



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en Trabajadores de la  
Red Salud Ilo, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

**AUTORES:**

Ronald Berly Cordero Ruelas (ORCID: [0000-0002-6563-3939](https://orcid.org/0000-0002-6563-3939))

Jhan Carlos de la Cruz Cormillini (ORCID: [0000-0003-1261-0757](https://orcid.org/0000-0003-1261-0757))

**ASESORA:**

Elizabeth Valderrama Torres (ORCID: [0000-0001-7012-4357](https://orcid.org/0000-0001-7012-4357))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

CALLAO – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

A mi madre Lorenza y a mi padre Rubén por ser mi apoyo incondicional en toda mi formación profesional y personal.

**Ronald Cordero Ruelas**

A mi madre Lourdes y a mi padre Edgar por ser mi apoyo incondicional en toda mi formación profesional y personal.

**Jhan Carlos De La Cruz**

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por la gracia de la vida.

A nuestras familias por brindarnos su apoyo en el logro de nuestras metas.

A la Red Salud Ilo por permitir haber realizado esta investigación en la Institución.

A la Universidad Cesar Vallejo por brindar esta oportunidad de lograr nuestros objetivos en nuestra vida profesional.

## INDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Índice de contenido.....	IV
Índice de tablas.....	V
Índice de Anexos.....	VI
Resumen.....	VII
Abstract.....	VIII
<b>I. Introducción.....</b>	<b>9</b>
<b>II. Marco Teórico.....</b>	<b>12</b>
<b>III. Metodología.....</b>	<b>19</b>
3.1 Tipo de investigación.....	19
3.2 Operacionalización de las variables.....	19
3.3 Población, muestra y muestreo.....	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5 Procedimiento .....	22
3.6 Método de análisis de datos .....	22
3.7 Aspectos éticos .....	23
<b>IV. Resultados.....</b>	<b>24</b>
<b>V. Discusión .....</b>	<b>31</b>
<b>VI. Conclusiones.....</b>	<b>34</b>
<b>VII. Recomendaciones .....</b>	<b>36</b>
Referencias.....	37
Anexos.....	42

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Prueba de normalidad.	24
<b>Tabla 2.</b> Correlación entre la inteligencia emocional y la variable estrés laboral.	25
<b>Tabla 3.</b> Correlación entre la dimensión Intrapersonal y la variable estrés laboral.	25
<b>Tabla 4.</b> Correlación entre la dimensión Interpersonal y la variable estrés laboral.	26
<b>Tabla 5.</b> Correlación entre la dimensión Adaptabilidad y la variable estrés laboral.	26
<b>Tabla 6.</b> Correlación entre la dimensión de Manejo de Estrés y la variable Estrés Laboral.	27
<b>Tabla 7.</b> Correlación entre la dimensión de Estado de Ánimo y la variable estrés laboral.	27
<b>Tabla 8.</b> Niveles de inteligencia emocional	28
<b>Tabla 9.</b> Niveles de estrés laboral	28
<b>Tabla 10.</b> Niveles de inteligencia emocional según sexo y edad	29
<b>Tabla 11.</b> Niveles de estrés laboral según sexo y edad	30

## INDICE DE ANEXOS

<b>Anexo1:</b>	Matriz de Consistencia	42
<b>Anexo 2:</b>	Operacionalización de variables	43
<b>Anexo 3</b>	Consentimiento informado	45
<b>Anexo 4</b>	Instrumentos Cociente Emocional de Baron	46
<b>Anexo 5</b>	Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS	50
<b>Anexo 6</b>	Permiso para la realización de recolección de datos.	53
<b>Anexo 7</b>	Permiso para el uso de las herramientas psicológicas	54
<b>Anexo 8</b>	Confiabilidad de los instrumentos	56

## RESUMEN

El objetivo de estudio es establecer la relación entre la Inteligencia Emocional y estrés laboral en los trabajadores de la Red Salud Ilo, 2021. Se desarrolló un tipo de investigación básica, de diseño no experimental y correlacional. Se utilizaron los siguientes instrumentos: Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On ICE Abreviado y la Escala de Estrés Laboral de la OIT. En los resultados se encontró que no existe correlación entre Inteligencia emocional y Estrés Laboral en los trabajadores de la Red Salud Ilo, 2022 ( $p > .05$ ). En cambio, se encontró correlación entre la dimensión Intrapersonal y la variable de estrés laboral de forma positiva y de intensidad baja ( $p < .05$ ). Por otro lado, no se encontró correlación entre la dimensión Interpersonal y la variable estrés laboral ( $p > .05$ ). También se encontró que no existe correlación entre la dimensión de adaptabilidad y estrés laboral ( $p > .05$ ). De la misma manera se halló que no existe correlación entre la dimensión de manejo de estrés y estrés laboral. ( $p > .05$ ). Del mismo modo se halló que no existe correlación entre la dimensión de estado de ánimo y estrés laboral ( $p > .05$ ).

**Palabras clave:** estrés laboral, inteligencia emocional, red de salud, correlación.

## ABSTRACT

The objective of this research is to determine the correlation between Emotional Intelligence and work stress in the workers at Red Salud Ilo, 2021. The type of research is basic, non-experimental design, correlational, cross-sectional, with a quantitative approach. The following instruments were used: Bar-On Emotional Intelligence Inventory ICE Abbreviated and the OIT Work Stress Scale. The study sample consisted of 150 workers in Red Salud Ilo. In the results it was determined that there isn't correlation between Emotional Intelligence and Job Stress in the workers at Red Salud Ilo, 2022 ( $p > .05$ ) (.557). In addition, a correlation was found between the Intrapersonal dimension and the variable of Job Stress in a positive way and low intensity ( $p < .05$ ) (.013). On the other hand, correlation was not found between the Interpersonal dimension and the Job Stress variable ( $p > .05$ ) (.138). We also found that there isn't correlation between Adaptability dimension and Job Stress (.820) ( $p > .05$ ). Furthermore we didn't find correlation between Job Stress and the Stress Management dimension. ( $p > .05$ ) (.832). Similarly, it was found that there isn't correlation between job stress and the Mood dimension. (.631) ( $p > .05$ ).

**Keywords:** emotional Intelligence, work stress, correlation, health network.



## **I. INTRODUCCIÓN**

La Organización Mundial de la Salud (1999) define el estrés como la relación intrínseca entre reacciones biológicas que anteceden y delimitan la acción. Se puede entender como una respuesta biológica ante algún cambio en el ambiente; en la que la persona no puede desenvolverse adecuadamente; por ejemplo, al presentarse a un nuevo trabajo o al llegar a un lugar desconocido.

El desenvolvimiento del individuo se verá sujeto al actuar de cada persona y la forma de adaptarse a los cambios. La capacidad de adaptarse es una habilidad del ser humano que se va reforzando con el transcurso de los años y es esta adaptación la que ayuda a aprender de las diversas experiencias. Así, por ejemplo, un episodio de temor puede resultar en un aprendizaje positivo -manejar adecuadamente ese episodio- o negativo como dejarse llevar por el miedo y el déficit en el manejo de las emociones.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) indica que el estrés obstaculiza una apropiada salud mental en el trabajador, ya que se define como un sentimiento de tensión tanto en el cuerpo como en las emociones. Esta tensión puede generar un déficit en las habilidades de la persona reduciendo la atención y la concentración en el desempeño laboral, lo cual puede conducir a la persona a enfermarse, lo cual afecta a su vez a la empresa y a la idoneidad profesional.

Según el Ministerio de Salud (2022), el 52.2 % de ciudadanos que viven Lima presentan niveles de estrés que van de moderado a severo. Estos índices de estrés se dan a consecuencias de problemas de salud, económicos, así como familiares.

Barchard (2019) define la inteligencia emocional como el adecuado manejo de las emociones y brinda al trabajador una mejor relación interpersonal que propicie el trabajo en equipo y dé a la empresa la fortaleza de conseguir los objetivos trazados mediante una adecuada gestión de equipos, donde los trabajadores puedan alcanzar el máximo potencial.

En el contexto local, la asistencia de los pacientes a los establecimientos de salud ha aumentado en los dos últimos años a causa del covid-19. También se observó que los establecimientos de Salud y los Hospitales que existen en la provincia de Ilo no son suficientes para la atención necesaria a los pacientes. Es así que el personal de la Red Salud Ilo realiza un arduo trabajo que desgasta su salud emocional; por la presión, exigencia y tensión que presentan en el cumplimiento de sus deberes laborales.

Ante todo, lo redactado se planteó la interrogante de investigación: ¿Existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral del personal de la Red Salud Ilo?

