



U N I V E R S I D A D  
**AUTÓNOMA**  
D E I C A

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

TESIS

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN  
DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
TECNOLÓGICO PRIVADO CAYETANO HEREDIA,  
AREQUIPA – 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR  
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:  
SULLY ELIZABETH SILLOCA MEDINA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR  
DR. ELIO JAVIER HUAMÁN FLORES  
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-8461-5082

CHINCHA, 2023

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Mg. Susana Marleni Atuncar Deza  
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que la estudiante Sully Elizabeth Silloca Medina de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa académico de Psicología, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE	<input type="checkbox"/>	TESIS	<input checked="" type="checkbox"/>
TESIS			

Titulado:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DEL  
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO  
CAYETANO HEREDIA, AREQUIPA - 2021.

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

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

Cordialmente,



Dr. Elio Javier Huaman Flores  
DNI N° 42627418

Código ORCID N° 0000-0002-8461-5082


## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Sully Elizabeth Silloca Medina**, identificada con DNI N° **40464168**, 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 en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021**", 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.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, la investigadora, no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad.

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, 18 de Febrero de 2023.

  
-----  
**Sully Elizabeth Silloca Medina**  
DNI N° 40464168



## **DEDICATORIA**

A Dios y a mi ángel, que desde el cielo guían el destino de mis pasos y me acompañan en todo momento de mi vida.

A mis Padres, por ser mi fortaleza fuente de constancia y dedicación.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Autónoma de Ica por darme la oportunidad de ser parte de esta casa de estudios.

Al asesor de tesis, Dr. Elio Javier Huamán Flores.

Al director Mg. Abdón Palo Paredes y al personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia.

Mi cálido agradecimiento a mis docentes y a todas las personas que fueron parte de mi formación académica.

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**Metodología:** Estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo, correlacional y diseño no experimental de corte transversal, se ejecutó en una población no probabilística de tipo censal compuesta por 40 docentes, los instrumentos aplicados: cuestionarios de EQ-I Bar-On (I-CE) y cuestionario de estrés laboral. Para el análisis estadístico se utilizó el software SPSS y la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, en la comprobación de hipótesis se empleó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

**Resultados:** Se obtuvo que el 35.0% de los participantes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia presentaron bajo nivel de inteligencia emocional y 30.0% nivel alto de estrés laboral. Se determina un coeficiente de correlación Rho de Spearman  $\rho = -0.363^*$ , lo que indica que la relación es negativa baja significativa e inversa y al 95% de confianza, en efecto se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo se correlacionó las 5 dimensiones de la variable inteligencia emocional: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general con la variable estrés laboral y en todas se obtuvo  $p < 0.05$  por; consiguiente, también existe relación negativa, significativa e inversa con las dimensiones.

**Conclusión:** En la presente investigación se concluye que existe relación entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral, es decir la variable inteligencia emocional se constituye como un factor asociado al estrés laboral en los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, interpersonal, adaptabilidad, estrés laboral, docentes.

## ABSTRACT

**Objective:** Determine the relationship between emotional intelligence and work stress in teachers at the Cayetano Heredia Private Technological Higher Education Institute, Arequipa - 2021.

**Methodology:** Study with a quantitative approach, basic type, descriptive level, correlational and non-experimental cross-sectional design, it was carried out in a non-probabilistic census-type population composed of 40 teachers, the instruments applied: EQ-I Bar-On questionnaires (I-CE) and work stress questionnaire. For statistical analysis, SPSS software and the Shapiro-Wilk normality test were used; Spearman's non-parametric Rho test was used to test hypotheses.

**Results:** It was found that 35.0% of the participants of the I.E.S.T.P Cayetano Heredia presented a low level of emotional intelligence and 30.0% a high level of work stress. A Spearman's Rho correlation coefficient  $p = -0.363^*$  is determined, which indicates that the relationship is negative, low, significant and inverse and at 95% confidence, the research hypothesis is indeed approved and the null hypothesis is rejected. Likewise, the 5 dimensions of the emotional intelligence variable were correlated: intrapersonal, interpersonal, adaptability, stress management and general mood with the work stress variable and in all of them  $p < 0.05$  was obtained; Consequently, there is also a negative, significant and inverse relationship with the dimensions.

**Conclusion:** In this research it is concluded that there is a relationship between the variables emotional intelligence and work stress, that is, the variable emotional intelligence is constituted as a factor associated with work stress in I.E.S.T.P teachers. Cayetano Heredia.

**Keywords:** Emotional intelligence, interpersonal, adaptability, work stress, teachers.

## INDICE GENERAL

Portada	
Constancia	
Declaratoria de autenticidad de la investigación	
Dedicatoria.....	....iv
Agradecimiento .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Indice general/ índice de tablas y de figuras.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
2.1. Descripción del Problema .....	14
2.2. Pregunta de investigación general.....	17
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	17
2.4. Objetivo General.....	18
2.5. Objetivos Específicos .....	18
2.6 Justificación e importancia.....	19
2.7 Alcances y limitaciones.....	20
III. MARCO TEÓRICO .....	21
3.1. Antecedentes.....	21
3.2. Bases teóricas .....	28
3.3. Marco conceptual.....	39
IV. METODOLOGÍA.....	41
4.1. Tipo y Nivel de investigación .....	41
4.2. Diseño de la investigación .....	41
4.3. Hipótesis general y específica .....	42
4.4. Identificación de las variables .....	43
4.5. Matriz de operacionalización de variables .....	44
4.6. Población - Muestra.....	47
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	48



4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	52
V. RESULTADOS .....	53
5.1. Presentación de resultados .....	53
5.2. Interpretación de resultados .....	65
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS .....	69
6.1. Análisis inferencial .....	69
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	81
7.1. Comparación de resultados .....	81
CONCLUSIONES .....	84
RECOMENDACIONES.....	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	88
ANEXOS.....	93
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	94
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos .....	97
Anexo 3: Ficha de validación de instrumento de medición .....	104
Anexo 4: Carta de presentación de la Universidad.....	106
Anexo 5: Constancia de autorización para aplicación del instrumento .....	107
Anexo 6: Consentimiento informado.....	108
Anexo 7: Base de datos.....	109
Anexo 8: Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	111

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Edad de los docentes.....	53
Tabla 2: Género de los docentes .....	54
Tabla 3: Estado civil de los docentes.....	55
Tabla 4: Niveles de estrés laboral.....	56
Tabla 5: Niveles de inteligencia emocional .....	57
Tabla 6: Dimensiones de la variable inteligencia emocional .....	58
Tabla 7: Resultados de los niveles de inteligencia emocional y variable estrés laboral.....	59
Tabla 8: Resultados de la dimensión intrapersonal y estrés laboral .....	60
Tabla 9: Resultados de la dimensión interpersonal y estrés laboral ....	61
Tabla 10: Resultados de la dimensión adaptabilidad y estrés laboral...	62
Tabla 11: Resultados de la dimensión manejo de estrés y estrés laboral .....	63
Tabla 12: Resultados de la dimensión estado de ánimo general y estrés laboral .....	64
Tabla 13: Prueba de normalidad de las variables .....	69
Tabla 14: Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral .....	72
Tabla 15: Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre la dimensión intrapersonal y estrés laboral .....	74
Tabla 16: Prueba de hipótesis de correlacion Rho de Spearman entre la dimensión interpersonal y estrés laboral .....	75
Tabla 17: Prueba de hipótesis de correlacion Rho de Spearman entre la dimensión adaptabilidad y estrés laboral .....	76
Tabla 18: Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre la dimensión manejo de estrés y estrés laboral .....	78
Tabla 19: Prueba de hipótesis de correlacion Rho de Spearman entre la dimensión estado de ánimo general y estrés laboral.....	80

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Edad de los docentes.....	53
Figura 2: Género de los docentes.....	54
Figura 3: Estado civil de los docentes.....	55
Figura 4: Niveles de estrés laboral.....	56
Figura 5: Niveles de inteligencia emocional.....	57
Figura 6: Dimensiones de la variable inteligencia emocional.....	58
Figura 7: Resultados de los niveles de inteligencia emocional y estrés laboral.....	59
Figura 8: Resultados de la dimensión intrapersonal y estrés laboral.....	60
Figura 9: Resultados de la dimensión interpersonal y estrés laboral.....	61
Figura 10: Resultados de la dimensión adaptabilidad y estrés laboral.....	62
Figura 11: Resultados de la dimensión manejo de estrés y estrés laboral.....	63
Figura 12: Resultados de la dimensión estado de ánimo general y estrés laboral.....	64

## I. INTRODUCCIÓN

El propósito de la presente investigación fue determinar la relación entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia en la ciudad de Arequipa. Con relación al tema, el profesional de educación es la persona encargada del proceso de enseñanza del estudiante, por esta razón, se debe promover un adecuado desarrollo de inteligencia emocional en los docentes de todos los niveles académicos, dado que ellos están expuestos a situaciones de estrés debido al trabajo intelectual que realizan puesto que les demanda mayor esfuerzo y dedicación propio de su labor.

Para Contreras, y Dextre (2016) el bienestar emocional es una cualidad importante del docente para desempeñar sus actividades educativas de manera apropiada dentro de la institución. El maestro tiene la capacidad de transmitir conocimientos y emociones que servirán para interactuar y motivar al estudiante para que desarrolle su potencial en el crecimiento personal y profesional esto implicará que el docente deba contar con estrategias de enseñanza y habilidades sociales. En tanto, con la aparición de la pandemia una de las organizaciones más afectadas fue el sistema educativo por tal razón es necesario crear fuentes de solución frente a cualquier escenario de estrés laboral y evitar el agotamiento emocional del profesor.

A continuación, el presente estudio está organizado teniendo en cuenta la propuesta dada por la Universidad Autónoma de Ica, dividida en 7 secciones:

**Sección I.-** Introducción, en este apartado se realiza una breve descripción del contenido y el desarrollo del trabajo de investigación por secciones.

**Sección II.-** se abordó el planteamiento del problema dentro de esta sección se realiza la descripción del problema, las preguntas, los objetivos que se plantean en la investigación, importancia y justificación, los alcances y limitaciones que se hallaron durante la ejecución del estudio.

**Sección III.-** Comprende los antecedentes de la investigación tanto internacional, nacional y local; asimismo, se menciona las bases teóricas de

la variable inteligencia emocional y estrés laboral también el marco conceptual con la definición de términos.

**Sección IV.-** Se expone la metodología de estudio en donde se considera el tipo, nivel y diseño de investigación, formulación de hipótesis tanto general como específica, identificación de variables, además la matriz de operacionalización de variables que contiene la definición conceptual y operacional, las dimensiones e indicadores, población muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de información, la técnica de análisis y procesamiento de datos.

**Sección V.-** Se halla la presentación de los resultados mediante tablas, figuras y la interpretación de los mismos.

**Sección VI.-** Corresponde al análisis de los resultados, prueba de hipótesis.

**Sección VII.-** Se encuentra la discusión y comparación de resultados, en esta sección se contrastan los resultados con los antecedentes.

Asimismo se realiza las conclusiones de la investigación como respuesta a los objetivos planteados y se sugiere algunas recomendaciones basadas en los datos encontrados que van dirigidos a la población de estudio. Además se consigna anexos como la matriz de consistencia, instrumentos de recolección de datos, consentimiento informado y reporte del informe de turnitin al 28%.

Finalmente esta investigación se efectuó teniendo en cuenta el estilo APA séptima edición y la información estadística se analizó con el programa SPSS.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción del Problema

Conforme a la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) cualquier emergencia de gran magnitud es un problema de salud pública que puede desencadenar en diferentes tipos de complicaciones perjudicando el aspecto social y la salud mental de la población. Desde el punto de vista psicológico la Covid -19 ha generado cambios de comportamiento, emociones que se intensifican, o emergen ante este nuevo contexto, como respuesta a estos cambios se experimenta: estrés, ansiedad o depresión. Para obtener buen estado mental incluye que la persona debe estar bien emocional, psicológica y socialmente; una de las herramientas que ayuda a obtener buen estado mental y tener conciencia de nuestras emociones es desarrollar adecuadamente la inteligencia emocional ya que permitirá comprender y reconocer la emoción para considerarla ante cualquier reacción y adoptar una actitud empática y adecuada toma de decisiones tanto a nivel personal o laboral.

Goleman (1995) propuso sobre la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer y dar respuesta adecuada a una emoción, tener control de impulso, analizar lo que genera tensión y ser empáticos con las emociones de los demás. Del mismo modo señala Ugarriza (2001) para desarrollar adecuada inteligencia emocional, es necesario tener la capacidad de adaptación social, equilibrio emocional entre el interior del individuo y su entorno. En cuanto al estrés laboral es un tema actual que cada vez se va incrementando y afecta a nivel global, recopilando las investigaciones de Gutiérrez (2018) se reporta que de cada cuatro personas una padece estrés o presenta algún problema relacionado al estrés y en países donde se encuentra: mayor casos de presión laboral, hostigamiento al personal y desempleo son los lugares que presentan más altos niveles de estrés. Oblitas (2010) considera que el estrés no solo causa tensión en el aspecto emocional, sino también en el físico,

que adquirirán como resultado problemas de salud a mediano y largo plazo. En México los autores Aguilar, Gil, Pinto, Quijada, y Zúñiga (2014) confirman con el estudio realizado que las personas que tienen desarrollada inteligencia emocional padecen bajo nivel de estrés en el entorno laboral, porque poseen un manejo eficaz de sus emociones ante situaciones que causen frustración o estrés; asimismo, señalan que alcanzar un nivel alto de cociente emocional, es tener una predisposición sobresaliente para un futuro exitoso y entre más elevado sea la inteligencia emocional mayor será la capacidad de realizar conductas adaptativas.

Por otra parte Sommerfeldt (2020) con su trabajo de investigación sobre inteligencia emocional y estrés laboral en maestros de educación básica en Paraguay, concluyeron que los resultados varían de acuerdo al género y edad, demostrando un aumento en los niveles de estrés de acuerdo a la baja puntuación en inteligencia emocional. Del mismo modo en Chile, aportes de Zúñiga, y Pizarro (2018) demuestran en su investigación que en los docentes de instituciones del sector público, hay mayor predisposición a la afectación de sufrir de estrés en comparación al sector privado, porque la cantidad de alumnado es mayor. Perú no es ajeno a estos resultados ya que en el departamento de Apurímac, se encuentra los estudios de Pílares (2015) donde revela que los docentes de instituciones nacionales se adecúan al sistema educativo precario y también son afectados por el estrés laboral.

Los aportes de Contreras, y Dextre (2016) refieren que en una encuesta realizada en el año 2015, a 2.200 participantes pertenecientes a 19 departamentos del Perú, tuvieron como resultado que de cada 10 ciudadanos 06 llevan una vida laboral estresante, 63% mujeres y 52% hombres, siendo las mujeres con mayor impacto a padecer problemas de salud física y mental a causa del estrés laboral.

Goleman, y Cherniss (2005) afirman que la inteligencia emocional en el contexto laboral interviene de manera eficaz en la productividad del personal, porque permite hacerle frente a la

adversidad, resolver problemas y obtener soluciones satisfactorias. De tal modo que desarrollar un nivel bueno o alto de inteligencia emocional es importante para una convivencia adecuada, desempeño laboral apropiado y además gozar de buena salud mental sin padecer un estado de crisis emocional, a partir de esto y apoyados en el pensamiento de Goleman que refiere que las situaciones problemáticas tienen su base en la mente en el conocimiento y el pensamiento es así, que se plantea la idea de que hay asociación entre las dos variables, por ello se hipotetiza en esta investigación que éste podría ser un factor que explique el estrés laboral, si se determina que la inteligencia emocional influye en el estrés laboral; entonces, se podrá dar una vía de solución ante cualquier situación estresante y se optimizaría el coeficiente emocional para que los estudiantes no se vieran perjudicados en su aprendizaje sino la calidad educativa de la institución descendería. En Relación al contexto educativo, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, se tuvo acceso al reclamo escrito de un grupo de estudiantes hacia algunos docentes por no prestar un servicio de enseñanza adecuado. Asimismo se observó que los docentes asumen horarios de medio tiempo entre ser docentes y trabajador de salud. Por lo expuesto anteriormente en este estudio, nace el interés por conocer e identificar la realidad de los docentes del Instituto Cayetano Heredia con respecto al objetivo de determinar la relación entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral.



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

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021?

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

**P.E.1:** ¿Cuál es la relación entre la dimensión intrapersonal de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021?

**P.E.2:** ¿Cuál es la relación entre la dimensión interpersonal de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021?

**P.E.3:** ¿Cuál es la relación entre la dimensión adaptabilidad de inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021?

**P.E.4:** ¿Cuál es la relación entre la dimensión manejo de estrés de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021?

**P.E.5:** ¿Cuál es la relación entre la dimensión estado de ánimo general de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021?

## **2.4. Objetivo General**

Determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

## **2.5. Objetivos Específicos**

**O.E.1:** Identificar la relación entre la dimensión intrapersonal de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**O.E.2:** Identificar la relación entre la dimensión interpersonal de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**O.E.3:** Identificar la relación entre la dimensión adaptabilidad de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**O.E.4:** Identificar la relación entre la dimensión manejo de estrés de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**O.E.5:** Identificar la relación entre la dimensión estado de ánimo general de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

## **2.6. Justificación e importancia**

### **2.6.1. Justificación**

La realización del estudio se justifica a partir de:

Justificación teórica, se adquiere información del nivel de coeficiente emocional y nivel de estrés laboral de los docentes de dicha institución; asimismo, el presente estudio está basado en bibliografía confiable en donde se encuentra algunas investigaciones con diferentes conclusiones que afirman o niegan la asociación entre estas dos variables así pues, que los resultados hallados en la presente investigación permitirá aportar en la discusión del tema y se sumará en conocimiento a futuros trabajos de investigación.

Justificación práctica, el resultado del estudio de las variables es relevante para la población de participantes ya que se plantea alternativas que fortalezcan el desarrollo de la inteligencia emocional como factor de prevención al estrés laboral, mediante programas de intervención psicológica, taller de gestión de emociones y de esta manera el docente mejorara su desempeño laboral que a corto plazo le permitirá brindar un mejor servicio al estudiante. La investigación va dirigido para los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia.

Justificación metodológica, el estudio se elaboró mediante un enfoque cuantitativo, tipo básica, descriptivo correlacional, de diseño no experimental con corte transversal. Para la recolección de información se empleó instrumentos validados y con confiabilidad, la variable inteligencia emocional fue mediada con la teoría propuesta por Bar-on y para estrés laboral se utilizó como apoyo el cuestionario de estrés laboral de MBI de la autora Christina Maslach.

### **2.6.2. Importancia**

El presente estudio propone revelar si la variable inteligencia emocional es un factor para desarrollar estrés laboral en los docentes del instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, mediante los resultados obtenidos la institución podrá tomar decisiones,

generar estrategias e intervenir y fortalecer el adecuado manejo de emociones, elaborando talleres de capacitación e información, buscando disminuir y solucionar situaciones desfavorables para mejorar las condiciones que causen estrés a los docentes. Cabe resaltar que en la institución es el primer estudio que se realiza sobre el tema de relación entre las variables antes mencionadas. La investigación ofrece una contribución científica para futuras estudios del ámbito laboral.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **2.7.1. Alcances**

La realización del estudio se llevó a cabo en tres aspectos

Delimitación social: en este ámbito la investigación se realizó a 40 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, de carreras técnicas.

