabilidad mediante alfa de Cronbach	
Unidades de análisis	Obstetras que laboran en un hospital.	
Estructura	<b>Dimensiones</b>	<b>N° de ítems</b>
	Motivación	01-08
	Empatía	09-16
	Habilidades sociales	17-25
Adaptación de baremos de medición :	Bajo [ 50 a 74] Medio [75 a 100] Alto [101 a 125]	

Instrumento 2:

El objetivo de este instrumento es evaluar el nivel de estrés del personal de obstetricia en un hospital de Nuevo Chimbote en 2023.

Por favor, lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione la opción que mejor represente su respuesta utilizando una escala del 1 al 5.

Marque con una X la alternativa elegida. Es importante tener en cuenta que no hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita que responda con honestidad y sinceridad de acuerdo a su contexto.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems

Nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Clima organizacional</b>					
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.					
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida.					
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.					
4	La organización carece de dirección y objetivo.					
	<b>Dimensión 2: Estructura organizacional</b>					
5	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.					
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo					
7	La estructura formal tiene demasiado papeleo.					
8	La cadena de mando no se respeta					
	<b>Dimensión 3: Territorio organizacional</b>					
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo					
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					
11	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo					
	<b>Dimensión 4: Tecnología</b>					
12	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado					
13	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					

14	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					
<b>Dimensión 5: Influencia del líder</b>						
15	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.					
16	Mi supervisor no me respeta.					
17	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.					
18	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					
<b>Dimensión 6: Falta de cohesión</b>						
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.					
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					
21	Mi equipo se encuentra desorganizado.					
22	Mi equipo me presiona demasiado.					
<b>Dimensión 7: Respaldo del grupo</b>						
23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales					
24	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.					
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.					



### Ficha técnica de la variable estrés laboral

Nombre del Instrumento:	Escala Valorativa de estrés laboral	
Autor Original:	Invancevich y Matteson España 1980	
Adaptado por :	Rodríguez Valderrama Nélide Aurelia	
Nombre del instrumento original:	Escala de estrés laboral	
Nº de ítems	25 minutos	
Escala de valoración	1 Nunca , 2 Ocasionalmente,3 Algunas veces ,4 Frecuentemente , 5 Siempre	
Ámbito de aplicación :	Obstetras de un hospital, nuevo Chimbote	
Administración :	Autoadministración	
Duración :	25 minutos (aproximadamente)	
Objetivo:	Medir el estrés laboral de obstetras que laboran en un hospital .	
Validez	Se validara mediante el juicio de 3 expertos	
Confiabilidad:	Se realizara la confiabilidad mediante alfa de Cronbach	
Unidades de análisis	Obstetras que laboran en un hospital.	
Estructura	<b>Dimensiones</b>	<b>Nº de ítems</b>
	Clima organizacional	01-04
	Estructura organizacional	05-08
	Territorio organizacional	09 -11
	Tecnología	12-14
	Influencia de líder	15-18
	Falta de cohesión	19-22
Respaldo de grupo		
Adaptación de baremos de medición :	Bajo [ 50 a 74] Medio [75 a 100] Alto [101 a 125]	

#### Anexo 4. Confiabilidad alfa de Cronbach

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach:

**Coefficiente alfa >.9 a .95 es excelente**

**Coefficiente alfa >.8 es bueno**

**Coefficiente alfa >.7 es aceptable**

**Coefficiente alfa >.6 es cuestionable**

**Coefficiente alfa >.5 es pobre**

**Coefficiente alfa <.5 es inaceptable**

#### Confiabilidad

El instrumentó está compuesto por 50 ítems, se realizó una prueba piloto a 20 trabajadores del área de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, provincia del Santa y región Ancash. El nivel de confiabilidad de la investigación es de 95%. Para determinar la fiabilidad del instrumento se utilizó el software estadístico SPSS versión 27, cuyos resultados se presentan a continuación:

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,765	20

Interpretación: Como se puede apreciar el resultado tiene un valor de 0.912, lo que indica que este instrumento es **aceptable** ya que cuanto más se acerque el

índice al extremo 1, mayor es la fiabilidad; es decir este instrumento es válido para el uso de la recolección de datos.