La presente investigación se justificó de manera teórica, donde su estructura teórica es coherente y organizada, del mismo modo los antecedentes de investigación y los datos estadísticos brindan consistencia al estudio. Al haber realizado la discusión con anteriores investigaciones. El presente estudio permitió confirmar y replicar aquellas conclusiones que se encontró en los antecedentes de investigación sobre la relación entre las variables de inteligencia emocional y estrés laboral. De esta manera se brinda un aporte a la teoría, siendo un antecedente para futuros estudios.

Era necesario haber realizado el presente estudio a esta población, debido a la importancia que tiene la salud para todos y ser un lugar de constante interacción con el público, donde el trabajador puede presentar niveles de estrés laboral que afecten su salud física y mental.

Por último, la justificación metodológica pretendió ser fuente de información confiable que permitan a otros investigadores utilizar los resultados de este estudio para futura investigaciones que pretendan evaluar la relación de las variables ya mencionadas.

Por lo antes expuesto se trazó el objetivo general: Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los trabajadores de la Red Salud Ilo. En cuanto a los objetivos específicos se tuvo: 1) Examinar la relación entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral en los trabajadores de la Red

Salud Ilo. 2) Analizar la relación entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral. 3) Determinar la relación entre la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral. 4) Analizar la relación entre la dimensión manejo de estrés y el estrés laboral. 5) Analizar la relación entre la dimensión estado de ánimo y estrés laboral.

Sobre la hipótesis general se planteó: Existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los trabajadores de la Red Salud Ilo. Las Hipótesis específicas fueron: 1) Existe relación entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral en los trabajadores de la Red Salud Ilo. 2) Existe relación entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral. 3) Existe relación entre la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral. 4) Existe relación entre la dimensión manejo de estrés y el estrés laboral. 5) Existe relación entre la dimensión estado de ánimo y el estrés laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

Se han revisado diferentes estudios relacionados con las variables, tanto a nivel internacional como nacional:

A nivel internacional, Burgos et al (2019) realizó una investigación en Chile con el fin de establecer los niveles de inteligencia emocional y bienestar psicológico en enfermeros; donde el tipo de estudio es descriptivo no experimental. En la muestra participaron 97 enfermeros de los cuales 70 son mujeres y 27 varones. Se trata de un estudio descriptivo donde utiliza el test TMMSS24 y el cuestionario de bienestar psicológico. Los datos hallados en cuanto a Inteligencia emocional señalan niveles mayores de percepción emocional de 35%, comprensión emocional de 36,1% y de regulación emocional de 42,7%. El 57,5 % obtienen un mayor nivel de bienestar psicológico y el 33,7% presentan un nivel bajo de comunicación asertiva. Se concluyó en la existencia de relación directa y significativa entre las dimensiones de las variables ( $r=0,35$ ,  $p<0,01$ ).

También Tirado-Vides et al. (2019) realizó en Colombia una investigación con el fin de describir la correlación entre inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en auxiliares infantiles. Esta investigación es no experimental de tipo correlacional donde participaron 150 empleados. Para este fin se aplicaron el test de estrés ocupacional, el cuestionario de inteligencia emocional TMSS24 y el test de Clima Organizacional de EDCO, los resultados señalan que existe relación directa pero mínima  $p<.05$ ,  $r=.271$  entre las variables. Concluyendo que los trabajadores han presentado un nivel de clima organizacional alto, en cuanto a la variable estrés los niveles se ubican entre bajo y muy bajo; además indica la presencia de una correlación no significativa entre las variables.

Galindo (2018) en México realizó un estudio con el fin de examinar la correlación entre el nivel de inteligencia emocional y el nivel de estrés laboral. La investigación fue correlacional, no experimental. Se elaboró con 90 participantes, de los cuales 26 son varones y 64 mujeres, se empleó el cuestionario de

inteligencia TMMS-24 y el test de estrés laboral; los datos estadísticos señalaron que existe correlación  $p < .05$  indirecta de intensidad baja ( $r: -.210$ ). Concluyendo que, siendo menor los niveles de inteligencia emocional existe mayor nivel de estrés laboral.

En Sudáfrica, Ngope (2018) realizó una investigación con el fin de establecer la correlación entre la inteligencia emocional y los estresores ocupacionales, en el cual participaron 150 bomberos, 97 varones y 53 mujeres. Este autor empleó el Cuestionario de Cociente Emocional de Bar-On Inventario (EQ-I 2.0) y el Inventario de Estrés Laboral (SWSI). Los datos estadísticos encontrados fueron que si existe correlación  $p < .05$  negativa de intensidad moderada  $r; -.437$  entre las variables. Concluyendo que aquellos bomberos que son emocionalmente inteligentes experimentaron menor estrés en el lugar de trabajo.

A nivel nacional, en una investigación que realizaron Eyzaguirre y Tipacti (2021) en la región de Ica tenía por fin establecer la correlación entre la Inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores administrativos de un centro clínico. Donde la investigación es no experimental de alcance descriptivo-correlacional; que contó con un total de 100 participantes de una clínica de salud donde 49 fueron varones y 51 mujeres; utilizando los test de estrés laboral OIT-OMS y el cuestionario de TMMS-24. Para determinar los resultados se utilizó como prueba estadística chi-cuadrado dando una relación  $p < .05$  con una magnitud de asociación de nivel medio  $V$  de Cramer de  $.275$ . Se concluyó que las variables presentan una correlación de nivel medio; también se encontró que aquellas personas que presentan niveles de estrés laboral elevado, obtienen niveles bajos de inteligencia emocional.

En otra investigación elaborada por Juarez y Loarte (2021) en la provincia de Huaura en Lima, con el fin de establecer la correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral. Donde el estudio fue no experimental y de alcance descriptivo-correlacional; donde participaron 200 personas. Se utiliza el test TMMS24 y la escala de Estrés Laboral OIT- OMS. Los resultados de la prueba rho de

Spearman señalaron la existencia de correlación ( $p < .05$ ) indirecta moderada  $\rho = .580$ . Se concluye que, a niveles mayores de inteligencia emocional, menor son los niveles de estrés laboral.

En el estudio realizado por Quispe y Gonzales (2021) con el fin de identificar la correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral en estudiantes de enfermería de la UNAS en Arequipa. La investigación que se realizó fue no experimental de alcance descriptivo-correlacional; contó con una muestra de 59 estudiantes del sexo femenino. Los test utilizados son la escala TMMS24 y el test bilingüe de estresores KEZKAK. Se utilizó la prueba de chi cuadrado ( $X^2 = 2.62$ ) mostrando que no existe correlación entre las variables  $p > .05$ . Se concluye que no existe correlación entre las variables de estudio.

Así mismo en un estudio realizado por Reyes (2021) con el fin de examinar la correlación entre el nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en personal de salud de un hospital en Chiclayo. Este estudio fue no experimental de alcance descriptivo-correlacional; donde la muestra lo conforman 50 trabajadores de salud del hospital. Las herramientas de medición utilizadas fueron el test de Bar-On ICE y el test de estrés laboral de la OIT. Los resultados indican que existe correlación indirecta con intensidad baja entre las variables  $p < .05$ ;  $\rho = .328$ . La investigación concluye que las variables presentan una correlación directa de intensidad baja.

De la misma manera Gonzales y Sánchez (2020) realizó una investigación en la ciudad de Cajamarca con el fin de establecer la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores de un Hospital. Este estudio fue no experimental de enfoque correlacional, la muestra contó con 102 trabajadores donde 79 son mujeres y 23 son varones, los test utilizados fueron el cuestionario de TMMS-24 y la escala de respuestas al estrés MNC. Los resultados señalan que existe relación indirecta de intensidad baja entre las variables  $p < .05$ ;  $\rho = .125$ . La investigación concluye que, a mayor inteligencia emocional, los niveles de estrés van disminuyendo.

También se encontró en un estudio de López Esparza (2019) en la ciudad de Lima que ha tenido como fin conocer la correlación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en millennials. Este estudio fue no experimental de alcance correlacional, en donde participaron 80 empleados de empresas del sector privado. Se utilizaron los test de Estrés Laboral de la OIT-OMS, y el cuestionario de Inteligencia Emocional de Bar-On (I-CE). Los resultados indican la existencia de correlación indirecta de intensidad muy baja  $p < .05$ ;  $r = -.24$ . La investigación concluye en la existencia de una correlación indirecta baja entre las variables.

