



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL, DURANTE LA  
PANDEMIA POR COVID-19, EN LOS TRABAJADORES DEL  
CENTRO DE SALUD DE YAULI – HUANCAMELICA, 2022

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

SALUD PÚBLICA, SALUD AMBIENTAL Y SATISFACCIÓN CON LOS  
SERVICIOS DE SALUD

PRESENTADO POR:

RUTH NOEMI BENDEZU GARCIA

EMILY ÑAHUI TRAVEZAÑO

PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR

Dr. CARLOS GAMARRA BUSTILLOS

ORCID 0000-0003-0487-9406

Chincha, 2022

**Asesor**

Dr. Carlos Gamarra Bustillos

ORCID 0000 – 0003 – 0487 - 9406

## **Miembros del Jurado**

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino

Presidente

Dr. Elio Javier Huamán Flores

Secretario

Mg. Susana Marleni Atuncar Deza

Miembro





UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS**

Chincha, 11 de Julio del 2022

**Dra. Juana María Marcos Romero**  
**DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**Presente.-**

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que los Bachilleres: **RUTH NOEMI BENDEZÚ GARCÍA** y **EMILY ÑAHUI TRAVEZAÑO**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, del Programa Académico de Psicología, han cumplido con elaborar y presentar su:

**TESIS**

Titulada:

“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL, DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19, EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD DE YAULI – HUANCVELICA, 2022.”

que fue:

**APROBADA**



Por lo tanto, quedan **expeditos** para la revisión por parte de los Jurados, para su sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Dr. Carlos Gamarra Bustillos  
Código ORCID:  
N° 0000-0003-0487-9406

## ANEXO 9

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

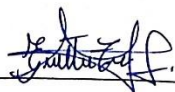
Yo, **EMILY ÑAHUI TRAVEZAÑO**, identificado(a) con DNI N° **43768404**, en mi condición de estudiante del programa de estudios de **PSICOLOGÍA**, de la Facultad de **CIENCIAS DE LA SALUD**, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL, DURANTE LA PANDEMIA POR COVID 19, EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD DE YAULI – HUANCAVELICA, 2022”**, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

20%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 12 de diciembre de 2022



EMILY ÑAHUI TRAVEZAÑO  
DNI: 46549410

## ANEXO 9

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **RUTH NOEMI BENDEZU GARCIA**, identificado(a) con DNI N° **44003408**, en mi condición de estudiante del programa de estudios de **PSICOLOGÍA**, de la Facultad de **CIENCIAS DE LA SALUD**, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL, DURANTE LA PANDEMIA POR COVID 19, EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD DE YAULI – HUANCAMELICA, 2022”**, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

20%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 12 de diciembre de 2022



RUTH NOEMI BENDEZU GARCIA  
DNI: 44003408

## **DEDICATORIA**

### **Emily**

Este presente trabajo está dedicado a mi Madre, y a mi Esposo e hijas que fueron mi mayor motivo para llegar a culminar este objetivo, y a mi persona porque nunca deje de persistir en mis sueños, y a Dios que siempre estuvo en este camino y no dejarme rendirme.

### **Noemi**

“Los sueños siempre son cuestionados por otras personas, provocando que muchos dedican abandonar los suyos, los sueños si cumplen solo hay que trabajar con mucha dedicación y esfuerzo – jhope Bts”. Gracias a mis padres e hijos nunca desistí en este sueño.



## **AGRADECIMIENTO**

A la universidad Autónoma de Ica por la oportunidad de crecer profesionalmente, a nuestro asesor por el apoyo para poder culminar con nuestra tesis.

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito recabar información sobre el estrés laboral y la inteligencia emocional durante la pandemia COVID 19.; para el propósito, se esbozó el **objetivo**: Determinar relación entre inteligencia emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica , asimismo la **hipótesis** de investigación, que se planteó existencia de relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica. El estudio es de **tipo** Básico, nivel descriptivo y **diseño**, transversal descriptivo correlacional, Los **resultados** fueron analizados con SPSS – 26. Se usó la técnica de encuesta y de instrumento el cuestionario, para recolectar los datos sobre las variables de estudio. Se encontró una alta inteligencia emocional y leve estrés laboral en un 84% (42) de los trabajadores del Centro Médico Yauli-Huancavelica. La prueba Rho de Spearman dio como resultado 0,372, el cual indica que existe una correlación positiva baja, entre la inteligencia emocional y el estrés laboral, durante la pandemia del COVID-19, entre los trabajadores del Centro Médico Yauli - Huancavelica.

**Palabras claves:** Inteligencia emocional, estrés laboral, pandemia, COVID – 19.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to collect information on emotional intelligence and work stress during the COVID-19 pandemic; For this purpose, the objective, was set: To determine, the relationship between emotional intelligence and work stress, during the COVID-19 pandemic, in the workers of the Yauli - Huancavelica Health Center, also the research hypothesis, which was raised is that there is relationship between emotional, intelligence and work stress, during the COVID-19 pandemic, in the workers of the Yauli – Huancavelica. The study is of the Basic type, descriptive level and design, cross-sectional descriptive correlational. The results were analyzed with SPSS - 26. The survey technique and the questionnaire instrument were used to collect data on the study variables. High emotional intelligence and mild job stress were found in 84% (42) of the workers at the Yauli-Huancavelica Medical Center. Spearman's Rho test resulted in 0.372, which indicates that there is a low positive correlation between emotional intelligence and work stress, during the COVID-19 pandemic, among workers at the Yauli - Huancavelica Medical Center.

*Keywords:* Emotional intelligence, Work stress, Pandemic, COVID – 19

## ÍNDICE GENERAL

Portada	
Constancia	
Declaratoria de autenticidad de la investigación	
DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
ÍNDICE GENERAL.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA,.....	14
2.1. Descripción del problema.....	14
2.2. Pregunta de investigación general .....	16
2.3. Preguntas de investigación específicas .....	17
2.4. Objetivo General .....	17
2.5. Objetivos específicos .....	17
2.6. Justificación e importancia .....	17
2.7. Alcances y limitaciones .....	19
III. MARCO TEÓRICO .....	20
3.1. Antecedentes .....	20
3.2. Bases teóricas.....	25
3.2.1. Inteligencia emocional .....	25
3.2.2. Estrés .....	33
3.2.3. Dimensiones del estrés laboral.....	36
3.3. Marco conceptual .....	37
IV. METODOLOGÍA.....	38
4.1. Tipo y nivel de investigación .....	38

4.2. Diseño de la Investigación .....	38
4.3. Hipótesis general .....	39
4.4. Identificación de las Variables.....	39
4.5. Matriz de operacionalización de variables.....	39
4.6. Población - Muestra .....	46
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	46
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos .....	49
V. RESULTADOS .....	50
5.1. Presentación de Resultados .....	50
5.2. Interpretación de Resultados .....	58
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	67
6.1. Análisis descriptivo de los resultados.....	67
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	68
7.1. Comparación de resultados .....	68
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
ANEXOS .....	79
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	79
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	86
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición.....	92
Anexo 4: Base de datos .....	95
Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud .....	97

## I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación cuya búsqueda es evaluar la Inteligencia emocional y estrés laboral, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli, durante la pandemia del COVID- 19. Los seres humanos traen consigo habilidades relacionadas que nos permite solucionar problemas de la vida diaria gracias a las habilidades que trae consigo el manejo de la inteligencia emocional que nos permite reconocer sentimientos y emociones, con ello podemos lograr disminuir el estrés laboral. Producto de la realidad psicosocial, que hubo un cambio radical en el mundo por la pandemia del COVID-19 y donde el personal de Salud que estuvo en primera línea, sufrieron cuadros de estrés laboral, a los cuales no le prestaron la atención debida en el instante más apropiado, hoy se observa el aumento de casos complicados por el tiempo.

En este sentido hacemos nuestra definición. La salud mental está sufriendo los efectos de la pandemia generado en los seres humanos a niveles de estrés lo que implica la presencia: como no concentrarse en su trabajo, presenta dificultad en el actuar lógico y afecta cuando deben tomar decisiones. Frente este panorama nos planteamos el objetivo principal: determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en trabajadores del Centro de Salud Yauli – Huancavelica.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

Es necesario hablar sobre la inteligencia emocional, para poder abordar es indispensable tener una idea de conceptualización. Para (Goleman 1995), Esta claro para Goleman, en su obra inteligencia emocional. El desarrollo primordial del sujeto en este libro reside y da la propuesta de que necesitamos ver desde otra perspectiva el análisis de la inteligencia de los individuos no sólo teniendo en consideración las apariencias cognitivas e intelectuales, pues debe realzar el interés de la gestión y el uso del mundo social y emocional para entender el proceso de la vida, de los seres humanos. “dicho esto, podemos decir que la inteligencia emocional es muy importante para toda persona, la cual me baso para poder hacer mi investigación, que, con una inteligencia emocional estable, una persona no puede tener estrés crónico”.

Por otra parte, (Baron, 1997), lo resaltante es la inteligencia emocional como conjunto de habilidades para la dirección personal, es decir que las emociones y sentimientos, genera al individuo medios que le permite una mejor adaptación en el lugar donde se encuentra como el trabajo. “reafirmo que la persona debe trabajar mucho en su estado emocional para el bienestar de el mismo y de su entorno”

De acuerdo, a la Organización Mundial de la Salud, (OMS, 2008) señaló que a nivel global se computa que los talentos humanos de los países de primer mundo padecen de Estrés, entre el 5% y el 10%, entretanto los trabajadores de las naciones industrializadas padecen de estrés entre el 20% y el 50% (p.1). En las naciones europeas por otro lado, Suiza es ubicado en primer puesto con un 68% de trabajadores que padecen estrés laboral, en seguida, se ubican Noruega y Suecia con un 31%, continuando Alemania con un 28% y de esta manera Holanda ha mantenido el índice mucho menor de estrés laboral en sus organizaciones.

Asimismo (Duan y Zhu, 2020) señala que las investigaciones psicológicas, se han observado un periodo de alarma nacional procedente de la pandemia COVID - 19, generando sentimientos como temor, ansiedad, estrés y el fatiga emocional dentro de la incertidumbre y sobreinformación

**Martínez, Rodríguez, & Cobeño (2019)** mencionan que: El estrés que se vive en estos tiempos donde la sociedad se encuentra sumergida en pandemia con trabajo de aislamiento social y la detención de labores no principales, logran transformarse en estrés de pandemia COVID19. Se puede distinguir que el trabajo de alejamiento social y prevenciones de seguridad recomendadas por diversas autoridades, pueden llegar a obligar a la persona a actuar de un modo distinto a lo que diariamente hacían. La convivencia cotidiana con las personas del entorno cercano y las personas presentes virtualmente, pueden llegar a fomentar una que otra demanda de estresores, así mismo puede desencadenar un proceso de estrés más alto, claro está sin olvidar la amenaza del contagio (pp. 83-98).

Por otra parte, **(Checa , 2018)** en Chiclayo, puso en conocimiento que la inteligencia emocional puede influir de manera positiva a la variable estrés laboral de los trabajadores, estudio de tipo, descriptivo no experimental , cualitativo, se demuestra que hay correlación significativa y positiva al dar un enfoque a la inteligencia emocional y el estrés laboral, por lo consecuente un 64% de los trabajadores exponen que si están contentos del trabajo que realizan, un 11% expone que a veces y un 25% opinan que no, por tal razón se llega a la conclusión que existe la presencia alta de estrés laboral en los trabajadores .

Por otra parte **(Karp, 2019)**, en su investigación, un análisis de la relación existente de variable inteligencia emocional y la variable estrés laboral”, el estudio ha sido de tipo descriptivo correlacional y su diseño no experimental de la muestra fue compuesta por 92 personas, el resultado arrojado que la variable inteligencia emocional, con la variable de estrés laboral están correlacionados, también el 35,9% tiene inteligencia emocional en un nivel medio y el 44,6% se ubica en un nivel menor en estrés laboral.

De acuerdo, **(Palacios et al., 2020)** La OMS se encuentra cooperando con especialistas en sanidad animal, científicos internacionales, clínicos y salud pública, para reunir datos científicos e intercambiarlos para que permitan conocer mejor la enfermedad y el virus que lo provoca; un ejemplo de este estudio son la identificación de las nuevas rutas de secreción en pacientes



infectados. De igual forma, se dio un enfoque en determinar las prioridades de respuesta a los brotes, con estrategias terapéuticas de tratamiento y enfoques de atención clínica.

De acuerdo con, **(Concertacion, 2020)**, El primer caso de Covid-19 en Perú se da el 06 de marzo del 2020, el 11 de marzo del 2020, la OMS determina al Covid 19, pandemia que tuvo un impacto en los servicios de salud, originando la cuarentena obligatoria, dando el cierre de todo tipo de actividades en todos los niveles, sólo podía laborar con restricción las actividades prioritarias. En nuestro país se establece el estado de emergencia nacional por el brote del Covid 19, el 15 de marzo del 2020 mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y el 16 de marzo, comienza la cuarentena en todo el territorio peruano .

Como se pudo recolectar de investigaciones ya realizadas, sobre la inteligencia emocional y estrés laboral, podemos decir que si anterior mente se daba el estrés laboral, por este motivo, ahora en el contexto que estamos viviendo, sobre la Pandemia del COVID -19, ha generado más estrés en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli, que se encuentran laborando presencial, en las diferentes áreas del Centro de Salud Yauli, podemos decir que su inteligencia emocional no se encuentra estable, acusa del estrés, por ello investigaremos a los trabajadores Centro de Saúl de Yauli, para ver qué porcentaje de estrés laboral, y ver cómo está la inteligencia emocional de los trabajadores.

La pandemia del Covid-19 más las transformaciones en el mundo laboral (trabajos automatizados, cambios demográficos, exigencias temporales, intensidad) generan la aparición de nuevos riesgos psicosociales relacionados con el estrés laboral crónico y al síndrome del trabajador quemado o “burnout” **(OIT, 2019)**

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID 19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica, 2022?

### **2.3. Preguntas de investigación específicas**

- ¿Existe la relación entre la dimensión percepción emocional de la variable inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica, 2022?
- ¿Existe relación entre la dimensión claridad emocional de la variable inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica, 2022?
- ¿Existe la relación entre la dimensión reparación emocional de la variable inteligencia, emocional y estrés laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica, 2022?

### **2.4. Objetivo General**

Determinar si existe relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores del centro de Salud de Yauli – Huancavelica 2022.

### **2.5. Objetivos específicos**

- a) Identificar si existe relación entre la dimensión percepción emocional de la variable de inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica 2022.
- b) Identificar si existe relación entre la dimensión claridad emocional de la variable de inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica 2022.
- c) Identificar si existe relación entre la dimensión reparación emocional de la variable de inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica 2022.

### **2.6. Justificación e importancia**

#### **2.6.1. Justificación**

La investigación contiene las siguientes justificaciones

- Justificación teórica. La investigación trata sobre las variables de inteligencia emocional y el estrés laboral, las cuales tienen un sustento teórico que fue sometido a prueba como las dimensiones de inteligencia emocional, donde será de gran apoyo a diferentes

Instituciones de la provincia de Huancavelica brindando mayor información como también de sustento teórico en futuras investigaciones

- Justificación práctica. la población será estudiada y se conocerá la inteligencia emocional y el estrés en los trabajadores ya mencionados y los resultados servirán para aplicar estrategias ante el estrés laboral de en el distrito de Yauli ya que ellos son un centro de Salud que estuvieron muy expuestos a la Pandemia del COVID – 19, ya que ellos estuvieron en la primera línea de trabajadores expuestos.
- La investigación justifica la necesidad de involucrarse en el estudio del estado en la Salud Mental de los trabajadores del centro de salud de Yauli a través del nivel de inteligencia emocional ya que ayuda al entendimiento la cual está compuesta por dimensiones en cuanto al mundo propio y externo, la facilidad de adaptarnos al medio del manejo de estado mental y manejo de estrés de la que se puede presentar y la persona.
- El estudio justifica si los trabajadores están pasando por estrés laboral y el nivel en que se encuentra, producto de una situación psicosocial ya mencionada y en el grado en el que se está afectando este 2022, para esta variable se utilizara de apoyo el test de inteligencia emocional de la autora Fernández Berrocal, Extrema y Ramos y test de estrés laboral del autor Spiel Bemer y P R Yang.