Delimitación espacial: el estudio se ejecutó en el distrito de Arequipa, provincia Arequipa, departamento Arequipa.

Delimitación Temporal: la recaudación de datos para el estudio se realizó de forma virtual y presencial en el periodo 2021.

### **2.7.2. Limitaciones**

La principal dificultad para la recolección de información fue afrontar las restricciones dadas por el gobierno a causa de la emergencia sanitaria que acató el personal del instituto y no permitieron contar con la evaluación presencial a todos los docentes, sin embargo esta dificultad pudo subsanarse aplicando los cuestionarios de dos formas:

Material virtual, utilizando el aplicativo Microsoft forms, fue enviado mediante un enlace web a los correos electrónicos de los docentes.

Material impreso, fue entregado a la dirección general de la institución, para algunos docentes que optaron por responder de manera presencial.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 Antecedentes

Con el fin de continuar con la investigación de las variables inteligencia emocional y estrés laboral se ha revisado y considerado algunos estudios anteriores:

##### **Antecedentes Internacionales**

Zúñiga, y Pizarro (2018) en la Universidad Católica del Norte de la ciudad de Coquimbo en Chile, se realizó un estudio con el título “Mediciones de Estrés laboral en docentes de un Colegio Público Regional Chileno”, con el objetivo de medir el síndrome de Burnout, se logró encuestar a 49 personas de ambos sexos, de ellos 45 fueron educadores y 5 directivos que oscila entre 20 a 51 años. Para recolectar información utilizaron el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), teniendo a modo de efecto que el índice más alto de Burnout fue para la dimensión agotamiento emocional, con un 34%, que obtuvieron el 55% de los participantes; sin embargo en las dimensiones despersonalización un 70% que son la mayoría de la población no presenta puntuaciones altas en esta dimensión y posteriormente en relación con la falta de realización personal el puntaje es bajo; en tanto a la edad en la dimensión agotamiento emocional los que alcanzaron alto puntaje fue el grupo de 31 a 50 años, posteriormente en la dimensión despersonalización el grupo que alcanzó mayor puntaje fue el grupo de 20 a 30 años, por último este mismo grupo de 20 a 30 años alcanzó alto puntaje en la realización personal. Se concluye que los docentes no alcanzan el nivel para padecer el síndrome de Burnout y la edad de los participantes no altera los resultados.

Por su parte Sommerfeldt (2020) llevó a cabo un estudio sobre Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia Covid-19. En la universidad Nacional de Itapúa, en la ciudad de Encarnación de Paraguay. El objetivo principal fue comprobar el nivel de inteligencia emocional y el estrés laboral en la

muestra no probabilístico que estuvo compuesta por 6 damas y 6 varones un total 12 maestros, se realizó una investigación no experimental, descriptivo, de enfoque mixto de corte transversal, con diseño de triangulación concurrente, es decir se realizó una validación de datos (cuantitativos y cualitativos) cruzados. Se aplicó el instrumento Inventario de Bar-On (I-CE) para medir la inteligencia emocional y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el estrés laboral. Se halló que en su mayoría los maestros obtuvieron mejor resultado en inteligencia emocional. De tal modo que en las dimensiones intrapersonal, manejo de estrés, estado de ánimo general y adaptabilidad, los varones alcanzaron un nivel alto y medio. En tanto las damas en la dimensión interpersonal consiguieron mejor puntaje, finalmente se concluye en este estudio que los varones registran un mejor desarrollo de I.E. en cambio las damas poseen tendencia a padecer estrés laboral.

Castro, Perilla, y Santiago (2018) desarrollaron una investigación titulada “Inteligencia emocional en docentes universitarios y su relación con el síndrome de Burnout”, se realizó el estudio con el propósito de encontrar relación entre las dos variables, su población fue de 49 docentes de la Universidad de Santo Tomás de Villavencio en Colombia, en la metodología se utilizó el diseño no experimental de corte transversal de tipo descriptivo correlacional, se apoyaron para su estudio en los cuestionarios de inteligencia emocional validados en la Universidad de La Sabana Colombia y Maslach Burnout Inventory (MBI), obteniendo como resultado que el 80% de los docentes desarrollan inteligencia emocional nivel alto y el 20% nivel medio, concluyendo que los docentes no padecen de este síndrome y por lo tanto en este estudio no hay relación entre las variables.

Gonzales (2017) realizó su estudio en la ciudad de Carabobo en Venezuela, con el objetivo de analizar la “inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño docente de la Universidad Tecnológica del centro en el Municipio Valencia del Estado Carabobo”. La metodología fue de enfoque cuantitativa, tipo descriptivo, de diseño no experimental,

la población lo conformaron 571 estudiantes, la muestra fue no probabilística de 30 alumnos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Gerencia de la misma universidad que aportó los datos para evaluar el desempeño docente. El instrumento para la recolección de datos fue un cuestionario tipo escala Likert, validado por jueces expertos; según los resultados se observa que la alternativa “casi siempre” fue la más aceptada con 44.5 %, posteriormente “casi nunca” con 25.7%, después “siempre” con 23.7%, y por último “nunca”, con 6.2%. Se agruparon las alternativas más favorables y se obtuvo 68.2 % es decir la mayor parte de los estudiantes se encuentran satisfechos con la inteligencia emocional y desempeño docente, sin embargo se observaron deficiencias a mejorar por parte de los docentes y los indicadores fueron autodominio de la dimensión aptitudes personales y manejo de conflictos en habilidades pedagógicas.

### **Antecedentes Nacionales**

Continuando con los antecedentes a nivel nacional se encontraron las siguientes investigaciones:

Huanca (2019) realizó su investigación en la Ciudad de Cuzco, tuvo como objetivo determinar la relación entre el “clima laboral y los estresores laborales en docentes a tiempo completo de la Universidad Alas Peruanas Filial Cusco”. La metodología fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, no experimental de corte transversal. Su población conformada por 47 participantes, los instrumentos para la recolección de datos usaron la escala de Estresores Laborales The Laboral Stress Scale (2001) y la Escala de Clima Laboral CL-SPC. Se obtuvo como resultado que el 44.7% de profesores presentan un clima laboral favorable, sin embargo en la escala de estrés el 27.7% de los participantes revelan estrés manejable, por otro lado el 12,8% tienen alto nivel de estrés, por último el 4.3% de los participantes alcanzan muy alto nivel de estrés. Concluyen que si existe relación en las variables, y son ocasionadas por la sobrecarga laboral, los turnos

rotativos, falta de reconocimiento hacia el personal y la escasa comunicación con los supervisores.

Contreras, y Dextre (2016) hicieron un estudio titulado “Inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes universitarios de la ciudad de Huancayo”, con el objetivo de determinar si existe similitud entre ambas. Su población estuvo compuesta por 667 educadores de una universidad nacional y 644 de una universidad particular, siendo una población de 1311 docentes, su muestra no probabilística fue de 297 maestros. Desarrollaron una investigación cuantitativa, de diseño descriptivo, de tipo aplicado, para la recolección de datos usaron el cuestionario de EQ-I Bar-On y el test de estrés laboral, concluyeron que un 78.1% gozan de muy buena inteligencia emocional, asimismo, un 13.8% tienen medianamente inteligencia emocional, y un 8.1% por desarrollar. En cuanto al estrés laboral un 71.7% tienen un buen manejo, un 28.3% con moderada tendencia. En relación al género, las féminas alcanzan un puntaje de 95.12% en comparación de los varones un 89.66% por lo tanto las damas tienen buena y desarrollada la inteligencia emocional. Con respecto al estrés laboral las mujeres tienen un 27.9% y los varones un 43.8% quiere decir que los varones tienen más baja la tendencia al estrés.

Mendoza (2019) realizó una investigación en la ciudad de Puno con el título “Relación entre inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA Puno, en el año 2019-I”, el estudio de enfoque cuantitativo, tipo no experimental de diseño correlacional, la población la conformaron 32 docentes de la escuela de arte de los programas (danza, música, y artes plásticas) de dicha universidad, el instrumento que se aplicó fue el test para inteligencia emocional y cuestionario para desempeño docente, en los resultados se observa que el 12.1% alcanza un nivel desarrollado de inteligencia emocional por lo tanto tiene un desempeño laboral satisfactorio. Asimismo un 64.1% de los maestros tiene nivel bueno de inteligencia emocional por lo tanto alcanza un desempeño apropiado, sin embargo hay un 23.8 % de maestros que tienen bajo desempeño laboral



con estos resultados concluyeron que los docentes tienen un desempeño laboral de regular a bueno en su mayoría, finalmente existe alta similitud entre las variables por lo tanto hay que destacar que a mayor inteligencia emocional mayor desempeño laboral.

Vargas (2019) realizó un estudio en la Universidad Peruana Unión con el objetivo de evaluar el “estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional los Andes en la Ciudad de Juliaca”, la investigación de diseño no experimental, de nivel descriptivo-comparativo, su población fue en total 131 maestros y participaron en la muestra 98 profesores divididos en dos grupos equitativos 49 del turno mañana y 49 turno tarde. Para recolectar información empleó la Escala de Estrés Docente, compuesto por 55 ítems, como resultados obtenidos se da a conocer que el 93.9% de los maestros del turno mañana, presentan mayor nivel de estrés en comparación al turno tarde, que alcanzan un nivel medio de estrés con un 81.6% entonces se concluye que no se encontraron diferencias significantes referido al horario de trabajo porque en ambos turnos los docentes padecen de estrés laboral. Sin embargo se resalta que los profesores del turno mañana alcanzaron mayor nivel de estrés.

Huamaní (2018) realizó una investigación en una universidad pública de la ciudad de Lima, el tema: “nivel de inteligencia emocional y su actitud para el trabajo en los docentes y directivos de los I.E.S.T. de la Provincia de Ica”. Con el objetivo de demostrar la relación entre las variables, para dicho estudio se trabajó con una población de 590 entre ellos 560 eran maestros y 30 administrativos de 5 institutos superiores estatales y particulares, la muestra lo conformaron 177 personas que fueron elegidos de forma no probabilística, como instrumento se utilizó los cuestionarios de I.E. y actitud para el trabajo en equipo. Tipo de investigación nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo de diseño correlacional. Según los resultados obtenidos un 42% de los docentes a veces utilizan la inteligencia emocional, mientras que un 49% a veces muestran correcta actitud en el trabajo por lo tanto se concluye que la variable inteligencia emocional se relaciona significativamente con la

actitud para el trabajo en equipo con un nivel de correlación positiva de 80.6% en tanto que desarrollar un buen nivel de inteligencia emocional repercute con la buena actitud para el trabajo.

### **Antecedentes Regionales o Locales**

Berrocal, y Farfán (2021) en la ciudad de Arequipa realizaron un estudio titulado “inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la institución educativa particular Sir Alexander Fleming 2021”, la investigación de tipo básico cuantitativo de nivel correlacional no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por todos los maestros de la institución y fueron 30, la información se obtuvo por medio de la aplicación del Inventario Emocional de Bar-On (ICE) y el cuestionario estrés laboral en docentes, los resultados que se obtuvo fue que los participantes que alcanzaron un 63.3% apto de inteligencia emocional, en estrés laboral presentan un 44.9%, en cambio los que presentaron un 33.3% apto con supervisión en Coeficiente emocional tienden alcanzar un puntaje alto en estrés laboral con un 59.9%, en conclusión se revela que si existe relación significativa entre las variables.

Quispe (2019) en la ciudad de Arequipa, realizó una investigación llamada “factores relacionados al estrés laboral en trabajadores del instituto superior pedagógico Arequipa”, con el objetivo de comprobar si existe relación con los datos sociodemográficos y estrés laboral. La población fue de 70 docentes del instituto, el tipo de estudio transversal observacional, la recolección de datos se obtuvo mediante el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario CoPsoQ -istas 21, con los resultados obtuvieron que 52.86% desarrolla nivel de estrés medio y el 47.17% bajo nivel de estrés. Finalmente se concluye que los factores que se relacionan más con el estrés laboral es el salario, el riesgo psicosocial, en tanto que la edad, sexo, estado civil o tipo de contrato no presento mayor nivel de estrés.

Valdivia (2018) en la universidad nacional de san Agustín de la ciudad de Arequipa se realizó un estudio con el objetivo de encontrar relación entre estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa Jorge Basadre Grhomann, tipo de metodología de nivel correlacional no experimental de corte transversal, la población estuvo integrada por 60 docentes, se utilizó como instrumento el cuestionario de autopercepción del desempeño docente, como resultado se obtuvo que el 67% de los maestros que alcanzaron desempeño regular un 43% padecen de estrés elevado, por otro lado los que alcanzaron 13.3% de puntaje bueno el 8.3% sufre estrés moderado, en cambio los que obtuvieron un desempeño docente excelente de 13.3% un 7% de ellos tiene estrés moderado, por último del 7% de maestros con bajo desempeño, el 3% padecen de un puntaje altamente considerable de estrés, en base a los resultados se concluyó que si existe relación entre inteligencia emocional y estrés laboral.

Huanaco (2017) en su investigación titulada “niveles de inteligencia emocional en los docentes de la institución educativa parroquial san Martín de Porres Arequipa,” tuvo como objetivo medir el nivel de inteligencia para ello se aplicó el inventario de cociente emocional EQ-I Bar-On en una muestra de 30 profesores, es de enfoque cuantitativo, método científico, diseño no experimental, y tipo de investigación descriptivo. Se muestra en los resultados que los maestros no alcanzan nivel de inteligencia alto por el contrario un 40% de los maestros poseen nivel de inteligencia baja, el 23% muy baja. Por lo tanto concluyen que la mayoría de los profesores no desarrollan de forma adecuada la inteligencia emocional en la institución.

Montenegro, y Azocar (2021) en la Universidad Católica de Santa María de la Ciudad de Arequipa, realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre estrés laboral y la satisfacción marital. Tipo de investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal correlacional. La recolección de datos se hizo mediante dos escalas que fueron tomadas de forma grupal OIT-OMS, y la escala de satisfacción marital. La muestra fue de 92 docentes

65% varones y 35% mujeres entre la edad de 29 y 60 años, Con el mismo horario de trabajo y con las mismas responsabilidades, de los niveles inicial, primaria y secundaria de tres instituciones educativas de la Ciudad de Arequipa. Según los resultados se muestra que hay relación estadísticamente importante entre las dos variables. Asimismo se observa un nivel bajo en satisfacción marital y un factor resaltante es la satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, en tanto a lo laboral los participantes en su mayoría estaban inconformes con su trabajo. Se concluye que a menor estrés laboral mayor satisfacción marital.

## **3.2 Bases teóricas**

### **3.2.1. Inteligencia Emocional**

#### **Definición**

En cuanto a inteligencia, el diccionario de la Real Academia Española la define como: “La capacidad de entender o comprender y de solucionar problemas; conocimiento, comprensión y acto de entender, habilidad, destreza y experiencia” (RAE, 2020).

Apoyados en la RAE, podemos considerar como aspecto resaltante de la inteligencia, a la capacidad de administrar conocimiento, ideas y habilidad cerebral para resolver problemas planteados. Sin embargo en la actualidad hay estudios que demostrarían la existencia de otros tipos de inteligencia y no solo el cociente intelectual por tanto el concepto de inteligencia ha evolucionado.

El profesor Gardner (1993) señala que no existe una sola inteligencia e intenta relacionar las emociones con los tipos de inteligencia múltiple, en su teoría afirma que todas las personas, tienen más de una inteligencia, sin embargo unas se desarrollan más que otras. Gardner (1995) establece 8 tipos de inteligencia (musical, cinético-corporal, lógico-matemático, lingüística, espacial, interpersonal e intrapersonal), posteriormente señala que la inteligencia emocional tiene en conjunto como base a las dos últimas inteligencias.

El desarrollo adecuado de la inteligencia emocional nos facilita adaptarnos a nuevos contextos, a gestionar nuestras emociones y a tomar decisiones acertadas, asimismo induce a tener un comportamiento empático y alcanzar el éxito en diferentes aspectos. Varios son los autores que consideran importante realizar estudios sobre la inteligencia emocional, por lo que en la literatura existen diversas definiciones sobre este término.

Por los años 1990, John Mayer y Peter Salovey formularon por primera vez el concepto que denominan Inteligencia emocional, en ese periodo se consideraba el coeficiente intelectual como parte importante para el éxito, sin embargo apareció en la escena un componente que impactó a Goleman hasta el punto de convertirlo en el título su de libro que lo volvió famoso.

Para Weisinger (1998) La inteligencia emocional no es más que el uso inteligente de nuestras emociones, asimismo incluye la autoconciencia, gestión emocional y las habilidades de comunicación asertiva.

Ryback (1998) define este término como la capacidad de una persona para comprender, autocontrolarse y no reaccionar de forma inapropiada a situaciones estresantes.

Shapiro (1997) considerando como base el concepto de los autores Peter Salovey y John Mayer, define que la inteligencia emocional, es una habilidad para saber expresar y regular las emociones, asimismo que es una parte de la inteligencia social, que se refiere a la capacidad de ser empáticos, con los que nos rodean.

Bar-On (1997) define a la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades no cognitivas, capacidades y competencias, que nos va permitir desarrollarnos de manera exitosa en todos los contextos.

Asimismo Goleman (1995) ahonda la definición del término como una habilidad propia de cada persona, no tiene relación con el coeficiente intelectual porque este es una habilidad básica; en cambio la inteligencia emocional está conectada con el éxito y desarrollo personal.

Ugarriza (2001) realizó una investigación sobre la inteligencia emocional en base a los estudios que realizaron Salovey y Mayer (1990) donde refieren que es una parte de la inteligencia social, porque permite relacionarse con los que nos rodean de manera asertiva y empática.

Los autores anteriormente mencionados coinciden con la definición de que la inteligencia emocional es una habilidad importante para entender las emociones propias y de los demás y es clave para tomar decisiones correctas ya que está relacionado con el éxito individual.

### **3.2.1.1. Principios de la Inteligencia Emocional**

García, y Giménez (2010) según los autores la inteligencia emocional se basa en los siguientes principios:

Autoconocimiento; destreza para conocerse a uno mismo, reconocer e identificar las fortalezas y debilidades.

Autocontrol; capacidad para tener el control de impulsos y saber gestionar las emociones.

Automotivación; capacidad de tener impulso propio y persistir a pesar de posibles adversidades.

Empatía; destreza para comprender de manera afectiva la realidad de otras personas sus emociones y sentimientos.

Habilidades sociales; capacidad del individuo para relacionarse con los demás de manera adecuada y efectiva.

Asertividad; cualidad para expresar una opinión de manera adecuada evitando discrepancia y respetando ideas y emociones ajenas.

Pro actividad; capacidad de actuar de forma inmediata para dar solución al problema, evitando conflictos.

Creatividad; capacidad para generar ideas, solución de problemas.

De manera similar Gómez, *et al.* (2011) también están de acuerdo que desarrollar este conjunto de principios básicos y elementales ayudará a mejorar la inteligencia emocional.

### **3.2.1.2. Teorías de la Inteligencia Emocional**

Para el presente estudio se considera los siguientes modelos como señala Fernández y Extremera (2005) la I.E. difiere entre modelo mixto (Bar-on, Goleman) y modelo de habilidad (Salovey y Mayer).