En la investigación realizado por Huamán y Tanco (2018) con el fin de establecer la correlación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el servicio de ginecología en un Hospital de Lima. Este estudio fue no experimental de alcance correlacional; donde participaron 40 enfermeras. Las herramientas psicológicas utilizadas fueron el cuestionario de TMMS-24 y escala de estrés laboral. Para el resultado se empleó la prueba de chi-cuadrado obteniendo un valor de .081 siendo mayor  $p > .05$ . Concluyendo en que no existe correlación entre las variables.

Se analizan las teorías sobre la variable de inteligencia emocional; Salovey y Mayer (1990) los cuales indican que está estructurado en 4 contextos interrelacionados: La percepción emocional pueden ser medibles, darse un valor y darlas a conocer. La facilitación emocional del pensamiento, se fija el pensamiento en aquella idea resaltante, el humor influye en el individuo. La comprensión emocional, el manejo adecuado de las emociones a partir del conocimiento, es la destreza para percibir sentimientos complejos.

Por otro lado, Gardner (1993) señala sobre el concepto de inteligencia emocional aquella habilidad de examinar nuestros sentimientos, el de los demás, y también poder manejar las emociones tanto en nuestra persona como en las relaciones sociales; además de resaltar los diversos tipos de inteligencias, entre las cuales se encuentran la inteligencia intrapersonal donde la persona se conoce a sí misma y la inteligencia interpersonal que es la habilidad de formar relaciones armoniosas. Así también, Salovey & Mayer (1990) definen la inteligencia emocional esencialmente de característica social, donde la persona es consciente

de sus sentimientos, así como el de los demás y sus actitudes están orientadas por este conocimiento de sus emociones.

El Dr. Bar On (2018) señala cinco claves de la inteligencia emocional las cuales son: Percepción de uno mismo: Gira en torno al concepto de sí mismo, así como la conciencia de las emociones y la realización personal. Expresión de uno mismo: Donde el individuo es asertivo, expresa sus emociones y es independiente. Componente Interpersonal: La persona es empática, presenta una adecuada relación interpersonal y responsabilidad. Toma de decisiones: La persona tiene la capacidad adecuada para resolver los problemas, también ejerce control de la realidad y control de los impulsos. Manejo del estrés: la persona es flexible, tolerante al estrés y optimista.

Uno de los pioneros de la inteligencia emocional es sin duda Daniel Goleman, (2011) en sus investigaciones ratifica que los contenidos racionales no son los más significativo en el desarrollo y crecimiento personal. De este modo la inteligencia emocional es parte importante en las funciones del cerebro de manera que no solo la capacidad de razonar es la que ayuda al ser humano a solucionar sus problemas, es esencial dar emociones a los pensamientos, lo cual se refleja en las aptitudes personales que pueden desarrollar y mejorar, se puede concluir que, para Goleman, la inteligencia emocional es fundamental para el desarrollo personal.

Componentes de la inteligencia emocional según el test EQ-Bar (2018)  
Componente Intrapersonal: Se encuentran aquellas personas que son conscientes de sus habilidades. Componente Interpersonal: Se encuentran aquellas personas que tienen adecuadas relaciones sociales, no encuentran dificultad con otras personas y pueden laborar en equipo. Componente de Adaptabilidad: Se encuentran aquellas personas que pueden aprender del éxito de los demás y de la misma manera es capaz de evaluar y dar solución a circunstancias difíciles. Componente del Manejo del Estrés: Se encuentran aquellas personas que tienen control de sí mismos, son calmados, inferiormente impulsivos y realizan actividades en tensión sin dificultad. Componente del



Estado de Ánimo General: Los datos altos son logrados por personas positivas que conocen cómo recrearse en la vida.

En cuanto al estrés laboral Según indica la OMS (1999), el estrés laboral es la reacción del individuo ante las presiones laborales y las limitaciones de las habilidades.

Señala Delgado (2004) que estrés laboral se manifiesta en un desequilibrio entre el empleado, el lugar de trabajo y el funcionamiento de la entidad. Se precisa el estrés como las actividades cognitivas, fisiológicas y emocionales que se producen ante ciertas situaciones que se dan en el ambiente de trabajo que dificultan un adecuado desenvolvimiento.

Como lo expresa Sánchez (2022) resumiendo el estrés laboral como la interacción del organismo, donde aparecen ciertos agentes estresantes que no ayudan en el trabajo resultando como negativos; es así que afectan la salud mental y física del trabajador.

Lazarus y Folkman (1984) indican que el estrés es un vínculo entre los individuos y las circunstancias, donde la persona da una valoración y según esta valoración puede afectar el estado del individuo. La apreciación cognitiva es un proceso, donde las personas dan un valor continuamente de la importancia de los hechos. Esta interacción es la que define de un modo la existencia de estrés, esta existencia es la que influye en la persona.

Belloch (2009) define el estrés como los procesos psicológicos de estímulo y respuesta de diversas índoles que interactúan entre sí. Concibe el estrés como una contestación no determinada del cuerpo. De modo que aquello que da lugar a esta condición atenta contra la homeostasis del cuerpo. El estrés entonces es la consecuencia de este agente que interrumpe el equilibrio biológico.

Belloch et al. (2009) señalan que el estrés no es un simple concepto individual más bien es un grupo complejo que interactúan entre sí durante todas las etapas del desarrollo humano. Se puede concluir que el estrés abarca componentes vitales tanto internos como externos en el individuo, procesos

ejecutivos superiores, capacidad de manejo del estrés y una diversidad de respuestas físicas y psicológicas, de esta manera se manifiesta el estrés.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) brinda ciertas características del estrés laboral se ven reflejadas en el trabajo del empleado, por ejemplo, dificultad en la atención y en el desenvolvimiento corporal de las actividades comunes del ambiente laboral. Por otro lado, en cuanto al contexto cognitivo se encuentra Inquietud, temor, ideas negativas sobre uno mismo y dificultad en la toma de decisiones, también se ven afectadas las actividades ejecutivas superiores. Además, se encuentran síntomas físicos del estrés son: exceso en la transpiración, aceleración de la presión cardíaca, cefalea, Taquicardia, malestar estomacal, dificultad para respirar y náuseas.

Por otra parte, Ivancevich & Matteson (1989) estudiaron la presencia de estrés en el trabajo considerando las características que la desencadena. De este modo señalan dos factores, intraorganizacionales relacionado al contexto individuo y el lugar del trabajo; además indica el enfoque extraorganizacionales, relacionados a los aspectos íntimos del trabajador.

El test desarrollado por la OIT/OMS, resalta siete dimensiones: 1)Clima Organizacional, referente a la satisfacción del empleado y de la que ayuda a formar; 2)Estructura Organizacional, conforme al sentir del trabajador con la organización de la empresa; 3)Territorio Organizacional, referente al área del trabajo y en donde el trabajador concibe que pertenece; 4)Tecnología, acerca de la utilidad y operatividad de la tecnología ; 5) Influencia del Líder, concerniente a la influencia que tiene el jefe o líder; 6)Falta de cohesión, relacionado a los conflictos entre los miembros; 7)Respaldo de grupo, valora la correspondencia de los miembros de la empresa con el trabajador.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de investigación

##### Tipo de Investigación

Según se lee en Concytec (2020) la investigación que se ha realizado es de tipo básica también conocida como pura, debido a sus características únicamente teóricas sin un fin práctico que busca aportar nuevos conocimientos; de modo que recopila información sobre las variables.

##### Diseño de investigación:

Según señala Sampieri (2014) la investigación es de diseño no experimental dado que no se manipuló ninguna de las variables, específicamente un diseño transversal a causa de la recopilación de datos se ha realizado en un periodo de tiempo definido, del tipo correlacional donde se buscó establecer la relación entre dos variables.

#### 3.2 Operacionalización de las variables

##### Variable 1: Inteligencia Emocional

**Definición conceptual:** Bar-On (2018) define como la habilidad emocional personal e interpersonal que influye en la habilidad para afrontar a las exigencias del medio ambiente.

**Definición operacional:** Se midió a través del Cuestionario I-CE Bar-On; conformada por 5 dimensiones.

**Dimensiones:** Interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo.

**Escala de medición:** De tipo Likert, compuesta por 60 ítems y ordinal.

##### Variable 2: Estrés laboral

**Definición conceptual:** La OMS (1999) define como la respuesta que tiene el individuo ante requerimientos e imposiciones del trabajo que no

concuerdan a sus instrucciones y conocimientos y que ponen a prueba sus habilidades para afrontar el escenario.