### **2.6.2. Importancia de la investigación**

La investigación propone, como primer punto el análisis de la problemática realidad observada en ámbitos diversos y el trabajo se propone, el hecho que intentar conocer la inteligencia emocional relacionada al estrés laboral en una población de 50 trabajadores que asido vulnerable por la COVID-19. Así mismo, dicho estudio ayudara a la población en diferentes Instituciones de la provincia de Huancavelica ya que podremos ver cuál es la inteligencia emocional en los diferentes trabajadores de acuerdo al estrés que presenta y puedan estar en situación de riesgo, podrán conocer sus niveles de inteligencia

emocional y estrés laboral que tiene cada trabajador del Centro de Salud de Yauli - Huancavelica. El resultado de la investigación les servirá a las demás personas que harán un estudio similar.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **2.7.1. Alcances**

- a) Social:** Los trabajadores de Centro de Salud Yauli – Huancavelica
- b) Espacial:** Se desarrolló el Centro de Salud Yauli - Huancavelica
- c) Temporal:** La investigación se realizó en el mes de abril del 2022.

### **2.7.2. Limitaciones**

En el presente estudio se presentaron las siguientes limitaciones.

- La primera es la poca colaboración de algunos de los trabajadores del Centro de Salud de Yauli.
- La Segunda dificultad fue que tuvimos que regresar en diferentes horarios y días por los turnos que ellos disponen.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

##### **Antecedentes Internacional**

(Moral y Ganzo, 2018) en su artículo científico *Influencia de la Inteligencia Emocional, en la Satisfacción Laboral, en los empleados Españoles*, el objetivo del estudio fue comprobar la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral. Este estudio cuenta con 214 participantes entre 18 y 65 años (media=39.69; DT=12.967; 56.25% mujeres, 43.75 % hombres) de diferentes ámbitos profesionales –socio-sanitario, educativo, servicios y manipulativo– y con diversos niveles de experiencia. El resultado fue corroborar que el espacio del ejercicio profesional tiene participación tanto a nivel de inteligencia emocional de los trabajadores como en la satisfacción con el trabajo. Otras variables, no parecen tener influencia los años de experiencia laboral, al menos por ellas mismas, en la satisfacción profesional advertida por los empleados, se halló que una variable medidora es el ámbito profesional en la relación existente entre inteligencia emocional y la satisfacción laboral.

(Galindo, 2018) En su tesis titulada “*Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en Trabajadores de una Empresa Textil en Atlacomulco*”, el objetivo fue identificar la existencia de relación entre los factores y de que forma se da este nexo, la muestra con la que trabajaron en el estudio fue de 90 integrantes que se lograron a partir de una muestra estratificada al azar, los colaboradores que integraron la muestra tuvieron como criterio de inclusión ser empleados de la compañía Marel de México, cuyas edades oscilaban de 18 a 45 años y con la experiencia de cooperar en el estudio. El tipo de investigación ha sido de tipo descriptivo y correlacional. Los instrumentos que tomaron en cuenta para la variable de inteligencia emocional en una escala de inteligencia TMMS24 de Fernández Berrocal y para el estrés laboral fue el cuestionario de estrés laboral (Job Stress Survey; JSS) de Spielberger & Vagg (2010). Al procesar la data se realizó con el programa estadístico SPSS versión 25. Los resultados evidencian que el estrés laboral ha tenido una relación significativa estadísticamente y de manera negativa con el puntaje total en una escala de inteligencia emocional, lo cual apunta que los trabajadores que presentan índices altos de estrés en el

trabajo son más proclives a desarrollar un nivel inferior de grado en cuanto a su inteligencia emocional, considerándose así al estrés laboral como el factor que incide negativamente el desarrollo de la inteligencia emocional en los individuos. Justamente se analizaron tres dimensiones en la escala de la inteligencia emocional, los resultados evidenciaron que se presentaba una relación significativa estadísticamente y negativa entre la dimensión de comprensión de sentimientos y el estrés laboral. Se tuvo un modelo como base para el estudio para describir la inteligencia emocional, se puede señalar que debido a la relación significativa estadísticamente y negativa que se encontró en cuanto al nivel de inteligencia emocional y al grado de estrés laboral, los individuos al tener altos niveles de estrés en el trabajo no hay un progreso en las habilidades intrapersonales los cuales implican la autopercepción que denota ser lucido tanto de lo que ocurre en el ambiente, como de los procesos por los que se enfrenta y de la capacidad para adecuadamente apreciarse, aceptarse a uno mismo y entenderse .

Bueno, M; Barrientos-Trigo, S (2020), en España; realizó su artículo titulado: Cuidar al que cuida: el impacto emocional de la epidemia de coronavirus en las enfermeras y otros profesionales de la salud; cuyo objetivo es estudiar el impacto emocional en el personal de salud de la epidemia COVID 19 y sus recursos de afrontamiento para reducir y mitigar este golpe. Donde concluyeron que el gobierno debe velar por sus trabajadores y ser tratados como personas humanas, dando mayor énfasis a la protección del trabajador, con equipos de protección, detención de labores que no 14 son emergencias, y la disposición de otros recursos: comida, apoyo familiar y soporte emocional y psicológico. Puesto que para poder cuidar a los demás debemos de cuidarnos primero.

Mesa, N (2020), en España; en su artículo sobre la Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería; Se encontró relación directa y significativa entre el estrés laboral y la ansiedad (estado-rasgo); 12 concluyen elevados niveles en mujeres que en hombres en relación al estrés laboral, ansiedad y atención emocional; a través de los años cronológicos y el tiempo de servicio, el estrés laboral, la ansiedad y la atención emocional va y a su vez la claridad y reparación va aumentando significativamente; así mismo los profesionales volantes presentan

puntuaciones altas de estrés laboral y ansiedad seguidos del personal de Emergencias y UVI.

Erquicia, J; Vallsa, L; Barja, A & et al (2020), en España; realizó su artículo titulado: Impacto emocional de la pandemia del Covid-19 en el personal sanitarios de Europa; Teniendo como resultados: el personal presento ansiedad (71.6%) y depresión (60.3%) y un 14.5% presento estrés agudo. Dentro del análisis de regresión el 30% de la variancia estuvo asociada al malestar emocional ( $R^2 = 0.30$ ), de los cuales los factores de riesgo con alto impacto psicológico fue el pertenecer al género femenino (o hombre joven), ser auxiliar y técnico de radiología, y el hecho de tener contacto cercano con pacientes Covid-19, no tener PCR, y la falta de elementos de protección personales, así como también el pasar por el fallecimiento de un familiar por Covid19.

(Montañez, 2022), en su Tesis “inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería durante la pandemia covid 19 el hospital general de zona no.1 Aguascalientes”, el objetivo de estudio fue Identificar la relación entre inteligencia emocional y los elementos de estrés laboral en el personal de enfermería durante la pandemia COVID 19 en el Hospital General Zona No.1 Delegación Aguascalientes. El tipo de estudio fue observacional descriptivo de tipo transversal donde en un tiempo específico se determinará la exposición a factores laborales y sociodemográficos, tal como las dimensiones de inteligencia emocional y los factores de estrés laboral en el personal de enfermería durante la pandemia del covid-19. Este estudio se realizó a 624 sujetos entre hombres y mujeres que componen el personal de enfermería en el Hospital. Se pudo identificar los factores socio económicos de la población evaluada, conjuntamente se obtuvo los valores de estrés y de inteligencia emocional de forma individual. Se llega la conclusión que es posible calcular la dimensión de atención emocional del personal de enfermería durante la pandemia COVID 19 en el Hospital General Zona No.1 Delegación Aguascalientes, al igual que a dimensión de claridad emocional, reparación emociona y factores de eficiencia laboral.

## **Antecedentes Nacionales**

(Huaman 2020), en su Tesis titulada “Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de la Red de Salud Conchucos Sur – Huari, 2019”, El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en cuidadores de la Red de Salud Conchucos Sur - Huari, 2019. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo y cualitativo, diseño de correlación en lugar de diseño transversal, una muestra de 239 trabajadores sociales a quienes se utilizó como medio de recolección de datos para dos variables de Inteligencia emocional y estrés laboral, se utilizó como herramienta un cuestionario para ambas variables, para la estadística y determinación de correlación se utilizó el programa SPSS y Excel, prueba de correlación de Pearson. Los resultados indicaron que el nivel de inteligencia del personal de enfermería fue 55,2% en nivel muy desarrollado, 32,6% en necesidad de mejorar y 12,1% en nivel suficiente. De igual manera, el nivel de estrés laboral informado por el personal de enfermería fue de 56,1% en nivel medio, 19,7% en nivel estresante, 17,2% en nivel alto y 7,1% en nivel alto. Hay una relación inversa, significativa ( $p < 0,05$ ) y débil ( $r = -0,202$ ) con los diferentes niveles de estrés laboral entre el personal de enfermería de la Red de Salud Conchucos Sur - Huari, 2019.

(Huaman y Tanco, 2018), en su tesis “Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en Enfermeras del Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bastolome – 2018, el objetivo de estudio fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de las enfermeras del servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Docente Madre Niño San Bartolome-2018. Los materiales y métodos fueron de tipo cuantitativo, no experimental transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 40 enfermeras . Para la recopilación de información se usó los instrumentos como son las encuestas, Para la recolección de datos se utilizaron herramientas como encuestas, que fueron la Escala de Inteligencia Emocional Meta-Mood y la Escala de Estrés Laboral de Tres Enfermería. El procesamiento estadístico se realizó con el software estadístico SPSS 24. RESULTADOS: El 67,5% de los enfermeros desarrollaron inteligencia emocional media y el 17,5% desarrollaron bien en inteligencia emocional relacionada con su tamaño. La mayoría tiene una tasa de crecimiento de inteligencia emocional promedio entre 50,0% y 67,5% en



el trabajo. El 57,5% de los enfermeros presenta estrés laboral moderado y el 42,5% estrés laboral bajo, y en todos los aspectos la mayoría presenta estrés laboral medio variando del 57,5% al 87,5% excluyendo problemas jerárquicos, el 55,0% presenta estrés laboral bajo. Para probar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral se aplicó un chi-cuadrado, y el resultado fue 0,081.

Huallpa M. y Ortiz L. (2019.) Arequipa. Realizó un estudio en donde concluyó que las situaciones que generan mayor estrés corresponden a las dimensiones del ambiente físico entre ello se encuentra la sobrecarga de trabajo, por otro lado, en lo que se refiere al ambiente psicológico se encuentra la muerte y sufrimiento del paciente como causante de estrés, además considera también a la falta de apoyo; en fin, los estresores laborales físicos, psicológicos y sociales estuvieron presentes para la mayoría de la población estudiada. (22)

De la Torre (2019), en su tesis denominada Factores laborales y nivel de estrés laboral en docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret" de Huancayo, 2018, se propuso como objetivo determinar la relación que existe entre los factores laborales y el nivel de estrés en los docentes de la institución estudiada. La metodología de investigación que se utilizó fue el método descriptivo, con un nivel correlacional, de tipo básico, y un diseño correlacional. La población estuvo conformada por 33 docentes que laboran en los tres niveles de educación básica regular: inicial, primaria y secundaria; de ambos sexos; quienes formaron también la muestra (8 de inicial, 12 de primaria y 13 de secundaria). Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Factores Laborales adaptado a Huancayo y el Inventario de Estrés Laboral adaptado. En cuanto al resultado general de estrés en los docentes, se obtuvo que el 75.8% (25) presenta un nivel bajo de estrés laboral; para constatar la hipótesis se usó la prueba de Pearson, que arrojó una correlación de 0.949, lo que comprueba que sí existe correlación positiva entre las variables, asumiendo que a mayor exposición de los factores laborales será mayor el estrés laboral.

Abarca et al. (2020), en su tesis Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho, se plantearon como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el burnout. La metodología empleada fue un estudio transversal, con diseño correlacional. La muestra estuvo formada

por 294 docentes mujeres de educación inicial estatal del departamento de Ayacucho con edades que van desde los 23 hasta los 65 años. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law (WLEIS, por sus siglas en inglés) para adultos y el Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado. Los resultados manifestaron que existen correlaciones negativas entre las variables; 24 así mismo, se refleja que las docentes nombradas se encuentran con un mayor nivel de IE ante las docentes contratadas; en cuanto a la formación, las docentes con segunda especialidad y diplomados se muestran en mayores niveles de IE en referencia a las docentes que no cuentan con estas formaciones; por último, las docentes que cuentan con un auxiliar también presentan mayor nivel de IE ante las que no cuentan.

Palma M.(2019) realizó un estudio titulado: “Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Enfermeras del Centro Quirúrgico, Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo”. Método descriptivo, de corte transversal, enfoque cuantitativo, con una muestra de 30 enfermeras. Hallazgo que obtuvo en el 63% del personal de enfermería nivel de estrés alto, asimismo los niveles de afrontamiento se desarrollaron en un nivel medio en el 43.3%. Las variables se correlacionan directa y con una significancia del 0.046 y un  $p=0.032$ .

Ángeles N. (2019) Chimbote Perú, realizo una investigación titulada: “Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Chiquian, Bolognesi” metodología: enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y transversal, con una muestra de 42 trabajadores. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario para cada variable. Concluyeron, que existe relación inversa y significativa entre el estrés y desempeño laboral, y como factores 14 estresantes identificaron carga laboral, ambiente de trabajo y relación entre compañeros

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Inteligencia emocional**

Se define como el conjunto de habilidades de una persona cuando adquiere por nacimiento o aprende a lo largo de su vida, también es la capacidad de relacionarse y entender con eficacia con los demás sujetos, donde enfatiza la empatía, la motivación, el autocontrol, el

entusiasmo y el control de las emociones de uno mismo. (Montañez, 2022)

Son habilidades y destrezas de las capacidades sociales y emocionales que se relacionan entre sí, permitiendo determinar la manera efectiva el entendimiento a sí mismo y comunicarse, de esta manera poder entenderse con los demás, relacionarnos con ellos y confrontar los desafíos del día a día. Implicando un componente significativo para el éxito de la vida, importante para la salud emocional y el bienestar. (Reyes, 2021)

Considera que es un conglomerado de destrezas que demuestran la diferencia propia en la manera de distinguir y comprender nuestras intranquilidades, la cualidad para consentir y provocar afectos que proporcionen la reflexión afectiva y la delicadez para normalizar los diversos afectos como son los personales o extraños. (Carbajal, 2017)

Aunque la inteligencia emocional nos expresa que podemos asumir que, si un individuo maneja sus emociones en situaciones, podemos responder que el resultado será el éxito en el trabajo y/o en el aprendizaje, dice Goleman, autor de Inteligencia emocional. Cabe señalar que este es un tema que necesita más investigación en relación con la inteligencia emocional, ya que se verá afectada de muchas maneras por las personas que trabajan y aprenden, a pesar de la controversia sobre este tema, lo que demuestra la importancia de una mayor investigación. (Vidal, 2019).

Evaluación de inteligencia emocional de Goleman

Goleman argumenta que la inteligencia emocional es un término que se divide en grandes capas:

**Inteligencia Personal:** Está conformado por una relación conflictiva que define cómo nos relacionamos con nosotros mismos. Esta inteligencia distingue tres factores.