#### **A. Modelo de inteligencia emocional según Salovey, y Mayer (1990)**

Aproximadamente desde los años 90, los autores fueron reformulando su concepto de inteligencia emocional como habilidad de la persona para adaptarse regular y controlar las emociones, consideraron la empatía como componente. Posteriormente los literatos dan a conocer sus nuevas aportaciones, consolidando así, a este modelo como uno de los más utilizados.

Fernández y Extremera (2005) estiman que la inteligencia emocional del modelo de Mayer y Salovey se conceptualiza por medio de 4 habilidades comprendidas:

Percepción emocional; habilidad para reconocer las emociones propias y de los demás, a través de las expresiones faciales, lenguaje corporal o por el tono de voz.

Facilitación emocional del pensamiento; habilidad para regular las emociones y usarlas para facilitar el razonamiento y tomar decisiones asertivas.

Comprensión emocional; capacidad para entender que las emociones tienen un propósito y son importantes, que todas tienen un lugar y un tiempo de permanencia.

Regulación reflexiva de las emociones para promover el crecimiento personal; capacidad para destacar las emociones positivas y mitigar las negativas, todas las emociones tienen un efecto.

Es así que los autores establecen habilidades internas para mejorar la inteligencia emocional, que se debe potenciar con la práctica continua.

## **B. Modelo de inteligencia emocional según Goleman (1995)**

Este modelo tiene como base las investigaciones realizadas por Salovey, y Mayer. El Psicólogo Daniel Goleman, escritor conocido después de publicar su libro inteligencia emocional, trata sobre la importancia de las emociones, que nuestra salud mental, la felicidad y éxito en todos los contextos sociales dependerá mucho del nivel de inteligencia emocional (conjunto de habilidades) que desarrollemos.

La Inteligencia emocional como afirma Goleman (1995) tiene 4 partes:

Conciencia de uno mismo; o conocerse asimismo se refiere a la capacidad que se tiene de reconocer los propios estados de ánimo y poder expresarlos de manera adecuada, saber lo que sientes y porque lo sientes, lo que puedes hacer bien o mal.

Autorregulación; se trata del control acertado de nuestras emociones, pensamientos y sentimientos. De cumplir tus metas, ser objetivo ante la adversidad.

Empatía; hace referencia a la capacidad de una persona para comprender la necesidad o situación ajena; entender cómo se sienten los demás.

Habilidades sociales; se refiere al conjunto de destrezas que se posee para relacionarse de manera eficaz con otras personas sin ocasionar conflictos, saber escuchar y comunicarse con los demás.

Cabe mencionar que el modelo de Goleman es aplicado en diferentes ámbitos, educativos, clínicos, laborales.

## **C. Modelo de inteligencia emocional según Reuven Bar-On (1997)**

Este modelo considera a la inteligencia emocional como un conjunto de capacidades y habilidades individuales, que determinara la forma de enfrentar las presiones del medio ambiente.

Capacidades básicas; son fundamentales para que exista la inteligencia emocional, entre estas capacidades tenemos la asertividad, la empatía,



las relaciones sociales, el afrontamiento de presión, control de impulsos, prueba de la realidad, la flexibilidad, y solución de problemas.

Capacidades facilitadoras; a diferencia de las anteriores estas capacidades se interrelacionan, tenemos: la asertividad dependerá de la autoseguridad, en tanto la solución de problemas dependerá del optimismo, del afrontamiento a las presiones y de la flexibilidad.

### **3.2.1.3. Dimensiones de la Inteligencia Emocional según Bar-On**

#### **A. Componente de la inteligencia intrapersonal (CIA)**

Ugarriza (2001) es la capacidad para reconocer los propios sentimientos, autoanalizarse y satisfacer las necesidades emocionales, este componente está formado por 5 subcomponentes son:

Comprensión emocional de sí mismo (CM) se refiere al reconocimiento profundo del origen de las emociones.

Asertividad (AS) es la forma apropiada de manifestar pensamientos y creencias sin afectar las emociones de otras personas.

Autoconcepto (AC) capacidad de percibir los propios defectos y virtudes ya sean negativos o positivos. Asimismo reconocer nuestras limitaciones y fortalezas.

Autorrealización (AR) habilidad para concretar y alcanzar los objetivos personales.

Independencia (IN) tomar decisiones propias y saber asumir la responsabilidad de sus acciones.

#### **B. componente de inteligencia interpersonal (CIE)**

Ugarriza (2001) capacidad de reconocer las emociones de otros, ser empáticos y asertivos en el momento de interactuar con los demás respetando las diferentes habilidades de toda persona. Está compuesto por:

Empatía (EM) capacidad de percibir una situación desde la perspectiva de otra persona y comprender sus emociones.

Relaciones interpersonales (RI) es la interacción con el entorno, es importante para el desarrollo social de la persona.

Responsabilidad social (RS) es el deber y el compromiso constructivo de toda persona hacia la sociedad en beneficio de ambos.

### **C. componente de adaptabilidad (CAD)**

Ugarriza (2001) se refiere a la capacidad de ser flexible de pensamiento y adaptarse a las circunstancias cambiantes, Está compuesto por:

Prueba de la realidad (PR) habilidad de discernir lo que experimentamos entre lo subjetivo y objetivo.

Flexibilidad (FL) capacidad de adaptarse a situaciones y condiciones novedosas.

Solución de problemas (SP) capacidad de identificar y resolver conflictos y buscar soluciones efectivas.

### **D. Componente de manejo de estrés (CME)**

Ugarriza (2001) se involucra la habilidad de tener un punto de vista positivo y optimista para resolver problemas, ante situaciones estresantes gestionar las emociones y afrontarlas, está compuesta por:

Tolerancia al estrés (TE) capacidad de resistir a la presión y tensión para enfrentar situaciones y eventos estresantes de forma eficaz.

Control de impulsos (CI) capacidad para reconocer, canalizar y desviar emociones y acciones, comportamiento o pensamientos negativos en momentos especialmente estresantes o críticos.

## **E. Componente del estado de ánimo en general (CAG)**

Ugarriza (2001) estado mental de la persona que puede ser situaciones favorables o desfavorables, son dos subcomponentes:

Felicidad (FE) capacidad de disfrutar y expresar emociones y sentimientos agradables en el entorno.

Optimismo (OP) capacidad de motivarse y tener actitud positiva frente a situaciones inciertas.

La contribución de este modelo en la inteligencia emocional, es importante para el manejo adecuado de las buenas relaciones interpersonales.

### **3.2.2. Estrés Laboral**

#### **Definición**

Conforme a la Real Academia Española, RAE (2020) define el estrés, como una respuesta del organismo ante determinadas situaciones de presión o tensión, este sentimiento en exceso perjudica el bienestar tanto físico como psicológico.

Los autores Lazarus, y Folkman, refieren que:

El estrés laboral se define como un proceso dinámico de interacción entre la persona y su entorno. Este proceso se inicia cuando un individuo percibe un desequilibrio importante entre las demandas del entorno y su capacidad de respuesta bajo condiciones donde el fracaso en hacer frente a esas demandas tiene consecuencias negativas, importantes para él (Lazarus, y Folkman, 1986, p. 22)

Por otro lado Stavroula, Griffiths, y Cox ( 2004) señalan el estrés como una reacción psicosomática del empleado ante una situación de exigencia o requerimiento a nivel laboral, que no concuerda con sus capacidades poniendo a prueba la habilidad de solución de problemas,

el trabajador percibe que no recibe el apoyo necesario de sus superiores ni de sus compañeros. Se identifican algunas causas de estrés:

En primer lugar, la causa más frecuente la inestabilidad, entre las exigencias y el poco conocimiento de la capacidad de respuesta ante la tensión del trabajador. En segundo lugar, está la falta de trabajo en equipo, debido a que algunas empresas están formadas por una organización vertical o piramidal donde no se toma en cuenta la opinión del trabajador y por último las limitaciones que tiene el personal, impuestas por la empresa.

Stavroula *et al.* (2004) asumen en términos generales que para la OMS, un ambiente laboral saludable no solo es la falta de enfermedades o escenarios conflictivos, sino más bien es cuando se desarrollan varios componentes que prioricen el bienestar de la salud mental, física y social del trabajador. La presión de las actividades que ejerce el empleador debe de ser de acuerdo a las capacidades y recursos que tiene cada empleado.

El estrés laboral en la actualidad es un problema de salud mental, que afecta a la sociedad, si bien es cierto el trabajo es una actividad importante para el desarrollo personal pero si el empleado no encuentra equilibrio entre sus capacidades y le dedica más tiempo de lo debido a su trabajo le puede generar frustración, a causa de la sobrecarga laboral y la incapacidad para responder a estímulos estresantes y no distinguir los tipos de estrés para hacerle frente. Asimismo el estrés laboral no solo perjudica la salud del trabajador sino también el funcionamiento y producción de la empresa.

### **3.2.2.1. Tipos de Estrés Laboral**

Para Davis (1987) las personas pueden responder de manera diferente al estrés. Según el tiempo de duración: está el estrés temporal o el permanente, el primero es el más frecuente se da en tiempo corto, aunque puede prolongarse. Los síntomas suelen ser dolor muscular y de cabeza, cambio de humor y desaparecen junto con los estímulos

estresores que los ocasionan. El segundo se da cuando la persona está constantemente expuesta a situaciones estresantes que le causan preocupación, esto origina que baje su desempeño laboral y presente problemas de salud mental.

Hay otra clasificación del estrés según: Lopategui (2000) el estrés o estrés negativo cuando el estrés es crónico llega a afectar el estado de ánimo, baja el sistema inmunológico, hay problemas de concentración, bajo rendimiento laboral y académico, ocasiona agotamiento emocional. Sin embargo, padecer niveles bajos y de manera transitoria no produce consecuencias graves en la salud, pero sí contribuye a que la persona mejore o se esfuerce en el rendimiento de las actividades que realiza, a este estado de estrés positivo también se le conoce como eustrés (Lopategui, 2000).

### **3.2.2.2 Efectos del Estrés Laboral**

Stavroula *et al.* (2004) según los autores si el individuo está sometido a estrés laboral se verá afectado de diferente manera, este padecimiento del trabajador da lugar a cambios de comportamiento como irritabilidad, cansancio, insomnio, problemas de atención esto contribuye a la afectación de la salud física y mental, en algunos casos extremos el estrés prolongado causa trastornos mentales que perjudican la asistencia del empleado a su centro de trabajo e incluso puede originar abandono laboral o inicio en actividades de consumo de sustancias psicoactivas. No obstante el estrés reduce y debilita el sistema inmunológico.

### **3.2.2.3 Teorías del Estrés Laboral**

#### **A. Modelo demanda, control y apoyo social**

Karasek, y Theorell (1990) postulan en un inicio dos concepciones como premisa al estrés laboral (demandas psicológicas y control),

posteriormente en 1986 se complementa este modelo introduciendo la dimensión apoyo social con el aporte de Johnson.

Demandas psicológicas: la exigencia psicológica por parte de los superiores para realizar otras actividades que obligan al trabajador a postergar sus propias ocupaciones, originándose que las tareas que le corresponde lo realice fuera de la hora.

Control: es la dimensión principal del modelo, porque modera las demandas de trabajo, tiene dos componentes: primero; autonomía se refiere a la posibilidad que tiene la persona de participar en las decisiones de su centro de trabajo. Segundo el desarrollo propio de sus capacidades aprendizaje y creatividad.

Apoyo social: son las actividades en el entorno laboral que sirven de apoyo, para hacerle frente a situaciones estresantes y para mejorar la relación en el clima social con los compañeros de trabajo y los superiores.

### **B. Modelo desequilibrio del esfuerzo y recompensa**

El modelo Siegrist (1996) citado por Chiang, Gómez, y Sigoña (2013) refieren que es el modelo de mayor respaldo dentro de las organizaciones, porque afirma que el estrés laboral es el resultado de la desproporción o desbalance que existe entre el esfuerzo (capacidad y habilidad) del empleado y la baja recompensa (ascenso, sueldos, oportunidades) del empleador.

#### **3.2.2.4. Dimensiones del Estrés Laboral según Maslach**

a) Cansancio emocional; es la primera fase del proceso del estrés laboral, se caracteriza porque hay alteración emocional, acompañado de una desproporción entre la actividad realizada y el cansancio físico a causa de la disminución de energía. Asimismo no le entusiasma o no disfruta las labores que realiza en el trabajo, por el contrario se siente susceptible o fatigado.

b) Despersonalización; es una alteración de la percepción que se tiene asimismo, se siente desconectado y aparece como respuesta al cansancio emocional.

c) Falta de realización personal; esta dimensión comprende la incapacidad de valorarse y el pensamiento negativo del crecimiento en el aspecto laboral.

### 3.3. Marco Conceptual

**Actitud:** es un estado mental y de habilidad para responder, de forma favorable o desfavorable al entorno, es una predisposición de las respuestas conductuales ante estímulos sociales (Allport, 1935 como se citó en Parales, y Vizcaíno, 2007).

**Agotamiento emocional:** es un estado de desgaste psíquico se origina como respuesta a una acumulación de desequilibrio entre lo que recibe y da, a consecuencias de sobrecarga laboral (Maslach, y Jackson, 1997).

**Emoción:** Las emociones desempeñan tres funciones importantes la primera es la capacidad de expresar deseos y necesidades para generar una respuesta (llanto); la segunda tiene la función protectora, que es de naturaleza preventiva y anticipadora, su finalidad es resolver problemas de supervivencia, ante acontecimientos de amenaza (miedo); por último la función de exploración del ambiente, entre ellos los que permiten proteger o conservar la vida (Papalia, Olds, y Feldman, 2005).

**Empatía:** es la capacidad que tiene una persona de mostrar una respuesta emocional con relación al sentir de otra persona, es un proceso de comprensión (Breithaupt, 2011).

**Estado de ánimo :** Es una disposición de actitud ya sea negativo o positivo que acompaña a una idea o circunstancia, cuya expresión se hace presente a través del comportamiento humano con posibles expresiones físicas capaz de alterar el interés de la persona es un sentimiento base que perdura en el tiempo (Thayer, 1996).

**Estrés:** según Lazarus, y Folkman (1984) es un sentimiento que surge como respuesta general a la interacción entre la persona y su entorno que dependerán del impacto del estímulo estresor, la falta de recursos; personales o sociales para enfrentar este evento será lo que ocasione estrés.

**Estrés Laboral:** Tipo de estrés con ascendente presión en el entorno laboral, que provoca agotamiento físico y mental en el empleado por diversas causas como; ausencia de clima laboral o deficiente administración organizacional (horario, sueldo, condiciones laborales, despidos) (Houtman, Jettinghoff, y Cedillo 2008)

**Habilidades sociales :** Es un conjunto de conductas, que realizan las personas para relacionarse en el contexto social y los individuos que desarrollan de forma adecuada estas habilidades tienen más probabilidad de dominar los hábitos mentales es decir su forma de pensar y actuar , por lo tanto se sienten seguros y satisfechos en su entorno (Goleman,1995).

**Inteligencia emocional:** Es la capacidad y destreza propia de la persona, interviene en el contexto de adaptación, asimismo genera respuestas ante la exigencia y obligaciones del entorno. Esta capacidad tiene como base la habilidad del sujeto para tomar conciencia, entender y manifestar sus emociones de forma adecuada (Bar-On, 1997).

**Inteligencias múltiples:** Gardner define la teoría como aquellas capacidades y habilidades independientes que cada persona desarrolla según el contexto para la solución de problemas, considerando 8 tipos de inteligencia: lógico – matemática, musical, corporal cinética, lingüística, espacial, naturalista, intrapersonal e interpersonal (Gardner, 2003)

**Solución de problemas:** Capacidad o habilidad para reconocer e identificar el conflicto, indagar el origen del problema y buscar una solución consciente y efectiva (Ugarriza, 2001).



## IV. METODOLOGÍA

### 4.1 Tipo y Nivel de Investigación

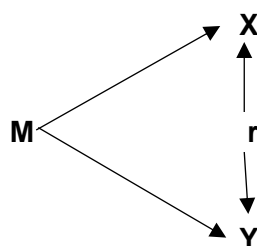
Según Hernández, Fernández, y Baptista (2006), refieren que la investigación cuantitativa se da cuando la recolección de datos requiere de un análisis o método estadístico a fin de comprobar o negar la hipótesis. Por consiguiente el presente estudio es de enfoque cuantitativo porque busca medir de forma numérica los niveles de inteligencia emocional y estrés laboral, de los maestros del Instituto Cayetano Heredia para ser procesados estadísticamente.

Asimismo la investigación es de tipo básica porque solo se detalla la realidad de la problemática sin ninguna intención de alterar la situación de los participantes. Finalmente, el nivel de estudio es descriptivo correlacional dado que se busca adquirir información y describirlo, además de hallar el nivel del vínculo entre las variables. Los resultados que se obtenga solo serán de importancia para la población estudiada.

### 4.2 Diseño de la Investigación

Se aplicó el diseño no experimental, de corte transversal puesto que se recolecta la información en una sola ocasión, no se manipula, ni se modificará las condiciones de las variables en la población, solo se busca analizarlo y darlo a conocer (Hernández, Fernández, y Baptista, 2006).

Esquema de diseño correlacional:



Donde:

M: muestra de estudio

X: inteligencia emocional

Y: estrés laboral

r: relación entre inteligencia emocional y estrés laboral

### **4.3 Hipótesis general y específica**

#### **4.3.1 Hipótesis general**

Existe relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

#### **4.3.2 Hipótesis específicas**

**H.E.1:** Existe relación entre la dimensión intrapersonal de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**H.E.2:** Existe relación entre la dimensión interpersonal de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**H.E.3:** Existe relación entre la dimensión adaptabilidad de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**H.E.4:** Existe relación entre la dimensión manejo de estrés de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**H.E.5:** Existe relación entre la dimensión estado de ánimo de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de

#### **4.4 Identificación de las variables**

La variable es una cualidad o cantidad medible y observable que se estudia en las unidades de análisis (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). La presente investigación se utilizó dos variables cuantitativas, con el objetivo de hallar relación entre ellas.

##### **4.4.1 Inteligencia emocional**

Definición Conceptual: Bar-On (1997) lo define como, un conjunto de habilidades no cognitivas, capacidades y competencias de la persona para enfrentar y adaptarse a situaciones o contextos complejos.

Definición Operacional: La variable inteligencia emocional se obtuvo a través del EQ-I Bar-On Emotional Quotient Inventory el cuestionario consta de 133 ítems, la escala de medición tipo Likert es de 1 al 5.

Dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, estado de ánimo en general

##### **4.4.2 Estrés laboral**

Definición conceptual: Este estado aparece cuando el trabajador no es capaz de hacerle frente al estrés y superar las exigencias y presiones del entorno laboral (Cooper, Kirkcaldy, y Brown, 1994).

Definición operacional. La variable estrés laboral se mide a través del Cuestionario Estrés Laboral en Docentes, consta de 22 ítems en forma de afirmación sobre las actitudes del trabajador, es tipo Likert con un valor de 0 al 6.

Dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización, autorrealización personal.