**Definición operacional:** Esta variable fue medida a través del cuestionario de evaluación de estrés laboral OIT-OMS.

**Dimensiones:** Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión, Respaldo de grupo

**Escala de medición:** Es Likert y su nivel es ordinal. El test está compuesto por 25 ítems.

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

#### **Población**

Según Sampieri (2014), es el conjunto de individuos donde se realiza la investigación. En esta investigación la población son todos los trabajadores de la Red Salud Ilo y cuenta con un aproximado de 1000 trabajadores.

#### **Criterios de inclusión:**

- Aquellos trabajadores que brindaron su consentimiento informado.
- Pertenecer a la Red Salud Ilo.

#### **Criterios de exclusión:**

- Aquellos que no culminaron los test.
- Aquellos que no brindaron su consentimiento.
- Existencia de vacíos en el desarrollo de los test.

#### **Muestra**

Sampieri (2014) señala que la muestra es el grupo de interés del cual se hace la recaudación de los resultados de los test.

La presente investigación ha tenido una muestra de 150 participantes, trabajadores de la Red salud Ilo; tanto del hospital como de 4 establecimientos de salud, dos en la Pampa Inalámbrica y dos en el Puerto.

La muestra de estudio constó de 101 personas del sexo femenino y 49 del sexo masculino; donde el 57.4 % tienen entre 20 a 35 años, 32.4% entre 36 a 50 años y 10.1% entre 51 a 65 años.

## **Muestreo**

Se utilizó el muestreo no probabilístico, según Sampieri (2014) señala que es la técnica en la que el investigador escoge su muestra según la facilidad para realizar el estudio.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En el presente estudio, se hace uso de herramientas psicológicas para evaluar la inteligencia emocional y estrés laboral:

#### **Ficha Técnica**

##### **Variable: Inteligencia Emocional**

Nombre Original	: EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory
Autor	: Reuven Bar-On
Procedencia	: Toronto – Canadá
Año	: 1997, Toronto Canadá
Adaptación Peruana	: Nelly Ugarriza Chávez
Administración	: Individual o Colectiva.
Duración	: De 30 a 40 minutos.
Aplicación	: Sujetos de 16 años y más.
Dimensiones	: 7
Número de ítems	: 60

##### **Propiedades psicométricas peruanas**

El presente instrumento de evaluación fue validado por Leyva (2019) en el cual la confiabilidad se determinó por medio del método de consistencia interna a través del coeficiente omega el mismo que varía entre .38 a .73 mostrando una categoría aceptable.

Se determinó la validez de constructo con un índice de bondad de ajuste de .91 concluyendo en propiedades aceptables.

## Ficha Técnica

### Variable: Estrés Laboral

Nombre	: Cuestionario de Evaluación de estrés Laboral OIT-OMS
Autor	: Ivancevich & Matteson
Año	: 1989
Procedencia	: OIT-OMS.
Administración	: Individual y colectiva.
Aplicación	: 18 años a más
Número de ítems:	25
Tiempo	: 15 minutos.
Dimensiones	: 7

### Propiedades psicométricas peruanas

Takamura (2020) en su investigación señala que la validez de constructo se estableció mediante el AFC donde se estructuraron en 2 factores que manifestaron el 50.64% de la varianza total, concluyendo en propiedades aceptables.

La confiabilidad se determinó mediante el coeficiente omega, donde se obtuvo un coeficiente entre .942 y .835, determinando la fiabilidad de la escala.

### 3.5 Procedimientos

Al iniciar la presente investigación se cumplió con los principios éticos citando a los respectivos autores. Además, se solicitó el permiso para el uso de las herramientas psicométricas; además se buscó la accesibilidad a la entidad donde se ejecutó el estudio. La recolección de datos se desarrolló respetando la confidencialidad ejecutándose de manera anónima y virtual.

### 3.6 Métodos de análisis de datos

Los resultados de los cuestionarios se trasladaron al programa SPSS 22, con el fin de generar las tablas. También procedió a realizar el análisis descriptivo de los resultados correspondientes. Para la demostración de la correlación, se aplicó

el análisis inferencial mediante Rho de Spearman; de esta manera se contrastó las hipótesis y correlaciones existentes.

### **3.7 Aspectos éticos**

La presente investigación se desarrolló respetando la propiedad intelectual; por ello, se cita a todos los autores no permitiendo de esta forma el plagio. Para el uso de los cuestionarios se buscó el consentimiento de los autores. De la misma forma se realizó la recolección de datos considerándose el llenado de forma anónima de cada trabajador que labora en la Red Salud, de esta manera se respetó la confidencialidad y el derecho de autor.

En el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo (2020) se lee en el Art. N°2 que se debe cumplir de manera categórica los principios de ética por todos aquellos que pertenecen a la Universidad.

En este sentido el Colegio de Psicólogos (2017), señala en el Cap. III, específicamente en su Art 22, en toda investigación es necesario cumplir con las indicaciones internacionales y nacionales.

Así se respetó los principios de beneficencia y no maleficencia, buscando el bienestar de los demás. De esta manera se respetó la libertad de los participantes y la imparcialidad, según lo señalado por la American Psychological Association (2010).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad.*

	Estadístico	gl	Sig.
IEINTRA	,861	150	,000
IEINTER	,982	150	,051
IEADAP	,932	150	,000
IEMAN	,960	150	,000
IEESTA	,974	150	,006
ELCLI	,976	150	,009
ELESTRU	,975	150	,007
ELTERR	,958	150	,000
ELTEC	,963	150	,000
ELINFL	,966	150	,001
ELFALT	,973	150	,005
ELRESP	,971	150	,003
NIE	,857	150	,000
NEL	,981	150	,032

En la tabla 1 la mayoría de las dimensiones presentan un  $p < .05$ ; por lo que se concluye que fue una distribución muestral no normal, a diferencia de la dimensión IEINTER ( $p > .05$ ). Por lo tanto, se utilizaron las pruebas no paramétricas (Spearman).



**Tabla 2.***Correlación entre la inteligencia emocional y la variable estrés laboral.*

		EL
		Coeficiente de correlación
Rho de Spearman	IE	-,048
		Sig. (bilateral)
		,557

Nota: IE: Inteligencia Emocional; EL: Estrés Laboral.

La tabla 2 se observa que no existe correlación entre Inteligencia Emocional y Estrés Laboral ( $p > .05$ ) Por tal motivo se rechazó la hipótesis de investigación y se aceptó la hipótesis nula.

**Tabla 3.***Correlación entre la dimensión Intrapersonal y la variable estrés laboral.*

		EL
		Coeficiente de correlación
Rho de Spearman	IEINTRA	,202*
		Sig. (bilateral)
		,013

Nota: IEINTRA: Intrapersonal; EL: Estrés Laboral.

En la tabla 3, se evidencia la correlación entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral ( $p < .05$ ), la cual es directa y de intensidad baja ( $r = .202$ ). Es así que se aceptó la hipótesis de estudio.

**Tabla 4.***Correlación entre la dimensión Interpersonal y la variable estrés laboral.*

		EL
	Coeficiente de correlación	-,122
Rho de Spearman	IEINTER	
	Sig. (bilateral)	,138

Nota: IEINTER: Interpersonal; EL: Estrés Laboral.

En la tabla 4, se observó que no existe correlación entre la variable Estrés Laboral y la dimensión Interpersonal ( $p > .05$ ). De modo que se rechazó la hipótesis de investigación y se aceptó la hipótesis Nula.

**Tabla 5***Correlación entre la dimensión Adaptabilidad y la variable estrés laboral.*

		EL
	Coeficiente de correlación	-,019
Rho de Spearman	IEADAP	
	Sig. (bilateral)	,820

Nota: IEADAP: Adaptabilidad; EL: Estrés Laboral.

En la tabla 5, los resultados no presentan correlación entre la dimensión de Adaptabilidad y estrés laboral ( $p > .05$ ) de esta manera se rechazó la hipótesis de investigación y se aceptó la hipótesis nula.

**Tabla 6.**

*Correlación entre la dimensión de Manejo de Estrés y la variable Estrés Laboral.*

		EL
Coeficiente de correlación		-,017
Rho de Spearman	IEMAN	
Sig. (bilateral)		,832

Nota: IEMAN: Manejo de estrés; EL: Estrés Laboral.

En la tabla 6, no se encontró correlación entre la dimensión de Manejo de Estrés y estrés laboral ( $p > .05$ ). De modo que se rechazó la hipótesis de estudio y se aceptó la hipótesis Nula.

**Tabla 7.**

*Correlación entre la dimensión de Estado de Ánimo y la variable estrés laboral.*

		EL
Coeficiente de correlación		,040
Rho de Spearman	IEESTA	
Sig. (bilateral)		,631

Nota: IEESTA: Estado de Ánimo; EL: Estrés Laboral.