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Es capaz de iniciar una acción en el momento que lo desee	225,4800	130,663	,182	,762
2. Posterga las actividades que había planeado iniciar	225,7000	125,847	,349	,755
3. Cumple con lo que promete	226,0000	124,694	,278	,759
4. Necesita el reconocimiento para lograr metas	226,1400	120,327	,437	,749
5. Busca rodearse de personas positivas	225,6200	129,138	,288	,758
6. Cree que yo puedo contribuir a cambiar el rumbo del país	225,5400	129,478	,292	,758
7. Ante un problema puedo ver el lado positivo de la situación	225,5400	128,049	,324	,757
8. Ante un problema se concentró en que se puede hacer algo para resolverlo	225,4800	130,540	,268	,760
9. Influye en los demás de forma directa o indirecta	225,4200	131,963	,168	,763
10. Evita intentar influir sobre los demás o persuadirlos	225,5400	131,804	,156	,763
11. Proporciona apoyo y consejos a los demás, cuando es necesario	225,7800	127,073	,366	,755
12. Anima a los demás a asumir niveles más elevados de riesgo	225,5200	131,112	,229	,761
13. Tiene facilidad para convencer a los demás	225,4600	131,519	,184	,762
14. Se puede llevar bien con los demás sin tener problemas con ellos	225,3000	135,153	-,027	,767
15. En una situación competitiva en la cual está ganando o es superior se siento mal por el otro	225,3600	133,174	,120	,764
16. Puede ajustar mi comportamiento para satisfacer las exigencias de cualquier situación en la que me encuentre	225,4000	133,633	,064	,766
17. Tiene la habilidad de desarrollar un consenso con los demás	225,1800	133,620	,114	,764
18. Fomenta la confianza con los demás	225,1000	133,806	,188	,763
19. Puede hacer que los demás se sientan bien	225,1000	133,806	,188	,763
20. Hace amistades con facilidad	225,0600	135,119	,000	,765
21. Se muestra amable cuando alguien tiene problemas	225,0600	135,119	,000	,765
22. Se acerca a alguien cuando es excluido por otras personas	225,0600	135,119	,000	,765
23. Trata con respeto a los demás	225,0600	135,119	,000	,765
24. Maneja un vocabulario adecuado	225,0600	135,119	,000	,765
25. Sabe escuchar a los demás cuando le hablan	225,0600	135,119	,000	,765
26. La gente no comprende la misión y metas de la organización.	225,0600	135,119	,000	,765
27. La estrategia de la organización no es bien comprendida.	225,1800	130,926	,361	,759
28. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	225,1800	130,926	,361	,759
29. La organización carece de dirección y objetivo.	225,2200	132,379	,193	,762

30. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	225,5000	130,541	,203	,761
31. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo	225,5000	130,541	,203	,761
32. La estructura formal tiene demasiado papeleo.	225,7800	127,563	,302	,757
33. La cadena de mando no se respeta	225,6200	130,485	,184	,762
34. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	225,7800	126,910	,333	,756
35. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	225,5800	128,493	,257	,759
36. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo	225,3800	133,587	,030	,769
37. El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado	225,3000	135,684	-,066	,773
38. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	225,2200	135,400	-,049	,770
39. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	225,4400	132,864	,045	,769
40. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	225,4400	128,292	,235	,760
41. Mi supervisor no me respeta.	225,7200	122,328	,508	,747
42. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	225,7000	122,500	,510	,747
43. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	225,4800	126,949	,350	,755
44. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	225,6200	121,302	,525	,746
45. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	225,7000	123,929	,375	,753
46. Mi equipo se encuentra desorganizado.	225,7000	123,929	,375	,753
47. Mi equipo me presiona demasiado.	225,6200	129,751	,220	,761
48. Mi equipo no respalda mis metas profesionales	225,8600	128,490	,245	,760
49. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	225,8200	133,416	,018	,771
50. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	225,5200	131,153	,135	,765

## **Anexo 5. Consentimiento informado**

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023

Investigador: Nélida Aurelia Rodriguez Valderrama.

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023”, cuyo objetivo es determinar de qué manera se relaciona la inteligencia emocional y estrés laboral en personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Maestría en la Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus de Nuevo Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Pública de Chimbote.

El impacto del problema de la investigación, es determinar ¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de Obstetricia de un Hospital de Nuevo Chimbote, 2023?