#### 4.5 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Inteligencia emocional</b>	Ugarriza (2003)  Define a la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades a nivel emocional que nos sirve para adaptarnos según el entorno.	Se aplicó el instrumento Inventario Emocional de Bar-On I-CE consta de 133 ítems para medir 5 dimensiones:  Intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo en general.	Intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo (CM)	7, 9, 23, 35, 52, 63, 88, 116	Cociente emocional  130 y más Muy alto  115 - 129 Alto  86 - 114 Promedio  70 - 85 Baja  69 y menos Muy baja	Ordinal
				Asertividad (AS)	22, 37, 67, 82, 96, 111, 126		
				Autoconcepto (AC)	11, 24, 40, 56, 70, 85, 100, 114, 129		
				Autorrealización (AR)	6, 21, 36, 51, 66, 81, 95, 110, 125		
				Independencia (IN)	3, 19, 32, 48, 92, 107, 121		
			Interpersonal	Empatía (EM)	18, 44, 55, 61, 72, 98, 119, 124		
				Relación interpersonal (RI)	10, 23, 31, 39, 55, 62, 69, 84, 99, 113, 128		
				Responsabilidad social (RS)	16, 30, 46, 61, 72, 76, 90, 98, 104, 119		
			Adaptabilidad	Solución de problemas (SP)	1, 15, 29, 45, 60, 75, 89, 118		

				Prueba de la realidad (PR)	8, 35, 38, 53, 68, 83, 88, 97, 112, 127		
				Flexibilidad (FL)	14, 28, 43, 59, 74, 87, 103, 131		
			Manejo de estrés	Tolerancia al estrés (TS)	4, 20, 33, 49, 64, 78, 93, 108, 122		
				Control de impulsos (CI)	13, 27, 42, 58, 73, 86, 102, 110, 117, 130		
			Estado de ánimo en general	Felicidad (FE)	2, 17, 31, 47, 62, 77, 91, 105, 120		
				Optimismo(OP)	11, 20, 26, 54, 80, 106, 108, 132		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Estrés laboral</b>	Stavroula, Griffiths, y Cox (2004)  Señalan que el estrés laboral es una respuesta del empleado a la presión y exigencia laboral.	Se aplicó el instrumento escala de estrés laboral consta de 22 ítems para medir 3 dimensiones cansancio emocional, despersonalización y falta de autorrealización personal.	Cansancio emocional	Agotamiento en el trabajo	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	67 - 99 Alto	ordinal
			Despersonalización	Distanciamiento Actitud de frialdad	5, 10, 11, 15, 22	34 - 66 Moderado	
			Autorrealización personal	Autoeficiencia Realización en el trabajo	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	0 - 33 Bajo	

## **4.6 Población - Muestra**

### **4.6.1 Población**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2006) refieren que la población es “un conjunto de datos que concuerdan en determinadas especificaciones” (p.239). Las especificaciones deben darse en lo referido a las variables, tiempo, espacio, cantidad y con cierta similitud. El presente estudio se realizó con los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, dentro de las características podemos enfatizar que son 40 educadores profesionales de la salud, las edades oscilan entre 26 a 74 años, de ambos sexos, que instruyen en las carreras técnicas profesionales de enfermería, farmacia, prótesis dental, laboratorio clínico y anatomía patológica, fisioterapia y rehabilitación.

- **Criterios de inclusión**

- Docentes que laboran en la institución.

- Docentes de ambos sexos.

- Docentes de todas las edades.

- Docentes que participaron libremente.

- Docentes con mínimo 1 año de servicio en el Instituto.

- **Criterio de exclusión.**

- Docentes que no desearon participar.

- Docentes que presentaron problemas de salud.

- Docentes con menos de un año de servicio en el Instituto.

### **4.6.2 Muestra**

Huacac (2020) refiere que es una parte de la población con las mismas características de investigación del cual se recolectan datos, si la población es relativamente reducida, no se halla la muestra de modo que se realiza el estudio con el total de la población. En la presente investigación se contó con una población censal, es decir se trabajó con

el total de 40 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia.

#### **4.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de información**

En el presente estudio se acató las normas del Código de Ética de la Universidad Autónoma de Ica, respetando los principios de confidencialidad y consentimiento informado de todos participantes. Asimismo, se obtuvo la autorización de los autores de los instrumentos para aplicar los cuestionarios inteligencia emocional y estrés laboral en docentes.

Inicialmente se gestionó por mesa de partes la carta de presentación dirigida al Director de la Institución, posterior a este proceso cuando se obtuvo la aprobación de la solicitud se coordinó dos formas de realizar la aplicación del instrumento de acuerdo a la disposición del docente: cuestionario virtual mediante el aplicativo de Microsoft Forms, el link fue enviado al correo electrónico de los docentes y los cuestionarios físicos fueron dejados en secretaria de la dirección para ser llenados por el personal que asistía de forma presencial.

**La técnica** que se utilizó en esta investigación es la encuesta. La encuesta consiste en la obtención de información de manera masiva, con instrumento estandarizado y que sirve para el análisis estadístico inferencial (Huacac, 2020).

**El instrumento** utilizado es el cuestionario, tiene la intención de obtener respuestas espontaneas mediante una serie de items (Huacac, 2020). En el presente estudio, la información obtenida fue sometida a un proceso de evaluación, con el fin de encontrar resultados con respecto a los objetivos planteados en el estudio.

##### **A. Instrumento para la Variable Inteligencia Emocional**

Para medir esta variable se ejecuto el EQ-I BAR-ON EMOTIONAL QUOTIENT INVENTORY (I-CE) está adaptado a la realidad peruana por Ugarriza (2001), consta de 133 ítems, el cuestionario genera un



cociente emocional general y 5 cocientes emocionales compuestos, que se basan en la puntuación de 15 indicadores, en algunos casos unos tienen 7 u 11 ítems.

En relación a las respuestas son de tipo likert con 5 opciones para elegir: (1) Nunca es mi caso; (2) pocas veces es mi caso; (3) a veces es mi caso; (4) muchas veces es mi caso; (5) siempre es mi caso. Finalmente la interpretación de los resultados del cociente emocional general es según el puntaje estandar: de 130 a más le corresponde la interpretación capacidad emocional muy desarrollada; de 115 a 129 capacidad emocional alta o buena; 86 a 114 capacidad emocional promedio; 70 a 85 capacidad emocional por debajo del promedio; 69 a menos capacidad emocional extremadamente por debajo del promedio. Las dimensiones y sus indicadores:

Dimension intrapersonal (comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización, independencia).

Dimension interpersonal (empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social)

Dimension adaptabilidad (prueba de la realidad, flexibilidad, solución de problemas)

Dimension del manejo de estrés (tolerancia al estrés, control de impulsos)

Dimension estado de ánimo en general (felicidad, optimismo)

### **Validez y confiabilidad de instrumento**

El instrumento I-CE de BarOn para medir la Inteligencia emocional, se adaptó en Perú utilizando una muestra de 1.996 participantes de Lima Metropolitana de ambos sexos, entre la edad de 15 años a más, el instrumento evidencia confiabilidad a través del método Alfa de Cronbach de 0.93, del mismo modo se obtuvo valores adecuados para la validez estos resultados afirman la consistencia del inventario (Ugarriza, 2001)

La confiabilidad del instrumento se ha hallado con el estadígrafo Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor  $\alpha$ : 0.816 que corresponde a 'confiabilidad buena', por tanto, los datos hallados con este instrumento son fiables.

### **Ficha técnica**

Nombre	: EQ-I Bar-On Emotional Quotient Inventory
Autor	: Reuven Bar-On
Número de ítems	: 133 ítems
Calificación	: Manual o computarizado
Procedencia	: Toronto Canadá
Adaptación Peruana	: Nelly Ugarriza Chávez-2001
Administración	: Individual o colectiva
Duración	: Sin limite, aprox. de 30 a 40 minutos
Aplicación	: Sujetos de 16 años a más
Puntuación	: Calificación manual o computarizada
Significación	: Estructura Factorial compuesta por 5 factores componentes, 15 subcomponentes y coeficiente emocional total
Tipificación	: Baremos Peruanos
Usos	: Educación, jurídica, médico, clínico, laboral
Materiales	: Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuesta, plantilla de corrección, hoja de resultados y de perfil.

### **B. Instrumento para la Variable Estrés Laboral en Docentes**

El cuestionario de estrés laboral de nombre original cuestionario de Maslach Burnout (MBI) , esta conformada por 22 ítems en forma de afirmación sobre las actitudes, emociones, sentimientos de la persona en el entorno laboral, evalúa tres dimensiones de la variable: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal con

el proposito de medir el desgaste profesional. Las puntuaciones altas en las dos primeras dimensiones y baja en la tercera determina el síndrome de Burnout.

En esta investigación se aplicara la adaptación del cuestionario estrés laboral en docentes, realizado por Berrocal y Farfán (2021). Las respuestas tienen formato likert, con 7 opciones: (0) nunca; (1) alguna vez al año o menos; (2) una vez al mes o menos; (3) algunas veces al mes; (4) una vez por semana; (5) algunas veces por semana; (6) todos los días. Baremos a la Tendencia al estrés laboral son alta (67- 99) moderada (34 - 66) baja (0 - 33).

### **Validez y confiabilidad de instrumento**

El instrumento fue sometido al peritaje para su validez, fueron cuatro expertos que aprobaron la adaptación del cuestionario para su aplicación. Asimismo en confiabilidad alcanzó un puntaje del método el Alfa de Cronbach de 0.888 que confirma la confiabilidad del instrumento. (Berrocal y Farfán 2021).

En la presente investigación la confiabilidad del instrumento se ha hallado con el estadígrafo Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor  $\alpha$ : 0.762 que corresponde a 'confiabilidad aceptable', por tanto, los datos hallados con este instrumento son fiables.

### **Ficha técnica**

Nombre Original	: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autor	: Christina Maslach
Adaptación	: Berrocal López, Emily Pilar; Farfán Montesinos, Heidy Luz Ángel
Nombre de adaptación:	Cuestionario de Estrés Laboral en docentes
Número de ítems	: 22 ítems
Calificación	: Manual-Computarizado

Administración	: Individual o colectiva
Duración	: 15 minutos
Aplicación	: 18 años a más
Tipificación	: 40 docentes
Usos	: Educativo, clínico y laboral
Materiales	: Manual del MBI, hoja de respuesta adaptado, plantilla de corrección y plantilla virtual.

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

En el presente estudio las respuestas de las encuestas llenadas tanto físicas como virtuales fueron procesados de la siguiente forma se organizaron una base de datos en el programa de Microsoft Excel a fin de ser exportados al programa estadístico de IBM SPSS Statistics versión 24.

Seguidamente para obtener el análisis descriptivo se procedió hallar las frecuencias y porcentajes de las variables.

Para observar la distribución de los datos acopiados, se ejecutó la prueba de normalidad con la prueba estadístico de Shapiro - wilk, esta prueba se eligió por la cantidad de participantes que tenía la investigación por ser una muestra inferior a 50 colaboradores.

Para realizar la comprobación de hipótesis se recurrió a la prueba no paramétrica Rho de Spearman para poder hallar alguna correlación.

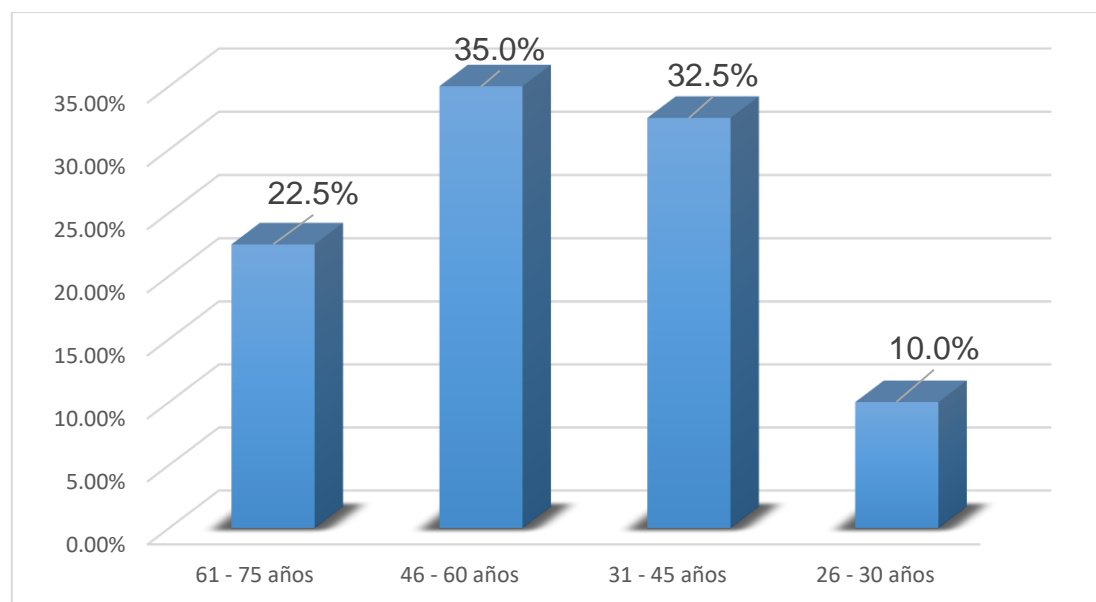
## V. RESULTADOS

### 5.1 Presentación de Resultados

**Tabla N° 01**

*Edad de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

		<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Edad	61 - 75 años	9	22.5%
	46 - 60 años	14	35.0%
	31 - 45 años	13	32.5%
	26 - 30 años	4	10.0%
	N	40	100.0%

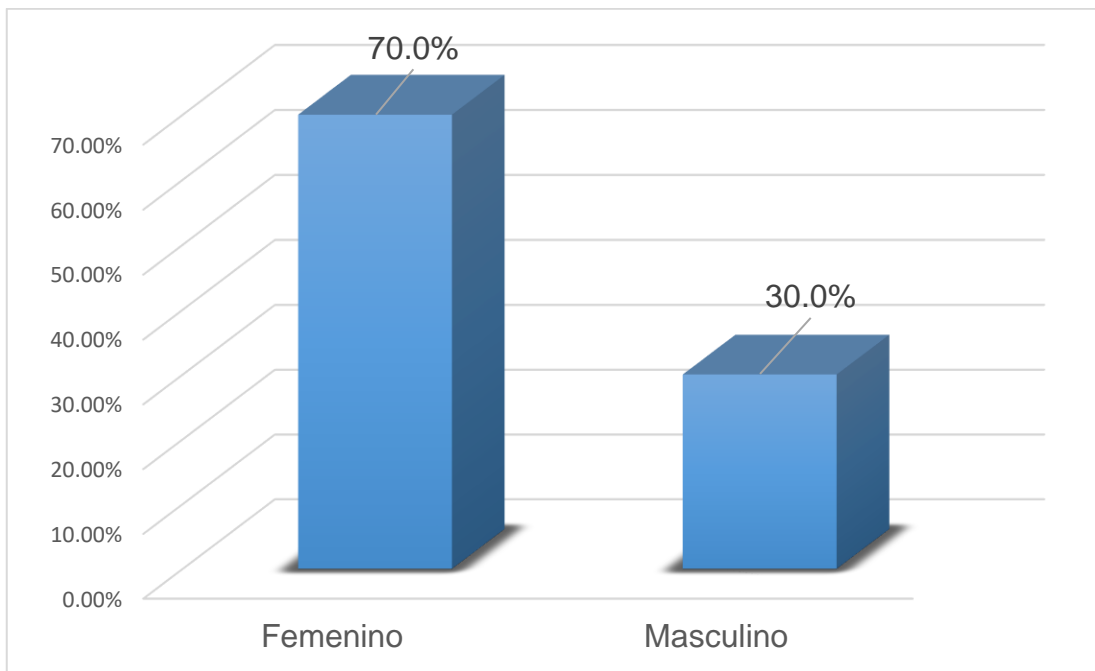


*Figura N° 1: Edad de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

**Tabla N° 02**

*Género de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Femenino	28	70.0%
Masculino	12	30.0%
N	40	100.0%

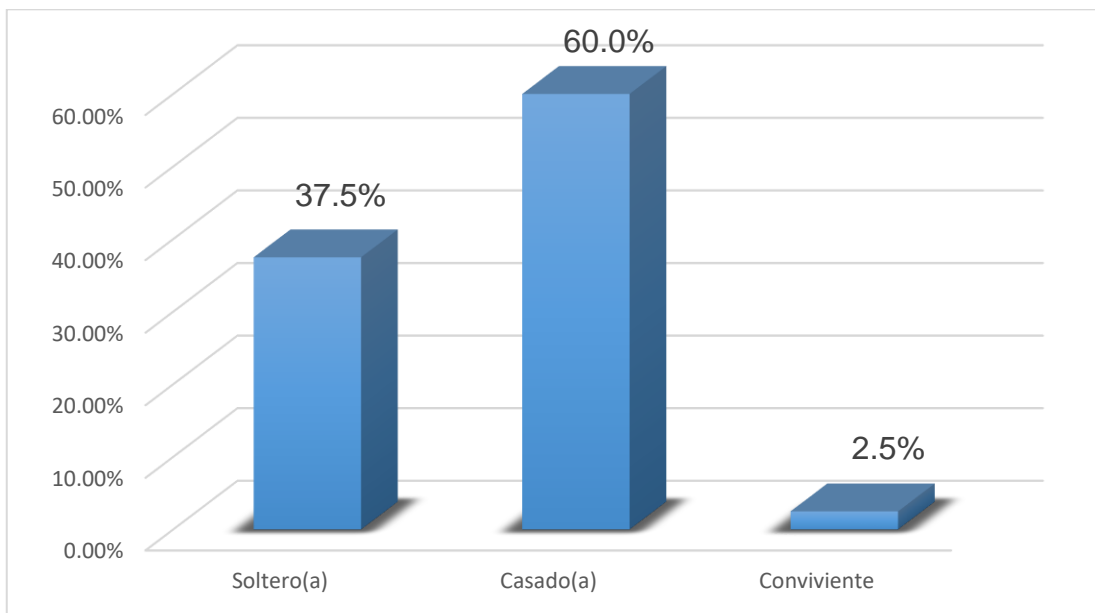


*Figura N° 2: Género de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

**Tabla N° 03**

*Estado civil de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Soltero(a)	15	37.5%
Casado(a)	24	60.0%
Conviviente	1	2.5%
N	40	100.0%

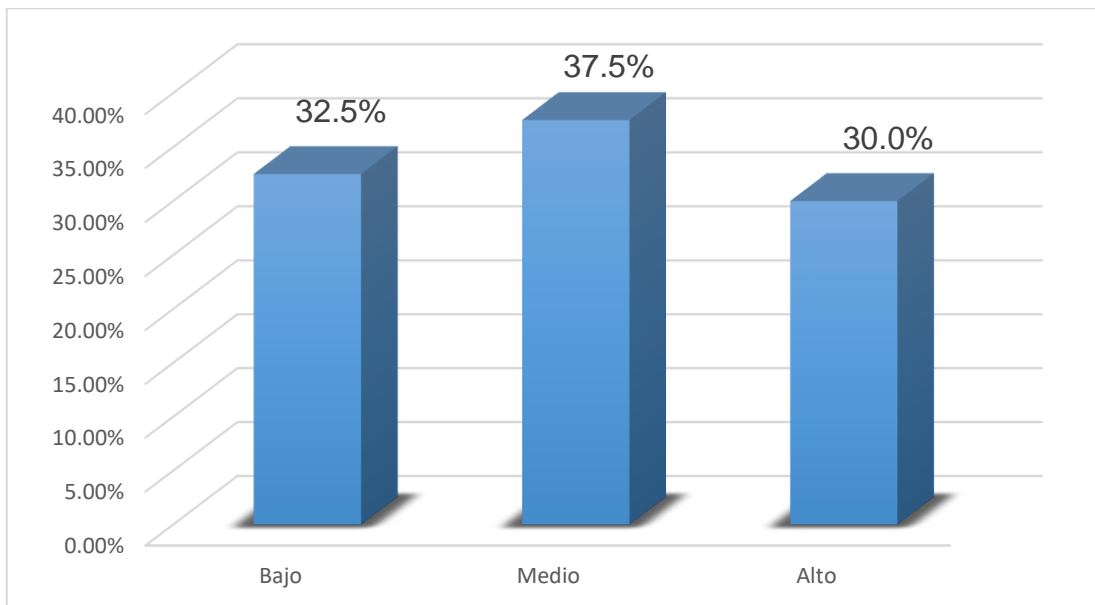


*Figura N° 03: Estado civil de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