En la tabla 7, no se encontró correlación entre la dimensión de Estado de Ánimo y estrés laboral ( $p > .05$ ); de modo que se rechaza la hipótesis de estudio y se aceptó la Hipótesis Nula.

**Tabla 8**

Niveles de inteligencia emocional

		Fi	%
	Muy desarrollada	150.0	100,0
NIVEL IE	adecuada	0.0	0.0
	por mejorar	0.0	0.0

En la tabla 8, se observa que el 100% de la muestra se encuentra en un nivel de IE muy desarrollada.

**Tabla 9**

Niveles de estrés laboral

		fi	%
	Nivel Bajo	101.0	67,3
	Intermedio	39.0	26,0
NIVEL EL	Estrés	9.0	6,0
	Alto	1.0	,7
	Total	150.0	100,0

En la tabla 9, los niveles de estrés laboral el 67.3 % presentan un nivel bajo; sin embargo, el 32.7 % se encuentra entre nivel intermedio, estrés y alto. Los últimos mostrando tanto ciertos indicadores de estrés, en algunos casos síntomas

que concluyen en niveles de estrés finalmente un caso significativo, pero no poco importante de niveles altos de estrés.

**Tabla 10**

Niveles de inteligencia emocional según sexo y edad

		Niveles de inteligencia emocional			
		por mejorar	adecuada	muy desarrollada	
		Recuento	Recuento	Recuento	%
EDAD	18 A 29	0	0	55	36.7
	30 A 44	0	0	65	43.3
	45 A 70	0	0	30	20.0
	total	0	0	150	100.0
SEXO	FEMENINO	0	0	101	67.3
	MASCULINO	0	0	49	32.7
	total	0	0	150	100.0

En la tabla 10, el 80% de la muestra que presenta un nivel muy desarrollado de inteligencia emocional se encuentra entre los 18 y 44 años, considerando que el 36.7 % son jóvenes no mayores a los 29 años. Además, el 67.3% son del sexo femenino y el 32.7% del sexo masculino.

**Tabla 11**

Niveles de estrés laboral según sexo y edad

		Niveles de estrés laboral									
		bajo nivel de estrés		nivel intermedio		estrés		alto nivel de estrés		total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	total	%
EDAD	18 A 29	31	20.7	19	12.7	4	2.7	1	0.7	55.0	36.7
	30 A 44	45	30.0	15	10.0	5	3.3	0	0.0	65.0	43.3
	45 A 70	25	16.7	5	3.3	0	0.0	0	0.0	30.0	20.0
		101	67.3	39	26.0	9	6.0	1	0.7	150.0	100.0
SEXO	FEMENINO	69	46.0	26	17.3	5	3.3	1	0.7	101.0	67.3
	MASCULINO	32	21.3	13	8.7	4	2.7	0	0.0	49.0	32.7
		101	67.3	39	26.0	9	6.0	1	0.7	150.0	100.0

En la tabla 11 se observa que el 67.3% presenta bajo niveles de estrés donde el 46% es del sexo femenino y el 21.3 del sexo masculino. El 32.7 % se encuentra en niveles entre intermedio, estrés y alto nivel. Un porcentaje importante muestra ciertos indicadores y síntomas de estrés. El 21.3% del sexo femenino se encuentra entre niveles entre intermedio, estrés y alto nivel. Mientras que en el sexo masculino es el 11.4 %.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación buscó responder los objetivos generales y específicos trazados al inicio, para este fin se utilizó los siguientes instrumentos: test Bar-On ICE y el test de Estrés Laboral de la OIT; en cuanto al primer test según alfa de Cronbach se ha tenido una confiabilidad alta de (.764); de la misma manera para el segundo test se ha obtenido una confiabilidad de (.951) considerándose muy alta.

La hipótesis general fue que, si existe correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral, encontrándose en el estudio que no existe dicha relación entre las variables ( $\rho = .557$ ;  $p > .05$ ); de modo que se rechazó la hipótesis de estudio y se aceptó la hipótesis nula.

Este resultado es similar al encontrado por Huamán & Tanco (2018) en su investigación sobre la correlación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en un hospital de Lima, siendo una investigación de alcance correlacional no experimental que contó con una muestra de 40 enfermeras. En esta investigación se ha utilizado el cuestionario TMMS-24 y test de estrés laboral; para obtener los resultados de correlación se empleó la prueba de chi-cuadrado obteniendo un valor de .081 siendo mayor  $p > .05$  por lo tanto se señaló que las variables no presentan correlación.

También en el estudio realizado por Quispe y Gonzales (2021) se encuentra similitud ya que buscó identificar la correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral en estudiantes de enfermería. Siendo una investigación no experimental de alcance descriptivo-correlacional; los participantes fueron 59 estudiantes del sexo femenino. Los instrumentos utilizados fueron escala TMMS-24 y el test bilingüe de estresores KEZKAK. En los resultados se utilizó la prueba de chi-cuadrado ( $X^2 = 2.62$ )  $p = .85$  mostrando que no existe correlación entre las variables  $p > .05$ .

El estudio realizado por Huamán & Tanco tiene como muestra 40 enfermeras y el de Quispe & Gonzales 59 estudiantes de enfermería; en ambas investigaciones resalta el factor sexo y la similitud de resultados en cuanto a la

correlación de las variables. También se observó cierta relación con el presente estudio, que contó con 150 trabajadores de la Red Salud Ilo, donde las personas que pertenecen al sexo femenino son 101 y 49 pertenecen al sexo masculino. Los resultados se relacionan a los dos primeros, ya que se contó con una mayoría del sexo femenino del área de salud con el que se puede explicar la similitud de la correlación entre las variables.

El estudio realizado por Quispe y Gonzales empleó el cuestionario TMMS24 para evaluar la variable de inteligencia emocional, el cual tiene 24 ítems y evalúa las dimensiones de atención, claridad y reparación y para evaluar la variable de estrés utilizó el cuestionario de estresores en la práctica clínica KEZKAK que tiene un total de 41 ítems distribuidos en nueve estresores: falta de competencias, conexión con el sufrimiento, poco control de la relación con el enfermo, empatía emocional, dificultad en la relación con el paciente, el enfermo necesita una relación adecuada y el exceso académico.

En el estudio realizado por Huamán y Tanco se encuentra que también hace uso del cuestionario TMMS-24 mientras que para evaluar la variable de estrés utilizó la escala de estrés laboral el cual tiene 34 ítems y esta presenta 9 dimensiones: el sufrimiento, cansancio en el trabajo, miedo respecto al tratamiento, dificultad con la jerarquía, falta de apoyo, dificultad en el manejo de equipos, inconvenientes entre el personal de enfermería, trasladarse a otros servicios con déficit de personal.

En el presente estudio para analizar la variable de inteligencia emocional se empleó el cuestionario de I-CE Bar-On; conformada por 5 dimensiones ya descritas. Además, para evaluar la variable de estrés laboral se utilizó el cuestionario de estrés Laboral OIT-OMS, el cual consta de 7 dimensiones que ya han sido nombrados.

Según el primer objetivo específico, se observó la existencia de correlación entre la dimensión intrapersonal y la variable de estrés laboral de forma positiva y de intensidad baja  $p < .05$ ;  $r = .202$ . En el estudio realizado por Reyes (2021) se encontró una correlación indirecta con intensidad baja  $p < .05$   $\rho = -.328$  teniendo



en cuenta que para su estudio utilizó los instrumentos de medición al igual que en la presente investigación; con objetivos específicos similares.

En el segundo objetivo específico sobre la correlación entre la dimensión interpersonal y estrés laboral se encontró que no existe correlación  $p > .05$ . Este resultado se diferencia con los encontrados por Reyes (2021) donde señala que existe correlación indirecta de intensidad moderada  $p < .05$ ;  $\rho = -.412$ . Se resalta en este estudio que la intensidad es moderada y además que consta de una muestra de 50 trabajadores asistenciales de un Hospital en Chiclayo; por lo que se señala que su muestra es menor.

En el tercer objetivo específico los resultados señalan que no existe correlación entre la dimensión de adaptabilidad y la variable de estrés laboral  $p > .05$  de esta manera se aceptó la hipótesis Nula. A diferencia en el estudio de Reyes (2021) se encontró una correlación indirecta de intensidad baja  $p < .05$ ;  $\rho = -.301$ . A pesar que en el estudio de Reyes se señaló la existencia de correlación, también se debe resaltar que la intensidad es baja.