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución de un Hospital público en Chimbote. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

## Anexo 6. Confiabilidad alfa de Cronbach

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala valorativa de Inteligencia emocional y estrés laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la salud. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Jose Dario Isuiza Guzman
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Social ( <input type="checkbox"/> )  Educativa ( <input type="checkbox"/> )                      Organizacional ( <input type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educativa - Clínica
<b>Institución donde labora:</b>	Institución educativa – Asteria Castro Pareja
<b>Tiempo de experiencia profesional en</b>	2 a 4 años ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Escala valorativa de Inteligencia emocional y estrés laboral
Autora:	Rodríguez Valderrama, Nélida Aurelia
Procedencia:	Goleman (1999)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote
Significación:	- Está conformada por 25 ítems en escala ordinal, Se empleará 8 indicadores,.El objetivo identificar el nivel de inteligencia emocional en personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023.



#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Inteligencia Emocional**

Es la agrupación de actitudes diarias que propician un adecuado manejo de la salud, ya que el fin es

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Inteligencia Emocional	Motivación	se refiere a canalizar las emociones hacia una meta. De esta forma, el control de la existencia emocional la dirige hacia una meta que necesita ser dinamizada y asegurar atención, motivación y creatividad; esto permitió el enfoque y motivación en las metas sin tomar importancia los obstáculos que se puedan presentar; el por ende el optimismo y la iniciativa se vuelven imprescindibles, lo que haría que los emprendedores se comporten positivamente ante potenciales eventos (Goleman, 2018).
	Empatía	Está incrustada en la conciencia emocional, entonces esta dimensión se caracteriza en que las personas empáticas tienden a conectarse con señales sumamente suaves a nivel social que determinan lo que se necesita o lo que esperan otras personas, esta relación social se enfoca mayormente en la interpretación de señales que otras personas emiten de forma inconsciente, es decir no verbales, por lo tanto es relevante reconocer lo que sienten los demás, las emociones y lo que se expresa en las expresiones faciales, pues se considera que un buen gesto o una buena respuesta ayudar a crear lazos de amistad duraderos y reales con las personas que nos rodean. (Gil et al., 2019)
	Habilidades sociales	se refiere a la parte de los hábitos de comportamiento en base a las relaciones interpersonales. las habilidades sociales deben verse como una lista de competencias, entre las que habrá algunas que cumplamos en mayor medida y otras que nos resulten más caras. Las habilidades sociales son cruciales para el bienestar y la calidad de vida de las personas, lo que también incide en nuestro desarrollo y en nuestra autoestima. A veces, las personas que tienen pocas habilidades sociales pueden sentirse incómodas, por ejemplo: el estrés, las emociones negativas, los sentimientos de rechazo, incluso pueden desarrollar patologías como la ansiedad o la depresión. (Ibarra,2019)

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Escala valorativa de Inteligencia Emocional" del personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023. elaborado por Rodríguez Valderrama, Néida Aurelia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel





**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Motivación.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de motivación del personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Aspectos internos</b>	1. Es capaz de iniciar una acción en el momento que lo desee.	4	4	4	
	2. Posterga las actividades que había planeado iniciar.	4	4	4	
	3. Cumple con lo que promete.	4	4	4	
	4. Necesita el reconocimiento para lograr metas	4	4	4	
<b>Aspectos externos</b>	5. Busca rodearse de personas positivas	4	4	4	
	6. Cree que yo puedo contribuir a cambiar el rumbo del país	4	4	4	
	7. Ante un problema puedo ver el lado positivo de la situación	4	4	4	
	8. Ante un problema se concentró en que se puede hacer algo para resolverlo	4	4	4	



- Segunda dimensión: Empatía.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de empatía del personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Persuasión	9. Influye en los demás de forma directa o indirecta	4	4	4	
	10. Evita intentar influir sobre los demás o persuadirlos	4	4	4	
Consejo	11. Proporciona apoyo y consejos a los demás, cuando es necesario		4	4	
	12. Anima a los demás a asumir niveles más elevados de riesgo	4	4	4	
	13. Tiene facilidad para convencer a los demás	4	4	4	
	14. Se puede llevar bien con los demás sin tener problemas con ellos	4	4	4	
Competitividad	15. En una situación competitiva en la cual está ganando o es superior se siento mal por el otro	4	4	4	
	16. Puede ajustar mi comportamiento para satisfacer las exigencias de cualquier situación en la que me encuentre.	4	4	4	