**Tabla N° 04**

*Niveles de estrés laboral de los docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Bajo	13	32.5%
Medio	15	37.5%
Alto	12	30.0%
Total	40	100.0%



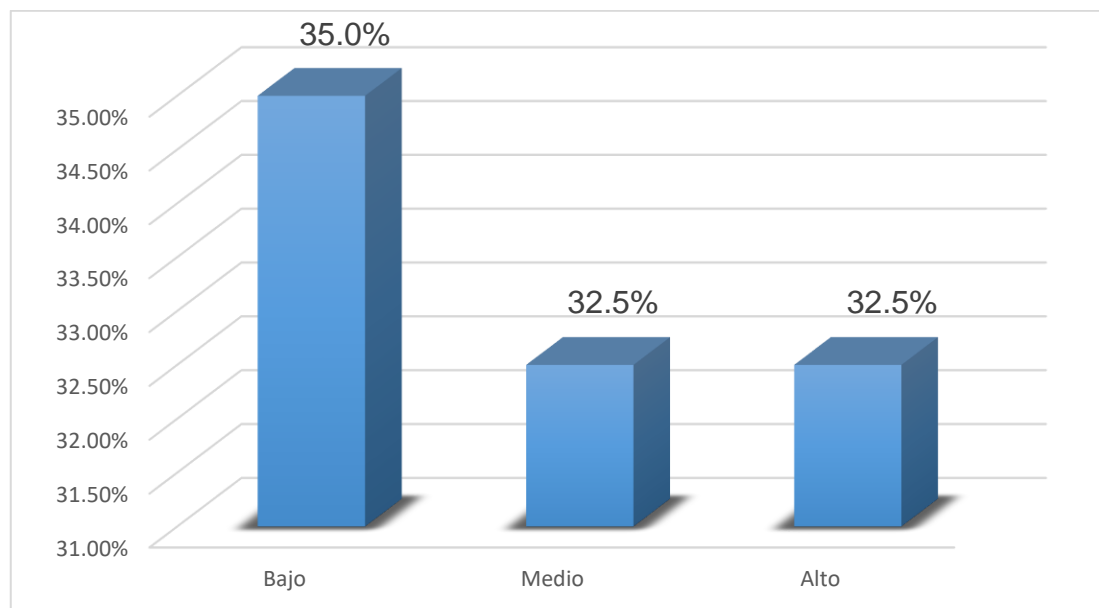
*Figura N° 04: Niveles de estrés laboral de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*



**Tabla N° 05**

*Niveles de inteligencia emocional de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Bajo	14	35.0%
Medio	13	32.5%
Alto	13	32.5%
Total	40	100.0%

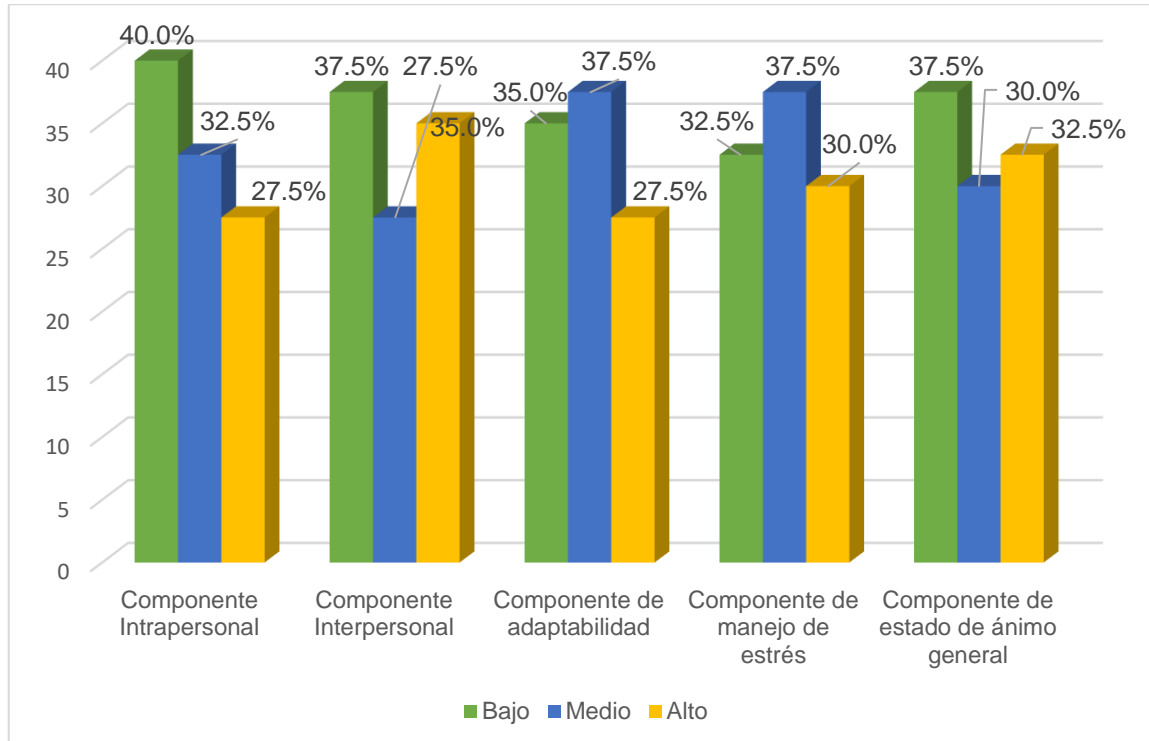


*Figura N° 05: Niveles de inteligencia emocional de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

**Tabla N° 06**

*Dimensiones de inteligencia emocional de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
<b>Dimensión intrapersonal</b>	16	40.0%	13	32.5%	11	27.5%
<b>Dimensión interpersonal</b>	15	37.5%	11	27.5%	14	35.0%
<b>Dimensión de adaptabilidad</b>	14	35.0%	15	37.5%	11	27.5%
<b>Dimensión de manejo de estrés</b>	13	32.5%	15	37.5%	12	30.0%
<b>Dimensión de estado de ánimo general</b>	15	37.5%	12	30.0%	13	32.5%

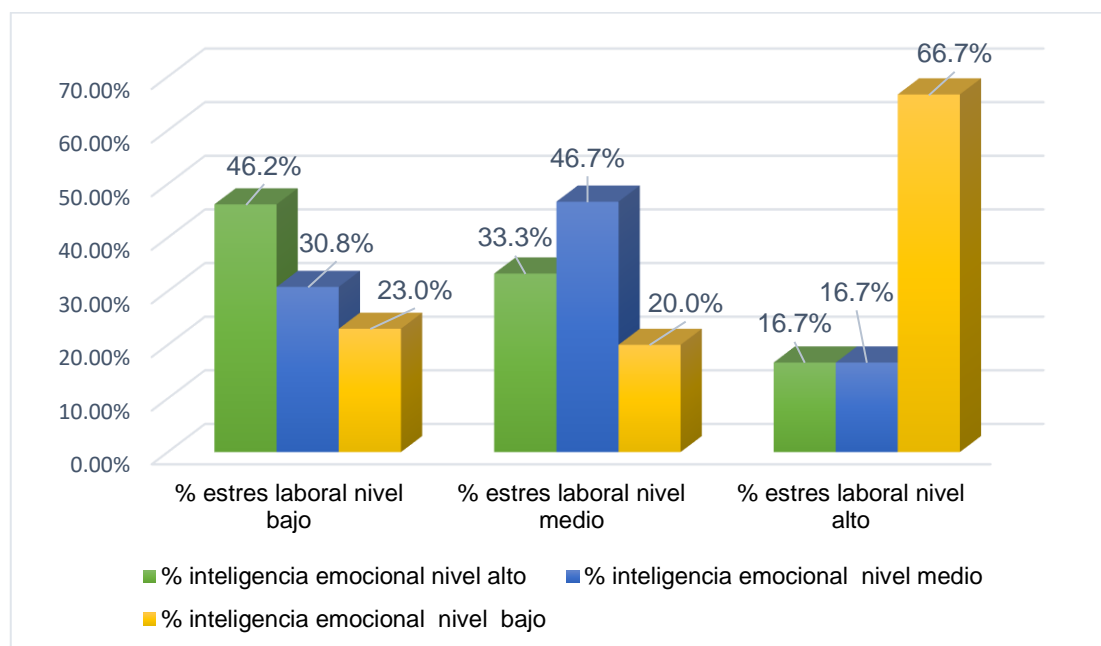


*Figura N° 06: Dimensiones de Inteligencia emocional de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

**Tabla N° 07**

*Resultados de niveles de inteligencia emocional y estrés laboral de los docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

		Estrés laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		F	%	F	%	F	%	F	%
Inteligencia emocional	Alto	6	46,2%	5	33,3%	2	16,7%	13	32,5%
	Medio	4	30,8%	7	46,7%	2	16,7%	13	32,5%
	Bajo	3	23,0%	3	20,0%	8	66,6%	14	35,0%
Total								40	100,0%

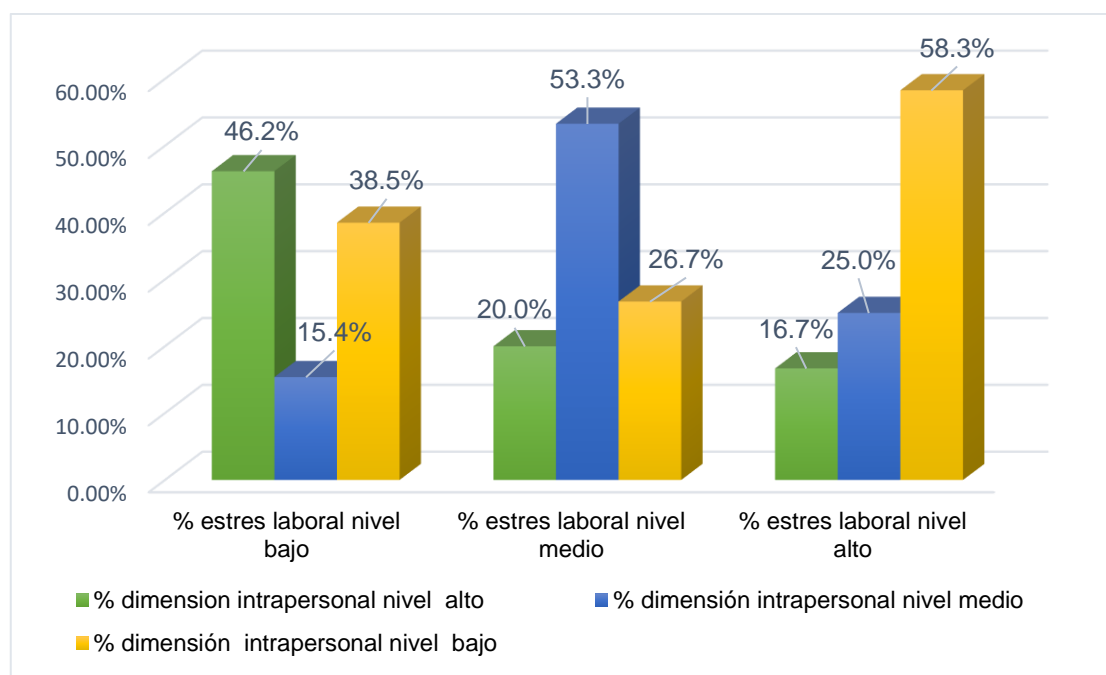


*Figura N° 07: Resultados de niveles de inteligencia emocional y estrés laboral de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

**Tabla N° 08**

*Resultados de la dimensión intrapersonal y variable estrés laboral de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

		Estrés laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensión Intrapersonal	Alto	6	46,1%	3	20,0%	2	16,7%	11	27,5%
	Medio	2	15,4%	8	53,3%	3	25,0%	13	32,5%
	Bajo	5	38,5%	4	26,7%	7	58,3%	16	40,0%
Total								40	100,0%

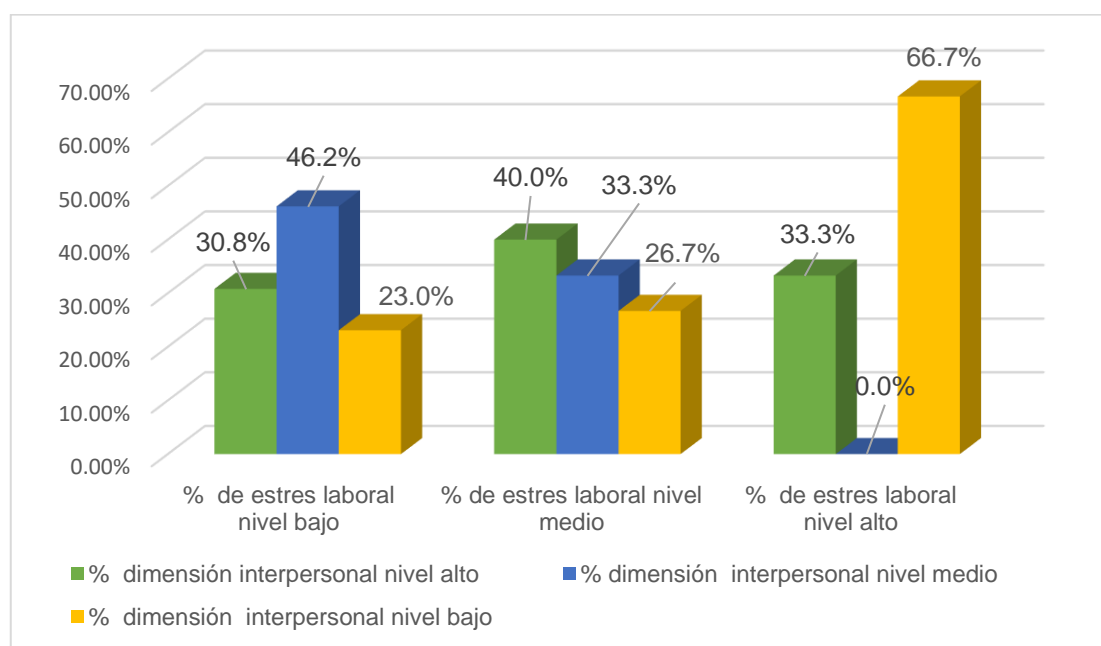


*Figura N° 08: Resultados de la dimensión intrapersonal y estrés laboral de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

**Tabla N° 09**

*Resultados de la dimensión interpersonal y variable estrés laboral de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

		Estrés laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensión Interpersonal	Alto	4	30,8%	6	40,0%	4	33,3%	14	35,0%
	Medio	6	46,2%	5	33,3%	0	0,0%	11	27,5%
	Bajo	3	23,0%	4	26,7%	8	66,7%	15	37,5%
<b>Total</b>								40	100,0%

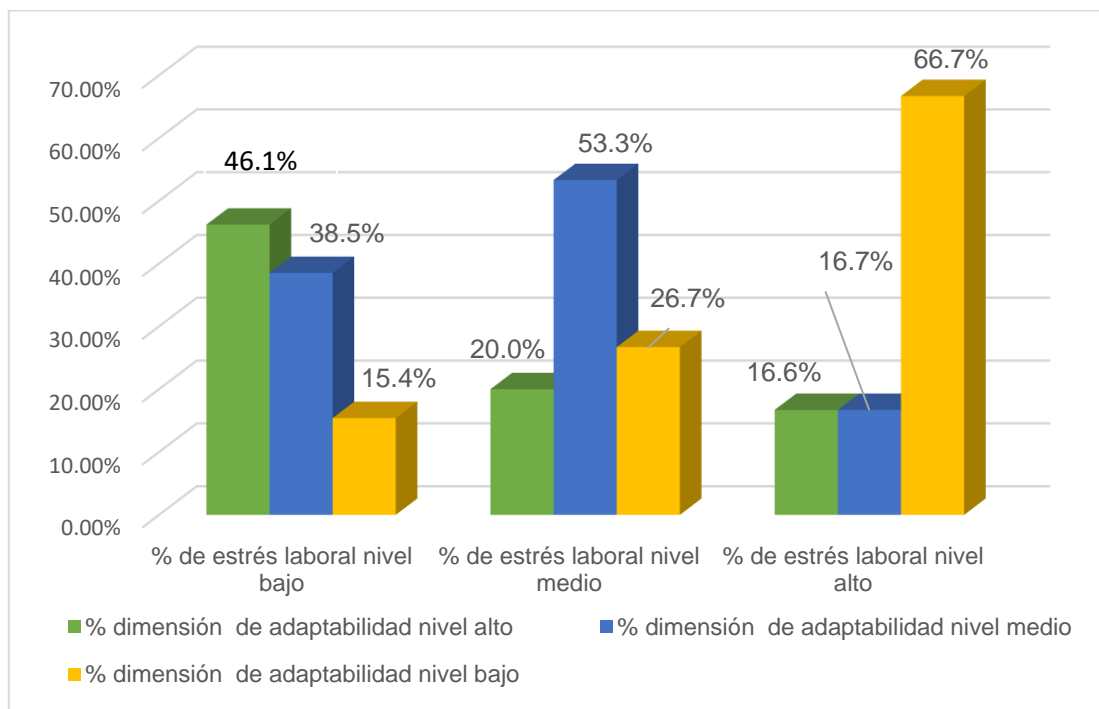


*Figura N° 09: Resultados de la dimensión interpersonal y estrés laboral de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

**Tabla N° 10**

*Resultados de la dimensión de adaptabilidad y variable estrés laboral de los docentes del I.E.S.TP. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

		Estrés laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensión de adaptabilidad	Alto	6	46,1%	3	20,0%	2	16,6%	11	27,5%
	Medio	5	38,5%	8	53,3%	2	16,7%	15	37,5%
	Bajo	2	15,4%	4	26,7%	8	66,7%	14	35,0%
Total								40	100,0%