**Conciencia en uno mismo:** Es la capacidad de examinar y comprender la resiliencia, la fragilidad, el sentido del humor, las emociones y los motivos y su impacto en los demás y en el trabajo.

**Autorregulación o control de sí mismo:** Es la capacidad de permanecer en el limbo de las sucesivas investigaciones y la persistencia en el logro de metas, enfrentando la adversidad y encontrando alternativas.

**Auto motivación:** Es la capacidad de permanecer en el limbo de las sucesivas investigaciones y la persistencia en el logro de metas, enfrentando la adversidad y encontrando alternativas.

**Inteligencia Interpersonal:** Es la capacidad de permanecer en el limbo de las sucesivas investigaciones y la persistencia en el logro de metas, enfrentando la adversidad y encontrando alternativas.

**Empatía:** La capacidad de reconocer el hambre, las sensibilidades y los dilemas de otras personas, estar con ellos y responder apropiadamente a los impulsos emocionales.

**Habilidades sociales:** “Es el ingenio del uso de los lazos con los otros en poder influenciar en los demás” (Fernandez, 2018).

Goleman clasifica la inteligencia emocional en inteligencia interpersonal e inteligencia intrapersonal, en las que los dos entornos nos conducen a situaciones sobre nuestra relación con nosotros mismos y con el entorno. Esta es una respuesta a la realidad de la inteligencia emocional en su contexto categórico, ya que las personas pueden relacionarse con cualquiera de estos dos aspectos de la inteligencia emocional.

Indicadores de inteligencia emocional

**Atención emocional:** Apreciación de los intereses emocionales expresados, es decir, capacidad para encontrar y demostrar efectos secundarios coherentes.

**Claridad emocional:** Es la extrapolación que se tiene hacia la percepción de los estados racionales del individuo.

**Restauración emocional:** Determina la validez apreciada con el objetivo de regularizar las justificadas fases emocionales de aspecto razonable. Se sabe que la atención y los sentimientos componen los indicadores de la inteligencia emocional, representando la percepción emocional y la comprensión de los estados emocionales. (Mendoza, 2020)

Principios de inteligencia emocional

**Recepción.** Algunos de los elementos que integramos a través de algunos de nuestros sentidos, los receptores los modificarán en trazas de energía. Cuando no forman neuronas sensoriales, en otros casos las transfieren a células sensibles capacitivas que las agrandan y al mismo tiempo las entregan a las neuronas sensoriales directamente unidas a ellas. Esto significa que nuestro cerebro humano nunca capta los impulsos que ve el receptor, sino sólo como resultado de sus impresiones en las neuronas sensibles. Se envían al cerebro a través de axones sensibles.

**Retención.** Es parte del presente, lo que entra en la memoria (o la capacidad de almacenar datos) y lo residual, esta capacidad preservada para captar información.

**Análisis.** Lista de sitios de listado de expositores y serie de información.

**Emisión.** Cualquier situación de caligrama, o evento ficticio, tiene una causa.

**Control.** Es la habilidad para impedir una respuesta predominante y con una elevada automaticidad, en relación a otras respuestas que precisan de la puesta en marcha de procesos atencionales hechos. (Gutiérrez et al., 2017).

De lo anterior concluimos que, si bien son los efectores los que se translocarán a las neuronas efectoras, esto significa que el cerebro humano nunca recibe estímulos directamente, como a través de receptores que responden a efectos de sensibilización. Células nerviosas.

## Características de la inteligencia emocional

La capacidad de auto motivarse.

Mantenerse en las tareas a pesar de la decepción. Nuestra gestión comercial.

Controlar nuestras emociones. Evitar que la ansiedad obstaculice nuestra capacidad de pensar.

Es poder dar motivos para el impulso, entusiasmo e interés que estimulan a una acción determinada o una conducta concluyente. La motivación se encuentra en todas las funciones de la vida: acciones simples, como comer que está motivado por el hambre, la educación está motivada por el deseo de conocimiento. (Pareja y Solis, 2022)

La inteligencia emocional es un conjunto de sentimientos donde manejaremos y controlaremos nuestras emociones ante la situación que se nos presente, la cual determinará la situación que potencia o reduce la motivación como se mencionó.

Beneficios de la inteligencia emocional.

Aumentar nuestra capacidad de aceptar nuestros sentimientos.

Elegimos fácilmente las habilidades que nos hacen resistir amenazas y pérdidas. Aumentar el trabajo en equipo.

Promover el crecimiento social. Aumentar la motivación y ejercitar las habilidades de liderazgo. Brinda más oportunidades de éxito y realización como ser humano (Apaza y Carrillo, 2018). terapia de inteligencia emocional

Ante un fracaso emocionalmente incontrolable, imita estas pautas:

**He de reconocer que estoy dominado por una emoción:** El resentimiento, la ira, la molestia, la angustia, la agitación, la ansiedad, etc. Disfruta de su honestidad. Poder expresar: “ahora estoy muy preocupada” “ahora estoy muy enojada”, “en estos momentos estoy muy

ansiosa” y dar un STOP. En este estado emocional no debo decir ni producir nada, me siento amansado, y todo lo que creo o digo es probable que sea erróneo porque, aunque se demuestre lo contrario, no se puede argumentar con precisión.

**Relajarse:** Utilizar bases sueltas o un poste que me relaje. Si conozco redes respiratorias, musculares o neurales, aplíquelas en su momento. Es muy importante estudiar uno de estos sistemas, prepararlo y operarlo de la mejor manera posible, y así poder adaptarlo en cualquier lugar y en el momento requerido. Si no, tome cualquier acción que sepa que me calmará (caminar, beber un vaso de agua, mantener la distancia de espalda, etc.). Todos se las arreglan para conseguir su propio "camino" de apaciguamiento.

### **Iniciar una acción, bien sea comunicacional o conductual.**

Se defino como ocasionar algo relacionado con una situación o dilema que ha capturado la emoción. Sin la necesidad de someter o ceder. Uno puede pensar en no hacer nada o sugerir algo y esto es una actividad en sí misma ("yo defino"). Si es una inquietud o una visualización de algo que me preocupa y me provoca, critica lo que me preocupa y no lo sobre enfaticé. Usa el control emocional. Si la cuestión de comunicarme con los demás me resulta complicada, utilizo la ley de la comunicación asertiva, descrita anteriormente. Haz de la empatía un hábito. Si tenemos que demandar o tomar medidas, pensemos en los pros y los contras, analicémoslos correlacionándolos y comprometiéndonos, y asumamos las posibles consecuencias que provocamos. Opción. En definitiva, gracias a la inteligencia emocional podemos crear ambientes afables y cálidos de estudio favoreciendo en la asistencia mutua y el compromiso en equipo, lo que también permite que se realice de forma más eficaz el aprendizaje por parte del sujeto. (Quijada, 2017)

La terapia es para personas que no pueden manejar sus emociones en una situación laboral, podemos usar estas estrategias para ayudar como: Darnos cuenta de que estamos gobernados por sentimientos, ya

que debemos ser capaces de suprimir estos sentimientos antes de actuar. Asimismo, se destaca la relajación en la que hay que tomarse las cosas con tranquilidad trabajando con la respiración y por último un acto de comunicación ante el problema . Esto significa que si tenemos un problema con un individuo procuremos de empatizar con ella, todos estos procesos son muy importantes y prácticos cuando esa persona los puede aplicar en el ambiente. Escuela vocacional, escuela y/o su familia.

Evaluación inteligencia emocional

Según el autor M. Carbajal, ha fijado los siguientes valores terminales:

Delgada

desarrollo medio

buen desarrollo

La prueba fue realizada por Weisinger, H. (Rivas, 2014). Inteligencia emocional en el trabajo. Madrid, España. La capacidad de comprender, apreciar y expresar emociones con precisión, y la capacidad de formar sentimientos que mejoren el pensamiento; La capacidad de comprender las emociones, la inteligencia emocional y la capacidad de gestionar las emociones promueven el desarrollo emocional e intelectual. Con los siguientes valores finales:

Nunca

Algunas veces

Con bastante frecuencia

### **Atención a los sentimientos**

Se refiere a la expresión emocional de un individuo, es decir, la capacidad de percibir y expresar correctamente los propios sentimientos.

Representa una defensa de los estudios y una comprensión clara de los puntos sensibles de los gestos faciales, los movimientos corporales o la entonación.



## **Claridad Emocional**

Determina el aprecio de una persona por comprender sus propias etapas emocionales. Implica la habilidad de apreciar la atención a lo largo del tiempo mientras pensamos, examinamos o resolvemos obstáculos. Aborda cómo sentirnos contra nuestra autoestima y nuestro sistema de cognición también ayuda a definir y ayudar a priorizar nuestra conciencia crítica, enfocando nuestra atención en lo que realmente importa.

## **Reparación de las emociones.**

Se entiende que la evaluación del entrenamiento regula los niveles emocionales reales adecuados a la etapa. Es la fuerza más buscada de la emoción mental, e incluye incluso el acto de liberarse de los efectos de proclamar la infelicidad y razonar eliminando las evidencias que los vinculan a las fuerzas emocionales, en detrimento de su propia validez estructural y diversa. Adaptaciones para calmar los sentimientos de infelicidad y aumentar los sentimientos emocionales. Manifiesta al reconocimiento del individuo en su capacidad para dificultar y regular estados emocionales contradictorios y extender los efectivos. (Fernández et al., 2019).

Kantor et al. (2020) manifestaron que la pandemia por el coronavirus de 2019 ha producido varios desafíos a escala global y personal, especialmente a los profesionales de la salud que se encuentran en primera línea. Estos profesionales mencionaron lecciones claves para lidiar contra el covid-19 y la más relevante es aplicar la inteligencia emocional para abordar de forma proactiva los efectos emocionales de la crisis, en las personas que se encuentran hospitalizadas.

De otro lado, Murray (2020) sostuvo que el liderazgo será una de las habilidades desafiadas durante esta pandemia, y que la inteligencia emocional es la base que permitirá realizar los cambios de comportamiento para llegar a alcanzar el liderazgo; así mismo, afirmó que la inteligencia emocional representa cerca del 90% que diferencia a las personas con un alto desempeño ante las otras, que presentan

habilidades y conocimientos parecidos. Por este motivo, se debe buscar que los líderes sean emocionalmente inteligentes durante la época de covid-19; además, todos tienen el papel fundamental de ayudar a otros.

Zavala (2020) expresó que la regulación emocional ha sido considerada como necesaria para disminuir el impacto negativo que implica el confinamiento. Al respecto, la psicóloga Cornejo (como se citó en Zavala, 2020) aseveró que la salud, autoestima, empleo, familia, dinero, finanzas, recreación y relación de pareja han sido afectados unos más que otros por la situación actual; sin embargo, considera que las relaciones sociales son las que han recibido mayor impacto, a pesar del uso de las tecnologías.

### **3.2.2. Estrés**

**3.2.2.1. Estrés laboral.** Se da cuando los trabajadores no poseen con capacidades de conocimientos como de destrezas para cumplir con las exigencias laborales, surgen experiencias de estrés en los participantes que afectan de diversas maneras a las organizaciones. Esencialmente aparece un desequilibrio cuando las exigencias no se encuentran relacionados con los recursos personales con los que posee el trabajador. (Mendoza, 2020)

Podemos señalar que el estrés es un estado en la que un individuo se siente impotente ante las presiones externas de su medio circundante, a las que reacciona con su capacidad para procesar las circunstancias y hacer frente a todos los efectos del estrés, Por ejemplo, los pueblos primitivos habitaban en cavernas cuando percibían la aparición de un depredador se sentían intimidados y en respuesta luchaban bien por la supervivencia o la muerte.

#### Fases del estrés

Selye señala, que existe un síndrome general de hábito en el cuerpo, que se manifiesta por las siguientes etapas:

**Fase de reacción de alarma:** Ante los miedos de modo de estrés electivo, el organismo inicia una serie de desesperación por limitaciones anatómicas (hocico pequeño, niña tuberosa, sudores, alteración muscular, percusión, aceleración cardiaca, entre otros).

**Fase de resistencia:** Esta etapa consiste en un conjunto de tentaciones orgánicas, cognitivas y emocionales a partir de las cuales se dan estos estímulos para afrontar una de las etapas dolorosas de una manera más suave, esta etapa alcanza la resistencia frente al evento estresante.

**Fase de agotamiento:** Se presenta en formas de adaptación del sujeto cuando no son eficaces, en esta fase se generan los trastornos psicológicos y fisiológicos permitiendo agudizar y llevar a situaciones de respuestas negativas o exageradas de los factores estresores. (Choquehuanca y Ruiz, 2021).

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos decir que los períodos estresantes son manifestaciones de una persona en un estado de estrés en el que se encuentra, aunque este período puede conducir a un colapso o auto muerte.

El estrés laboral es perjudicial y puede desencadenar en el síndrome de Burnout que expone el bienestar de la enfermera, se muestra a través de trastornos psicosomáticos y daño viviente que repercute en su rendimiento laboral y la insuficiencia del entusiasmo en las labores habituales, agotamiento y conductas evasivas que afecta en el cuidado que ofrece trabajador críticamente grave. (Choque, 2022)

En síntesis, podemos definir el estrés laboral como las reacciones físicas, psicológicas y sociales que ocurren en el entorno de trabajo, debido a los requerimientos, habilidades

y conocimientos al alcance de los trabajadores, haciéndolos más vulnerables.

Manifestaciones del estrés laboral :

**Cognitivas:** Crean efectos de aprensión, vacilación, falta de comunicación, confusión, expresión, pobre alcoholismo, sensibilidad y falta de control del corazón.

**Motoras:** Se comprueba si hay taquicardia, secuelas, espasmos musculares, dificultad para hablar, arrebatos emocionales, aumento del ritmo cardíaco, estado de ánimo impulsivo, asco, risa nerviosa y suspiros.

**Fisiológicas:** Cambios en los sistemas cardiovascular, respiratorio, endocrino, muscular, inmunológico, entre otros.

### **Tipos de estrés laboral**

**Episódico:** Este tipo de período o fase tiene una gran carga inesperada, pero está menos presente.

**Crónico:** Este tipo de período o fase tiene una gran carga inesperada, pero está menos presente. (Pinillos, 2017).

Los tipos de estrés de una persona serán escalonados, pero luego regresarán por sí solos, y en su lugar aparecerán crónicos en situaciones en las que el empleado no se encuentre en la unidad apropiada de acuerdo a su perfil, lo que llevará a una situación en la que la persona tampoco será capaz de manejar la situación y será un estrés laboral. La persona está ahí, por eso hay un despido por parte del jefe.

### **Consecuencias del estrés laboral:**

**Efectos Sociales:** Estas consecuencias están en la lista de los empleados, las cuales son difíciles de corregir, ya que los empleados se vuelven letárgicos cuando se involucran en hábitos fatales como comer alpiste, tabaco u otras

sustancias nocivas. Tensión, hostilidad entre los individuos, consiguiendo así un aumento de los aspectos físicos.

El estrés es un mal extensivo, que afecta a las personas de forma física, emocional y mental, también causa consecuencias económicas y sociales; además, el estrés es una reacción irregular de cuerpo, del mismo modo que cualquier demanda que causa el síndrome de adaptación, el cual este compuesto por 3 fases: reacción de alarma, resistencia y agotamiento. En la etapa de alarma las personas desafían un escenario ocasional de secreción de adrenalina y aumento de la angustia, luego la persona tiene que responder a ello esta etapa se llama resistencia, finalmente se originan daños fisiológicos que se muestran en la etapa del agotamiento. (Choque, 2022).