- Tercera dimensión: Habilidades sociales.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de Habilidades sociales del personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Consenso	17. Tiene la habilidad de desarrollar un consenso con los demás	4	4	4	
	18. Trata con respeto a los demás	4	4	4	
Confianza .	19. Puede hacer que los demás se sientan bien	4	4	4	
	20. Fomenta la confianza con los demás	4	4	4	

	21.Hace amistades con facilidad	4	4	4	
	22.Se muestra amable cuando alguien tiene problemas	4	4	4	
	23. Se acerca a alguien cuando es excluido por otras personas	4	4	4	
Escucha	24. Maneja un vocabulario adecuado	4	4	4	
	25. Sabe escuchar a los demás cuando le hablan	4	4	4	



Mg. José Isuiza Guzman  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 23354



DNI:41903724

Mgr. Isuiza Guzman Jose Dario  
Chavez

Mgr.Fressia Lisseth Urbano

cPs.P 26015

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La gestión administrativa y la toma de decisiones de un centro hospitalario Chimbote, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Panta Boggio Aurea Lucia	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Obstetricia	
<b>Institución donde labora:</b>	MINSA	
<b>Tiempo de experiencia profesional en al área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
<b>Experiencia en Investigación:</b> Docente, Área asistencial, investigador	Trabajo(s) Magister en obstetricia salud, sexual y reproductiva Segunda especialidad en emergencias obstétricas	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de estrés laboral
<b>Autor(es):</b>	Ivancevich & Matteson
<b>Procedencia:</b>	OMS (2005)
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	25 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Vía plataforma de mensajería



Significación:	- La primera variable contiene 7 dimensiones, de 19 indicadores y 25 ítems en total. El objetivo es definir el nivel de percepción de la gestión administrativa de un centro hospitalario Chimbote, 2023.
----------------	---

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Estrés laboral**

La gestión administrativa se ha adecuado como función esencial de una organización exitosa, tal proceso administrativo representa e impone un rol sustancial que hace que toda empresa opere reduciendo contingencias o irregularidades potenciales, ya que es la fase de gestionar información a través del capital humano experto, de manera que a línea directiva y gerencial se emane competencia y capacidad a la hora de coordinar las actividades organizacionales (Satybaldiyeva et al., 2020).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	Clima organizacional	El clima organizacional, al igual que el atmosférico, se respira, se siente y se convierte en actitudes y comportamientos que contribuyen a la convivencia social en la organización
	Estructura organizacional	se refiere a la forma en que se deben realizar las funciones y responsabilidades que cada miembro que forma parte de la empresa para lograr las metas propuestas
	Territorio organizacional	Es un término usado para describir un espacio personal o escenario de actividad humana, es un lugar donde las personas trabajan, juegan, bromean y piensan, muchas personas desarrollan un sentido de propiedad de su espacio personal en la sociedad
	Tecnología	La tecnología también juega un papel importante en la reducción del estrés laboral, ya que sin las herramientas tecnológicas necesarias los profesionales están más agobiados, podemos decir que la tecnología es un gran factor de beneficios para la salud
	Influencia del líder	Se da cuando el líder es esencialmente un motor de cambio social, brindando a sus seguidores confianza, esperanza, entusiasmo, determinación y energía positiva para culminar sus metas
	Falta de cohesión	La cohesión es el grado en que los miembros del grupo se sienten atraídos entre sí. También se relaciona con la atracción por el grupo y la renuencia a dejarlo, la moral de los miembros y la coordinación de esfuerzos para lograr objetivos comunes, en contraste con la falta de cohesión que se presenta por situaciones en las que los compañeros provocan rechazo
	Respaldo del grupo	Podemos decir que con el apoyo del grupo se crean sinergias, los grupos se mantienen unidos, crean proactividad y empoderan a los trabajadores, entonces cuando cada integrante de la empresa asume su rol y cuando realiza su tareas, se siente más confiado y satisfecho en la empresa

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023” elaborado por Rodríguez Valderrama Nélida Aurelia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:**



- Primera dimensión: Clima Organizacional.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de percepción del clima organizacional de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Metas y misión	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	4	4	4	El clima organizacional refleja cómo se sienten los empleados de la empresa: si están estresados, satisfechos, frustrados, enfadados, etc.
	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	4	4	4	
Políticas generales	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	4	4	4	
	La organización carece de dirección y objetivo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Estructura Organizacional.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de percepción de la estructura organizacional de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Supervisión recibida por superiores.	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	4	4	4	Las estructuras organizacionales ayudan a delimitar las tareas de los empleados y a las personas responsables de supervisar su correcta implementación.
Cumplimiento de objetivos.	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo	4	4	4	
Respeto hacia los jefes y trabajadores	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	4	4	4	
	La cadena de mando no se respeta	4	4	4	

- Tercera dimensión: Territorio Organizacional.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de percepción Territorio Organizacional de un centro hospitalario Chimbote, 2023.