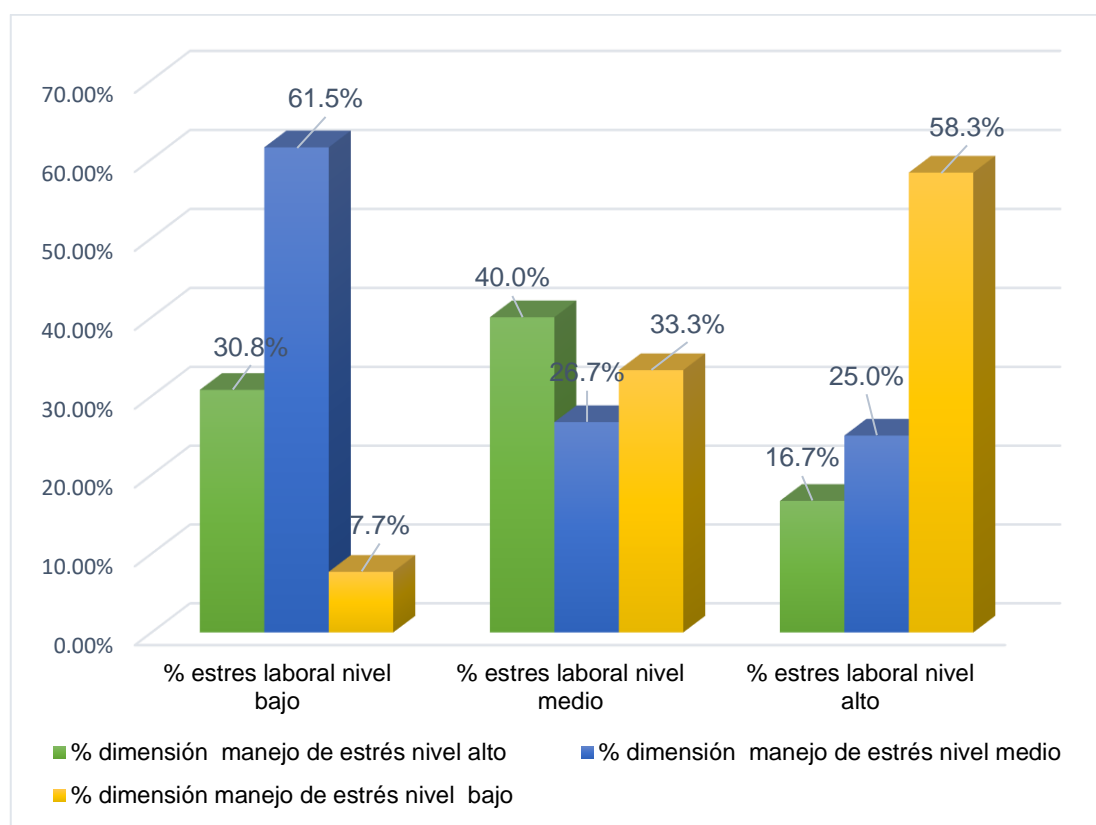


*Figura N°10: Resultados de la dimensión de adaptabilidad y estrés laboral de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

**Tabla N° 11**

*Resultados de la dimensión de manejo de estrés y variable estrés laboral de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

		Estrés laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensión de manejo de estrés	Alto	4	30,8%	6	40,0%	2	16,7%	12	30,0%
	Medio	8	61,5%	4	26,7%	3	25,0%	15	37,5%
	Bajo	1	7,7%	5	33,3%	7	58,3%	13	32,5%
Total								40	100,0%

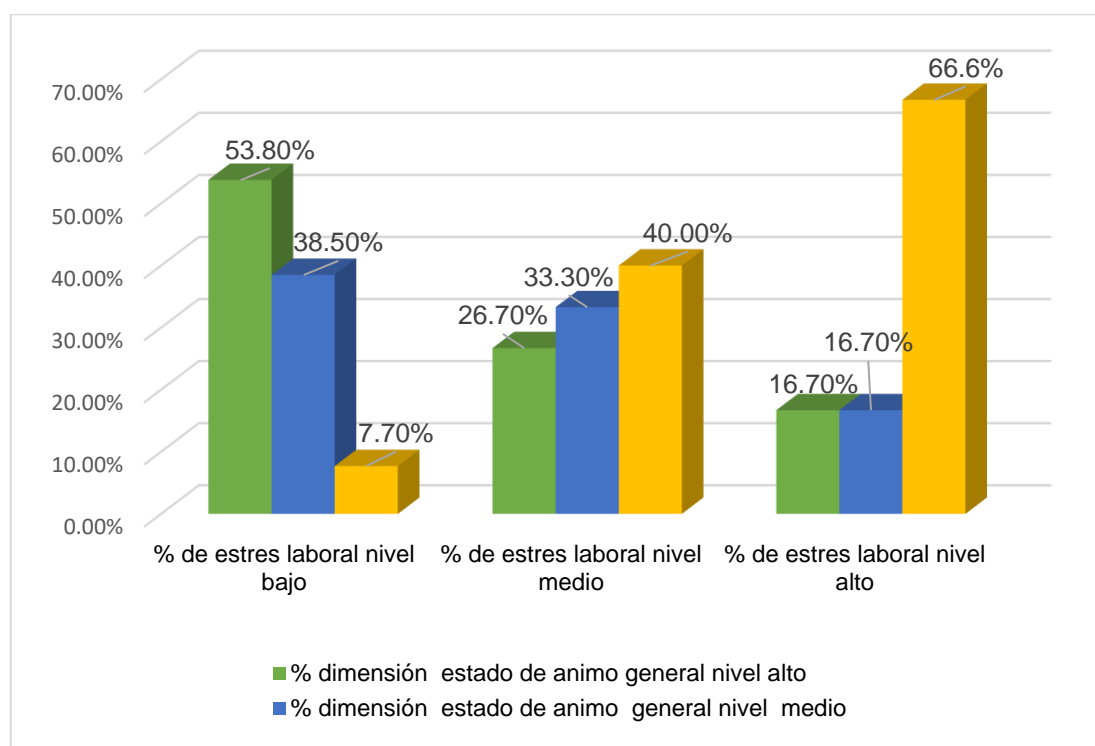


*Figura N°11: Resultados de la dimensión de manejo de estrés y estrés laboral de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

**Tabla N° 12**

*Resultados de la dimensión de estado de ánimo general y variable estrés laboral de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

		Estrés laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensión de estado de ánimo general	Alto	7	53,8%	4	26,7%	2	16,7%	13	32,5%
	Medio	5	38,5%	5	33,3%	2	16,7%	12	30,0%
	Bajo	1	7,7%	6	40,0%	8	66,6%	15	37,5%
Total								40	100,0%



*Figura N° 12: Resultados de la dimensión estado de ánimo general y estrés laboral de los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa – 2021.*



## 5.2 Interpretación de Resultados

A continuación en este apartado se describe los resultados hallados luego de procesar información estadística.

1. En la tabla y figura N° 01, se observa la edad de los participantes donde 35% (14/40) de docentes de la institución en su mayoría oscila entre 46 a 60 años, seguido de 32.5% (13/40) que tienen entre 31 a 45 años, asimismo 22.5% (9/40) de la población tiene entre 61 a 75 y finalmente de 26 a 30 años un porcentaje mínimo de 10% (4/40) de docentes; según los resultados obtenidos la edad mínima es 26 y la máxima 74 años, la mayor parte de la población de estudio está conformada por maestros de 46 a 60 años respectivamente.
2. En la tabla y figura N° 02, se observa que el género predominante en la población de estudio se inclina notoriamente hacia el género femenino con 70% (28/40) que corresponde a 28 maestras, el género masculino con 30% (12/40) que equivale a 12 maestros.
3. En la tabla y figura N° 03, se observa que la población de estudio en su mayoría son de estado civil casado con 60% (24/40) seguido de solteros con 37.5% (15/40) y por ultimo convivientes 2.5% (1/40).
4. En la tabla y figura N° 04, se observa que 37.5% (15/40) de los participantes de ambos sexos del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia padecen un nivel medio de estrés laboral, seguido de 32.5% (13/40) de docentes que alcanzan nivel bajo y un 30% (12/40) de la población se encuentra en nivel alto. De los resultados se deduce que los participantes padecen niveles de estrés laboral esto repercutiría de forma negativa en la relación educativa con los alumnos.
5. En la tabla y figura N° 05, se observa que el 35% (14/40) de los docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia perciben bajo nivel de inteligencia emocional, asimismo en los porcentajes de nivel medio y nivel alto hay una coincidencia de 32.5% (13/40). Con los resultados

obtenidos se teoriza que los participantes desarrollan un nivel inadecuado de inteligencia emocional.

6. En la tabla y figura N° 06, se observa la variable inteligencia emocional y sus 5 dimensiones: adaptabilidad presentó nivel medio 37.5% (15/40) seguido de bajo 35% (14/40) y alto 27.5% (11/40) La siguiente dimensión que coincide en el nivel medio con 37.5% (15/40) es manejo de estrés con nivel bajo 32.5% (13/40) seguido de nivel alto 30.0% (12/40) en la dimensión intrapersonal se encontró nivel bajo 40% (16/40) seguido de medio 32.5% (13/40) y finalmente alto 27.5% (11/40) para el componente interpersonal su nivel bajo 37.5% (15/40) seguida de alto 35% (14/40) y medio 27.5% (11/40) por otro lado la dimensión estado de ánimo en general obtuvo 37.5% (15/40) como nivel bajo, 32.5% (13/40) nivel alto y 30% (12/40) nivel medio.

Según los resultados obtenidos, se puede concluir que la dimensión intrapersonal de inteligencia emocional 40% (16/40) de la población alcanzó nivel bajo deduciéndose así que son participantes que no se sienten bien acerca de si mismos y tienen sentimientos negativos acerca de las actividades que realizan. En cuanto a los docentes que alcanzaron 37.5% (15/40) nivel bajo en la dimensión interpersonal sus expectativas son negativas respecto al intercambio social, finalmente los participantes que alcanzaron 37.5% (15/40) nivel bajo en componente de estado de ánimo en general, carecen de conocimiento para crear una atmosfera edificante y positiva en su entorno laboral.

7. En la tabla y figura N° 07, se cruza la información de las variables inteligencia emocional y estrés laboral. Se ha encontrado las siguientes coincidencias más importantes: El 46,2% (6/40) de docentes que presentan estrés laboral de nivel bajo inversamente presentan inteligencia emocional de nivel alto; asimismo, el 46,7% (7/40) de los participantes presenta nivel medio de estrés y coincide en nivel medio de inteligencia emocional; el 66,7% (8/40) que obtuvo nivel alto de estrés laboral, contrariamente tiene inteligencia emocional de nivel bajo. Estos primeros datos parecen indicar que a mayor estrés laboral

se da menor inteligencia emocional en los docentes del I.E.S.P.T Cayetano Heredia.

8. En la tabla y figura N° 08, se observa la dimensión componente intrapersonal y estrés laboral que 46.2 % (6/40) de docentes que presentan estrés laboral de nivel bajo presentan dimensión intrapersonal de nivel alto, asimismo el 53.3% (8/40) que presenta nivel medio de estrés coincide en nivel medio de componente intrapersonal, mientras que el 58.3% (7/40) que tiene nivel alto de estrés laboral obtienen bajo nivel en el componente intrapersonal. Entonces se deduce que a menor estrés laboral, mayor componente intrapersonal.
9. En la tabla y figura N°09, se observa que 46.2% (6/40) de docentes que presentan estrés laboral de nivel bajo presentan componente interpersonal de nivel medio, asimismo el 40% (6/40) que presentan nivel medio de estrés laboral alcanzan nivel alto de componente interpersonal, el 66.7% (8/40) que tiene nivel alto de estrés laboral tiene nivel bajo de componente interpersonal. Estos resultados nos indican que a menor estrés laboral mayor es la dimensión interpersonal.
10. En la tabla y figura N° 10, se observa el 46.2% (6/40) de los docentes que presentan nivel bajo de estrés laboral alcanzan nivel alto en componente de adaptabilidad, asimismo el 53.3% (8/40) que presentaron nivel medio de estrés laboral coinciden en nivel medio en componente de adaptabilidad, por último los que presentan 66.7% (8/40) de nivel alto de estrés laboral obtienen nivel bajo en componente de adaptabilidad. Estos datos indican que a mayor estrés, menor dimensión de adaptabilidad.
11. En la tabla y figura N° 11, se observa que los docentes que presentaron 61.5% (8/40) de nivel bajo de estrés laboral tienen nivel medio en componente de manejo de estrés, asimismo el 40% (6/40) que presentaron estrés nivel medio obtienen nivel alto en componente de manejo de estrés sin embargo, el 58.3% (7/40) que tiene nivel alto de estrés laboral alcanza nivel bajo en la dimensión de manejo de estrés.

Según los resultados a mayor estrés laboral menor componente de manejo de estrés en los docentes.

12. En la tabla y figura N°12, se observa que el 53.8% (7/40) de los docentes que presentaron nivel bajo de estrés laboral alcanzan un nivel alto en componente estado de ánimo general, mientras el 40% (6/40) que presenta nivel medio de estrés laboral alcanzan nivel bajo en componente estado de ánimo en general asimismo, el 66.7% (8/40) que tiene nivel alto de estrés laboral tiene bajo nivel en la dimensión de estado de ánimo general. Estos datos nos indican que a mayor estrés laboral menor componente en estado de ánimo general.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1 Análisis inferencial

#### PRUEBA DE NORMALIDAD

##### Formulación de las hipótesis estadísticas

**Ho:** Los datos tienen distribución normal.

**H1:** Los datos no tienen distribución normal.

##### Elección del nivel de significancia:

Confianza = 95%.

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  (5%)

##### Prueba estadística a utilizar:

Se considera la prueba de Shapiro - Wilk debido a que la población de estudio es inferior a 50 participantes. Dicha prueba permitirá conocer el uso de una prueba paramétrica o no paramétrica.

#### Tabla 13

*Pruebas de normalidad de las variables*

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V. Inteligencia emocional	.144	40	.035
Dimensión intrapersonal	.104	40	<b>.200</b>
Dimensión interpersonal	.137	40	<b>.057</b>
Dimensión de adaptabilidad	.121	40	<b>.141</b>
Dimensión de manejo de estrés	.139	40	.050
Dimensión de estado de ánimo general	.151	40	.022
V. Estrés laboral	.113	40	<b>.200</b>

**Criterios de decisión:**

- Si  $p$  valor  $< 0,05$  se acepta la  $H_a$  y se rechaza la  $H_o$ .
- Si  $p$  valor  $\geq 0,05$  se rechaza la  $H_a$  y se acepta la  $H_o$ .

**Decisión y conclusión:**

Dado que el  $p$ -valor, es  $< 0,05$ , en los resultados obtenidos de la variable inteligencia emocional, se rechaza la  $H_o$  y se acepta la  $H_a$ , esto quiere decir que, los datos NO tienen una distribución normal, por lo tanto, el coeficiente de correlación a emplearse es la prueba No paramétrica Rho de Spearman.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS

El presente estudio requiere la formulación de hipótesis por ser de nivel correlacional, por lo tanto, se realiza un proceso para la contrastación de hipótesis que permita rechazar o aceptar la hipótesis planteada.

### **Hipótesis general:**

Existe relación significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa – 2021.

### **Formulación de hipótesis**

**Ho:** No existe relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**Ha:** Existe relación significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

### **Nivel de Significancia:**

$\alpha = 0.05$ , es decir, al 95% de confianza y al 5% de error debido a que el presente estudio es una investigación de ciencias sociales.

### **Estadístico de prueba:**

Rho de Spearman porque los datos carecen de distribución normal.

### **Criterios de toma de decisión:**

Los criterios de decisión son:

*Si  $p \geq \alpha$*  → Se acepta la hipótesis nula de que no existe correlación.

*Si  $p < \alpha$*  → se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Según Hernández, Fernandez, y Baptista (2014, p.305) el coeficiente de correlación puede ser de la siguiente manera:  $\pm 0,000$  a  $\pm 0,99$  (correlación positiva o negativa muy débil),  $\pm 0,100$  a  $\pm 0,399$  (correlación positiva o negativa débil),  $\pm 0,400$  a  $\pm 0,599$  (correlación positiva o negativa moderada),  $\pm 0,600$  a  $\pm 0,799$  (correlación positiva o negativa intensa),  $\pm 0,800$  a  $\pm 0,999$  (correlación positiva o negativa muy intensa),  $\pm 1,000$  (correlación positiva o negativa perfecta).

#### Tabla N° 14

*Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre las variables inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes del I.ES.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.*

		Estrés laboral	
		Coeficiente de correlación	<b>-,363*</b>
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Sig. (bilateral)	<b>,024</b>
		N	40

*Nota:* \*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

#### Decisión estadística

En la tabla 14 se obtuvo  $p: 0,024$  que es menor que el valor alfa (0,050), por tanto, se aprueba la hipótesis de correlación entre las variables inteligencia emocional y el estrés laboral. La correlación se halló al nivel *Rho*:  $-,363^*$ , esto significa que la correlación es negativa, de nivel bajo y está hallado al 95% de confianza. Esto quiere decir que a mayores puntuaciones de inteligencia emocional se da menores puntuaciones de estrés laboral, por tanto, para mejorar la inteligencia emocional se debe reducir el estrés laboral; lo mismo que para reducir el estrés laboral se debe incrementar la inteligencia emocional.



**Hipótesis específica 1:**

Existe relación entre la dimensión intrapersonal de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**Formulación de hipótesis estadísticas:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión intrapersonal de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**Nivel de Significancia:**

$\alpha = 0.05$

**Estadístico de prueba:**

Rho Spearman porque los datos a correlacionar carecen de distribución normal.

**Criterios de toma de decisión:**

*Si  $p \geq \alpha$*  → Se acepta la hipótesis nula de que no existe correlación.

*Si  $p < \alpha$*  → se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tal como se observó anteriormente, las correlaciones fluctúan de -1.00 hasta +1.00.

**Tabla N° 15**

*Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre la dimensión intrapersonal y la variable estrés laboral.*

		Estrés laboral	
		Coefficiente de correlación	<b>-,434**</b>
Rho de Spearman	Dimensión intrapersonal	Sig. (bilateral)	<b>,001</b>
		N	40

*Nota: \*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Decisión estadística:**

Al correlacionar la dimensión intrapersonal de inteligencia emocional y la variable estrés laboral se halló  $p: 0,001$  que es inferior a  $0,050$  por tanto, se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. También se obtuvo  $Rho: -0,434^{**}$ , esto significa que la correlación es negativa, de nivel moderado y al 99% de confianza: a mayor componente intrapersonal hay menor estrés laboral, y a menor componente intrapersonal hay mayor estrés laboral en los docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia, Arequipa 2021.

**Hipótesis específica 2:**

Existe relación entre la dimensión interpersonal de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**Formulación de hipótesis estadísticas:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión interpersonal de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**H<sub>2</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**Nivel de significancia:**

$$\alpha = 0.05$$

**Estadístico de prueba:**

Rho de Spearman porque los datos a correlacionar no tienen distribución normal.

**Criterios de decisión:**

Si  $p \geq \alpha \rightarrow$  Se acepta la hipótesis nula de que no existe correlación.

Si  $p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tal como se observó anteriormente, las correlaciones fluctúan de -1.00 hasta +1.00.

**Tabla N° 16**

*Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre la dimensión interpersonal y la variable estrés laboral.*

		Estrés laboral	
		Coeficiente de correlación	<b>-,258*</b>
Rho de Spearman	Dimensión interpersonal	Sig. (bilateral)	<b>,002</b>
		N	40

*Nota:* \*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Decisión estadística:**

Al correlacionar la dimensión interpersonal y variable estrés laboral se halló  $p: 0,002$  que es inferior a  $0,050$ , por tanto, se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. También se obtuvo Rho:  $-,258^*$ , esto significa que la correlación es negativa, de nivel bajo y al 95% de confianza. : A mayor componente interpersonal hay menor estrés laboral, y a menor componente interpersonal hay mayor estrés laboral en los docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

### **Hipótesis específica 3:**

Existe relación entre la dimensión adaptabilidad de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021

#### **Formulación de hipótesis estadísticas:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión adaptabilidad de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**H<sub>3</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

#### **Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05$

#### **Estadístico de prueba:**

Rho de Spearman porque los datos a correlacionar no tienen distribución normal.