Las consecuencias también se escriben en el párrafo anterior. Hay tres aspectos muy diferentes; Para la sociedad, tendrán conflictos en su entorno con sus colegas y familias debido a problemas estresantes, muchos de los cuales dependen de las tensiones que se reflejan en ausencia de ausencia. Resolviendo problemas laborales debido al estrés y, en última instancia, a las consecuencias de la salud, entendemos esto si verá la reacción a los factores de estrés para nuestros cuerpos.

### **3.2.3. Dimensiones del estrés laboral**

#### **Presión de trabajo**

Indica la capacidad y el nivel de habilidad de un individuo y está relacionado con factores estresantes potenciales. El rendimiento de los trabajadores va a depender de la significación de la tarea que efectúan, así como de si es necesaria y necesaria.

**Falta de apoyo social:** Se alude al nivel bajo de motivación de una persona con falta de reconocimiento por parte de los superiores.

**Factores organizacionales:** Esto incluye comportamiento organizacional negativo, toma de decisiones inapropiadas y mal consideradas, mala gestión de conflictos e inclusive con un ambiente de trabajo bullicioso.

**Falta de realización laboral:** El ascenso es inexistente insatisfacción laboral con salarios bajos y desproporcionados y pocas oportunidades de promoción. (Saldaña y Sanchez, 2018)

### 3.3. Marco conceptual

- **Inteligencia emocional**

Involucra una apropiada coordinación de las emociones que permite al individuo confrontar de forma apropiada los imprevistos de la vida cotidiana, por ese motivo ayuda a comprender los componentes de adaptación emocional ante circunstancias de estrés. (Mesa, 2019).

- **El estrés laboral**

Es el efecto de las relaciones entre las demandas laborales (comprendidas como las exigencias psicológicas y las físicas que involucra el trabajo) y el control del sujeto que ejerce sobre su propio trabajo considerado como el cumplimiento de las habilidades para responder a esa petición y la independencia. (Millán, 2021)

## IV. METODOLOGÍA

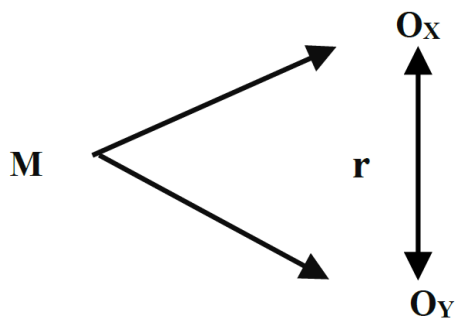
### 4.1. Tipo y nivel de investigación

Esta investigación es cuantitativa, ya que los datos numéricos obtenidos para medir cada variable se utilizarán para obtener, analizar y comprender los datos y así generar nuevo conocimiento. Investigación de correlación porque su propósito es relacionar variables a través de una muestra predecible a un grupo o población, porque su propósito es revelar cómo hay una relación o asociación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral . (Hernandez, Metodologia de la Investigacion, 2017)

### 4.2. Diseño de la Investigación

De acuerdo con Hernández y Baptista (2018) Su diseño es descriptivo puesto que procederá a representar la situación real en la que se encuentra, permitiendo evaluar la relación entre la variable inteligencia emocional y el estrés laboral. Una representación esquemática se puede ver en el siguiente diagrama:

La representación esquemática se puede apreciar, en el diagrama:



M: Muestra de estudio

r: Relación entre ambas variables.

OX: Inteligencia emocional.

OY: Estrés laboral.

Variable 2:

Estrés laboral

### 4.3. Hipótesis general

Hi: Existe una relación directa significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores del Centro de Salud Yauli – Huancavelica, 2022.

#### 4.3.1. Hipótesis específicas

- a) **Hi:** Existe una relación directa significativa entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores del Centro de Salud Yauli – Huancavelica, 2022.
- b) **Hi:** Existe una relación directa significativa entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores del Centro de Salud Yauli – Huancavelica, 2022
- c) **Hi:** Existe una relación directa significativa entre la dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional y estrés laboral en el Centro de Salud de Yauli – Huancavelica, 2022.

### 4.4. Identificación de las Variables

#### variable 1: Inteligencia emocional

Para el estudio se realizado se ha considerado la definición de resiliencia (Goleman , Inteligencia Emocional, 2008), La capacidad de motivarse a nosotros mismo, de perseverar en el empeño a pesar de las posibilidades frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestra facultades racionales y por último, - pero no por ello menos importante- la capacidad de empatizar y confiar en los demás.

#### Variable 2: Estrés laboral

El estrés laboral muchas personas han padecido en algún momento de su vida, por las fuertes responsabilidades en el hogar y en el trabajo, la incapacidad de separar la vida privada de lo profesional falta de recursos para diferentes competencias, los procesos de recuperación posterior a un hecho traumático. (Ayuso Marente , 2018)

### 4.5. Matriz de operacionalización de variables

#### 4.5.1. Operacionalización de las variables



### **Inteligencia Emocional**

De acuerdo a las 3 dimensiones, el cuestionario de inteligencia emocional. (Mesa,2019)

- Percepción emocional
- Claridad emocional
- Reparación emocional

### **Estrés laboral.**

Con las 4 dimensiones, el cuestionario de estrés laboral (Leon, 2020)

- Presión de trabajo
- Falta de apoyo social
- Factores organizacionales
- Falta de realización personal

#### **4.5.2. Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores.**

### Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Inteligencia emocional	Es la capacidad de percibir valor y expresión meticulosamente emociones, accesibilidad y/o crear sentimiento que sea más fácil pensar capacidad de entender sentimientos y conciencia emocional y la capacidad de organizar el crecimiento emocional social e intelectual (Salovey & Mayer, 1990)	Percepción emocional: construido a partir de las primeras etapas de la vida, porque el ser humano madura, la combina más emociones hechas, reconocidas y aceptadas por nuestros pensamientos	Autoconocimiento de las emociones, deseos y preferencias por las que está pasando el sujeto.	(1 -8)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nada de acuerdo</li> <li>2. Algo de acuerdo</li> <li>3. Bastante de acuerdo</li> <li>4. Muy de acuerdo</li> <li>5. Totalmente de acuerdo</li> </ol>
		Claridad emocional: es la capacidad de comprender emociones complejas y cadenas emocionales conduce a la identificación conductual básica o juicios sobre la expresión de una emoción y su relación con los demás.	Entiende tus emociones y tus relaciones con los demás.	(9 - 17)	
		Reparación Emocional: Se enfoca en crear crecimiento personal en la comprensión y el manejo de	Capacidad para gestionar las emociones, de manejar y regular experiencias	(18 - 24)	

		las emociones y con los demás. Este modelo es considerado uno de los modelos teóricos de inteligencia emocional más consistentes, prácticos y rigurosos.	negativas o estresantes para sentirse mejor.		
--	--	--	--	--	--

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Estrés laboral	El estrés laboral se define como la respuesta de un individuo a las demandas y presiones laborales incompatibles con sus conocimientos y habilidades, que ponen a prueba su capacidad para hacer frente a su situación. (vidal , 2019)	Estrés laboral: Se refiere al nivel de habilidad y habilidad de un individuo y está relacionado con la posibilidad de generar estrés, y la productividad de una persona dependerá de la importancia de la actividad, así como de su carácter obligatorio y esencial.	2. Horas extras 4. Cambio de tareas frecuentes 5. Incumplimiento de colegas 9. Poco ajuste al contenido de trabajo 11. Mucha responsabilidad 20. Competencia profesional 23. Interrupciones frecuentes 24. Cambio frecuente de actividades 25. Exceso de papeleo 27. Ritmo apurado	(2, 4, 5, 9, 11, 20, 23, 24, 25, 27)	1. Nunca 2. Alguna vez 3. Frecuentemente Muy Frecuentemente
		Falta de apoyo social: el apoyo social se puede considerar un seguro que se puede usar para controlar y manejar los factores estresantes diarios	6. Falta de apoyo de los superiores 10. Equipamiento inadecuado 17. Faltas entre colegas 28. Falta de personal 29. Poca motivación	(6, 10, 17, 28, 29)	

Activar Windows

		Factores organizacionales: Se desarrollan dentro de la organización donde: Creatividad, Motivación: Las relaciones interpersonales nos permiten determinar lo que afecta el entorno	1.Desacuerdo con las tareas 7. Manejo inadecuado de conflictos 12. Inactividad 13. Dificultades con los superiores 14. Actitudes negativas con la institución 15.Falta de personal 16. Inadecuada toma de decisiones 18. No participación en las decisiones 21.supervisión inadecuada 22. ruido laboral 26. metas excesivas 30.conflictos departamentales	(1, 7, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 26, 30)	
		Insatisfacción personal: Forma de actuar de las personas en el desempeño de su trabajo para expresar	3.Escasa promoción 4.No reconocimiento laboral 5.salario inadecuado	(3, 4, 5)	

		insatisfacción, autoevaluación negativa o insatisfacción con el servicio que se les brinda.			
--	--	--	--	--	--

## **4.6. Población - Muestra**

### **4.6.1. Población**

(Hernandez, 2018) una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con un rango de especificaciones, posiblemente estudios y casos con el propósito de generalizar resultados.

La población se conformará por 50 trabajadores de la del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.

### **4.6.2. Muestra.**

(Hernández, et al.,2018) Subgrupo de la población del que los elementos tienen la misma posibilidad de ser seleccionados.

La muestra para la presente investigación será de 50 trabajadores de forma presencial.

### **4.6.3. Muestreo**

La selección de la muestra es de tipo censal. Porque se considera a la totalidad de los trabajadores del Centros de Salud de Yauli – Huancavelica 2022.

## **4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

### **4.7.1. Técnica**

Según (Carrasco, 2006) Las encuestas son una excelente técnica de investigación social, esto por su flexibilidad, utilidad, objetividad y sencillez para recolectar información. Esta técnica es muy utilizada y permite obtener datos objetivos del estudio cuando se acompaña de una herramienta de parametrización.

### **4.7.2. Instrumento**

Cuestionario para evaluar la Inteligencia Emocional: El instrumento tiene por objetivo evaluar la Inteligencia Emocional de los trabajadores del Centro

de Salud Yauli – Huancavelica, 2022 teniendo un total de 24 ítems y tres dimensiones: Percepción emocional, claridad emocional, reparación emocional.

### **Variable 1**

#### **Ficha Técnica**

**Autor:** Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos

**Nombre instrumento adaptado:** Traite – Meta Mood Scale (TMMS) – 24

**Año:** 1995

**Administración:** se puede aplicar de forma individual colectiva

**Duración:** entre 5 a 10 min.

**La escala evalúa las siguientes dimensiones de la Inteligencia Emocional**

- **Atención Emocional**
- **Claridad Emocional**
- **Reparación emocional**

#### **Confiabilidad**

La Escala de Inteligencia Emocional TMMS es altamente confiable con un índice alfa de Cronbach de 0.878; En cuanto a la validez de los elementos, muestra que todos los elementos tienen un índice mayor a 0.250; Excepto el ítem 5 con el índice -0,065 (Dejo que mis sentimientos influyan en mis pensamientos) y el ítem 19 con el índice 0,223 (cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida). De igual forma, también se encontró confiabilidad consistente en las dos dimensiones de la Escala de Inteligencia Emocional TMMS; Entonces la dimensión percepción emocional tiene un valor alfa de 0.831; La dimensión intensidad emocional tiene un alfa de 0.876; La dimensión reparación emocional tiene un alfa de Cronbach de 0.792.



## FICHA TÉCNICA DE ESTRÉS LABORAL

<b>Nombre:</b>	JSS. Cuestión de Estrés Laboral
<b>Nombre original:</b>	JSS. Job Strees Survey
<b>Autores:</b>	Ch. D. Spielberger y P.R.Vagg
<b>Procedencia:</b>	PAR. Psychological Assessment Resources Inc. Odessa, Florida. EE.UU
<b>Adaptación española:</b>	Carlos Catalina Romero, con la colaboración especial de Ibermutuamur (2010)
<b>Aplicación:</b>	Individual y Colectiva
<b>Ámbito de ampliación:</b>	Adultos
<b>Duración:</b>	Entre 15 a 20 minutos

### Confiabilidad

El instrumento fue creado en el año de 1994 por Charles D. Spielberger y Peter R. Vagg en Florida- Estados Unidos, con adaptación española de Carlos Catalina Romero (2010). Tiene como objetivo medir los niveles del estrés laboral desde el punto de vista de dos escalas, la JSS Intensidad (30ítems) y la JSS frecuencia (30 ítems). Consta de cuatro dimensiones: presión de trabajo (con 10 ítems), falta de apoyo social (con 5 ítems), factores organizacionales (con 12 ítems) y falta de realización personal (3 ítems). (Saldaña & Sanchez, 2019, p,31) la forma de la aplicación es de manera individual o colectiva con un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos, las edades de aplicación son la primera escala que es la JSS intensidad del estrés (presión de trabajo, falta de apoyo social, factores organizacionales y falta de realización personal) es de bajo, medio y alto. Presenta un Alpha de Cronbach de 0.80.

Los niveles de estrés considerados por el test Job Stress Survey son:

Bajo medio y alto, esto dependiendo claramente de los puntajes que den como resultados de la valoración del test. Todos los items son calificados por igual, en una medida de valor de 1 a 9, para la sub escala de intensidad, tiene la misma la siguiente valoración.

#### **4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos**

Para el siguiente estudio se utiliza el paquete estadístico IBM SPSS versión 25 y Microsoft Excel 2016

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

Para obtener los datos del presente trabajo de investigación se ha tenido en cuenta muchos aspectos entre ellos la planificación, la validación y aplicación del instrumento, posteriormente se utilizó la herramienta del procesador de datos Excel para tabular la información que recogimos a través de la encuesta y luego se procesó los resultados:

Después de obtener los resultados se procedió a generar gráficos para poder interpretar los resultados del cuestionario, tomando en cuenta un análisis por dimensiones de la variable, para así lograr mi objetivo, generar las conclusiones respectivas por cada grafico enfocado a mi objetivo general y hacer las recomendaciones respectivas.

Para la prueba de hipótesis se procederá a realizar la estadística inferencial y de particular el chi cuadrado de homogeneidad, por ser variables cualitativas Ordinal.

**Tabla 1**

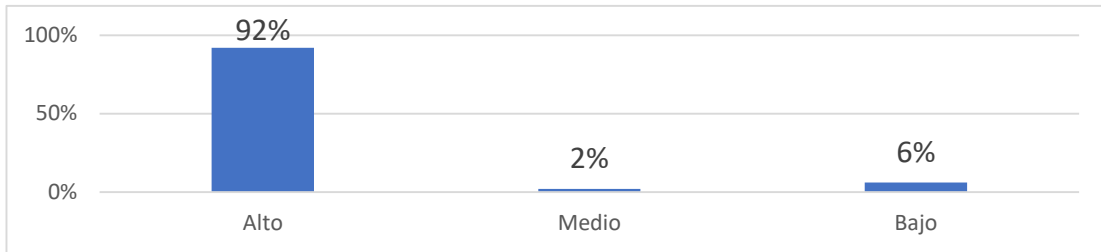
**Inteligencia emocional, en los trabajadores del centro de Salud de Yauli – Huancavelica**

<b>Inteligencia emocional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto	46	92%
Medio	1	2%
Bajo	3	6%
Total	50	100%

**Fuente:** Base de datos.

**Figura 1**

**Inteligencia emocional, en los trabajadores del centro de Salud de Yauli – Huancavelica**



**Fuente:** Resultados obtenidos de la aplicación de encuesta-cuestionario.

La inteligencia emocional se encuentra en el 92% (46), la cual es alta entre los trabajadores del Centro Médico Yauli - Huancavelica. sugiriendo que la inteligencia emocional, como la capacidad de detectar y evaluar emociones a pedido, gana experiencia y suscita sensibilidades, ya que simplifica el juicio; La capacidad de comprender y conocer las emociones, y la gracia de regular las emociones promueve el desarrollo intelectual y emocional en los profesionales de la salud.