En el cuarto al objetivo específico sobre la correlación entre la dimensión de manejo de estrés, se halló que no existe correlación  $p > .05$ . También analizando el estudio de Reyes se encontró una correlación indirecta de intensidad baja  $p < .05$ ;  $\rho = -.282$ . Es importante resaltar en este objetivo específico que la correlación que se encontró en la investigación de Reyes la intensidad es baja y por tal motivo poco significativo.

En el quinto objetivo específico sobre la correlación de la dimensión de estado de ánimo y Estrés Laboral, se halló que no existe correlación  $p > .05$ . Continuando con el análisis en el estudio de Reyes que tiene similitud a esta investigación se encontró que existe correlación indirecta de intensidad moderada  $p < .05$ ;  $\rho = -.446$ . En la investigación de Reyes se observó que las correlaciones no presentan una alta intensidad lo que le hace importante para poder sustentar el presente estudio.

## VI. CONCLUSIONES

### PRIMERA

Sobre hipótesis general, no se halló correlación entre las variables de estudio por tal motivo se admite la hipótesis nula ( $p > .557$ ). De manera que el aumento o disminución de una variable no da respuestas sobre el comportamiento de otra variable.

### SEGUNDA

Se evidencia correlación entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral de forma directa y de intensidad baja  $p < .05$ ;  $r = .202$ . Aquellas personas que tienen un mejor autoconocimiento de sí mismos, tienen una probabilidad poco significativa de presentar estrés laboral. Esta dimensión explica los bajos niveles de estrés laboral que se han encontrado en la muestra. Resalta lo importante de conocer nuestras emociones en el desenvolvimiento con los demás, así como disfrutar lo que se hace.

### TERCERA

No se evidencia correlación entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral ( $p > .05$ ). De manera que, presentar una adecuada capacidad comunicación, no se relacionan con presentar o no estrés laboral.

### CUARTA

No se halló correlación entre la dimensión Adaptabilidad y el Estrés Laboral ( $p > .05$ ). Por tal motivo el poder adaptarse a los cambios, no se relaciona con presentar o no estrés.

#### QUINTA

No existe correlación entre la dimensión de manejo de estrés y estrés laboral ( $p > .05$ ). Por tal motivo el tener un manejo de estrés adecuado no se relaciona con la presencia o no de estrés laboral.

#### SEXTA

No se encontró correlación entre la dimensión de estado de ánimo y estrés laboral ( $p > .05$ ). De modo, que presentar un adecuado estado de ánimo no se relaciona con sufrir o no de estrés laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA**

Se recomienda realizar nuevos estudios donde la muestra pueda tener una cantidad equitativa tanto de mujeres como varones para poder conocer si existe diferencia de la correlación según el sexo; poder realizar comparaciones entre un hospital que se encuentre en la ciudad o en el pueblo y describir que relación o diferencia existe entre el lugar o población de estudio.

### **SEGUNDA**

Al servicio de psicología de los centros de salud, se les recomienda fomentar evaluaciones anuales de salud mental al personal para de esta forma poder monitorear el estado emocional de los trabajadores para prevenir riesgos psicosociales.

### **TERCERA**

A la Red Salud Ilo, se les recomienda poder fomentar programas que prioricen la salud mental y de esta manera poder reforzar la importancia que tiene estado emocional en la persona sobre todo de aquellos que tratan con otras personas. Además de poder fomentar programas específicamente relacionado a la dimensión Intrapersonal; por ejemplo, programas para reforzar Asertividad, Autoconcepto y Autorealización. Que promuevan en el trabajador habilidades que le permitan conocer, formular sus propias emociones sin perjudicar las emociones de los demás.

### **CUARTA**

A la Gerencia de Salud (GERESA) se recomienda para la prevención de la salud mental poder realizar evaluaciones psicológicas junto con el reclutamiento y selección del personal, de esta manera reconocer que el factor psicológico de los trabajadores es importante y necesario en el desenvolvimiento laboral. Y

también poder realizar seguimiento y apoyo psicólogo en conjunto con los centros de salud.

## REFERENCIAS

- Arias Gallegos, W. L., Muñoz del Carpio Toia, A., Delgado Montesinos, Y., Ortiz Puma, M., & Quispe Villanueva, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 331–344.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465546X201700400331](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X201700400331)
- American Psychological Association, APA (1 de junio 2010). Ethical principles of Conduct. Washington: American Psychological Association.  
<https://www.apa.org/ethics/code>
- Barchard, J. M. (2019). 4 signos de que tú inteligencia emocional es alta.  
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-49151963>
- Bar-On, R., & Parker, J. (2018). Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn: version para jóvenes. TEA Ediciones.
- Baron-On, R. (2006) The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). Psicothema. <http://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf>
- Belloch, A., Sandín, B., & Ramos, F. (2009). *Manual de Psicopatología, Volumen II*. McGRAW-HILL.
- Concytec publica la Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo. (n.d.). Gob.pe. Retrieved April 23, 2022, from <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/noticias/2395-concytec-publicalaguia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyectos-de-investigacion-y-desarrollo>
- Dörner Paris, A. P., Ganga Contreras, F., Reyes Lobos, J. L., Soto Salcedo, A., & Veliz Burgos, A. L. (2018). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *MediSur*, 16(2), 259–266.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180061493009>

- Delgado, M. A. (2004). *Estrés Laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Eyzaguirre Campana, L. D., & Tipacti Gómez, A. C. (2021). Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de recursos humanos en una clínica de salud ocupacional. *repositorio.ucv*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61992/Eyza gu irre\\_CLD-Tipacti\\_GAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61992/Eyza%20gu%20irre%20CLD-Tipacti_GAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gadner, H. (1993). *Inteligencia Múltiples. La teoría en la práctica*. Paidós.
- Galindo Gonzales, I. (2018). Inteligencia emocional y estrés laboral en trabajadores de una empresa textil en Atlacomulco. *ri.uaemex*.  
[https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99597/inteligencia% 20emocional%20y%20estr%c3%89s%20laboral%20en%20trabajadores %20de%20una%20empresa%20textil%20en%20atlatomulco.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y](https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99597/inteligencia%20emocional%20y%20estr%C3%89s%20laboral%20en%20trabajadores%20de%20una%20empresa%20textil%20en%20atlatomulco.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Goleman, D. (2011). *Inteligencia Emocional*. Kairós.
- Gonzales Chávez, E. C., & Sánchez Castro, S. J. (2020). Inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de un centro de salud. *repositorio.upagu*.  
[http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAG U/1474/INFORME%20TESIS%20MAESTRIA%20FINAL%20.pdf?sequen ce=3&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1474/INFORME%20TESIS%20MAESTRIA%20FINAL%20.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Huamán Baca, A. R., & Tanco Cirilo, Y. M. (2018). Inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio gineco obstetricia del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé *repositorio.uwiener*.  
[http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1900/TITULO%20%20Huam%C3%A1n%20Baca%2C%20%20Alicia%20Rebeca.pd f?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1900/TITULO%20%20Huam%C3%A1n%20Baca%2C%20%20Alicia%20Rebeca.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ivancevich, & Matteson. (1989). Cuestionario de Evaluación de estrés Laboral OIT- OMS. OIT-OMS.
- Juarez Nazario, L. J., & Loarte Céspedes, L. S. (2021). Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura, Lima 2021 *repositorio.ucv*.