<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones</b>
Privacidad de trabajo.	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	4	4	4	El territorio es un concepto teórico y metodológico que explica y describe el desenvolvimiento espacial de las relaciones sociales que establecen los seres humanos
Calidad del ambiente de trabajo.	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	4	4	4	
Condiciones del mobiliario para trabajo	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Tecnología.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de percepción de la Tecnología de un centro hospitalario Chimbote, 2023.

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones</b>
Tecnología adecuada.	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado	4	4	4	La importancia de la tecnología en la salud tiene el potencial de prevenir enfermedades y reducir los costos de atención médica
	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	4	4	4	
Disposición de equipos y recursos materiales	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	4	4	4	


- Quinta dimensión: influencia del líder.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de percepción de la influencia del líder centro hospitalario Chimbote, 2023.





Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trato jefe - subordinados	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	4	4	4	El líder influye en el comportamiento de los empleados con su capacidad de liderazgo. Así, el líder asume el control y hace que su grupo se esfuerce para alcanzar los objetivos de la organización.
		4	4	4	
Liderazgo del jefe.	Mi supervisor no me respeta.	4	4	4	
Personalidad.	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal	4	4	4	
Receptividad del jefe	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Falta de cohesión.
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de percepción de la Falta de cohesión de un centro hospitalario Chimbote, 2023.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Falta de trabajo en equipo.	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	4	4	4	Cuando los trabajadores de una empresa no tienen la cohesión necesaria, no funcionan con el nivel de eficacia deseado ni consiguen los resultados esperados, estas situaciones tienen como consecuencia una baja productividad
Falta de compromiso.	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	4	4	4	
Presión en equipo.	Mi equipo se encuentra desorganizado. Mi equipo me presiona demasiado.	4	4	4	

- Séptima dimensión: Respaldo del grupo
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de percepción del Respaldo del grupo de un centro hospitalario Chimbote, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo.	Mi equipo no respalda mis metas profesionales	4	4	4	El trabajo en equipo dentro del hospital permite que se conjunten habilidades, dones y talentos, haciendo que las tareas se completen; cuando se presentan problemas, es más fácil encontrar la solución al pertenecer a un equipo
	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes	4	4	4	
Apoyo grupal.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	4	4	4	

DNI N° 17430643



AUREA LUCIA PANTA BOGGIO  
OBSTETRA  
COP 6751

.....  
Mgtr. Panta Boggio Aurea Lucia

DNI N° 17430643

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

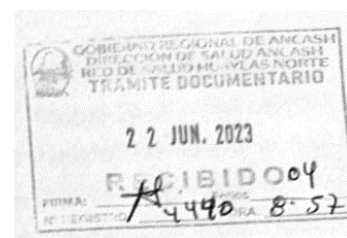
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

## Anexo 7. Autorización de la entidad



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



Nuevo Chimbote, 31 de mayo 2023

**Señor(a):**

**Mg. C.D. Cesar Acevedo Orellano.**

**DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL ELEAZAR GUZMAN BARRON.**

**Asunto:** Carta de Presentación De

nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). RODRIGUEZ VALDERRAMA NELIDA AURELIA identificado con DNI N° 70134443 y código de matrícula No 7002832635, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

### **Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de obstetricia de un hospital de Nuevo Chimbote, 2023**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar sus encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

**Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez**  
**JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO**  
**UCV CHIMBOTE**







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ERICSON FELIX CASTILLO SAAVEDRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "inteligencia y estrés laboral del personal de obstetricia de un hospital de nuevo Chimbote,2023", cuyo autor es RODRIGUEZ VALDERRAMA NELIDA AURELIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda 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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 16 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ERICSON FELIX CASTILLO SAAVEDRA <b>DNI:</b> 40809471 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 22- 07-2023 14:36:06

Código documento Trilce: TRI - 0594941