**Tabla 2**

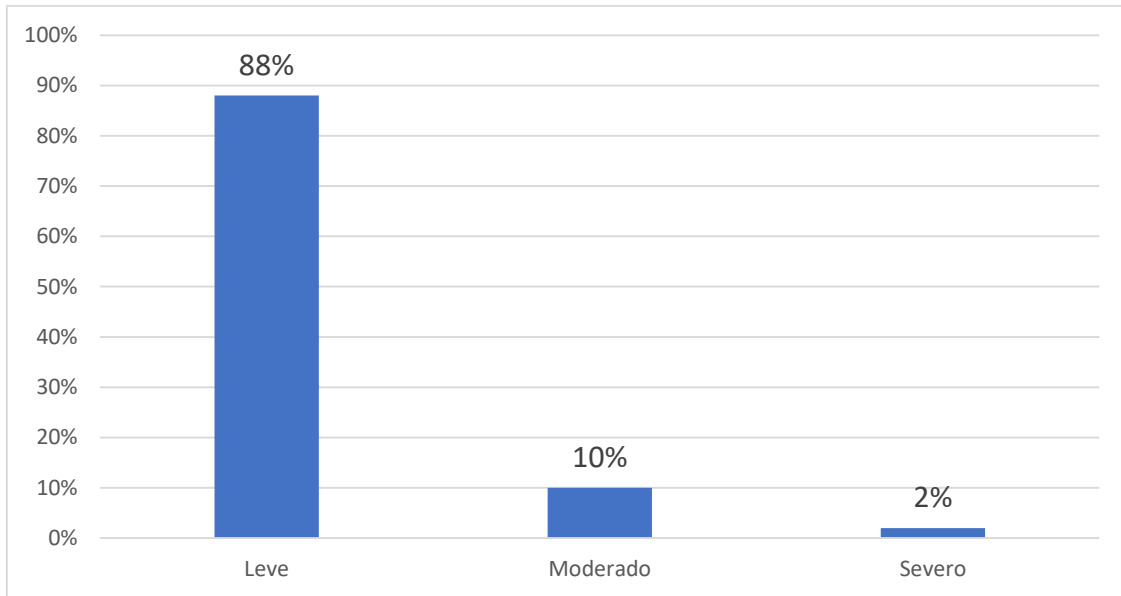
**Estrés laboral, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli-Huancavelica.**

<b>Estrés laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Leve	44	88%
Moderado	5	10%
Severo	1	2%
Total	50	100%

**Fuente:** Base de datos.

**Figura 2**

**Estrés laboral, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli-Huancavelica.**



**Fuente:** Resultados obtenidos de la aplicación de encuesta-cuestionario

El estrés laboral es leve, para el 88% (44) de los trabajadores del Centro Médico Yauli-Huancavelica. Entender que el estrés laboral es una respuesta psicológica y física que se presenta cuando las exigencias del puesto de trabajo no se corresponden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador y un conjunto de síntomas como irritabilidad y conduce a la depresión, siempre acompañada de trastornos físicos y/o mentales. Agotamiento del personal médico.

**Tabla 3**

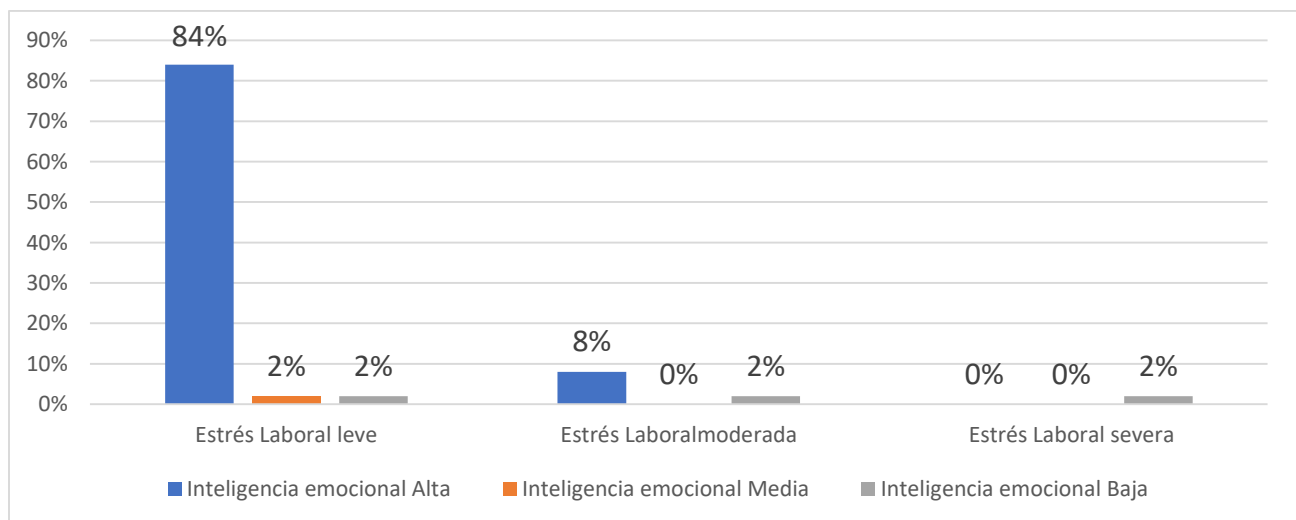
**Inteligencia emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.**

Inteligencia Emocional	Estrés Laboral							
	Leve		Moderada		Severa		TOTAL	
	$f_i$	$h_i\%$	$f_i$	$h_i\%$	$f_i$	$h_i\%$	$F_i$	$H_i\%$
<b>Alta</b>	42	84%	4	8%	0	0%	46	92%
<b>Media</b>	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
<b>Baja</b>	1	2%	1	2%	1	2%	3	6%
<b>TOTAL</b>	44	88%	5	10%	1	2%	50	100%

**Fuente:** Base de datos.

**Figura 3**

**Inteligencia emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.**



**Fuente:** Resultados obtenidos de la aplicación de encuesta-cuestionario

Se encontró una relación entre mayor inteligencia emocional y menor estrés laboral en el 84% (42) de los trabajadores de la salud, entre los trabajadores del Centro Médico Yauli-Huancavelica.

**Tabla 4**

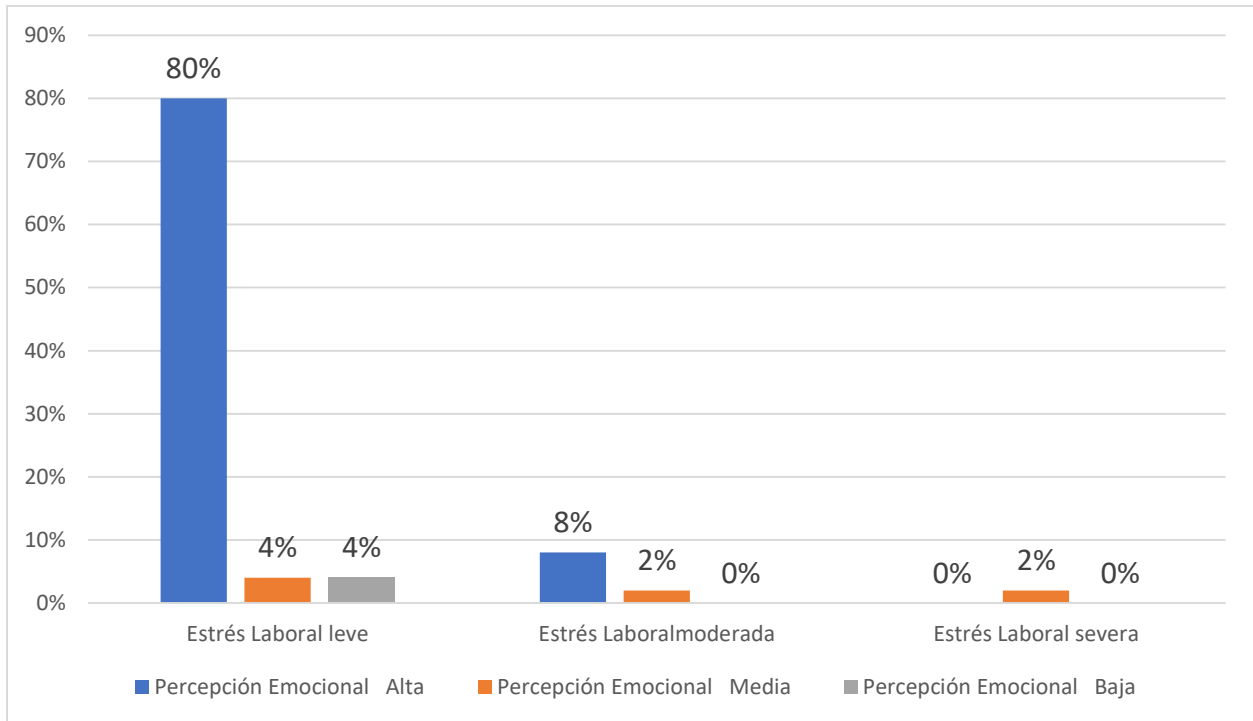
**Percepción emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.**

Percepción Emocional	Estrés Laboral							
	Leve		Moderada		Severa		TOTAL	
	$f_i$	$h_i\%$	$f_i$	$h_i\%$	$f_i$	$h_i\%$	$F_i$	$H_i\%$
<b>Alta</b>	40	80%	4	8%	0	0%	44	88%
<b>Media</b>	2	4%	1	2%	1	2%	4	8%
<b>Baja</b>	2	4%	0	0%	0	0%	2	4%
<b>TOTAL</b>	44	88%	5	10%	1	2%	50	100%

**Fuente:** Base de datos.

**Figura 4**

**Percepción emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.**



**Fuente:** Resultados obtenidos de la aplicación de encuesta-cuestionario

Relación entre alta conciencia emocional y estrés laboral leve en el 80% (40) trabajadores de la salud, entre trabajadores del Centro Médico Yauli-Huancavelica.



**Tabla 5**

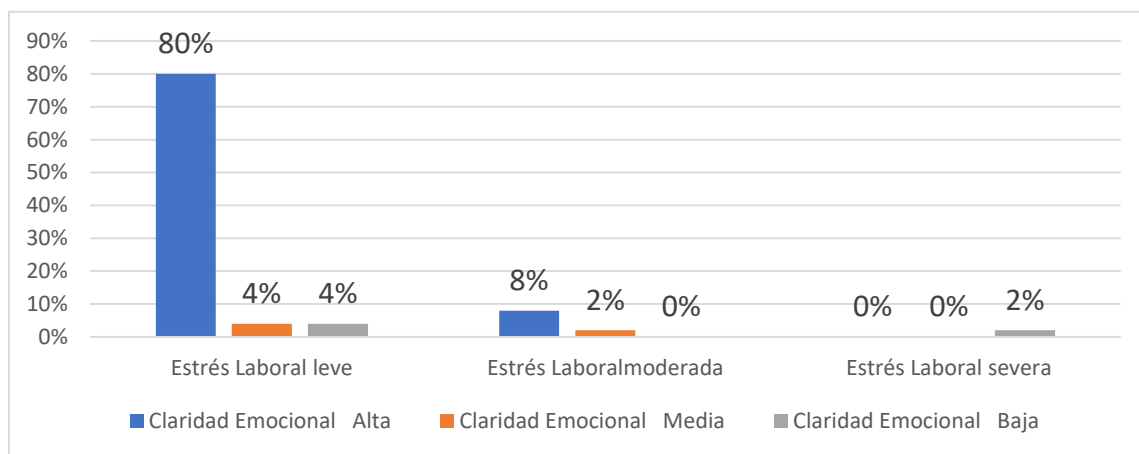
**Claridad emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica**

Claridad Emocional	Estrés Laboral							
	Leve		Moderada		Severa		TOTAL	
	$f_i$	$h_i\%$	$f_i$	$h_i\%$	$f_i$	$h_i\%$	$F_i$	$H_i\%$
<b>Alta</b>	40	80%	4	8%	0	0%	44	88%
<b>Media</b>	2	4%	1	2%	0	0%	3	6%
<b>Baja</b>	2	4%	0	0%	1	2%	3	6%
<b>TOTAL</b>	44	88%	5	10%	1	2%	50	100%

**Fuente:** Base de datos.

**Figura 5**

**Claridad emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.**



**Fuente:** Resultados obtenidos de la aplicación de encuesta-cuestionario

Se encontró relación entre la claridad emocional y el estrés laboral leve en el 80% (40) de los trabajadores de la salud, entre los trabajadores del Centro Médico Yauli-Huancavelica.

**Tabla 6**

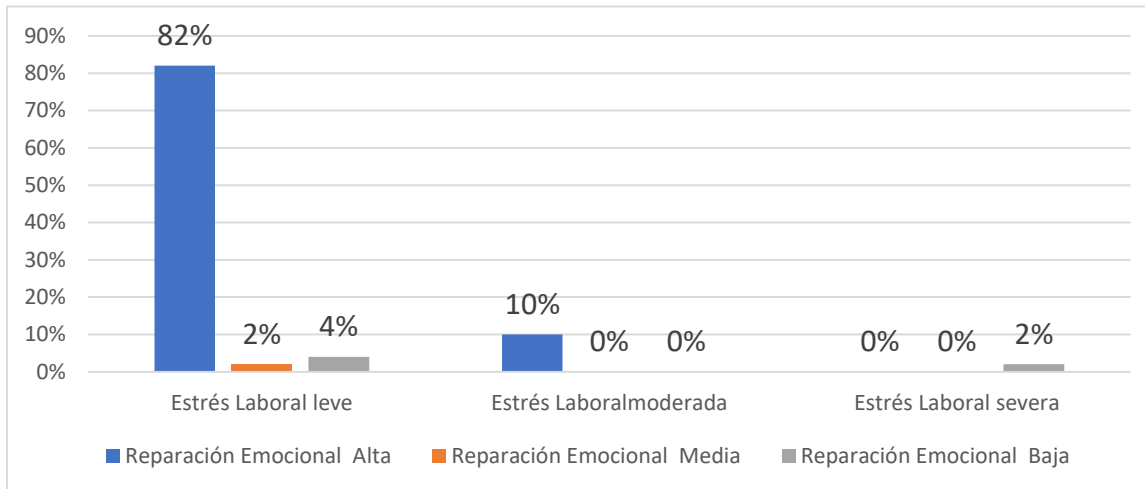
**Reparación emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.**

Reparación Emocional	Estrés Laboral							
	Leve		Moderada		Severa		TOTAL	
	$f_i$	$h_i\%$	$f_i$	$h_i\%$	$f_i$	$h_i\%$	$F_i$	$H_i\%$
<b>Alta</b>	41	82%	5	10%	0	0%	46	92%
<b>Media</b>	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
<b>Baja</b>	2	4%	0	0%	1	2%	3	6%
<b>TOTAL</b>	44	88%	5	10%	1	2%	50	100%

**Fuente:** Base de datos.

**Figura 6**

**Reparación emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.**



**Fuente:** Resultados obtenidos de la aplicación de encuesta-cuestionario

Se encontró una relación entre la Reparación emocional alta y el estrés laboral leve en 82% (41), del personal de salud, en los trabajadores del Centro de salud de Yauli – Huancavelica.

## 5.2. Interpretación de Resultados

- En la tabla 1 se observa que la inteligencia emocional se encuentra en un 92% (46), alto en los trabajadores del centro de salud de Yauli – Huancavelica.
- En la tabla 2 se observa que el estrés laboral se encuentra leve, dando un 88% (44), los trabajadores del Centro de salud de Yauli – Huancavelica.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para Realizar la prueba de la significancia estadística de la hipótesis, se procedió a realizar la prueba de normalidad, para poder elegir la prueba estadística. y tenga coherencia con el diseño de la investigación.