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65082/Juar ezNLJ-Loarte\\_CLS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65082/Juar ezNLJ-Loarte_CLS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lazarus, R. y. (1984). *Estrés y procesos Cognitivos*. Martínez Roca.
- Lazarus, R. (2006). *Stress and emotion: a new synthesis*. Springer.
- Leyva Cochachin, M. (2019). Propiedades psicométricas del cuestionario de Baron I-CE en personal del ejército peruano, Huaraz-2019. *repositorio.ucv*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44609/Leyva\\_a\\_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44609/Leyva_a_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López Esparza, M. A. (2019). relación entre estrés laboral e inteligencia emocional en millennials de empresas privadas de Lima. *repositorio.ulima*.  
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8030/L%C3%B3pez\\_Mercedes?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8030/L%C3%B3pez_Mercedes?sequence=1&isAllowed=y)
- López, G. M. (2020). Inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores de una empresa industrial de Lima, 2020 *repositorio.ucv*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56893>
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D.Sluyter (Eds.), *Emotional development, emotional literacy, and emotional intelligence* (pp. 3-31). New York, USA: Basic Books.
- María Margarita Tirado-Vides, L. C.-M.-R. (2019). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Dialnet*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7679473>
- Minsa. (2022). Salud mental: El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia MINSA:  
<https://www.minsa.gob.pe/newsletter/2021/edicion72/nota4/index.html>
- Ngope (2018) Submitted in partial fulfilment of the requirements for the MCom degree in Industrial and Organizational Psychology at the college of Economic and Management Sciences, University of South Africa.  
[https://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/26803/dissertation\\_ngope\\_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/26803/dissertation_ngope_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Organización Mundial de la Salud. (1999). *La Organización del trabajo y el Estrés*. OMS.
- Organización Mundial de la Salud OMS (2014) Salud mental: Fortalecer nuestra respuesta. Nota descriptiva N° 220. Organización Mundial de la Salud.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Estrés en el trabajo. OMS.
- OIT (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond – A practical guide. Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Fedupel.
- Perú, C. D. P. (2017). Código de ética del colegio de psicólogos del Perú. Recuperado mayo, 10, 2018. [http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Quispe, G. G., & Gonzales, T. F. (2021). Inteligencia emocional y estrés en la práctica clínica en estudiantes de quinto año de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2020. *repositorio.unsa*.  
[http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12899/ENa\\_pq\\_ugg\\_bogotf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12899/ENa_pq_ugg_bogotf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reyes Guevara , P. E. (2021). Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud frente al COVID – 19, Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo *repositorio.ucv*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65109/Reyes\\_GPE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65109/Reyes_GPE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salovey, P. y. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition & Personality*. Cambridge: Paidós.
- Salovey, P., Mayer, J., Carusso, D., Cherkasskiy, L.(2011). Emocional inteligente.  
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.385.1776&rep=rep1&type=pdf>



- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition & Personality*, 9, 185-211.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAWHILL.
- Solórzano, M. R. (2021). Estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19 *repositorio.ucv*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59768/Huayana\\_nay\\_SMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59768/Huayana_nay_SMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tunanña, A. S. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact center de Lima. *revistas.ucv*.  
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101/95>
- Vallejo, C. Resolución De Consejo Universitario N 0262-2020/Ucv.  
<https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCVApuebaActualizaci%C3%B3ndelC%C3%B3digo%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>



### Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	MÉTODO
	General	General	
¿Existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral del personal de la Red Salud Ilo?	<p>Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los trabajadores de la Red Salud Ilo. En cuanto a los objetivos específicos se tuvo:</p> <p>1) Examinar la relación entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral en los trabajadores de la Red Salud Ilo.</p> <p>2) Analizar la relación entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral.</p> <p>3) Determinar la relación entre la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral.</p> <p>4) Analizar la relación entre la dimensión manejo de estrés y el estrés laboral.</p> <p>5) Analizar la relación entre la dimensión estado de ánimo y el estrés laboral.</p>	<p>Sobre la hipótesis general se planteó:</p> <p>Existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los trabajadores de la Red Salud Ilo. Las Hipótesis específicas fueron:</p> <p>1) Existe relación entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral en los trabajadores de la Red Salud Ilo.</p> <p>2) Existe relación entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral.</p> <p>3) Existe relación entre la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral.</p> <p>4) Existe relación entre la dimensión manejo de estrés y el estrés laboral.</p> <p>5) Existe relación entre la dimensión estado de ánimo y el estrés laboral.</p>	<p>Diseño de investigación:</p> <p>La investigación que se ha realizado es de tipo básica también conocida como pura, la investigación es de diseño no experimental ya que no se manipuló ninguna de las variables, específicamente un diseño transversal.</p> <p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>En la presente investigación va dirigida a todos los trabajadores de la Red Salud Ilo.</p> <p>Teniendo en cuenta:</p> <p>Criterios de inclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aquellos trabajadores que brindaron su consentimiento informado.</li> <li>- Pertenecer a la Red Salud Ilo.</li> </ul> <p>Criterios de exclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aquellos que no culminaron los test.</li> <li>- Aquellos que no brindaron su consentimiento.</li> <li>- Existencia de vacíos en el desarrollo de los test.</li> </ul> <p>La presente investigación ha tenido una muestra de 150 participantes, trabajadores de la Red salud Ilo; tanto del hospital como de 4 establecimientos de salud, dos en la Pampa Inalámbrica y dos en el Puerto. La muestra de estudio constó de 101 personas del sexo femenino y 49 del sexo masculino.</p> <p>Muestreo</p> <p>Muestreo no probabilístico.</p>

## Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA
Inteligencia Emocional	Bar-On (2018) concreta como la habilidad emocional personal e interpersonal que influye en la capacidad para afrontar a las exigencias del medio ambiente.	Se hace uso del Cuestionario I-CE BarOn; conformada por 5 componentes.	Interpersonal,	1, 4, 9, 13, 15, 16, 23, 24, 26, 30, 35, 38, 41, 42, 49, 50, 52, 54, 56, 58	Ordinal  Niveles por mejorar ( 84 y menos) adecuada (85 – 115) muy desarrolla da (116 y mas)
			intrapersonal	8, 12, 17, 19, 21, 25, 28, 31, 40, 43, 46, 51, 55, 57	
			adaptabilidad,	6, 7, 11, 20, 27, 37, 39, 45, 60	
			manejo de estrés	3, 14, 18, 33, 36, 48, 44, 59	
			Estado de animo	2, 5, 10, 22, 29, 32, 34, 47, 53	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA
Estrés laboral	La OMS (1999) define como la respuesta que tiene el individuo ante requerimientos e imposiciones del trabajo que no concuerdan a sus instrucciones y conocimientos y que ponen a prueba sus habilidades para afrontar el escenario.	Se hace uso del Cuestionario de Evaluación de estrés Laboral OIT-OMS, el cual versa de 7 dimensiones	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Ordinal  niveles bajo: [ $<90.2$ ], intermedio: [ $90.3-117.2$ ], estrés: [ $117.3 - 153.2$ ] y alto [ $> 153.2$ ]
			Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	
			Territorio organizacional	3, 15, 22	
			Tecnología,	4, 14, 25	
			Influencia del líder	5, 6, 13, 17	
			Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	
			Respaldo de grupo	8, 19, 23	

## Anexo 3 Consentimiento informado

Sección 2 de 4

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

En primer lugar, reciba nuestro cordial saludo, así mismo informarle que nos encontramos realizando nuestra investigación de Tesis titulada "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL ILO" por lo que solicitamos su participación. Le hacemos llegar dos instrumentos psicométricos el I-CE BAR-ON Y LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS. Al brindar su consentimiento se le brindará las instrucciones pertinentes y en caso de duda o consulta nos puede escribir al 967518446 o al correo rb\_agnus@hotmail.com.

Agradecemos su apoyo y participación en la investigación académica.

Atte.  
Ronald Berly Cordero Ruelas  
Jhan Carlos De La Cruz Cormilluni

FIRMAR (escribir el nombre) confirmo mi participación en el estudio \*

Texto de respuesta corta

## Anexo 4 Instrumentos Cociente Emocional de Baron

### INVENTARIO DE COCIENTE EMOCIONAL DE BARON

#### INSTRUCCIONES

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de usted. Lea cada una de las frases y seleccione UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para usted. Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Rara vez o nunca es mi caso
2. Pocas veces es mi caso
3. A veces es mi caso
4. Muchas veces es mi caso
5. Con mucha frecuencia o Siempre es mi caso.

Marque con un aspa sobre el número que corresponde su elección. Si alguna de las frases no tiene que ver usted, igualmente responda teniendo en cuenta como se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación. Notará que algunas frases no le proporcionan toda la información necesaria; aunque no esté seguro(a) seleccione la respuesta más adecuada para usted. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo es, NO como le gustaría ser, ni como le gustaría que otros lo vieran. NO hay límite de tiempo, pero por favor trabaje con rapidez y asegúrese de responder a TODAS las oraciones

ITEMS	RARA VEZ	POCAS VECES	A VECES ES	MUCHAS VECES	SIEMPRE ES MI CASO
1.- Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida					
2.- Es duro para mí disfrutar de la vida.					
3.- Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables					
4.- Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos					
5.- Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de situaciones					
6.- Me resulta difícil comenzar cosas nuevas					
7.- Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella					
8.- Me gusta ayudar a la gente					
9.- Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías					
10.- Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago					
11.- En general, me resulta difícil adaptarme					
12.- Soy una persona bastante alegre y optimista					
13.- Prefiero que otros tomen decisiones por mí					
14.- Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a)					
15.- He logrado muy poco en los últimos años					
16.- Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir					
17.- Me resulta fácil hacer amigos (as)					
18.- Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas					
19.- Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas					
20.- Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar					
21.- A la gente le resulta difícil confiar en mí					
22.- Estoy contento (a) con mi vida					
23.- Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)					



24.- Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos					
25.- Mis amigos me confían sus intimidades					
26.- No me siento bien conmigo mismo (a)					
27.- Cuando intento resolver un problema analizo todas las posible soluciones y luego escojo la que considero mejor					
28.- Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento					
29.- Soy una persona divertida					
30.- Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo					
31.- Me importa lo que puede sucederle a los demás					
32.- Me deprimó					
33.- Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles					
34.- En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles					
35.- Me siento feliz con el tipo de persona que soy					
36.- Tengo reacciones fuertes e intensas que son difíciles de controlar					
37.- En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana					
38.- Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a)					
39.- Para poder resolver una situación que se presenta analizo todas las posibilidades existentes					
40.- Soy capaz de respetar a los demás					
41.- Prefiero seguir a otros que ser líder					
42.- Disfruto de las cosas que me interesan					
43.- Soy sensible a los sentimientos de las otras personas					

44.- Soy Impulsivo (a)					
45.- Me resulta difícil cambiar mis costumbres					
46.- Considero que es muy importante ser un (a) ciudadano (a) que respete la ley					
47.- En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas					
48.- Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles					
49.- Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten					
50.- Los demás piensan que no me hago valor, que me falta firmeza					
51.- Los demás opinan que soy una persona sociable					
52.- Estoy contento (a) con la forma en que me veo					
53.- Me gusta divertirme					
54.- Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan					
55.- Intento no herir los sentimientos de los demás					
56.- No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida					
57.- No mantengo relación con mis amistades					
58.- Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos, me siento bien conmigo mismo (a)					
59.- Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente					
60.- Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería fácil adaptarme nuevamente					

## Anexo 5 Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS

Sección 4 de 4

### CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá escoger un número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

- 1 Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4 Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6 Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

ITEMS	SIEMPRE	GENERALMENTE	FRECUENTEMENTE	ALGUNAS VECES	OCASIONALMENTES	RARAS VECES	NUNCA
1. El que no comprenda las metas y misión de la Institución me causa estrés.							
2. El rendirle informes a mis supervisores y/o jefe y a mis subordinados me estresa.							
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5. El que mi supervisor y/o jefe no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa.							
6. El que mi supervisor y/o jefe no me respete me estresa.							
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la Institución me causa estrés.							
10. El que la forma en que trabaja la Institución no sea clara me estresa.							
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la Institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13. El que mi supervisor y/o jefe no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la Institución me estresa.							
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la Institución me causa estrés.							

17. El que mi supervisor y/o jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20. El que la Institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24. El que no respeten a mis supervisores y/o jefes, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							

Anexo 6 Permiso para la realización de recolección de datos.



GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA  
Gerencia Regional de Salud Moquegua  
Red de Salud Ilo

25 FEB 2022

Registro..... Hora: 10:30  
Firma.....

Memo. N° 005--2022-DRSM-RED SALUD LO/ADM/RR.HH/(e)CAP

A : JEFES DE CENTROS DE SALUD

ASUNTO : FACILIDADES PARA ESTUDIO DE INVESTIGACION

FECHA : Ilo , 22 DE FEBRERO 2022

Por Intermedio del presente me dirijo a Ud. con la finalidad de presentar a los alumnos RONALD BERLY CORDERO RUELAS Y EL AL. JHAN CARLOS DE LA CRUZ CORMILLUNI, estudiantes de la Universidad César Vallejo quienes vienen desarrollando la Tesis profesional : " INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD ILO", para lo cual sera necesario recopilar datos e información a través de instrumentos debidamente validados para tal fin..



Por ello, mucho agradecere a usted, brindar la facilidades necesarias para dicho estudio, respetando protocolos de Bioseguridad.

ATENTAMENTE :

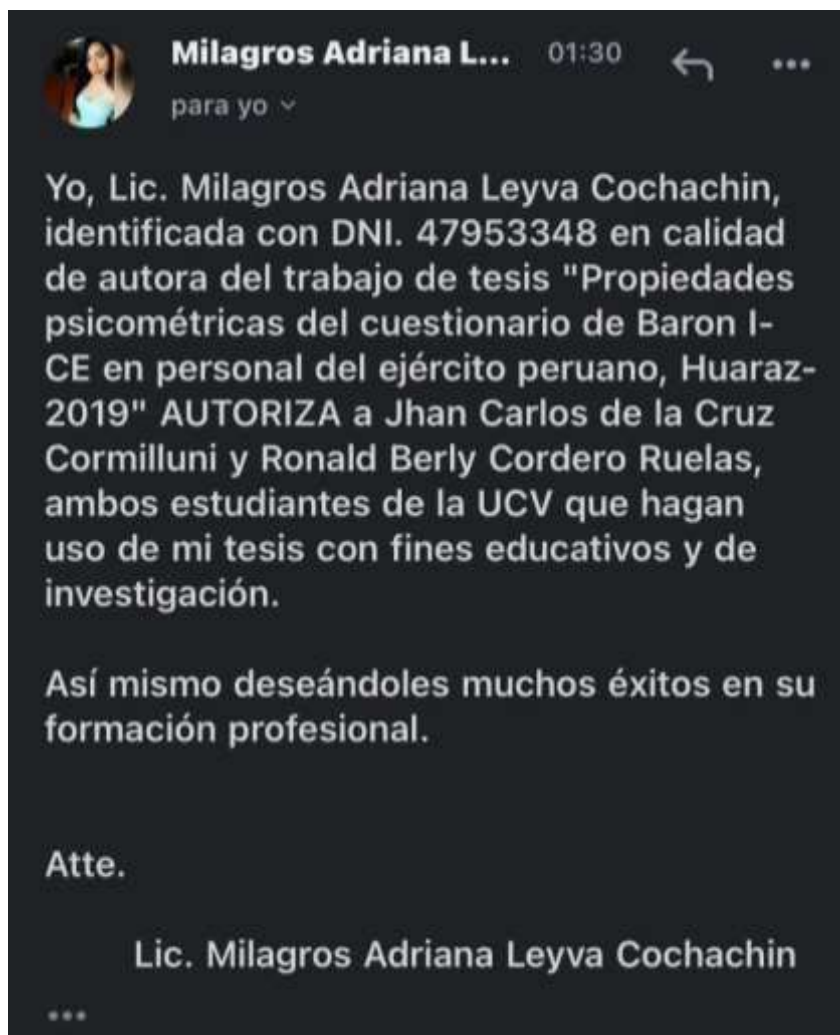
GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD MOQUEGUA  
RED SALUD ILO  
*Maria Patricia Clavijo Velarde*  
M.C. MARIA PATRICIA CLAVIJO VELARDE  
C.M.P.: 32273  
DIRECTORA EJECUTIVA RED SALUD ILO

MPCV/RSI  
RPQ/ADM  
JCHV/PER  
ESR/CAP  
RSI... INTERESADOS

Dirección Regional de Salud Moquegua  
HOSPITAL ILO - Red - Salud Ilo  
SECRETARIA - DIRECCIÓN  
25 FEB 2022  
N° Reg.: 1064 Hora: 11:50  
Recibido por: *A. O. Torres*

## Anexo 7 Permiso para el uso de las herramientas psicológicas

- Cuestionario de Baron I-CE



## - Escala de estrés laboral OIT-OMS



**Favarato, Loretta**  
para mí +

Jue, 6 ene, 08:09 (hace 13 días) ☆ ↩ ⋮

Estimados Jhan y Ronald

Muchas gracias por contactarnos y, sobre todo, por hacer investigación en materia de estrés laboral.

Por supuesto que pueden usar la Escala de estrés laboral OIT-OMS en esta tesis. Todos los recursos de la OIT están disponibles para apoyar investigaciones de todo tipo que puedan generar evidencias y recomendaciones interesantes para mejorar las condiciones de trabajo de las personas.

Un abrazo y muchísima suerte en el trabajo.

**Loretta Favarato**

Comunicación e Información Pública  
Oficina de la OIT para los Países Andinos

T: +51 1 615 0300  
M: +51 951 235 086

Calle Las Flores 275  
San Isidro - Lima

Perú



Organización  
Internacional  
del Trabajo

[ilora@lima](#) | [Twitter](#) | [Facebook](#) | [Instagram](#)  
www



## Anexo 8 Tablas de confiabilidad de los instrumentos

### Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On ICE Abreviado

---

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,764	60

---

### La Escala de Estrés Laboral de la OIT

---

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	25

---