#### **Criterios de decisión:**

*Si  $p \geq \alpha$  → Se acepta la hipótesis nula de que no existe correlación.*

*Si  $p < \alpha$  → se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.*

Las correlaciones fluctúan de -1.00 hasta +1.00.

### **Tabla N° 17**

*Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre la dimensión de adaptabilidad y la variable estrés laboral.*

		Estrés laboral	
		Coefficiente de correlación	<b>-,497**</b>
Rho de Spearman	Dimensión de adaptabilidad	Sig. (bilateral)	<b>,000</b>
		N	40

*Nota: \*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### **Decisión estadística:**

Al correlacionar la dimensión adaptabilidad y variable estrés laboral se halló  $p: 0,000$  que es inferior a  $0,050$ , por tanto, se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. También se obtuvo  $Rho: -0,497^{**}$ , esto significa que la correlación es negativa, de nivel moderado y al 99% de confianza, por tanto, a mayor adaptabilidad hay menor estrés laboral, y a menor adaptabilidad hay mayor estrés laboral en los docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

#### **Hipótesis específica 4:**

Existe relación entre la dimensión manejo de estrés de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

#### **Formulación de hipótesis estadísticas:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión manejo de estrés de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**H<sub>4</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión manejo de estrés de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$ **Estadístico de prueba:**

Rho de Spearman porque los datos a correlacionar no tienen distribución normal.

**Criterios de decisión:**

Si  $p \geq \alpha \rightarrow$  Se acepta la hipótesis nula de que no existe correlación.

Si  $p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tal como se observó anteriormente, las correlaciones fluctúan de -1.00 hasta +1.00.

**Tabla N° 18**

*Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre la dimensión manejo de estrés y la variable estrés laboral*

		Estrés laboral	
		Coefficiente de correlación	<b>-,361*</b>
Rho de Spearman	Dimensión manejo de estrés	Sig. (bilateral)	<b>,012</b>
		N	40

*Nota:* \*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Decisión estadística:**

Al correlacionar la dimensión manejo de estrés y estrés laboral se halló  $p: 0.012$  que es inferior a  $0,050$ , por tanto, se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. También se obtuvo Rho:  $-0,361^*$ , esto significa que la correlación es negativa, de nivel bajo y al 95% de confianza: a mayor manejo de estrés hay menor estrés laboral, y a menor

manejo de estrés hay mayor estrés laboral en los docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**Hipótesis específica 5:**

Existe relación entre la dimensión estado de ánimo general de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**Formulación de hipótesis estadísticas:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión estado de ánimo general de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**H<sub>5</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

**Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05$

**Estadístico de prueba:**

Rho de Spearman porque los datos a correlacionar no tienen distribución normal.

**Criterios de decisión:**

*Si  $p \geq \alpha$*  → Se acepta la hipótesis nula de que no existe correlación.

*Si  $p < \alpha$*  → se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Como se observó anteriormente, las correlaciones fluctúan de -1.00 hasta +1.00.

### Tabla N° 19

*Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre la dimensión estado de ánimo general y la variable estrés laboral.*

			Estrés laboral
Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de correlación	<b>-,459**</b>
	estado de ánimo en	Sig. (bilateral)	<b>,000</b>
	general	N	40

*Nota: \*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### **Decisión estadística:**

Al correlacionar la dimensión estado de ánimo en general y estrés laboral se halló  $p: 0,000$  que es inferior a  $0.050$ , por tanto, se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. También se obtuvo  $Rho: -0,459^{**}$ , esto significa que la correlación es negativa, de nivel moderado y al 99% de confianza. A mayor estado de ánimo general hay menor estrés laboral, y a menor estado de ánimo general hay mayor estrés laboral en los docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.



## VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 7.1 Comparación de resultados

El estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral, de acuerdo a los resultados se obtuvo  $p: 0.024$  que es menor que el valor alfa ( $0,050$ ) por tanto, se aprueba la hipótesis de correlación entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral. La correlación se halló al nivel  $Rho: -,363^*$ , esto significa que la correlación es negativa, de nivel bajo. Este coeficiente de correlación obtenida indica que existe correlación baja inversamente proporcional, que a mayores niveles de inteligencia emocional se da menores puntuaciones de estrés laboral y viceversa.

En la presente investigación, los resultados alcanzados en la variable inteligencia emocional son  $35\%$  ( $14/40$ ) de los participantes presentan nivel bajo y  $32.5\%$  ( $13/40$ ) coinciden en desarrollar nivel medio y alto de inteligencia emocional. En cuanto a la variable estrés laboral  $37.5\%$  ( $15/40$ ) de los docentes se encuentran en nivel medio, asimismo  $32.5\%$  ( $13/40$ ) presenta nivel bajo y  $30\%$  ( $12/40$ ) desarrollan alto nivel de estrés laboral.

Estos resultados se confrontan con otras investigaciones, a nivel local se hallan los estudios de Berrocal, y Farfán (2021) en su investigación realizada sobre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de una Institución educativa de Arequipa; en su estudio se confirma un nivel de correlación inversamente proporcional entre las variables, donde los participantes obtuvieron nivel apto de inteligencia emocional y bajo nivel de estrés laboral, los resultados coincide con las conclusiones de la presente investigación.

En los estudios realizados por Sommerfeldt (2020) sobre el tema inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar hallaron correlación inversa entre las dos variables propuestas, ya que la mayor parte de la población obtuvo adecuado nivel de inteligencia emocional por ende bajo estrés laboral, la investigación de Sommerfeldt coincide con las conclusiones de la presente investigación que a mayor inteligencia emocional menor es el nivel de estrés laboral.

Asimismo estudios nacionales realizados por Contreras, y Dextre (2016) sobre las variables inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de una Universidad de Huancayo; los participantes desarrollaron nivel alto de inteligencia emocional, en tanto adquieren mejor manejo de estrés laboral, concluyeron que existe una relación estrecha inversamente proporcional entre las dos variables y estos resultados coinciden con la conclusión del presente estudio.

Por otro lado la investigación de Zúñiga, y Pizarro (2018) en su estudio sobre Mediciones de estrés laboral en docentes de un Colegio Público Regional Chileno hallaron que el síndrome de Burnout en su población es de nivel medio o bajo. Teniendo en cuenta que el síndrome de Burnout es el nivel más grave del estrés laboral, se puede afirmar que este estudio tiene cierta similitud con los hallazgos de la presente investigación porque igualmente se encontró estrés laboral en los docentes, esto quiere decir que los docentes en diversos lugares presentan la constante del estrés laboral.

En cuanto a la relación de las hipótesis específicas se obtuvo como resultado lo siguiente:

Hipótesis específica N° 1: revela que existe relación entre la dimensión intrapersonal de inteligencia emocional y variable estrés laboral en los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa – 2021. Se halló Rho de Spearman de  $p = -0,434^{**}$ , esto significa que la correlación es negativa, de nivel moderado y al 99% de confianza.

Hipótesis específica N° 2: revela que existe relación entre la dimensión interpersonal y variable estrés laboral en los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa – 2021. Se halló Rho de Spearman de  $p = -0,258^*$ , esto significa que la correlación es negativa, de nivel bajo y al 95% de confianza.

Hipótesis específica N° 3: se revela que existe relación entre la dimensión de adaptabilidad y variable estrés laboral en los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa – 2021. Se halló Rho de Spearman de  $p = -0,497^{**}$ , esto significa que la correlación es negativa, de nivel moderado y al 99% de confianza.

Hipótesis específica N°4: Se revela que existe relación entre la dimensión manejo de estrés y variable estrés laboral en los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa – 2021. Se halló Rho de Spearman de  $p = -0,361^*$ , esto significa que la correlación es negativa, de nivel bajo y al 95% de confianza.

Hipótesis específica N° 5: se revela que existe relación entre el componente estado de ánimo general y estrés laboral en los docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, Arequipa – 2021. Se halló Rho de Spearman de  $p = -0,459^{**}$ , esto significa que la correlación es negativa, de nivel moderado y al 99% de confianza.

En base a los resultados se determina que existe relación inversa entre las dimensiones de inteligencia emocional y variable estrés laboral.

Por último, la incompatibilidad hallada entre el presente estudio y algunas investigaciones anteriores se alcanza a explicar que la recolección de información se dio a partir de otros instrumentos y en otros contextos sanitarios.

## CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, se concluye lo siguiente:

**Primera:** Existe relación negativa y significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia ( $p < 0,050$ ) la correlación es de nivel bajo, inversamente proporcional y al 95% de confianza (Rho:  $-0,363^*$ ), lo que indica que a mayor nivel de inteligencia emocional hay menor nivel de estrés laboral y viceversa.

**Segunda:** Existe relación negativa y significativa entre la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional y la variable estrés laboral, la correlación es de nivel moderado, inversa y al 99% de confianza (Rho:  $-0,434^{**}$ ), lo que indica que, a mayor nivel de la dimensión intrapersonal, menor nivel de estrés laboral y viceversa.

**Tercera:** Existe relación negativa y significativa entre la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional y la variable estrés laboral, la correlación es de nivel bajo, inversamente proporcional y al 95% de confianza (Rho:  $-0,258^*$ ), lo que indica que, a mayor nivel de la dimensión interpersonal hay menor nivel de estrés laboral y viceversa.

**Cuarta:** Existe relación negativa y significativa entre la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional y la variable estrés laboral la correlación es negativa, de nivel moderado, inversa y al 99% de confianza (Rho:  $-0,497^{**}$ ), lo que indica que, a mayor nivel de dimensión de adaptabilidad hay menor nivel de estrés laboral y viceversa.

**Quinta:** Existe relación negativa y significativa entre la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional y la variable estrés laboral, la correlación es de nivel bajo, inversa y al 95% de confianza

(Rho: -0,361\*), lo que indica que a mayor nivel de dimensión manejo de estrés hay menor nivel de estrés laboral en los docentes y viceversa.

**Sexta:** Existe relación negativa y significativa entre la dimensión estado de ánimo general de la variable inteligencia emocional y la variable estrés laboral, la correlación es de nivel moderado, inversa y al 99% de confianza (Rho: -0,459\*\*), lo que indica a mayor nivel de dimensión estado de ánimo general hay menor nivel de estrés laboral y viceversa.

## RECOMENDACIONES

Se propone algunas recomendaciones en función a los resultados para mejorar la inteligencia emocional en los docentes:

1. A las autoridades del I.E.S.T.P. Cayetano Heredia, promover actividades que fortalezcan el desarrollo adecuado de inteligencia emocional mediante la aplicación de talleres y orientación en gestión de emociones.
2. Involucrar a los docentes en actividades de capacitación y de autoconocimiento para corregir sus debilidades, potenciar y focalizar sus logros y metas personales.
3. Promover el desarrollo de las habilidades sociales en los docentes e incentivar actividades de socialización para mejorar el manejo de las relaciones interpersonales y obtener óptimos resultados en el desempeño laboral.
4. Se sugiere a plana docente del Instituto, desarrollar personalmente la capacidad de ser flexibles y de adaptarse a las diversas circunstancias que se presente dentro de su desempeño laboral, esto les permitirá seguir profundizando su excelente misión de ser educadores aún en tiempos difíciles como la pandemia.
5. Se sugiere al área de psicología crear programas y dirigir talleres periódicos con técnicas de relajación, dinámicas de grupo para el tratamiento físico y psicológico del estrés, de tal manera que los docentes desarrollen su labor educativa afrontando de manera positiva el estrés laboral.
6. Dado que el estado de ánimo es importante para afrontar el estrés laboral, se sugiere a las autoridades de la institución favorecer las condiciones laborales adecuadas, fomentar buen clima laboral,

implementar espacios de distensión, descanso y planificación para el personal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, M., Gil , O., Pinto, V., Quijada, C. y Zuñiga, C. (2014). Inteligencia emocional, estrés, autoeficacia, locus de control y rendimiento académico en universitarios. *Redylac*, 19(1), 21-35. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29232614002.pdf>
- Bar-on, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-I): Technical Manual*. Toronto , Canada : Multi-Health Systems.
- Berrocal, E. y Farfán, H. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la IEP SIR Alexander Fleming Arequipa- 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1132>
- Breithaupt, F. (2011). *Culturas de la empatía*. (A. Obermeier, Trad.) Buenos Aires: Katz Editores.
- Castro, L., Perilla, E. y Santiago, Y. (2018). *La inteligencia emocional de docentes universitarios y su relación con el síndrome Burnout*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Santo Tomás]. Repositorio Institucional <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/15243/2019linacastro.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Contreras, M. y Dextre, G. (2016). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/2956>
- Cooper, Kirkcaldy y Brown. (1994). Psicología de las organizaciones . *Revista Internacional de Ingeniería Industrial y Organizacional* .
- Chiang, M., Gomez, N. y Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: Comparación entre centros de salud. *Salud de los trabajadores*, 21(2), 111-128. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002>
- Davis, K. (1987). *El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional* (7° ed.). Mexico : McGraw-Hill.
- Fernandez, P. y Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*. vol. 19. núm 3, pp. 63-93. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>
- García, M. y Giménez, S. (2010). Relación entre inteligencia emocional y sus principales modelos: Propuesta de un modelo integrador . *Revista Digital del centro del profesorado Cuevas- Olula Almeira*, 46 - 47.
- Gardner, H. (1993). *Estructura de la mente: La teoría de las Inteligencias Múltiples*. Mexico : Fondo de cultura Económica .



- Gardner, H. (1995). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Gardner, H. (2003). *La inteligencia reformulada. Las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Barcelona: Paidós.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional. Porque es mas importante que el coeficiente intelectual*. Kairos, S.A.
- Goleman, D. y Cherniss, C. (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo. Como seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Kairos. S.A.
- Gómez, J., Galiana, D. y León, D. (2000). "Que debes saber para mejorar tu empleabilidad". Universidad Miguel Hernández Elche.
- Gonzales, J. (2017). *Inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Centro*. [ Tesis Posgrado, Universidad de Carabobo]. Repositorio Institucional <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4634/jgonzalez.pdf?sequence=1>
- Gutiérrez, E. (2018). *Inteligencia emocional y estilos de afrontamiento en estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú de Lima Metropolitana* [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9626/Gutierrez\\_re.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9626/Gutierrez_re.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4° ed.). México: McGrawHill-Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). Mexico: McGraw Hill-Educación.
- Houtman, I., Jettinghoff, K. y Cedillo, L. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Protección de la Salud de los trabajadores. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huacac, F. (2020). *Asesoramiento metodológico y estadístico para tesis de pre y postgrado*. Publicont S.A.C.
- Huamani, E. (2018). *El nivel de inteligencia emocional de los docentes y directivos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Provincia de Ica y su relación con su actitud para el trabajo en equipo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2463/TM%20CE->

Du%204067%20H1%20-  
%20Huamani%20Meza.pdf?sequence=1&isAllowed=y

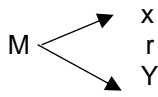
- Huanaco, J. (2017). *Niveles de inteligencia emocional en los docentes de la Institucion Educativa Parroquial San Martín de Porres Arequipa, 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional.  
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/5218>
- Huanca, C. (2019). *Clima laboral y estresores laborales de los docentes a tiempo completo de la Universidad ALAS Peruanas filial Cuzco 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autonoma de Ica]. Repositorio UAI.  
<http://repositorio.autonoma de Ica.edu.pe/handle/autonoma de Ica/884>
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruccion of Working Life*. USA: Basic Books.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Estrategias de Afrontamiento*. Nueva York.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona :  
.Martínez Roca.
- Lopategui, E. (2000). *Estrés: concepto, causas y control* . Obtenido de  
<http://www.saludmed.com/Documentos/Estres.html>
- Martínez, G. (2021). *Relación entre inteligencia emocional y liderazgo en docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana* [Tesis Posgrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9559/Relacion\\_MartinezAsmad\\_Giovanini.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9559/Relacion_MartinezAsmad_Giovanini.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory (Investigación manual)*.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1997). *Inventario Burnout de Maslach*. Madrid :  
Publicaciones de Psicología Aplicada.
- Mendoza, C. (2019). *La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Escuela Profesional de Arte de la UNA-Puno 2019-I* [Tesis posgrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14504>
- Montenegro, J. y Azocar, E. (2021). *Estrés laboral y satisfacción marital en docentes de instituciones educativas en la ciudad de Arequipa*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Catolica Santa María]. Obtenido de  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2860153>
- Oblitas, L. (2010). *Psicología de la Salud y Calidad de Vida*. Cengage Learning  
3° ed.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Salud mental en emergencia  
<https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-emergencies>

- Palmero, F. y Mestre, J. (2004). *Procesos psicológicos básicos*. Madrid: McGraw-Hill.
- Papalia, D., Olds, S. y Feldman, R. (2005). *Psicología del desarrollo* (9° ed.). (L. Pineda, & J. Núñez, Trads.) México: McGraw-Hill.
- Parales, C. y Vizcaíno, M. (2007). Las relaciones entre actitudes y representaciones sociales: elementos para una integración conceptual. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 39(2), 351- 361. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80539210.pdf>
- Pilares, N. (2015). *Inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas estatales, del nivel secundario, del distrito de Abancay 2014* [Tesis Posgrado, Universidad Nacional Enrique Guzman y Valle]. Repositorio Institucional <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/273/TD%201527%20P1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, G. (2019). *Factores relacionados al estrés laboral en trabajadores del Instituto Superior Pedagógico de Arequipa 2019*. [Tesis Posgrado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10257>
- Real Academia Española (2020). Inteligencia. *En Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/inteligencia>
- Ryback, D. (1998). *EQ Trabaje con su inteligencia emocional*. Edaf, S.L.
- Salovey, P. y Mayer, J. (1990). La inteligencia emocional, la cognición y la personalidad. *Revista de Psicología*, 397- 422.
- Salovey, P. y Mayer, J. (2009). *Psicología social*. Madrid: Pearson.
- Selye, H. (1936). Un síndrome producido por diversos agentes. *Revista de Neuropsiquiatría y Neurociencias clínicas*.
- Shapiro, L. (1997). *Inteligencia emocional*. México: Vergara S.A.
- Sommerfeldt, T. (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de Educación Básica Escolar durante la pandemia Covid-19* [Tesis inédita, Universidad Autónoma de Encarnación]. Obtenido de <https://www.unae.edu.py/ojs/index.php/saetauniversitaria/issue/view/37>
- Stavroula, L., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). *La organización del Trabajo y el estrés. Estrategias Sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Serie de protección de la salud de los trabajadores N° 3. Obtenido de <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Thayer, R. E. (1996). *The origin of Everyday Moods: Managing Energy, Tension and Stress*. New York, NY: Oxford University Press.

- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Barón (ICE) en una muestra de Lima Metropolitana. *persona(4)*, 129-160. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>
- Valdivia Bolivar, S. E. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente con jornada completa I. E. Jorge Basadre Grhomann , Arequipa,2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional San Agustín]. Repositorio <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9711>
- Vargas, K. (2019). *Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2989/Kenyi\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2989/Kenyi_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Weisinger, H. (1998). *La inteligencia emocional en el trabajo*. (S. J. Vergara)
- Zúñiga, S. y Pizarro, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público Regional Chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-07642018000100171&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642018000100171&lng=es&nrm=iso)

## **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de consistencia

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>					
<b>TÍTULO:</b> Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia Arequipa, 2021.					
<b>ESTUDIANTE:</b> Sully Elizabeth Silloca Medina					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa 2021?	Determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa 2021	Existe relación significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa 2021	Inteligencia emocional	<b>Dimensión 1:</b> Intrapersonal  <b>Dimensión 2:</b> Interpersonal  <b>Dimensión 3:</b> Adaptabilidad  <b>Dimensión 4:</b> Manejo de estrés  <b>Dimensión 5:</b> Estado de ánimo general	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo de investigación:</b> Básica  <b>Nivel de estudio:</b> Descriptivo Correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal  <b>Esquema</b>  <pre>                     graph LR                         M --&gt; X                         M --&gt; r                         M --&gt; Y                     </pre>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
<b>Problema Específico 1:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión intrapersonal de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia?	<b>Objetivo Específico 1:</b> Identificar la relación entre la dimensión intrapersonal de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia.	<b>Hipótesis Específica 1:</b> Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y estrés laboral en docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia, Arequipa 2021			
<b>Donde:</b> <b>M:</b> muestra de estudio <b>X:</b> variable I.E. <b>Y:</b> variable E.L. <b>r:</b> relación					

<p><b>Problema Específico 2:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión interpersonal de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia?</p>	<p><b>Objetivo Específico 2:</b> Identificar la relación entre la dimensión interpersonal de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia.</p>	<p><b>Hipótesis Específica 2:</b> Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y estrés laboral en docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia, Arequipa 2021.</p>			<p><b>Población</b> Conformado por 40 docentes entre mujeres y varones del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia.</p> <p><b>Muestra</b> No aplica, se trabajó con la totalidad de participantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia.</p>
<p><b>Problema Específico 3:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión adaptabilidad de inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia?</p>	<p><b>Objetivo Específico 3:</b> Identificar la relación entre la dimensión adaptabilidad de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia.</p>	<p><b>Hipótesis Específica 3:</b> Existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y estrés laboral en docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia, Arequipa 2021.</p>			
<p><b>Problema Específico 4</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión manejo de estrés de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia?</p>	<p><b>Objetivo Específico 4:</b> Identificar la relación entre la dimensión manejo de estrés de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia.</p>	<p><b>Hipótesis Específica 4:</b> Existe relación significativa entre la dimensión manejo de estrés y estrés laboral en docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia, Arequipa 2021.</p>	<p><b>Estrés laboral</b></p>	<p><b>Dimensión 1:</b> Cansancio emocional</p> <p><b>Dimensión 2:</b> Despersonalización</p> <p><b>Dimensión 3:</b> Autorrealización personal</p>	<p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de información</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionarios</p> <p><b>Variable 1</b> Inteligencia emocional</p> <p>EQ-I BARON EMOTIONAL QUOTIENT INVENTORY</p>
<p><b>Problema Específico 5</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión estado de ánimo</p>	<p><b>Objetivo Específico 5:</b> Identificar la relación entre la dimensión estado de ánimo</p>	<p><b>Hipótesis Específica 5:</b> Existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo</p>			

general de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia?	general de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia	general y estrés laboral en docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia, Arequipa 2021.			Cuestionario de estrés laboral en docentes <b>Técnica de análisis de datos</b> Software SPSS
--	---	---	--	--	--



## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### INVENTARIO EMOCIONAL DE BARON

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

Hay cinco respuestas por cada frase:

1. Nunca es mi caso
2. Pocas veces es mi caso
3. A veces es mi caso
4. Muchas veces es mi caso
5. Siempre es mi caso

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas (1al 5) la que sea más apropiada para ti. Marca con X la respuesta que escogiste según sea tu caso.

N°	ÍTEMS	Nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Siempre es mi caso
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso	1	2	3	4	5
2	Es difícil para mí disfrutar de la vida	1	2	3	4	5
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer	1	2	3	4	5
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables	1	2	3	4	5
5	Me agradan las personas que conozco	1	2	3	4	5
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida	1	2	3	4	5
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	1	2	3	4	5
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)	1	2	3	4	5
9	Reconozco con facilidad mis emociones	1	2	3	4	5
10	Soy incapaz de demostrar afecto	1	2	3	4	5
11	Me siento seguro de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones	1	2	3	4	5
12	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza	1	2	3	4	5
13	Tengo problema para controlarme cuando me enojo	1	2	3	4	5
14	Me resulta difícil comenzar nuevas cosas	1	2	3	4	5
15	Cuando enfrento una situación difícil, me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella	1	2	3	4	5
16	Me gusta ayudar a la gente	1	2	3	4	5

17	Me es difícil sonreír	1	2	3	4	5
18	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás	1	2	3	4	5
19	Cuando trabajo con otro tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías	1	2	3	4	5
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	1	2	3	4	5
21	Realmente no sé para que soy bueno(a)	1	2	3	4	5
22	No soy capaz de expresar mis ideas	1	2	3	4	5
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás	1	2	3	4	5
24	No tengo confianza en mí mismo(a)	1	2	3	4	5
25	Creo que he perdido la cabeza	1	2	3	4	5
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago	1	2	3	4	5
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme	1	2	3	4	5
28	En general, me resulta difícil adaptarme	1	2	3	4	5
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo	1	2	3	4	5
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen	1	2	3	4	5
31	Soy una persona bastante alegre y optimista	1	2	3	4	5
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mi	1	2	3	4	5
33	Puedo manejar situaciones de estrés , sin ponerme demasiado nervioso(a)	1	2	3	4	5
34	Pienso bien de las personas	1	2	3	4	5
35	Me es difícil entender como me siento	1	2	3	4	5
36	He logrado muy poco en lo últimos años	1	2	3	4	5
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir	1	2	3	4	5
38	He sentido experiencias extrañas que no puedo explicar	1	2	3	4	5
39	Me resulta fácil hacer amigos(as)	1	2	3	4	5
40	Me tengo mucho respeto	1	2	3	4	5
41	Hago cosas muy raras	1	2	3	4	5
42	Soy impulsivo(a) y eso me trae problemas	1	2	3	4	5
43	Me resulta difícil cambiar de opinión	1	2	3	4	5
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas	1	2	3	4	5
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar	1	2	3	4	5
46	A la gente le resulta difícil confiar en mi	1	2	3	4	5
47	Estoy contento(a) con mi vida	1	2	3	4	5
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a)	1	2	3	4	5
49	No puedo soportar el estrés	1	2	3	4	5
50	En mi vida no hago nada malo	1	2	3	4	5
51	No disfruto lo que hago	1	2	3	4	5
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos	1	2	3	4	5

53	La gente no comprende mi manera de pensar	1	2	3	4	5
54	Generalmente espero lo mejor	1	2	3	4	5
55	Mis amigos me confían sus intimidades	1	2	3	4	5
56	No me siento bien conmigo mismo(a)	1	2	3	4	5
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven	1	2	3	4	5
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto	1	2	3	4	5
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	1	2	3	4	5
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considere mejor	1	2	3	4	5
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres , aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento	1	2	3	4	5
62	Soy una persona divertida	1	2	3	4	5
63	Soy consciente de cómo me siento	1	2	3	4	5
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad	1	2	3	4	5
65	Nada me perturba	1	2	3	4	5
66	No me entusiasma mucho mis interés	1	2	3	4	5
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo	1	2	3	4	5
68	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor	1	2	3	4	5
69	Me es difícil llevarme con los demás	1	2	3	4	5
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy	1	2	3	4	5
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo	1	2	3	4	5
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás	1	2	3	4	5
73	Soy impaciente	1	2	3	4	5
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres	1	2	3	4	5
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema	1	2	3	4	5
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias , lo haría en determinadas situaciones	1	2	3	4	5
77	Me deprimó	1	2	3	4	5
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles	1	2	3	4	5
79	Nunca he mentado	1	2	3	4	5
80	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles	1	2	3	4	5
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten	1	2	3	4	5
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo	1	2	3	4	5
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías	1	2	3	4	5
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho , tanto para mí como para mis amigos	1	2	3	4	5
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy	1	2	3	4	5
86	Tengo reacciones fuertes , intensas que son difíciles de controlar	1	2	3	4	5

87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana	1	2	3	4	5
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a)	1	2	3	4	5
89	Para poder resolver una situación que se presenta , analizo todas las posibilidades existentes	1	2	3	4	5
90	Soy capaz de respetar a los demás	1	2	3	4	5
91	No estoy contento(a) con mi vida	1	2	3	4	5
92	Prefiero seguir, a otros a ser líder	1	2	3	4	5
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida	1	2	3	4	5
94	Nunca he violado la ley	1	2	3	4	5
95	Disfruto de las cosas que me interesan	1	2	3	4	5
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso	1	2	3	4	5
97	Tiendo a exagerar	1	2	3	4	5
98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas	1	2	3	4	5
99	Mantengo buenas relaciones con los demás	1	2	3	4	5
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo	1	2	3	4	5
101	Soy una persona muy extraña	1	2	3	4	5
102	Soy impulsivo(a)	1	2	3	4	5
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres	1	2	3	4	5
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadana(a) que respeta la ley	1	2	3	4	5
105	Disfruto mis vacaciones y los fines de semana	1	2	3	4	5
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas	1	2	3	4	5
107	Tengo tendencia a depender de otros	1	2	3	4	5
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles	1	2	3	4	5
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo he hecho hasta ahora	1	2	3	4	5
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten	1	2	3	4	5
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza	1	2	3	4	5
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad	1	2	3	4	5
113	Los demás opinan que soy una persona sociable	1	2	3	4	5
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo	1	2	3	4	5
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender	1	2	3	4	5
116	Me es difícil describir que siento	1	2	3	4	5
117	Tengo mal carácter	1	2	3	4	5
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema	1	2	3	4	5
119	Me es difícil ver sufrir a la gente	1	2	3	4	5
120	Me gusta divertirme	1	2	3	4	5

<b>121</b>	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan	1	2	3	4	5
<b>122</b>	Me pongo ansioso(a)	1	2	3	4	5
<b>123</b>	No tengo días malos	1	2	3	4	5
<b>124</b>	Intento no herir los sentimientos de los demás	1	2	3	4	5
<b>125</b>	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida	1	2	3	4	5
<b>126</b>	Me es difícil hacer valer mis derechos	1	2	3	4	5
<b>127</b>	Me es difícil ser realista	1	2	3	4	5
<b>128</b>	No tengo relación con mis amistades	1	2	3	4	5
<b>129</b>	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a)	1	2	3	4	5
<b>130</b>	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente	1	2	3	4	5
<b>131</b>	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente	1	2	3	4	5
<b>132</b>	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar	1	2	3	4	5
<b>133</b>	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores	1	2	3	4	5

## CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES

A continuación se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando (0al 6) con un aspa (x) sobre la respuesta con la que más se identifique

Hay 6 respuestas por cada frase

0. Nunca
1. Alguna vez al año o menos
2. Una vez al mes o menos
3. Algunas veces al mes
4. Una vez por semana
5. Algunas veces por semana
6. Todos los días

N°	ÍTEMS	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	0	1	2	3	4	5	6
2	Al final de la jornada de trabajo me siento cansado	0	1	2	3	4	5	6
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que trabajar	0	1	2	3	4	5	6
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia	0	1	2	3	4	5	6
6	Trabajar con alumnos todos los días me causa tensión	0	1	2	3	4	5	6
7	Me enfrento muy bien a los problemas que me presentan mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
8	Me siento agotado por el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	0	1	2	3	4	5	6
10	Creo que me comporto más insensible con la gente desde que realizo este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12	Me encuentro con mucha vitalidad	0	1	2	3	4	5	6

13	Me siento frustrado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	0	1	2	3	4	5	6
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a los alumnos que tengo a mi cargo	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés	0	1	2	3	4	5	6
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
20	Siento que he llegado al límite de mis posibilidades en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
21	Trato de forma adecuada y calmada los conflictos emocionales en el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

## Anexo 3: Ficha de validación de instrumento

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia Arequipa, 2021.

Nombre del Experto: Zulay Magali Quispe Sarmento

#### 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	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser Investigado	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la Investigación	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema Investigado	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e ifdicadores	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la Investigación	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	✓	

#### III. OBSERVACIONES GENERALES

TALENTO CENTER S.R.L.  
  
 Zulay Magali Quispe Sarmento  
 PSICOLOGA  
 C.P.S. 12488

Nombre: Zulay Magali Quispe Sarmento  
 N° DNI: 40779175



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia Arequipa, 2021.

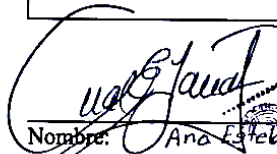
Nombre del Experto: Ana Estela Yana Fernández

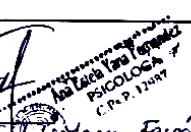
### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

ninguno

  
Nombre: Ana Estela Yana Fernández  
Nº DNI: 29569664



## Anexo 4: Carta de presentación de la Universidad



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
**DE ICA**

### CARTA DE PRESENTACIÓN

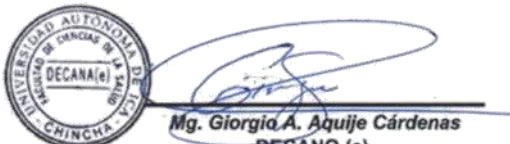
El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, SILLOCA MEDINA, SULLY ELIZABETH, identificada con DNI 40464168 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRES LABORAL EN DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO “CAYETANO HEREDIA” AREQUIPA, 2021”**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a la interesada en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 21 de diciembre del 2021



Mg. Giorgio A. Aquije Cárdenas  
DECANO (e)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

---

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 [www.autonomadeica.edu.pe](http://www.autonomadeica.edu.pe)

## Anexo 5: Constancia de autorización para aplicación del instrumento



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
TECNOLÓGICO PRIVADO  
"CAYETANO HEREDIA S.R.L."  
R.D. N° 496-2006-ED

PROMOTORA DE  
SERVICIOS EDUCATIVOS  
**ERVAL**



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

### CONSTANCIA

El que suscribe Director General del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Cayetano Heredia" S.R.L. de la ciudad de Arequipa.

#### HACE CONSTAR:

Que la Srta. SILLOCA MEDINA, SULLY ELIZABETH DNI:40464168 Bachiller en Psicología Humana de la Universidad Autónoma de Ica, se le autoriza aplicar los Instrumentos de Investigación al Personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Cayetano Heredia" S.R.L. de la ciudad de Arequipa, de acuerdo a la solicitud, Carta de Presentación y al Oficio N° 566-2021-UAI-FCS. A partir del 27 de Diciembre del 2021.

Arequipa, 15 de Enero del 2022



Mgtr. Abdon Palo Paredes  
I.E.S.T.P. "CAYETANO HEREDIA" S.R.L.  
DIRECTOR GENERAL

N° 103020

SEDE PRINCIPAL: Victor Lira N° 407 ☎ 054-212016 AREQUIPA - PERU

## Anexo 6: Consentimiento informado



# INTELIGENCIA EMOCIONAL A TRAVÉS DEL INVENTARIO DE BARON (I-CE)

\* Obligatorio

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación tiene por título **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DEL I.E.S.T.P. "CAYETANO HEREDIA" AREQUIPA, 2021**. Responsable Bachiller en Psicología Humana Sully Silloca Medina, egresada del programa académico de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica. La investigación tiene por objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de la institución.

Se garantiza que el manejo de la información obtenida en la presente investigación respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes.

Si usted tuviera alguna consulta, por favor comuníquese con el siguiente correo electrónico: [SillocaMedinaSully@outlook.com](mailto:SillocaMedinaSully@outlook.com)

1. Yo en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información proporcionada por la responsable y habiéndome informado el propósito de la investigación.

\*

Acepto

No acepto

## Anexo 7: Base de datos

Analisis (S:\sav [Conjunto de datos]) - PASW Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	2	Coefficiente de i...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	2	Componente Int...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	2	Componente Int...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	2	Componente de...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	2	Componente de...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	2	Componente de...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	2	Coefficiente de i...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	2	Componente Int...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	2	Componente Int...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	2	Componente de...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	2	Componente de...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	2	Componente de...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	2	Estrés laboral	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	2	Agotamiento E...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	2	Despersonaliza...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	2	Realización Per...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	2	Estrés laboral	{1,00, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	2	Agotamiento E...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	2	Despersonaliza...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	2	Realización Per...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Edad	Numérico	8	2	Edad	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
22	Sexo	Numérico	8	2	Sexo	{1,00, Homb...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	estado_civil	Numérico	8	2	Estado Civil	{1,00, Solter...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24											
25											

Vista de datos Vista de variables

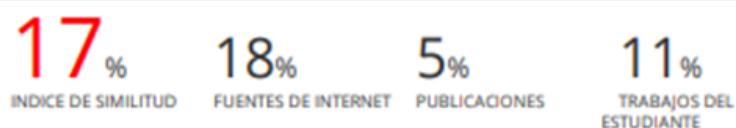
Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda												
17 : VAR00013 ,0												
	008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019
1	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	31,00	19,00	,0	36,00	Medio	Alto	Bajo
2	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	33,00	16,00	2,00	33,00	Medio	Medio	Medio
3	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio	18,00	14,00	,0	44,00	Bajo	Medio	Bajo
4	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	44,00	15,00	8,00	27,00	Alto	Medio	Alto
5	Bajo	Bajo	Medio	Alto	Bajo	28,00	14,00	7,00	41,00	Medio	Medio	Alto
6	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio	14,00	3,00	6,00	43,00	Bajo	Bajo	Alto
7	Medio	Bajo	Alto	Alto	Alto	30,00	22,00	1,00	41,00	Medio	Alto	Medio
8	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	38,00	11,00	3,00	24,00	Alto	Bajo	Alto
9	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	50,00	26,00	7,00	31,00	Alto	Alto	Alto
10	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	32,00	27,00	,0	43,00	Medio	Alto	Bajo
11	Alto	Alto	Medio	Medio	Bajo	36,00	10,00	,0	22,00	Medio	Bajo	Bajo
12	Bajo	Medio	Medio	Alto	Medio	36,00	12,00	7,00	31,00	Medio	Medio	Alto
13	Medio	Alto	Medio	Bajo	Medio	28,00	18,00	4,00	42,00	Medio	Medio	Alto
14	Medio	Alto	Bajo	Bajo	Medio	31,00	10,00	,0	27,00	Medio	Bajo	Bajo
15	Bajo	Bajo	Alto	Medio	Alto	21,00	15,00	2,00	44,00	Bajo	Medio	Medio
16	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	25,00	22,00	1,00	46,00	Medio	Alto	Medio
17	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	,0	,0	,0	48,00	Bajo	Bajo	Bajo
18	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	52,00	8,00	6,00	10,00	Alto	Bajo	Alto
19	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	55,00	33,00	,0	26,00	Alto	Alto	Bajo
20	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	37,00	19,00	6,00	36,00	Alto	Alto	Alto
21	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	22,00	9,00	,0	35,00	Bajo	Bajo	Bajo
22	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	16,00	11,00	1,00	44,00	Bajo	Bajo	Medio
23	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Medio	17,00	11,00	3,00	45,00	Bajo	Bajo	Alto

Vista de datos Vista de variables

## Anexo 8: Informe de Turnitin al 28% de similitud

Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del  
Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano  
Heredia, Arequipa - 2021

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.autonmadeica.edu.pe">repositorio.autonmadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://www.ti.autonmadeica.edu.pe">www.ti.autonmadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	1%
10	autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
12	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas     
  Apagado     
  Excluir coincidencias < 1%  
 Excluir bibliografía     
  Activo