### Hipótesis a contrastar de la Normalidad.

**H<sub>1</sub>.** p-valor es mayor igual, se aceptará la Hipótesis Nula: Los datos analizados siguen una distribución normal

**H<sub>0</sub>.** p-valor es menor, a la significancia se aceptará la Hipótesis alterna: Los datos analizados no siguen una distribución normal

**Tabla 7**

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
INTELIGENCIA EMOCIONAL	,531	50	,000	,301	50	,000
ESTRÉS LABORAL	,515	50	,000	,389	50	,000

Corrección de significación de Lilliefors

<b>NORMALIDAD</b>		
<b>p-valor = 0,000</b>	<b>&lt;</b>	<b><math>\alpha = 0,05 = 5\%</math></b>
<p><b>Concluimos:</b> Como se aprecia la población de estudio es de 50, por tal se trabajara con el Kolmogoroy-Smimoy, donde el p valor sale 0,000, el cual los datos analizados no siguen una distribución normal y por tal se trabajara con una prueba no paramétrica. Y de particular Rho de Spearman.</p>		

## Hipótesis General.

### a) SISTEMA DE HIPÓTESIS

- **Hipótesis Alterna (H<sub>1</sub>):**

Existe relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.

- **Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):**

No existe relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.

### b) CÁLCULO DEL ESTADÍSTICO

#### Tabla N° 08

#### Correlaciones

			inteligencia emocional	estres_laboral
Rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,372**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	50	50
ESTRÉS LABORAL		Coeficiente de correlación	,372**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** base de datos del SPSS Vs 26

### c) TOMA DE DECISIÓN ESTADÍSTICA

Como se puede apreciar el resultado de la prueba Rho de Spearman relacionado a inteligencia emocional y del estrés laboral, sale un resultado de 0,372, el cual indica que existe una correlación positiva baja.

Asimismo, podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio:

$$Sig. = 0,008 < 0,05$$

Puesto que esta probabilidad es menor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Concluimos que: Existe relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.

### Hipótesis específica 1

#### Hipótesis a contrastar de la Normalidad.

**H<sub>1</sub>.** p-valor es mayor igual, se aceptará la Hipótesis Nula: Los datos analizados siguen una distribución normal

**H<sub>0</sub>.** p-valor es menor, a la significancia se aceptará la Hipótesis alterna: Los datos analizados no siguen una distribución normal

**Tabla 09**  
**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístic	gl	Sig.	Estadístic	gl	Sig.
	o			o		
ESTRÉS LABORAL	,515	50	,000	,389	50	,000
PERCEPCIÓN EMOCIONAL	,514	50	,000	,386	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

NORMALIDAD		
<b>p-valor = 0,000</b>	<b>&lt;</b>	<b><math>\alpha = 0,05 = 5\%</math></b>
<p><b>Concluimos:</b> Como se aprecia la población de estudio es de 50, por tal se trabajara con el Kolmogoroy-Smimoy, donde el p valor sale 0,000, el cual los datos analizados no siguen una distribución normal y por tal se trabajara con una prueba no paramétrica. Y de particular Rho de Spearman.</p>		

## a) SISTEMA DE HIPÓTESIS

- **H<sub>1</sub>:** *Existe relación entre la Dimensión percepción emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.*
- **H<sub>0</sub>:** *No existe relación entre la Dimensión percepción emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.*

## b) CÁLCULO DEL ESTADÍSTICO

Tabla N° 10

### Correlaciones

		ESTRÉS LABORAL	PERCEPCIÓN EMOCIONAL
ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	1	,092
	Sig. (bilateral)		,526
	N	50	50
PERCEPCIÓN EMOCIONAL	Correlación de Pearson	,092	1
	Sig. (bilateral)	,526	
	N	50	50

**Fuente:** base de datos del SPSS Vs 26

## c) TOMA DE DECISIÓN ESTADÍSTICA

Como se puede apreciar el resultado de la prueba Rho de Spearman relacionado a percepción emocional y del estrés laboral, sale un resultado de 0,092, el cual indica que existe una correlación positiva muy baja.

Asimismo, podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio:

$$Sig. = 0,526 > 0,05$$

Puesto que esta probabilidad es mayor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis alterna. Concluimos que: *No existe relación entre la Dimensión percepción emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.*

## Hipótesis específica 2

Para Realizar la prueba de la significancia estadística de la hipótesis, se procedió a realizar la prueba de normalidad, para poder elegir la prueba estadística. y tenga coherencia con el diseño de la investigación.

### Hipótesis a contrastar de la Normalidad.

**H<sub>1</sub>.** p-valor es mayor igual, se aceptará la Hipótesis Nula: Los datos analizados siguen una distribución normal

**H<sub>0</sub>.** p-valor es menor, a la significancia se aceptará la Hipótesis alterna: Los datos analizados no siguen una distribución normal

**Tabla 11**  
**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTRÉS LABORAL	,515	50	,000	,389	50	,000
CLARIDAD EMOCIONAL	,515	50	,000	,383	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

NORMALIDAD		
<b>p-valor = 0,000</b>	<b>&lt;</b>	<b><math>\alpha = 0,05 = 5\%</math></b>
<p><b>Concluimos:</b> Como se aprecia la población de estudio es de 50, por tal se trabajara con el Kolmogoroy-Smimoy, donde el p valor sale 0,000, el cual los datos analizados no siguen una distribución normal y por tal se trabajara con una prueba no paramétrica. Y de particular Rho de Spearman.</p>		



## a) SISTEMA DE HIPÓTESIS

- **H<sub>1</sub>:** *Existe relación entre la Dimensión Claridad emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.*
- **H<sub>0</sub>:** *No existe relación entre la Dimensión Claridad emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.*

## b) CÁLCULO DEL ESTADÍSTICO

Tabla N° 12

### Correlaciones

		ESTRÉS LABORAL	CLARIDAD EMOCIONAL
ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	1	,112
	Sig. (bilateral)		,438
	N	50	50
CLARIDAD EMOCIONAL	Correlación de Pearson	,112	1
	Sig. (bilateral)	,438	
	N	50	50

Fuente: base de datos del SPSS Vs 26

## c) TOMA DE DECISIÓN ESTADÍSTICA

Como se puede apreciar el resultado de la prueba Rho de Spearman relacionado a claridad emocional y del estrés laboral, sale un resultado de 0,112, el cual indica que existe una correlación positiva muy baja.

Asimismo, podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio:

$$Sig. = 0,438 > 0,05$$

Puesto que esta probabilidad es mayor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis alterna y aceptar la nula. Concluimos que: *No existe relación entre la*

*Dimensión Claridad emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.*

### Hipótesis específica 3

Para Realizar la prueba de la significancia estadística de la hipótesis, se procedió a realizar la prueba de normalidad, para poder elegir la prueba estadística. y tenga coherencia con el diseño de la investigación.

#### Hipótesis a contrastar de la Normalidad.

**H<sub>1</sub>.** p-valor es mayor igual, se aceptará la Hipótesis Nula: Los datos analizados siguen una distribución normal

**H<sub>0</sub>.** p-valor es menor, a la significancia se aceptará la Hipótesis alterna: Los datos analizados no siguen una distribución normal

**Tabla 13**  
**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTRÉS LABORAL	,515	50	,000	,389	50	,000
REPARACIÓN EMOCIONAL	,531	50	,000	,301	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

NORMALIDAD		
<b>p-valor = 0,000</b>	<b>&lt;</b>	<b><math>\alpha = 0,05 = 5\%</math></b>
<p><b>Concluimos:</b> Como se aprecia la población de estudio es de 50, por tal se trabajara con el Kolmogoroy-Smimoy, donde el p valor sale 0,000, el cual los datos analizados no siguen una distribución normal y por tal se trabajara con una prueba no paramétrica. Y de particular Rho de Spearman.</p>		

## a) SISTEMA DE HIPÓTESIS

- **H<sub>1</sub>:** *Existe relación entre la Dimensión Reparación emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.*
- **H<sub>0</sub>:** *No existe relación entre la Dimensión Reparación emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.*

## b) CÁLCULO DEL ESTADÍSTICO

**Tabla 14**  
**Correlaciones**

		ESTRÉS LABORAL	REPARACIÓN EMOCIONAL
ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	1	,051
	Sig. (bilateral)		,723
	N	50	50
REPARACIÓN EMOCIONAL	Correlación de Pearson	,051	1
	Sig. (bilateral)	,723	
	N	50	50

**Fuente:** base de datos del SPSS Vs 26

## c) TOMA DE DECISIÓN ESTADÍSTICA

Como se puede apreciar el resultado de la prueba Rho de Spearman relacionado a inteligencia emocional y del estrés laboral, sale un resultado de P es de 0,051, el cual indica que existe una correlación positiva muy baja. Asimismo, podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio:

$$\text{Sig.} = 0,723 > 0,05$$

Puesto que esta probabilidad es mayor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis alterna y aceptar la nula. Concluimos que: *No existe relación entre la Dimensión Reparación emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.*

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis descriptivo de los resultados

- En la tabla 3 se observa que la inteligencia emocional es alta y el estrés laboral leve en 84% (42), del personal de salud, en los trabajadores del Centro médico de Yauli – Huancavelica.
- En la tabla 4 se observa que la dimensión Percepción emocional alta y el estrés laboral es leve en 80% (40), del personal de salud, en los trabajadores del Centro de salud de Yauli – Huancavelica.
- En la tabla 5 se observa que la dimensión Claridad emocional es alta y el estrés laboral leve en 80% (40), del personal de salud, en los trabajadores del Centro de salud de Yauli – Huancavelica.
- En la tabla 6 se observa que la Reparación emocional es alta y el estrés laboral leve en 82% (41), del personal de salud, en los trabajadores del Centro de salud de Yauli – Huancavelica.

## VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 7.1. Comparación de resultados

Después de haber hecho el procesamiento de los datos y resultados, se determinó que existe una relación entre la Inteligencia Emocional y el Estrés Laboral, siendo inversa o no lineal; es decir, que mientras el nivel de IE va acrecentando, el estrés va disminuyendo paulatinamente y viceversa, Se encontró una relación entre mayor inteligencia emocional y menor estrés laboral en el 84% (42) de los trabajadores de la salud, entre los trabajadores del Centro Médico Yauli-Huancavelica, estos resultados contrasta con la investigación de (Huaman 2020), en su Tesis titulada “Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de la Red de Salud Conchucos Sur – Huari, 2019”, confirman este resultado ya que, en su estudio tomado como antecedente, sustentaron que la variable de la inteligencia emocional era una variable moduladora del estrés, siendo un atributo protector frente al estrés, esencial para la salud física y mental de los individuos. Lo que quiere decir que, a mayor nivel de inteligencia emocional menor nivel de estrés laboral. El resultado estadístico de la investigación nos dice que hay una relación inversa, significativa ( $p < 0,05$ ) y débil ( $r = -0,202$ ) con los diferentes niveles de estrés laboral entre el personal de enfermería de la Red de Salud Conchucos Sur - Huari, 2019.

Con respecto a la fuerza de relación entre las variables fue baja, lo que apunta a que está vinculado a que los resultados no pueden ser considerado como generalizables, ya que la inteligencia emocional es una variable que regula los niveles de estrés. Asimismo, hay otros factores o variables que contribuyen en el manejo de los niveles, ya sea factores protectores o potenciadores individuales, familiares, sociales o relacionales. (Montañez, 2022), en su Tesis “inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería durante la pandemia covid 19 el hospital general de zona no.1 Aguascalientes” Se llega la conclusión que es posible calcular la dimensión de atención emocional del personal de enfermería durante la pandemia COVID 19 en el Hospital General Zona No.1 Delegación Aguascalientes, al igual que La dimensión de claridad emocional, reparación

emociona y factores de eficiencia laboral. Asimismo, existen factores protectores del estrés influye de diferente manera respecto este, y son cualidades personales como el auto concepto, autoestima, personalidad y la inteligencia emocional por lo que, la IE modula los niveles de estrés pero no es el único.

Respondiendo al primer objetivo específico, se identificó que las dimensiones entre las escalas de IE (Percepción, Claridad, Reparación emocional) y estrés laboral en donde las dimensiones que obtuvieron mayor nivel de significancia inversa fueron las dimensiones de Percepción Emocional lo cual habla sobre la importancia de identificar las emociones que conllevan a desarrollar signos y síntomas de ansiedad, depresión, problemas de concentración, etc. La inteligencia emocional se encuentra alta en un 92% y el estrés laboral en 88% en cuanto a las dimensiones la percepción emocional es alta 88% la claridad emocional es alta en 80% y la dimensión de reparación emocional igual es alta en 82%. Este resultado es similar a los hallazgos de (Huaman y Tanco, 2018), en su tesis “Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en Enfermeras del Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bastolome – 2018 RESULTADOS: El 67,5% de los enfermeros desarrollaron inteligencia emocional media y el 17,5% desarrollaron bien en inteligencia emocional relacionada con su tamaño. La mayoría tiene una tasa de crecimiento de inteligencia emocional promedio entre 50,0% y 67,5% en el trabajo. El 57,5% de los enfermeros presenta estrés laboral moderado y el 42,5% estrés laboral bajo, y en todos los aspectos la mayoría presenta estrés laboral medio variando del 57,5% al 87,5%.

En cuanto al objetivo específico segundo, relacionado a la dimensión de Claridad Emocional con el Estrés laboral general, obtuvieron niveles significativos por lo que determina que la comprensión de los sentimientos de uno mismo con respecto a los demás permite formar factores protectores frente al estrés laboral.

Finalmente, la dimensión de Reparación emocional con el Estrés laboral general, obtuvo del mismo modo, niveles, donde, la capacidad para gestionar las emociones, de manejar y regular experiencias negativas o estresantes para

sentirse mejor también genera factores protectores frente al estrés laboral y por ende cuidar la salud mental.

En relación con los niveles de Inteligencia Emocional que presentan, y demostrando la relación inversa entre las variables, el 6% de participantes presentan nivel bajo IE general, seguido del 2% de participantes presenta nivel medio de IE general y el 92% de los participantes presenta nivel alto de IE general.

El estrés laboral es leve, para el 88% (44), el estrés moderado 10% (44), y el estrés severo 2%(44) de los trabajadores del Centro Médico Yauli-Huancavelica. Entender que el estrés laboral es una respuesta psicológica y física que se presenta cuando las exigencias del puesto de trabajo no se corresponden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador y un conjunto de síntomas como irritabilidad y conduce a la depresión, siempre acompañada de trastornos físicos y/o mentales. Agotamiento del personal médico.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- El objetivo general de la investigación se comprobó que existe correlación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral, porque Rho de Spearman relacionado a las variables en estudio nos muestra el valor p es de 0.372, que al ser menor que el  $\alpha$  de 0.05, el cual indica que existe una relación positiva, en tal sentido se confirma en rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Concluimos que existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores del Centro de Salud Yauli-Huancavelica -2022. Esto refleja que tener un nivel óptimo de inteligencia emocional fomentará el control del estrés laboral.

$$\text{Sig.} = 0,008 < 0,05$$

- En cuanto a la dimensión de la percepción emocional, que es la capacidad de sentir y expresar los sentimientos de manera adecuada, la relación entre percepción emocional y estrés laboral es leve en 80% (40) de los trabajadores del centro de salud de Yauli se encuentra en un nivel promedio; además, el objetivo específico 1 se determinó que existe relación entre la percepción emocional y el estrés laboral. **el resultado** de la prueba Rho de Spearman relacionado a percepción emocional y del estrés laboral, sale un resultado de P es de 0,092, el cual indica que existe una correlación positiva muy baja. Asimismo, podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio: La dimensión que obtuvo mayor nivel de significancia inversa fue la dimensión de Percepción Emocional.

$$\text{Sig.} = 0,526 > 0,05$$

- Se encontró relación entre la claridad emocional y el estrés laboral leve en el 80% (40) de los trabajadores de la salud, entre los trabajadores del Centro Médico Yauli-Huancavelica. Como se puede apreciar el resultado de la prueba Rho de Spearman relacionado a claridad emocional y del estrés laboral, sale un resultado de P es de 0,112, el cual indica que existe una correlación positiva muy baja. Asimismo, podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio:



***Sig. = 0,438 > 0,05***

- Puesto que esta probabilidad es mayor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis alterna y aceptar la nula. Concluimos que: No existe relación entre la Dimensión Claridad emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica. En tal sentido el objetivo específico 2 no se logró identificar.
- No existe relación entre la Dimensión Reparación emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica. Puesto que esta probabilidad es mayor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis alterna y aceptar la nula. Como se puede apreciar el resultado de la prueba Rho de Spearman relacionado a inteligencia emocional y del estrés laboral, sale un resultado de P es de 0,051, el cual indica que existe una correlación positiva muy baja. Asimismo, podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio:

• ***Sig. = 0,723 > 0,05***

Concluimos que: *No existe relación entre la Dimensión Reparación emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica. Por lo tanto, nuestro objetivo específico 3 no logra identificarse.*

### **Recomendaciones:**

1. El campo de la psicología debe organizar seminarios de mejora del estrés para los trabajadores del Centro Médico Yauli-Huancavelica, para combatir los efectos y consecuencias del estrés.
2. Los planes estratégicos incluyen las actividades de compañerismo propuestas para fortalecer el compañerismo, mejorar la falta de apoyo, construir relaciones personales e interpersonales y la comunicación entre los empleados, lo que permitirá la interacción y el apoyo entre los trabajadores y sus superiores de diversos campos para reducir exitosamente los factores de estrés.

3. En el campo de la psicología, implementar programas de inteligencia emocional para potenciar el logro personal y potenciar el reconocimiento de los trabajadores y proveedores de servicios por objetivos alcanzados Calidad para los pacientes con motivación y compromiso adicionales.
4. Implementar actividades externas para mejorar los niveles de estrés, educar a los trabajadores de la salud sobre estrategias para lidiar con el estrés y aumentar la inteligencia emocional.
5. Promover el desarrollo de investigaciones sobre estrés laboral e inteligencia emocional en diferentes grupos poblacionales.
6. Modificar la investigación para que esta incluya otras variables relacionadas con el tema y se pueda estudiar las distintas relaciones entre estas.
7. A partir de los resultados de esta investigación, crear programas preventivos promocionales y de intervención, ya que se cuentan con datos más exactos sobre estas variables.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, C., Ramírez, L., & Caycho, T. (2020). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho. *Apuntes Universitarios*, 22(2), 30-45. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.438>
- Angeles; Nilo, Einer. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi-2019. 2019
- Apaza, Y., y Carrillo, G. (2018). *Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en Enfermeras (os) del Hospital Regional JPM - PNP , Arequipa*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Ayuso Marente , J. A. (2018). profesión docente y estrés laboral u a aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout . *Academia accelerating the worlds research*, 3.
- Baron, R. (1997). *test of emotional intelligence*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bueno, M; Barrientos-Trigo, S. (2020). Cuidar al que cuida: el impacto emocional de la epidemia de coronavirus en las enfermeras y otros profesionales de la Salud. España.
- Carbajal, M. (2017). *Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en el personal Asistencial de Enfermería del Departamento de Medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távora* . Lima: Universidad César Vallejo.
- Carrasco, S. (2006). [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cie](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cie). Obtenido de [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cie](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cie)
- De la Torre, D. (2019). Factores laborales y nivel de estrés laboral en docentes de la I.E.P. "San Antonio María Claret" de Huancayo, 2018 [Tesis de licenciatura Facultad de Humanidades, Universidad Continental Huancayo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/6032>

- Checa , L. (2018). *Inteligencia Emocional para disminuir el estres en los trabajadores de la universidad particular de Chiclayo- 2017*. Chiclayo: Universidad Praticular de Chiclayo.
- Choque, M. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de enfermería del área COVID del hospital III EsSalud Juliaca 2020*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14037/UPchpaml.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Choquehuanca, K. y Ruiz, A. (2021). *Inteligencia emocional, miedo al COVID-19 y Síndrome de Burnout en trabajadores de una municipalidad*. [Tesis de grado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional UCSM. <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10551/76.0436.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Concertacion, M. D. (2020). *Impacto nacional sobre el impacto del covid-19, social y en la salud en el peru*. Lima: Grupo de salud.
- Contini, N. (2015). *Agresividad y habilidades sociales en la adolescencia. Una aproximación conceptual*. Obtenido de <https://doi.org/10.18682/pd.v15i2.533>
- Erquicia, J; Vallsa, L; Barja, A; Gila, S; Miquel, J; Leal Blanquet, J; Schmidt, C; Checa, J; Vega, D. (2020). Impacto emocional de la Pandemia del COVID 19 en los Trabajadores sanitarios de uno de los focos de contagio más importantes de Europa. España.
- Fernandez, M. (2018). Inteligencia Emocional. *Revista de Clases Historia*, 20(2).
- Fernández, O., Ramos, E., Goñi, E. y Rodríguez, A. (2019). *Estudio comparativo entre educación superior y educación secundaria: efecto del apoyo social percibido, el autoconcepto y la reparación emocional en el rendimiento académico*. 22(2), pp.165-185. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/190570/Fern%C3%A1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Goleman , D. (2008). Inteligencia Emocional. España: kairos.

- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*. España: zeta.
- Gutiérrez, M., Cabello, R. y Fernández, P. (2017). *Inteligencia emocional, control cognitivo y estatus socioeconómico de los padres como factores protectores de la conducta agresiva en la niñez y la adolescencia*. [Tesis de grado, Universidad de Málaga]. Repositorio Institucional UM. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/120527/1/03%20InteligenciaEmocionalControlCognitivoYEIEstatus.pdf>
- Hernandez, R. (2017). Metodología de la Investigación. *Revista Colombiana*, 57-73.
- Hernández, R. y Baptista, M. (2018). Metodología de la investigación. ISBN: 978-1-4562-6096-5
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Batista, P. (2018). *Metodología de la investigación. 6ta edición*. HILL/INTERAMERICANAEDITORES.
- Karp, M. (2019). *Inteligencia emocional y estrés laboral en la sede administrativa de la Red de Salud San Jeronimo Cusco Sur - 2019*. Cusco: Universidad Andina de Cusco.
- Kantor, M., Apgar, S., Esmaili, A., Khan, A., Monash, B., & Sharpe, B. (setiembre de 2020). The importance of emotional intelligence when leading in a time of Crisis. *Journal of Hospital Medicine*, 15(9), 568-569  
<https://doi.org/10012788/jhm.3484>
- Leon, M. (2020). *Programa de bienestar emocional para disminuir el estrés desde Medicina del trabajo en trabajadores de un puesto salud de chimbote 2019*. Chimbote - Peru: tesis posgrado.
- Lopez, O. (2008). *La Inteligencia Emocional y las Estrategias de Aprendizaje como Predictores del Rendimiento Académico en Estudiantes Universitarios*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mendoza, G. (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores de una empresa industrial de Lima, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56893/Mendoza\\_LGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56893/Mendoza_LGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Mesa, N. (2019). *Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería*. *Ene*, 13(3), pp. 1-26.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n3/1988-348X-ene-13-03-e13310.pdf>
- Millán, P. (2021). *La Inteligencia Emocional y su relación con el Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Departamental San Antonio del Municipio de Roldanillo, Valle*. [Tesis de grado, Universidad Católica de Pereira]. Repositorio Institucional UCP.  
<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/8291/4/DDMPSI384.pdf>
- Montañez, M. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería durante la pandemia Covid 19 el Hospital General de Zona No. 1 Aguascalientes*. [Tesis de grado, Un Universidad Autónoma de Aguascalientes]. Repositorio Institucional UAA.  
<http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/handle/11317/2228>
- Martínez, Rodríguez, & Cobeño. (2019). Estrés laboral en los docentes psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación*, 83- 98. doi:10.33936/cognosis.v4i1.1822
- Murray, L. (21 de abril de 2020). How to lead with emotional intelligence in the time of COVID-19. Jhons Hopkins Bloomberg School of Public Health.  
<https://www.jhsph.edu/covid-19/articles/how-to-lead-with-emotional-Intelligence-inthe-time-of-covid-19.html>
- Palacios M., Santos, E., Velazquez A., y Leon M. (2020). COVID -19, una emergencia de Salud Publica Mundial. *Revista Clínica Española*, 6 -7.
- Palma M. Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Enfermeras del Centro Quirúrgico, Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo [Internet] [Tesis]. Perú: Universidad Nacional de Trujillo; 2019 [fecha de acceso el 12 de julio del 2021]. Disponible en:  
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11193/2E%20566.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pareja, A. y Solis, M. (2022). *Modelo teórico para la estimulación de la inteligencia emocional como eje transversal en la gestión educativa*. 7(1), pp.196-214.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8292498>

- Pinillos, J. (2017). *El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Colaboradores de la Clínica San Luis Trujillo*. Lima: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Quijada, J. (2017). *Estrategias de aprendizaje e inteligencia emocional como predictores del éxito académico de los estudiantes de pregrado de la Universidad del Bío-Bío*. [Tesis de grado, Universidad de Concepción]. Repositorio Institucional UDEC. [http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2777/3/Tesis\\_Estrategias\\_de\\_Aprendizaje\\_e\\_Inteligencia\\_Emocional.pdf](http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2777/3/Tesis_Estrategias_de_Aprendizaje_e_Inteligencia_Emocional.pdf)
- Reyes, P. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud frente al COVID – 19, Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional 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)
- Saldaña, A., y Sanchez, D. (2018). *Estrés laboral y Clima Organizacional en Colaboradores de Entidades Públicas Pertenecientes a la Generación Millennial*. Tarapoto : Universidad Peruana Union.
- Zavala, K. (2020). “La inteligencia emocional es vital en esta cuarentena”. Universidad de Piura. <http://udep.edu.pe/hoy/2020/la-inteligencia-emocional-es-vital-en-esta-cuarentena/>

## ANEXOS

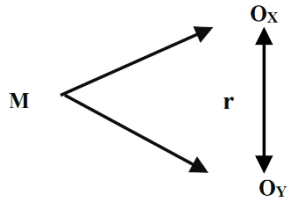
### Anexo 1: Matriz de Consistencia

#### Título: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL, DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19, EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD YAULI - HUANCVELICA, 2022”

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO		ASPECTOS TEÓRICOS		MÉTODO DEL ESTUDIO	
<p><b>1) Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID – 19, en el Personal del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p><b>a)</b> ¿Cuál será el nivel de inteligencia emocional en el personal del Centro de Salud de Yuli – Huancavelica, 2021?</p> <p><b>b)</b> ¿Cuál será el nivel de estrés laboral en el personal del Centro de Salud de Yauli, 2021?</p>	<p><b>1) Hipótesis general</b></p> <p>Hi: Existe una relación directa significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores del Centro de Salud Yauli – Huancavelica, 2022.</p> <p><b>2) Hipótesis específicas:</b></p> <p>a) Hi: Existe una relación</p>	<p><b>b) Antecedentes (4): (Moral &amp; Ganzo, 2018)</b> en su artículo científico “Influencia de la Inteligencia Emocional en la Satisfacción Laboral en Trabajadores Españoles”, el objetivo del estudio fue comprobar la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral. Este estudio cuenta con 214 participantes entre 18 y 65 años. El resultado fue confirmar que el ámbito de dedicación profesional tiene implicaciones tanto a nivel de inteligencia emocional de los trabajadores como en la satisfacción con el trabajo. Otras</p>	<p>El pionero en puntualizar el ámbito fue el Húngaro Hans Selye. Definió al estrés como síndrome de transformación general ante la ocurrencia externa tenida y la respuesta general del organismo ante estímulo (Aguado &amp; Batiz, 2013).</p>	<p><b>e) Tipo:</b> El presente estudio es cuantitativo, ya que se utilizará los datos numéricos obtenidos para medir cada variable con la finalidad de obtener datos y analizarlos, comprendiendo y así generar nuevos conocimientos. El estudio es correlacional porque tiene como propósito relacionar variables mediante un patrón previsible para un grupo o población, ya que su propósito es dar a conocer la relación o grado de asociación que existe entre la variable</p>	<p><b>i) Población accesible:</b></p> <p>Se realizará el estudio con toda la población conformada por 50 trabajadores del Centro de Salud Yauli – Huancavelica.</p> <p><b>j) Muestra:</b></p> <p>Se realizaron muestra censal</p>



<p><b>2) Objetivo General:</b> Determinar si existe relación entre inteligencia emocional y estrés laboral, durante la pandemia COVID-19, en los trabajadores del centro de Salud de Yauli – Huancavelica 2022.</p> <p><b>3) Objetivos Específico:</b></p> <p>a) Identificar si existe relación entre la dimensión percepción emocional de la variable de inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica 2022.</p> <p>b) Identificar si existe relación entre la dimensión claridad emocional de la variable de inteligencia emocional</p>	<p>directa significativa entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores del Centro de Salud Yauli – Huancavelica, 2022.</p> <p>b) Hi: Existe una relación directa significativa entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional y</p>	<p>variables, como los años de experiencia laboral, no parecen tener influencia, al menos por sí mismas, en la satisfacción profesional percibida por los trabajadores, si bien se halló que el ámbito profesional es una variable mediadora en la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral.</p> <p><b>Leon &amp; Arevalo, 2017)</b> en su tesis “Inteligencia Emocional Y Estrés Laboral Entre Los Empleados Del Gad Municipal Del Cantón Chordeleg”, tuvo como objetivo del estudio de analizar la relación entre los niveles de inteligencia emocional (IE) y estrés laboral (EL) de los empleados del GAD Municipal del Cantón Chordeleg tanto de manera global como a través de un análisis comparativo de variables específicas. Para evaluar ambas variables se</p>	<p>Según el autor López, el estrés laboral se define como respuesta psicológica y física que se da cuando los requerimientos del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del colaborador. Así mismo, se define al estrés vinculado con la ocupación, como un superior de productos que acontecen cuando los empleados enfrentan tareas laborales que no</p>	<p>inteligencia emocional con la variable estrés laboral.</p> <p><b>f) Nivel:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>g) Método:</b> <b>General: científico.</b> <b>Específico: cuantitativo.</b></p> <p><b>h) Diseño:</b> Es descriptivo correlacional su diseño dado que con este diseño se valorará la correlación de inteligencia emocional y estrés laboral. La representación esquemática se aprecia en el sucesivo diagrama:</p>	<p><b>k) Técnicas de investigación:</b> Se realizaron encuestas en las distintas áreas</p> <p><b>l) Instrumentos de investigación:</b> Se realizaron cuestionarios</p> <p><b>m) Técnicas de procesamiento de datos:</b> <b>Estadística descriptiva</b></p>
---	---	--	---	---	--

<p>y estrés laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica 2022.</p> <p>c) Identificar si existe relación entre la dimensión reparación emocional de la variable de inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica 2022</p>	<p>estrés laboral en los trabajadores del Centro de Salud Yauli – Huancavelica, 2022</p> <p>c) Hi: Existe una relación directa significativa entre la dimensión reparación emocional de la inteligencia emocional y estrés laboral en el Centro de Salud de Yauli – Huancavelica, 2022.</p>	<p>utilizaron el Test de Inteligencia Emocional de Wood &amp; Tolley (2007), el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (1986). Los resultados obtenidos señalan que la IE en los participantes.</p> <p><b>(Huaman L. , 2020)</b>, en su Tesis “Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de la Red de Salud Conchucos Sur – Huari, 2019”, el objetivo del estudio fue determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de la Red de Salud Conchucos Sur – Huari, 2019. Los resultados indican que el nivel de inteligencia que presenta el personal asistencial es del 55,2% en un nivel muy desarrollado, el 32,6% en un nivel por mejorar y el 12,1% se en un nivel adecuado. Asimismo, el nivel de estrés laboral que</p>	<p>guardan analogía a sus vivencias, asumiendo el desafío de malestar si bien los recursos del trabajador son enfrentados por componentes laborales a lo que el individuo no puede hacer frente y presentar una serie de síntomas como irritabilidad y conllevar a una depresión siempre van acompañado de un agotamiento tanto físico y/o</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>M = muestra (trabajadores del centro de salud Yauli - Huancavelica)</p> <p>R = Relación entre ambas variables</p> <p>Ox= Inteligencia Emocional</p> <p>Oy= Estrés Laboral</p> <p><b>Variables:</b></p> <p><b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b></p> <p><b>1. Atención a los sentimientos</b></p>	
---	---	---	--	--	--

		<p>presenta el personal asistencial es de 56,1% en un nivel intermedio, el 19,7% en un nivel de estrés y el 17,2% en un nivel alto y el 7,1% en un nivel bajo. Existe una relación inversa y muy significativa (<math>p &lt; 0,05</math>) y en grabado bajo (<math>r = -0,202</math>), con la variable estrés laboral en el personal asistencial de la Red de Salud Conchucos Sur – Huari, 2019.</p> <p><b>(Morales &amp; Palomino, 2017)</b>, en su Tesis “Inteligencia Emocional Y Estrés Laboral De Los Trabajadores De La Coopac San Cristóbal De Huamanga – Ayacucho – 2016”, el objetivo del estudio fue determinar de qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral de los que laboran en la “Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga”. El Resultado de la contrastación de</p>	<p>mental (Medina, 2015)</p> <p>Definiciones operacionales:</p> <p><b>Inteligencia Emocional:</b> Capacidad para percibir, comprender y adaptar de forma viable el control y agudeza de los sentimientos como fuente de vitalidad, datos. Asociación e impacto, levantarse de la desgracia, ajustar. Recuperar y acceder a una vida importante y rentable.</p>	<p><b>2. claridad emocional</b> <b>3. Reparación de emociones</b></p> <p><b>ESTRÉS LABORAL</b></p> <p><b>1. Presión del trabajo</b> <b>2. Falta de apoyo social</b> <b>3. Factores organizacionales</b> <b>4. Falta de realización personal</b></p> <p><b>POBLACIÓN OBJETIVO:</b></p> <p>Se tomó como población 50 trabajadores de las distintas áreas del Centro de Salud Yauli – Huancavelica, 2022.</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>hipótesis con el nivel de significancia de 0.05 se determinó y afirmó que la inteligencia emocional se relaciona considerablemente con el estrés laboral de los trabajadores de la “Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga”.</p> <p>c) <b>Definiciones conceptuales:</b> El estudio de las relaciones entre las emociones y la cognición, son considerados a lo finales de las dos décadas llamamos Inteligencia Emocional. La fase evolutiva de esta rareza lleva su inicio en las investigaciones vinculadas en las emociones con la inteligencia. Se estima que los precursores más cercanos a la inteligencia emocional, es la inserción de la idea de inteligencia social por Thorndike</p>	<p><b>Estrés Laboral:</b> La presión de trabajo es una reacción fisiológica característica del ser humano, ya que funciona como un sistema de barrera que prepara nuestro cuerpo para enfrentar nuevas circunstancias, que introducen una mayor cantidad de interés o que se ven como un peligro.</p> <p>d) <b>Teoría básica:</b> <b>Inteligencia Emocional:</b> El tema de la inteligencia</p>		
--	--	--	---	--	--

		<p>y la Teoría de las Inteligencias Múltiples (Ruiz, 2014)</p> <p>Goleman definió la inteligencia emocional como la destreza para reconocer y manejar nuestros propios sentimientos, motivarnos y monitorear nuestras relaciones (Bisquerra, 2007).</p>	<p>emocional es cuestionable. Se ha producido una amplia discusión civil y las investigaciones básicas se desarrollan de manera similar que ocurre con la idea de inteligencia emocional, su definición, naturaleza, estimación y empleo, constituyen la dificultad de dar un significado operacional de IE que sea aceptada por todos.</p>		
--	--	---	---	--	--

			<p><b>Estrés Laboral:</b> Es un modelo de estrés particular de las comunidades desarrolladas, en el cual el empuje creciente en el ambiente de trabajo puede causar el abarrotamiento físico o mental del trabajador, creando diferentes resultados que influyen en su bienestar, así como el de su condición más inmediata.</p>		
--	--	--	--	--	--

**Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE**  
**PSICOLOGÍA**

**Escala TMMS-24 (Salovey & Mayer)**  
**No\_\_\_\_\_**

**Edad:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** M / F **Fecha:** \_\_\_\_\_

**Profesión:** \_\_\_\_\_ **Área de Trabajo:** \_\_\_\_\_

**Lugar de Trabajo:** \_\_\_\_\_

**Tiempo:** 15min

**Instrucciones:** A continuación, encontraras algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique el grado de acuerdo o desacuerdo

con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus

preferencias. Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

No	ITEMS	ESCALA DE VALORES				
		NADA DE ACUERDO	ALGO DE ACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
		1	2	3	4	5
<b>PERCEPCION EMOCIONAL</b>						
1	Presto mucha atención a los sentimientos					
2	Normalmente me preocupo por lo que siento.					
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones					
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado anímicos.					
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					

6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente					
7	A menudo pienso en mis sentimientos					
8	Presto mucha atención a como me siento					
<b>CLARIDAD EMOCIONAL</b>						
9	Tengo claro mis sentimientos					
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos en diferentes situaciones					
11	Casi siempre se cómo me siento					
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas					
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones					
14	Siempre puedo decir cómo me siento					
15	A veces puedo decir cómo me siento					
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos					
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista					
<b>REPARACION EMOCIONAL</b>						
18	Aunque me siento mal, procuro pensar en cosas agradables					
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida					
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me siento mal.					
21	Si doy demasiada vuelta a las cosas complicándolas trato de calmarme.					
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo					



<b>23</b>	Tengo mucha energía cuando me siento feliz					
<b>24</b>	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

**MUCHAS GRACIAS**

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

**TEST DE ESTRÉS LABORAL JSS  
N° \_\_\_\_**

**Edad:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** M/F **Fecha:** \_\_\_\_\_

**Profesión:** \_\_\_\_\_ **Área de Trabajo:** \_\_\_\_\_

**Lugar de Trabajo:** \_\_\_\_\_

**Tiempo:** 15 a 20 min

**Instrucciones:** Lea atentamente cada pregunta e indique la alternativa que refleje su estado personal. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas.

<b>ITEMS</b>	<b>ESCALA DE VALORES</b>			
	NUNCA	ALGUNA VEZ	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
	1	2	3	4
<b>PRESION DE TRABAJO</b>				
Me asignan tareas con las que estoy en desacuerdo				
Tengo que realizar trabajos de la oficina en mi tiempo libre o fuera de la oficina				
Me faltan oportunidades para desarrollarme profesionalmente				
Me asignan tareas nuevas muy a menudo				
Tengo compañeros de trabajo que no cumplen con sus funciones				
No cuento con el apoyo de mi jefe				

Hay mal manejo en situaciones de problemáticas				
Tengo falta de reconocimiento por el buen trabajo realizada				
Tengo que realizar tareas que no son usuales en mi				
La calidad de los equipos es pobre o inadecuada				
<b>FALTA DE APOYO SOCIAL</b>				
Cada vez me asignan mas responsabilidades				
Tengo que periodos de inactividad				
Confronto dificultades con los jefes				
Experimento actitudes negativas hacia la institución				
El personal es suficiente para cumplir con las frases				
<b>FACTORES ORGANIZACIONALES</b>				
Ante situaciones criticas se toman decisiones sin analizarlas con detenimiento				
En mi centro de trabajo existen insultos entre colegas				
Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones para establecer políticas				

Considero que mi remuneración insuficiente o no cumple mis metas				
Tengo compañeros pocos motivados				
Supervisión inadecuada o suficiente				
Existe ruido excesivo en mi puesto trabajo				
Me interrumpen con frecuencia (compañeros supervisores)				
Cambio de frecuentes funciones de mi puesto con mucha exigencia				
Mis supervisores me cargan con muchos documentos				
Metas de cumplimiento excesivas				
Insuficiente tiempo para recesos y almuerzo				
<b>FALTA DE REALIZACION PERSONAL</b>				
Tengo con frecuencia que cubrir el trabajo de otro empleado				
Compañeros de trabajo poco motivados con el trabajo de la Institución				
Conflictos entre departamentos o areas				

**MUCHAS GRACIAS**

### Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

#### LISTA DE CHEQUEO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

##### I. DATOS GENERALES

Título de la investigación: Inteligencia Emocional y Estrés Laboral, Durante la Pandemia por Covid-19, En los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.

Nombre del Experto:

##### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

##### I. OBSERVACIONES GENERALES



Patricia Garma Halpartida  
PSICOLOGA  
C.Ps.P. 35073

NOMBRE: PATRICIA GARMA HALPARTIDA

DNI: 43926440

### DATOS GENERALES

Título de la investigación: Inteligencia Emocional y Estrés Laboral, Durante la Pandemia por Covid-19, En los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.

Nombre del Experto:

### ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	si	

### III. OBSERVACIONES GENERALES



*Patricia Garma Malpartida*  
PSICOLOGA  
C.Ps.P. 35073

NOMBRE: PATRICIA GARMA MALPARTIDA

DNI: 43926440



## DATOS GENERALES

Título de la investigación: Inteligencia Emocional y Estrés Laboral, Durante la Pandemia por Covid-19, En los trabajadores del Centro de Salud de Yauli – Huancavelica.


Nombre del Experto:

## ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1 Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2 Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3 Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4 Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5 Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6 Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7 Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8 Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9 Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10 Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

## IV. OBSERVACIONES GENERALES

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - ANGARAES

  
 Lic. A. Stefany Candel Castañeda  
 ESPECIALISTA EN CONVIVENCIA ESCOLAR  
 C.P. P. 31809

NOMBRE: Alicia Stefany Candel Castañeda

DNI: 51621514

### Anexo 4: Base de datos

N°	Datos Generales				Percepcion Emocional								Claridad Emocional							Reparacion Emocional								
	EDAD	SEXO	PREFESION	AREA DE TRABAJO	preg. 01	preg. 02	preg. 03	preg. 04	preg. 05	preg. 06	preg. 07	preg. 08	preg. 09	preg. 10	preg. 11	preg. 12	preg. 13	preg. 14	preg. 15	preg. 16	preg. 17	preg. 18	preg. 19	preg. 20	preg. 21	preg. 22	preg. 23	preg. 24
1	32	2	1	1	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	35	2	1	1	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	5	3
3	32	2	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
4	28	2	1	1	4	4	4	4	1	1	2	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	30	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	57	2	1	1	3	4	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	33	2	2	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4
8	44	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	39	1	3	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	2
10	28	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	33	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	3
12	37	1	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3
13	33	2	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
14	28	1	5	5	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	4	3
15	44	1	6	6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4
16	42	2	7	1	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
17	31	2	1	1	5	4	2	3	4	2	2	2	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4
18	32	2	1	1	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
19	35	2	7	7	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
20	44	1	8	7	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3
21	45	1	2	2	4	3	4	4	2	3	4	3	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	2	3	2	4	2	3
22	38	3	8	8	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3
23	29	2	1	1	2	2	2	4	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5
24	32	2	8	8	4	5	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	5	3
25	23	2	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	33	2	8	8	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4
27	33	2	8	8	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	31	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	4	3	4	4	3	2	4	2	2
29	43	1	7	8	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
30	22	2	8	8	4	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	4	2	1	4	4
31	28	2	9	7	5	4	4	5	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	5	4	1	2	3	5	5	3
32	39	1	8	8	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4
33	33	2	1	1	4	4	5	5	2	4	4	5	3	2	3	4	4	5	5	5	4	2	4	5	2	2	5	3
34	26	1	10	10	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	1
35	32	1	7	8	4	3	2	4	1	1	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	5	5	5	4
36	49	2	7	7	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	2	3	4	5	2	4	2	1	4	5	4	2
37	34	2	7	8	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4
38	23	2	1	1	4	5	4	5	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
39	36	2	8	8	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3
40	33	2	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	28	2	9	7	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4
42	37	2	1	1	3	4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	2	5	5	4	5	4
43	21	2	8	8	4	5	3	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
44	29	2	8	8	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	5	2	4	3	2	4	3	3	4	3
45	29	1	7	10	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	2	5	4	5	5	5	5	5
46	45	1	8	8	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
47	27	1	11	11	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
48	48	2	7	12	5	5	5	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
49	53	1	7	12	4	3	2	4	2	5	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	5	4
50	38	2	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	4	4	3	5	2	3	2	2	2	2	5



N°	Datos Generales				Presion de trabajo										Falta de apoyo social					Factores Organizacionales										Falta de realizacion personal					
	EDAD	SEXO	PREFESION	AREA DE TRABAJO	preg. 01	preg. 02	preg. 03	preg. 04	preg. 05	preg. 06	preg. 07	preg. 08	preg. 09	preg. 10	preg. 11	preg. 12	preg. 13	preg. 14	preg. 15	preg. 16	preg. 17	preg. 18	preg. 19	preg. 20	preg. 21	preg. 22	preg. 23	preg. 24	preg. 25	preg. 26	preg. 27	preg. 28	preg. 29	preg. 30	
1	32	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	1	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3
2	35	2	1	1	4	1	3	1	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1
3	32	2	1	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
4	28	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	30	2	1	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	3	4	2	4	4	2	
6	57	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	
7	33	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	4	2	4	1	3	3	2	2	1	3	4	3	1	2	2	3	4	3	4	3	3	2	
8	44	2	1	1	2	2	3	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	2	1	
9	39	1	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	
10	28	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
11	33	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	
12	37	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	1	2	4	4	2	1	2	1	2	2	3	4	1	3	
13	33	2	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	4	3	3	1	3	2	1	2	3	2	3
14	28	1	5	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	
15	44	1	6	6	3	2	4	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	4	4	2	3	
16	42	2	7	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	1	2	2	2	2	
17	31	2	1	1	1	4	2	2	4	3	3	2	1	2	3	4	1	1	2	2	4	3	2	4	4	2	3	1	1	2	3	2	4	3	
18	32	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	1	
19	35	2	7	7	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
20	44	1	8	7	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
21	45	1	2	2	2	2	3	1	3	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	1	2	4	3	4	4	3	3	2	1	2	1	2	4	4	
22	38	3	8	8	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
23	29	2	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
24	32	2	8	8	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2
25	23	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	33	2	8	8	1	3	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
27	33	2	8	8	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
28	31	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
29	43	1	7	8	2	1	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
30	22	2	8	8	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	
31	28	2	9	7	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
32	39	1	8	8	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	
33	33	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
34	26	1	10	10	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	32	1	7	8	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	
36	49	2	7	7	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	1	2	4	4	2	2	2
37	34	2	7	8	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
38	23	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
39	36	2	8	8	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
40	33	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	28	2	9	7	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
42	37	2	1	1	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2
43	21	2	8	8	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3
44	29	2	8	8	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3
45	29	1	7	10	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	45	1	8	8	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
47	27	1	11	11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1
48	48	2	7	12	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
49	53	1	7	12	1	2	4	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1
50	38	2	1	1	2	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

## Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL, DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19, EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD DE YAULI – HUANCAMELICA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

21%

★ [hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo