



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 DE LA I.E.P. SIR ALEXANDER FLEMING AREQUIPA
– 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Emily Pilar Berrocal López

Heidy Luz Angel Farfan Montesinos

Tesis desarrollada para optar el Título de
Licenciada en Psicología

Docente asesor:

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Código Orcid N° 0000-0001-5734-6764

Chincha, Ica, 2021

Asesor

DRA. OBANDO PERALTA, ENA CECILIA

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo Gonzáles Zavaleta
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Elio Javier Huamán Flores

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación principalmente a Dios, quien ha sido mi guía y ha dirigido mi camino hacia concretar uno de mis sueños, a mis padres adorados Luz y Arnulfo que con su amor incondicional me apoyaron y siempre confiaron en mí, a mi querido esposo Stefano quien me acompañó y alentó durante todo este proceso y a mi pequeño hijo Fernando quien es mi fortaleza y mi motivación para seguir creciendo profesionalmente.

Dedico mi investigación en primer lugar, a Dios, quien me da la fortaleza para continuar con mis anhelos y sueños. A mis padres Gerald y Mary que son mi fortaleza, guía y quienes hicieron posible este sueño, a mi hermana Xiomara por acompañarme y darme ánimos para continuar, a mi compañera de investigación Heidy Farfan porque hizo posible el trabajo en equipo y a mi familia entera por el cariño y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento especial a Emily Berrocal, mi compañera de tesis por su entrega, paciencia, comprensión y apoyo durante todo el proceso de investigación y a los profesionales y especialistas que generosamente nos apoyaron.

Mi agradecimiento a todos los que participaron directa e indirectamente en el proceso de desarrollo de la presente investigación amigos, profesores y colegas ya que sin su ayuda esto no hubiera sido posible.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar si existe relación entre las variables de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021, la metodología de estudio empleada fue de tipo básico cuantitativo con un nivel correlacional no experimental de corte transversal, la población que se utilizó fue el total de docentes de la institución que corresponde a 30 participantes, el instrumento empleado para medir la variable de inteligencia emocional fue el Ice de Baron que es una encuesta tipo Likert de 133 ítems y 5 opciones de respuesta subdividida en 5 dimensiones que son la intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y ánimo en general, para la variable Estrés Laboral se utilizó el Cuestionario de Estrés Laboral en docentes de tipo Likert de 22 ítems y 7 opciones de respuesta, que fue validado para fines de este estudio. Los resultados obtenidos fueron que un 63,3% de la población presenta un nivel apto en inteligencia emocional y sus dimensiones, de los cuales el 44,9% en promedio presenta un nivel de estrés bajo y del 33,3% de la muestra que presenta un nivel de inteligencia emocional apto con supervisión tiene un 59,5% con niveles altos de estrés, en la prueba de Spearman que se utilizó se encontró un nivel de significancia de 0.003 y un coeficiente de correlación de $-0,528$ lo que nos lleva a la aceptación de la hipótesis propuesta y a la conclusión de que existe relación significativa e inversamente proporcional de las variables de inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de la institución.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Estrés Laboral, Docentes

ABSTRAC

The present research aims to determine if there is a relationship between the variables of emotional intelligence and work stress in teachers of the I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021, the study methodology used was of a quantitative basic type with a cross-sectional, non-experimental correlational level, the population used was the total number of teachers in the institution corresponding to 30 participants, the instrument used to measure the emotional intelligence variable was Baron's Ice which is a Likert-type survey of 133 items and 5 response options subdivided into 5 dimensions that are intrapersonal, interpersonal, adaptability, stress management and general mood, For the Work Stress variable, the Job Stress Questionnaire was used in Likert-type teachers of 22 items and 7 response options, which was validated for the purposes of this study. The results obtained were that 63.3% of the population has an adequate level of emotional intelligence and its dimensions, of which 44.9% on average have a low level of stress and 33,3% of the sample that presents a level of suitable emotional intelligence with supervision has 59.5% with high levels of stress, the Spearman test used found a significance level of 0.003 and a correlation coefficient of - 0,528 which leads us to the acceptance of the proposed hypothesis and to the conclusion that there is a significant and inversely proportional relationship between the variables of emotional intelligence and work stress in the teachers of the institution.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Stress, Teachers

INDICE GENERAL

| | |
|---|-----|
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| RESUMEN..... | v |
| PALABRAS CLAVE | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| INDICE GENERAL..... | vii |
| INDICE DE CUADROS | ix |
| INDICE DE FIGURAS..... | x |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 11 |
| II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 12 |
| 2.1. Descripción de la Realidad Problemática..... | 12 |
| 2.2. Formulación del Problema General..... | 14 |
| 2.3. Formulación de Problemas Especificos | 15 |
| 2.4. Justificación e Importancia | 15 |
| 2.5. Objetivo General | 16 |
| 2.6. Objetivos Especificos | 17 |
| 2.7. Alcances y limitaciones | 17 |
| III. MARCO TEÓRICO | 19 |
| 3.1. Antecedentes..... | 19 |
| 3.2. Bases teóricas | 25 |
| 3.3. Marco Conceptual..... | 35 |
| IV. ESTRATEGIA METODOLÓGICA..... | 37 |
| 4.1. Tipo y nivel de investigación | 37 |
| 4.2. Diseño de la investigación | 38 |
| 4.3. Hipótesis General | 38 |
| 4.4. Hipótesis Especificas | 39 |
| 4.5. Variables..... | 40 |
| 4.6. Operalización de Variables | 41 |
| 4.7. Población y Muestra | 43 |
| 4.8. Recolección de información | 43 |
| V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS..... | 48 |
| 5.1. Descripción de los resultados | 48 |
| 5.2. Análisis de los resultados..... | 70 |

| | |
|--|-----|
| VI. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES..... | 72 |
| 6.1. Conclusiones | 72 |
| 6.2. Recomendaciones | 73 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS | 74 |
| ANEXOS..... | 81 |
| Anexo 1: Matriz de Consistencia..... | 82 |
| Anexo 2: Cuestionario Ice de Baron..... | 86 |
| Anexo 3: Ficha de Autorización..... | 92 |
| Anexo 4: Cuestionario de Estrés Laboral en docentes..... | 93 |
| Anexo 5: Ficha de Validación..... | 97 |
| Anexo 6: Autorización de la Intitución Educativa..... | 99 |
| Anexo 7: Base de Datos | 100 |
| Anexo 8: Informe de Turnitin | 102 |

INDICE DE CUADROS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Estadísticas de fiabilidad | 47 |
| Tabla 2. Variable Inteligencia Emocional | 48 |
| Tabla 3. Variable Estrés Laboral | 49 |
| Tabla 4. Dimensión Intrapersonal de la Variable Inteligencia | 50 |
| Tabla 5. Dimensión Interpersonal de la Variable Inteligencia Emocional | 51 |
| Tabla 6. Dimensión Adaptabilidad de la Variable Inteligencia Emocional | 52 |
| Tabla 7. Dimensión de Manejo del Estrés de la Variable Inteligencia Emocional | 53 |
| Tabla 8. Dimensión de Animo en General de la Variable de Inteligencia Emocional | 54 |
| Tabla 9. Variable Inteligencia Emocional y Variable Estrés Laboral | 55 |
| Tabla 10. Dimensión Intrapersonal de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral | 57 |
| Tabla 11. Dimensión Interpersonal de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral | 58 |
| Tabla 12. Dimensión Adaptabilidad de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral | 59 |
| Tabla 13. Dimensión de Manejo del Estrés de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral | 61 |
| Tabla 14. Dimensión de Animo en General de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral | 62 |
| Tabla 15. Pruebas de normalidad | 63 |
| Tabla 16. Correlación Hipótesis General | 64 |
| Tabla 17. Correlación Hipótesis Especifica 1 | 65 |
| Tabla 18. Correlación Hipótesis Especifica 2 | 66 |
| Tabla 19. Correlación Hipótesis Especifica 3 | 67 |
| Tabla 20. Correlación Hipótesis Especifica 4 | 68 |
| Tabla 21. Correlación Hipótesis Especifica 5 | 69 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Variable Inteligencia Emocional | 49 |
| Figura 2. Variable Estrés Laboral..... | 50 |
| Figura 3. Dimensión Intrapersonal de la Variable Inteligencia Emocional | 51 |
| Figura 4. Dimensión Interpersonal de la Variable Inteligencia Emocional | 52 |
| Figura 5. Dimensión Adaptabilidad de la Variable Inteligencia Emocional | 53 |
| Figura 6. Dimensión de Manejo del Estrés de la Variable Inteligencia Emocional..... | 54 |
| Figura 7. Dimensión de Animo en General de la Variable de Inteligencia Emocional | 55 |
| Figura 8. Variable Inteligencia Emocional y Variable Estrés Laboral | 56 |
| Figura 9. Dimensión Intrapersonal de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral | 57 |
| Figura 10. Dimensión Interpersonal de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral | 58 |
| Figura 11. Dimensión Adaptabilidad de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral | 60 |
| Figura 12. Dimensión de Manejo del Estrés de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral | 61 |
| Figura 13. Dimensión de Animo en General de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral | 62 |

I. INTRODUCCIÓN

El sistema social y económico actual le ha dado mayor importancia al nivel cognitivo sobre la emocional, como respuesta a la carrera del poder en el monopolio comercial, es así que se ha dejado de lado por bastante tiempo esta inteligencia poniendo a segundo término el bienestar emocional de las personas, este cuadro se ve evidenciado en sobre manera con la aparición de la pandemia por Covid-19, reflejando la falta de empatía social, individualismo, deshumanización y poca habilidad de enfrentar situaciones de conflicto por parte de la población.

En el proceso de aprendizaje de un sistema educativo tradicional, forman parte los padres, alumnos, docentes y personal administrativo de la institución, siendo casi siempre el centro de atención los alumnos y sus problemas de aprendizaje, producto de la realidad psicosocial ya descrita y por el cambio radical de modalidad que se experimenta, es que se evidencia que los docentes han venido sufriendo cuadros de estrés laboral a los que no se le dieron la importancia debida en su momento y hoy se ve el incremento de casos agravados por el tiempo.

Esta investigación busca evaluar el nivel de inteligencia emocional y de estrés laboral en los docentes de la institución educativa, en el primer capítulo se encuentra una descripción del problema investigado y los objetivos que se busca alcanzar, en el segundo capítulo están las bases teóricas y estudios anteriores que servirán de apoyo para esta investigación, en el último capítulo se considera la metodología de la investigación que se utilizara junto con las hipótesis que se busca comprobar.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de la Realidad Problemática

Según Salovey y Mayer (1993) citado por Fernández y Extremera (2005) la inteligencia emocional fue considerada en un principio como una parte de la inteligencia social que involucra el manejo de las emociones propias, así como también la de las demás personas. Por otro lado, Baron (1997) citado por la Ugarriza (2003) la define como un grupo de habilidades a nivel emocional involucrando las áreas personales y sociales que influyen en la capacidad de adaptación según el entorno, además Goleman (1995) en su libro de "Inteligencia Emocional" indica que implica el estudio de impulsos, la confianza y seguridad, iniciativa, entusiasmo, perseverancia, empatía y agilidad mental. Concordando los tres en que una adecuada inteligencia emocional es directamente proporcional con el sentido de bienestar y la salud mental.

Orlandini (1996), indica que el estrés se entiende como una respuesta adaptativa en consecuencia a un estímulo externo requiriendo una respuesta física y psicológica. Houtman, Jettinghoff y Cedillo (2008) indica que el estrés laboral es una reacción ante situaciones de sobre exigencia o falta de capacidades, propiciando la aparición de sentimientos de tensión, impotencia y frustración. Identifica como las causas la mala organización laboral, deficiente cultura institucional, características del puesto, horarios, volumen y ritmo de trabajo inadecuado, además del miedo a ser despedido.

En México, Aguilar, Gil, Pinto, Quijada y Zúñiga (2014), concluye en su investigación que, con la inteligencia emocional elevada, menor son los niveles de estrés en el ámbito laboral, ayuda también a un eficaz manejo de emociones ante situaciones frustrantes o estresantes. Sommerfeldt (2020) con la investigación de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación básica en Paraguay, concluye que los niveles de inteligencia emocional y de estrés laboral, varían según el género y la edad,

presentando un incremento en los valores de estrés a medida que las puntuaciones de inteligencia emocional decrecen. Además, en Chile, Zuniga y Pizarro (2018) indican mayor afectación en docentes del sector público ya que a comparación del sector privado, lidian con mayor cantidad de alumnado, la desmotivación de los estudiantes, el desinterés de los padres y la baja calidad de materiales, teniendo como resultado bajos niveles en el Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE).

El Instituto de Integración (Perú) en el 2015, señaló, que se derivó un 0.6% del presupuesto total de salud para salud mental siendo una cantidad bastante menor en comparación del nivel mundial y americano con cifras del 2.8% y 1.5% además identificó como principales fuentes de estrés las dificultades económicas con un 64%, responsabilidad en el centro de trabajo con un 33% e inestabilidad laboral con un 31%.

En Apurímac, Pilares (2015) indica que los docentes se adaptan continuamente al sistema educativo y sus demandas, sometiendo al docente a un estrés negativo, propiciando que se muestren irritables e intolerantes con carencias en su inteligencia emocional. Contreras y Dextre (2016), concluyeron que se evidencia una relación inversa y reciproca en la dimensión intrapersonal y el estrés laboral en los docentes de las universidades de Huancayo, quiere decir que aquellos que tienen un nivel medio o alto de inteligencia emocional tienden a afrontar mejor las situaciones que generan estrés y está a su vez no determina la calidad interpersonal de los docentes. Huamani (2018) en su evaluación de docentes en Ica, encontró que de un 100%, el 42% muestra nivel de inteligencia intrapersonal aceptables, un 34% de niveles intermedios evidenciando poco control emocional y un 24% de carencia total, evidenciando una realidad alarmante de la educación nacional.

El 2020 fue escenario de la pandemia de Covid 2019, provocando una crisis en diversos sectores y llevando a la población mundial a guardar cuarentena por largos meses. El sector educativo también sufrió estragos ya que cambió drásticamente de modalidad de estudios, del presencial al virtual, obligando a los docentes a poner en prueba su inventiva, para crear

nuevas estrategias que ayuden y motiven a los estudiantes sin perder el nivel educativo. La salud mental de la comunidad educativa también se ve comprometida, ya sea por sobrecarga laboral, dinámica familiar inadecuada, estrés por permanecer en cuarentena más de medio año, sobrecarga informativa, miedo al contagio de Covid 19, enfermedades ergonómicas, entre otros, haciendo a los docentes propensos a sufrir trastornos de la salud mental como la depresión, ansiedad crónica, síndrome de burnout, trastornos de sueño, entre otros, que provocaría un declive en el nivel académico de la institución, siendo afectados también los alumnos, quienes dependen del equilibrio emocional de los profesores.

La I.E.P. Sir Alexander Fleming de Arequipa enfrentó de la mejor manera posible estas situaciones descritas, utilizando estrategias como brindar capacitación continua a sus docentes, aumentar considerablemente el número del equipo de psicología para cubrir con la demanda de la comunidad educativa, tratando de reducir al mínimo los errores y dificultades posibles en la enseñanza virtual. En consecuencia a la realidad psicosocial este estudio propone realizar la evaluación sobre inteligencia emocional y el estrés de los docentes, para poder identificar los niveles y dimensiones que están dentro y fuera de la normalidad de ambas variables, de esta manera se podrá realizar una descripción más precisa sobre la situación emocional actual de los docentes, esta información podrá servir de base para futuras investigaciones e intervenciones individualizadas y especializadas para ayudar al personal docente de la institución.

2.2. Formulación del Problema General

¿Existe relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa 2021?

2.3. Formulación de Problemas Específicos

¿Existe relación entre la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa 2021?

¿Existe relación entre la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa 2021?

¿Existe relación entre la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa 2021?

¿Existe relación entre la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa 2021?

¿Existe relación entre la dimensión estado de ánimo variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa 2021?

2.4. Justificación e Importancia

2.4.1. Justificación

Este proyecto comienza con el interés de encontrar la existencia de una relación entre nuestras variables, ya que el contexto psicosocial actual generó grandes cambios en el sector educativo que es donde se realiza el estudio de este proyecto, por sus cambios inesperados, la pandemia por Covid 19 causó que todo este sector se maneje de manera virtual, pasando de clases presenciales a clases en línea, poniendo a prueba la capacidad de adaptación y resolución de problemas de los docentes en un corto tiempo.

La importancia de esta investigación nace por la necesidad de estudiar el estado de la salud mental de los docentes de la institución educativa a través del nivel de inteligencia emocional, para este fin se utilizara la teoría propuesta por Baron como apoyo del entendimiento de la inteligencia emocional, ya que está compuesta por dimensiones que ayuden al entendimiento del mundo externo y del propio, la facilidad de adaptarnos al medio, el manejo de estrés que se pueda presentar y el manejo adecuado de los estados de ánimo. Además, en este estudio se podrá identificar si los docentes están pasando por un proceso de estrés laboral o en qué nivel se encuentran, producto de la situación psicosocial ya descrita y en qué grado están siendo afectados por este, para esta variable se utilizará de apoyo a la autora Christina Maslach y su cuestionario MBI, que ayudará a determinar lo ya descrito.

2.4.2. Importancia

Esta investigación es relevante ya que nos brinda un pequeño panorama sobre la situación emocional actual de los docentes de instituciones privadas de la ciudad de Arequipa, además le servirá a la institución como base de futuras investigaciones, para la realización de programas y talleres de intervención que ayudará a mejorar el estado emocional en general de los docentes que sumará al estado óptimo de la institución, a su vez, brindará una mejor comprensión e información sobre las variables trabajadas en los docentes ya que se cuenta con el completo apoyo de la institución educativa.

2.5. Objetivo General

Determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

2.6. Objetivos Específicos

Identificar si existe relación entre la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

Identificar si existe relación entre la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

Identificar si existe relación entre la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

Identificar si existe relación entre la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

Identificar si existe relación entre la dimensión estado de ánimo variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

Este estudio pretende determinar si existe relación entre las variables de inteligencia emocional y estrés laboral, trabajando con los docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming, ya que el contexto de la cuarentena establecida por el estado de emergencia sanitaria por la pandemia de Covid-19 ha provocado deterioro emocional en el sector educativo, siendo un aporte que servirá de base informativa para futuras investigaciones.

2.7.2. Limitaciones

Esta investigación tuvo dos limitaciones puntuales, la primera es la poca colaboración de los docentes de la institución educativa durante el proceso de recolección de datos, donde se involucra su poco tiempo disponible para las evaluaciones y la segunda es el control que se vio disminuido durante la evaluación ya que se realizó de manera virtual y de forma colectiva por las características de la realidad socio cultural.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Internacionales

Sommerfeldt (2020) realizó la investigación en Paraguay en la ciudad de Encarnación dentro de la Universidad Nacional de Itapúa, donde enfrenta las variables de inteligencia emocional y estrés, siendo su objetivo determinar su nivel de aparición de ambas variables en docentes en tiempos de pandemia, trabajando con un tipo de investigación no experimental, descriptivo, con un enfoque mixto de corte transversal y con el diseño de triangulación concurrente. Utiliza una población de 12 profesores de educación básica, dividido equitativamente entre hombre y mujeres. La evaluación se realizó con el inventario de inteligencia emocional Bar-On en su edición española, que mide varias habilidades y competencias de la inteligencia emocional y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) en su adaptación española, que mide la incidencia del Síndrome de Burnout, ambos aplicados de manera virtual con la herramienta de Google Drive. Teniendo como resultado que la mayor parte de docentes obtuvieron un nivel adecuado de inteligencia emocional, además el sexo masculino registró mejor situación emocional y el sexo femenino resultó con mayores niveles de estrés, concluyendo que mientras más altos son los niveles de inteligencia emocional, más bajos son los niveles de estrés laboral en docentes. Este estudio aportó a la presente investigación para brindarle una idea más clara de la situación emocional de los docentes dentro de la pandemia por Covid 19 y su respuesta ante el estrés que esto conlleva.

Castro, Perilla y Santiago (2018) realizaron su estudio en Colombia en la ciudad de Villavicencio – Meta, estudiaron la inteligencia emocional y el síndrome de Burnout, cuyo objetivo fue determinar la relación con los docentes universitarios, realizada en la Universidad Santo Tomás. Se

utilizo el diseño no experimental de corte transversal de tipo descriptivo correlacional, con una población de 49 docentes universitarios contratados en jornada completa. Los instrumentos empleados fueron el MBI -Maslach Burnout Inventory y el Cuestionario sobre Inteligencia Emocional validados en la Universidad de la Sabana, los resultados determinaron que los docentes de la muestra poseen una inteligencia emocional aceptable, entre alto y medio, por consiguiente, la conclusión fue que no existe relación significativa entre las variables estudiadas. El aporte que brindo a esta investigación es informarnos sobre el síndrome de Burnout y su poca aparición en los docentes miembros de una institución educativa ya que el nivel de inteligencia emocional de los docentes es aceptable.

Gonzales (2017) realizó sus estudios en Venezuela en la ciudad de Carabobo dentro de la Universidad de Carabobo, con el objetivo general de analizar la inteligencia emocional y su incidencia con los niveles de desempeño de docente de la universidad estudiada, utilizaron la investigación cuantitativa de tipo descriptiva con un diseño no experimental de campo, con una población de 571 estudiantes, el tipo de muestreo fue no probabilístico intencional de donde se seleccionó 30 alumnos de ambas secciones de la asignatura cultura de calidad, el instrumento empleado fue una escala tipo Likert validada por juicio de expertos. Se obtuvo como resultados que en el nivel de las variables estudiadas es aceptada por un 68.2% de los estudiantes, pero existen dos variables donde los docentes tiene una notable carencia de manejo siendo el auto dominio y manejo de conflictos, concluyendo que la eficaz Inteligencia Emocional repercute positivamente en el desempeño docente reflejándose en la satisfacción por parte de los estudiantes con excepción de ciertas debilidades. Esta investigación aporta a este estudio en el entendimiento del nivel emocional de los docentes y la evidencia de que, a pesar de obtener puntajes altos, no todas las dimensiones están en un nivel adecuado.

Zuniga y Pizarro (2018) su investigación se realizó Chile ciudad de Coquimbo en la Universidad Católica del Norte, donde se pretendía medir el estrés laboral en Docentes de una de sus instituciones, teniendo como

objetivo identificar síndrome de Burnout en los docentes de la institución pública de enseñanza técnica de Coquimbo, el tipo de investigación utilizada fue descriptiva, la muestra estuvo conformada por 49 personas entre ellas 45 docentes y 4 directivos, el instrumento utilizado fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Como resultado se encontró que los docentes tienen niveles medio bajos y bajos con respecto al síndrome de Burnout, siendo la variable de agotamiento emocional el único con niveles altos, concluyendo que el nivel del síndrome no repercute en los docentes y su edad no influye en los resultados. El aporte que brindo a esta investigación es ayudar a identificar la existencia de estrés en los docentes con niveles aceptados sin llegar a niveles altos que por ende sería un indicio de existencia del síndrome de Burnout.

3.1.2. Nacionales

Contreras y Dextre (2016) Perú en la ciudad de Huancayo, realizaron una investigación dentro de la Universidad Continental sobre la inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del lugar, con el objetivo de identificar la relación entre las variables en docentes universitarios, el tipo de la investigación que se utilizó fue cuantitativo de tipo aplicada con diseño descriptivo correlacional, la población fue de 1311 docentes de una universidad pública y una privada, tomando para la muestra un total de 297, respecto a los instrumentos empleados para inteligencia emocional y estrés laboral fueron el cuestionario de Baron y el Test de Estrés Laboral Docente respectivamente. Resultó que 232 docentes manejan una alta inteligencia emocional y 24 docentes tienen niveles bajo, respecto al estrés laboral 213 docentes cuentan con buena capacidad para el manejo de estrés y 84 posee una tendencia al estrés laboral, concluyendo que existe relación inversamente proporcional entre las variables estudiadas, ya que cuando existe un nivel alto de inteligencia emocional el manejo de estrés es posible. Esta investigación aporta a este estudio en identificar en tipo de relación de ambas variables estudiadas, ya que en su existencia mayor nivel es de una y menor es el nivel de otra.

Vargas (2019) en Perú en la ciudad de Puno – Juliaca, dentro de la Universidad Peruana Unión, desarrolla la investigación que tuvo como objetivo detallar los niveles de estrés laboral en docentes en su jornada de trabajo, el tipo de investigación que se empleó fue el diseño no experimental de tipo descriptivo no comparativo, se seleccionó la muestra total de 98 de entre 131 docentes de la I.E. Politécnico Regional de Juliaca, que están divididos en dos grupos igual de 49, en los turnos de mañana y tarde, utilizando como instrumento el cuestionario “escala de estrés docente” sientido de tipo Likert de 55 ítems. Teniendo como resultados que más del 50% de los docentes en general presentan un nivel medio de estrés laboral, incluyendo niveles altos, concluyendo que los docentes de la secundaria del politécnico sufren de estrés laboral en sus diferentes dimensiones. Esta investigación aporta a este estudio a demostrar que la existencia de estrés laboral con niveles altos sin atención adecuada puede llegar a convertirse en el síndrome de Burnout.

Huamani (2018) de Perú en la ciudad de Lima dentro de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, utiliza en su estudio las variables de inteligencia emocional y la actitud para el trabajo en docentes y directivos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica de Ica, teniendo como objetivo determinar su relación, el tipo de investigación aplicada fue descriptiva de diseño correlacional, la población que se utilizó fue de 590 entre docentes y directivos, mientras la muestra de la investigación fue de 177 profesores, se utilizó el cuestionario de Inteligencia Emocional y aptitud para el trabajo en equipo. Los resultados que se encontraron fue que en promedio un 42% de docentes “a veces” utilizan su inteligencia emocional y un 49% “a veces” muestra una actitud correcta en el medio laboral, como conclusión, existe una asociación directa entre las variables, es decir que la actitud de trabajo depende de la situación de la inteligencia emocional de los docentes. Este estudio aporta a la presente investigación en el entendimiento de que la inteligencia emocional frente a otras variables cambia y se transforma a un tipo de relación directamente proporcional.

Donayre (2016) de Perú, ciudad de Lima, dentro de la Pontificia Universidad Católica Del Perú, realizó un estudio sobre percepción del estrés laboral en docentes de educación básica regular secundaria en programas internacionales bilingües cuyo objetivo general fue detallar las percepciones de estrés en docentes que aplican al programa IGCSE y del Diploma, el tipo de investigación es del enfoque cualitativo, inductivo y descriptivo, tomando una muestra de 8 docentes, conformada por 4 varones y mujeres, el instrumento que se utilizó fue la entrevista semi estructurada de Thomas que consta de 9 preguntas debidamente validada. Los resultados determinan la existencia de estrés laboral, quedando en evidencia que realizan actividades adicionales a la educación, además de sobrecarga laboral y la carga horaria que les quita espacios personales, se concluye que los canales de comunicación están deteriorados ya que no existe preocupación sobre la salud física ni emocional de los docentes por parte de las autoridades de la institución, además de mejorar los recursos educativos. Esta investigación aporta a este estudio en informar cómo es que un mal manejo en el ambiente laboral, el trato y respeto al cargo otorgado, generan una predisposición a sufrir estrés laboral.

3.1.3. Regionales o locales

Nova (2017) de Perú en la ciudad de Puno – Juliaca, dentro de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, en su investigación sobre inteligencia emocional y liderazgo en docentes, tuvo como objetivo principal reconocer si existe relación entre las variables, su tipo de investigación fue correlacional causal, en la muestra participaron 130 docentes de la universidad San Martín de Porres Filial Sur, se utilizó para la inteligencia emocional el inventario de BarOn EQ-i adaptado a la realidad peruana y el cuestionario MLQ 5X Short, para medir liderazgo. Obteniendo como resultado que el 85% de docentes presentan un nivel de inteligencia emocional bajo o muy bajo y que el 3% presenta liderazgo pasivo, evitativo o nulo, en base a la información recolectada se concluye que existe relación estadística entre inteligencia emocional y liderazgo, los docentes con liderazgo pasivo, evitativo o nulo obtuvieron baja inteligencia

emocional, mientras que los niveles de liderazgo alto pudieron o no tener niveles aceptables de inteligencia emocional. Esta investigación confirma la información obtenida con otras investigaciones sobre el cambio del tipo de relación de la inteligencia emocional con otras variables.

Ochoa (2017) de Perú en la ciudad de Arequipa, dentro de la Universidad Nacional de San Agustín, en su investigación tuvo como variables el estrés laboral y desempeño, tuvo como objetivo determinar su relación existente, el tipo de investigación utilizado fue descriptivo no correlacional de nivel básico no experimental, la muestra estuvo conformada por 60 docentes de la I.E. Juana Cervantes de Arequipa, para medir el estrés laboral utilizaron como instrumento el Test de estrés laboral (IBM) y para medir el desempeño docente se utilizó la ficha de observación de desempeño docente, teniendo como resultado que un 10% de docentes cuentan con un nivel alto de estrés laboral, el 68% cuentan con un nivel medio y el 22% con el nivel bajo, determinando que los docentes cada vez sienten con mayor frecuencia que su trabajo no es reconocido y en algunas ocasiones sobrellevar situaciones incómodas con los padres de familia, como resultados en el desempeño docente se encuentra que el 17 % cuentan con un nivel alto, el 70% cuentan con un nivel medio y el 13% con un nivel bajo, esto indica que solo el 70% de docentes no cuenta con habilidades para poder involucrarse de forma efectiva a los estudiantes en el aula durante el proceso de aprendizaje, concluyendo que existe una relación directa alta entre las variables de estrés laboral y desempeño docente. Esta investigación aparte de reafirmar que la inteligencia emocional influye de diferentes maneras a las variables, evidencia un sistema educativo deteriorado a nivel emocional influenciando en su desempeño.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Inteligencia emocional

3.2.1.1. Definiciones

Son varios autores e instituciones que proponen definiciones de esta variable, uno de ellos es la Real Academia Española (2020) que menciona que la inteligencia emocional es aquella facultad de conocer, interpretar y manejar los sentimientos, es decir que provee la capacidad de entender mejor a las personas de su entorno, propiciando las relaciones interpersonales saludables; por otro lado Ander (2016) considera que su desarrollo eficaz ayuda a afrontar situaciones de conflicto ya que provoca un razonamiento adecuado de emociones valiéndose de las habilidades sociales aprendidas a lo largo de la vida, este proceso permite interactuar apropiadamente a nivel afectivo con el entorno, al reconocer las necesidades propias y de las demás personas generando motivación en ambas direcciones.

La inteligencia emocional es un proceso que toma diferentes habilidades y características de la personalidad para ser utilizadas en generar pensamientos y respuestas adecuadas a nivel fisiológico, mental y conductual, como respuesta ante las situaciones psicosociales, esta circunstancia brinda información eficaz, veraz y detallada para el entendimiento mutuo, aceptando las diferencias individuales creándose así la autonomía emocional que es importante identificar y construir (Diaz 2020).

Quiere decir que es importante su entendimiento, ya que sirve como herramienta para interpretar respuestas emocionales traducidos en signos no verbales, ayudando a generar empatía y conexión con el entorno social más cercano, garantizando una comunicación adecuada, si por lo contrario existe carencia de estas habilidades el individuo no

podrá reconocerse y tampoco a las demás personas, resultándole difícil afrontar los retos sociales que se le presenten.

3.2.1.2. Teorías de inteligencia emocional

A. Modelo de Daniel Goleman

Este autor popularizó el término en sus libros de Inteligencia Emocional, ya que su manera de relatarlo era legible para el público en general, ayudándose de ejemplos de la vida cotidiana para su mejor comprensión, Goleman (1985) desarrolla la importancia de aprender a identificar el momento del nacimiento de las emociones para así manejarlas de manera óptima, cuestión que involucra varias habilidades como conciencia emocional, asertividad, regulación del humor, responsabilidad social, tolerancia al estrés, control de impulsos, entre otros, creándose una conexión entre sentimientos, carácter e impulsos morales. Además habla sobre las diferencias entre inteligencia emocional y coeficiente intelectual, haciendo notar que el manejo adecuado de las emociones influye en el éxito y logro de objetivos trazados, postura parcialmente aceptada en la actualidad, ya que el sistema educativo tradicional se basa en una carrera intelectual dejando de lado el bienestar emocional no solo de los estudiantes sino también de los docentes, por constantes competencias educativas, donde se prioriza el nivel intelectual y el avance de contenidos. Fragoso (2015) indica que al igual que otros modelos se ha ido transformando con los años, resultando actualmente en 4 dimensiones, las cuales están conformadas por:

- El conocimiento de uno mismo: su competencia viene a ser el autoconocimiento emocional que es la habilidad de entender los sentimientos individuales, analizarlos, ponerlos en práctica y

poderlos expresar abiertamente, para que puedan ser utilizados en situaciones que lo requieran.

- La autorregulación: sus competencias son el autocontrol, adaptabilidad, optimismo, entre otros, es la capacidad de la de dominar las emociones y favorecer a la adaptación adecuada del medio social, resultando tanto la persona como su entorno.
- La conciencia social: los componentes que destacan en esta dimensión son la empatía y la conciencia organizacional, esta habilidad es importante ya que permite entender a las personas que forman parte del entorno social y si se realiza de manera adecuada podremos establecer relaciones interpersonales estables y saludables.
- La regulación de relaciones interpersonales: sus competencias son el manejo de conflictos, liderazgo, colaboración, entre otros, esta dimensión está básicamente centrada en aquellos aspectos de influencia y persuasión que la persona ejerza sobre su entorno.

B. Modelo de Reuven Bar-On

Bar-On citado por Ugarriza (2003) ordenó a la inteligencia emocional en dos estructuras, una topográfica y otra sistémica. La primera está dividida en cinco factores centrales, siendo tres de mayor importancia, el primero es la comprensión de sí mismo, es la capacidad de poder distinguir y entender la emociones, estados de ánimo y sentimientos de uno mismo, el segundo, la asertividad, que es directamente la habilidad para una expresión adecuada de emociones, deseos o sentimientos dejándose entender sin vulnerar a los demás, y el tercero, la empatía que es la capacidad para comprender y reconocer los sentimientos de las demás personas; los otros factores son la prueba de realidad y el control de impulsos. De la interacción de estos cinco, se originan diferentes componentes como la solución de problemas, las relaciones interpersonales y la autorrealización, que aportan a la

sensación de felicidad y a la capacidad de sentirse satisfecho, todos necesitan a los factores de soporte que son el autoconcepto, auto respeto y la independencia.

Ugarriza (2003), la segunda estructura es la sistémica, donde también se encuentran cinco componentes principales, pero en esta ocasión cada uno tiene subelementos con los que guardan una relación estrecha, en total son 15 subcomponentes o habilidades plasmados además en el Inventario Emocional de Bar-On Ice, que está diseñado para analizar la inteligencia emocional de manera general y además identificar la situación de cada sub componente en la persona que estamos evaluando. Las dimensiones específicas son la intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo, además de una escala de inconsistencias utilizada para validar la sinceridad del inventario.

3.2.1.3. Dimensiones de la inteligencia emocional

A. Componente de Inteligencia Intrapersonal

Brito, Santana y Pirela (2019), dentro de este componente existen cinco habilidades que son: la comprensión emocional de sí mismo que se refiere a poder darse cuenta o ser conscientes de los sentimientos y emociones que aparecen continuamente, además de saber comprenderlos y reconocer su origen; la asertividad que viene a ser la autoexpresión emocional, es la capacidad de poder expresar los sentimientos, pensamientos y emociones de forma efectiva y sin vulnerar a otras personas, teniendo la capacidad de defender su postura de forma pacífica y sin problemas; el autoconcepto es la habilidad que permite conocerse, aceptar capacidades y limitaciones así como aspectos tanto positivos como negativos y respetarlas; la autorrealización que refiere la habilidad para poder fijar y cumplir

objetivos o metas individuales, donde la gratificación de culminar eleva el potencial propio ya que se basa en la motivación intrínseca; la independencia es la habilidad de poder lograr una autosuficiencia, siendo dirigidos por pensamientos propios, utilizando la fortaleza para desarrollar habilidades y destrezas.

B. Componente de Inteligencia Interpersonal

Brito et al. (2019), dentro de este componente existen tres habilidades: la empatía que viene a ser la destreza de ponerse en el lugar de la otra persona e identificar y comprender su sentir junto con sus necesidades, también llamada conciencia social; las relaciones interpersonales son la habilidad para poder entablar relaciones sociales afectivas de forma satisfactorias y saludables, sentirse a gusto con la interacción social generando acercamiento a nivel emocional, amical e intimidad; la responsabilidad social es la conciencia social que poseemos, para actuar de forma constructiva en la sociedad, asumiendo responsabilidades y siguiendo normas sociales de su grupo.

C. Componente de Adaptabilidad

Brito et al. (2019), dentro de este componente están tres habilidades: la primera es la capacidad de saber reconocer e identificar los conflictos, evaluar e investigar las causas del problema para darle solución oportuna y adecuada; la prueba de la realidad es la habilidad para saber diferenciar las situaciones o emociones subjetivas de las reales, utilizando evidencia objetiva para confirmar ciertas emociones; flexibilidad esta habilidad permite adecuar los sentimientos, pensamientos y emociones ante cambios impredecibles y nuevas circunstancias.

D. Componente de manejo de estrés

Brito et al. (2019), dentro de este componente se encuentran dos habilidades, la primera es la tolerancia al estrés que expresa la habilidad de sobresalir de forma efectiva ante situaciones críticas las cuales podrían producir cierto desequilibrio emocional, esto ayuda a la persona a poder manejar adecuadamente sus emociones al lidiar con situaciones estresantes y el segundo es el control de impulsos que involucra la destreza de poder controlar y calmar ciertos comportamientos irresponsables u hostiles guiados por una emoción negativa.

E. Componente del estado de ánimo en general

Brito et al. (2019), dentro de este existen dos factores que vienen a ser la felicidad que es la destreza de sentirse pleno y satisfecho con su vida propia, amistades y familia, expresando sentimientos positivos en su entorno, disfrutando cada momento de la vida y el optimismo que viene a ser la habilidad de mantener la esperanza o motivación incluso frente a las adversidades y los momentos negativos que se puedan presentar.

3.2.1.4. Perfil de las personas con adecuada inteligencia emocional

Goleman (1985), en general se puede describir a las personas que presentan un nivel adecuado de inteligencia emocional, como aquellas que cuentan con ciertas características que les permiten destacar en la sociedad, características como la motivación personal, firmeza y constancia que además promueven a la sensación de autorrealización haciendo notar la habilidad de dejar de lado las dificultades o frustraciones que se presentan continuamente, esta se da gracias a la capacidad de manejar y controlar los impulsos y emociones, que se reflejan en los estados de ánimo. Otra característica propia es la empatía que pone a prueba la capacidad de entendimiento de

emociones, siendo una habilidad necesaria para lograr una comunicación efectiva, pero a pesar de ello esta característica no es muy utilizada por las personas.

Existe cierta diferencia entre hombres y mujeres que muestran un nivel alto y medio de inteligencia emocional, por ejemplo al momento de expresar las emociones los varones se muestran equilibrados y las mujeres lo hacen de manera enérgica, también se adquieren características que normalmente el género no lo posee, por ejemplo las mujeres alcanzan una perspectiva más positiva de ellas mismas, se sienten más cómodas con temas sensuales ya que pueden expresarse más libremente, por otro lado los varones adquieren un mayor sentido de compromiso y responsabilidad. Ambos géneros logran tener un control de emociones manejando adecuadamente los impulsos y la tensión provocada en la vida cotidiana. La inteligencia emocional ayuda a desarrollar relaciones sociales saludables ya que se muestran más afables, alegres, cariñosos, extrovertidos y espontáneos, demostrando calidad emocional por ende se generan más lazos y amistades. (Goleman 1985)

3.2.1.5. Inteligencia emocional en el área laboral

Ciarrochi, Deane y Anderson (2000) mencionan que la inteligencia emocional proporciona un rendimiento adecuado a nivel laboral, ya que involucra capacidades como la de determinar y manejar las emociones, en su forma eficaz ayuda a afrontar situaciones de estrés que se presenten durante su jornada de trabajo o producto de este; también la adaptabilidad, que le ayuda a adecuarse rápidamente a los cambios valiéndose de la flexibilidad para reducir los episodios de frustración, mejorando la calidad de vida.

En diferentes estudios sobre el ámbito laboral determinaron que la estabilidad y prosperidad de los negocios o empresas está ligado directamente con la alta inteligencia emocional, mejorando las capacidades de los trabajadores y disminuyendo la pérdida de talento, involucrando la habilidad de resolver adecuadamente los conflictos fortaleciendo el ambiente laboral lo que a su vez aporta de manera positiva a la cultura organizacional. (Vakola, Tsaousis y Nikolaou (2004) citados en Gabel, Peralta, Paiva y Aguirre 2012)

Goleman (2005) reafirma la existencia de competencias propias de la inteligencia emocional las cuales contribuyen a un rendimiento laboral alto apuntando siempre hacia la superioridad contribuyendo en las distintas áreas laborales, como el proceso de contratación, calidad de servicios, respaldo en la salud de los trabajadores, producción, entre otros, pretendiendo la eficacia organizativa.

3.2.2. Estrés

3.2.2.1. Definición

Orlandini (1996) define al estrés como un reflejo de supervivencia y una respuesta inmediata, que regula y controla el cuerpo ante situaciones que el cerebro reconoce como amenazas, tales como cruzar la pista, un examen de admisión o un perro ladrando. Según la Real Academia Española (2020) estas interpretaciones de amenazas generan tensión originando reacciones psicosomáticas, psicológicos, físicas y orgánicas.

3.2.2.2. Estrés Laboral

Stavroula, Griffiths y Cox (2004) indica que es la respuesta que tiene un trabajador ante presiones y exigencias a nivel laboral,

identificando tres causas, el primero y el más común es el desequilibrio entre las habilidades y conocimientos del empleado y su capacidad de respuesta evidenciando su falta de conocimiento, como segunda causa se encuentra la poca unión laboral al evidenciar la carencia de apoyo por parte de los supervisores o compañeros de trabajo antes dificultades que se presentan y como tercera y última causa las limitaciones impuestas al personal, esta es una situación altamente perjudicial ya que aunque cuenta con las habilidades para enfrentar conflictos, estos no lo pueden ejercer.

Stavroula et al. (2004) considera que la salud no es solo la ausencia de enfermedades o situaciones de conflicto dentro del área laboral si no también es la existencia de bienestar físico, mental y social, por ende, la salubridad emocional laboral se da cuando hay coherencia entre la exigencia que se le da al trabajador y sus capacidades, que cuente con un soporte adecuado que le permita sentirse apoyado en situaciones de conflicto.

3.2.2.3. Efectos del Estrés Laboral

Stavroula et al. (2004) indica que el estrés genera algunos cambios en los trabajadores, como falta de sueño, irritabilidad, angustia, cansancio, entre otros, características poco comunes en las personas y además difíciles de reconocerse como preocupantes. Estos pequeños cambios generan a la larga comportamientos disfuncionales que pueden volverse problemas psicológicos y psiquiátricos, además de debilitar el sistema inmune que le hace vulnerable a sufrir de enfermedades infecciosas. Dentro del área social también existen consecuencias considerables como la pérdida del equilibrio y la falta de capacidad para separar la vida laboral de la personal, llevándolo a abandonarse en actividades poco saludables e ilícitas, llegando a faltar varias veces al trabajo y por ende perderlo.

3.2.2.4. Teorías del Estrés Laboral

A. Modelo Demanda, Control y Apoyo social

Karasek y Theorell (1979) citado por Cardenas y Quispe (2020) postulan dos conceptos como agentes de riesgo:

- **Demandas:** consiste en todos los requerimientos que se realizan por parte del área administrativa hacia el empleado sobre actividades que pueden generar desequilibrio emocional y déficit en su producción, por ejemplo, la tensión por el tiempo y atención que se utiliza para realizar tareas laborales asignadas, la cantidad de producción e interrupciones no deseadas ni controladas.
- **Control:** este concepto es básicamente todo lo que el empleado puede ofrecer al puesto laboral, como sus destrezas y capacidades al momento de realizar tareas laborales, donde también se involucra su nivel de toma de decisiones cuando el momento lo requiera y su grado de influencia positiva en su equipo laboral.

Para el año 1986 se suma el tercer concepto propuesto por Johnson:

- **Apoyo social:** consiste en el conjunto de actividades concernientes al entorno social laborales que además de servir como apoyo al trabajador propicia un ambiente laboral adecuado y reducción de estrés. Las redes involucradas son a nivel emocional (confianza, comunicación efectiva), instrumental (equipo completo requerido), informativo (capacitaciones) y social (trabajo en equipo).

B. Modelo Desequilibrio del Esfuerzo y Recompensa

Siegrist (1996) citado en Tirado, Llorente y Topa (2019) expresa que es el modelo que tiene mayor respaldo científico, donde se afirma que el estrés laboral se origina producto de la inestabilidad e incongruencia entre los esfuerzos que el trabajador emplea al realizar actividades laborales y la recompensa recibida por ellas, el nivel crónico

aparece cuando la sensación de insatisfacción respecto al reconocimiento, remuneración y seguridad es repetitiva y constante.

3.2.2.5. Dimensiones del Estrés Laboral

A. Cansancio emocional

Maslach y Jackson (1997) describe esta dimensión como un incremento en el desgaste emocional, cuando la capacidad de expresarse y entender los sentimientos propios y de las demás personas se ve afectado creando problemas psicológicos.

B. Despersonalización

Esta aparece como respuesta a la primera dimensión, donde surgen actitudes, comportamientos, sentimientos y emociones poco saludables, asociados a la falta de empatía y frialdad emocional, generando una mala interpretación de su entorno. (Maslach y Jackson 1997)

C. Falta de auto realización personal

Maslach y Jackson (1997) indica que se da una reducción en la interpretación, perspectiva y evaluación positiva de sí mismo dentro de un contexto laboral, llevando a sentimientos de inconformidad, desgano e infelicidad.

3.3. Marco Conceptual

Adaptación: capacidad de ajustarse a diferentes entornos y cambios.

Autoconcepto: consiste en el juicio de valor, creencias y la imagen que se tiene de sí mismo.

Desequilibrio: desajuste de las facultades psíquicas de un individuo.

Estado de ánimo: estado sentimental acompañada por pensamientos y acciones durante un tiempo determinado.

Estrés Laboral: estado producido por exigencias constantes de diferentes tipos dentro del entorno laboral que producen sintomatología física y mental.

Habilidad: talento para realizar actividades con éxito.

Inteligencia Emocional: capacidad de reconocer y manejar las emociones propias y de las demás personas.

Interpersonal: relacionado a dos o más personas, es la habilidad de entender los deseos y necesidades de las demás personas.

Intrapersonal: habilidad que involucra el conocimiento sobre las propias acciones, sentimientos y pensamientos.

Satisfacción: estado mental producido por realizar deseos o cumplir con las necesidades

IV. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo:

Vara (2010) divide la investigación en dos tipos, el aplicado y el básico, el segundo busca identificar y describir fenómenos sin generar cambios en la población o muestra, estudia características en un determinado momento originando hipótesis en base a teorías y realizar la adaptación de estas, creando nuevas formas de entender los fenómenos observados. Llamada también pura o fundamental.

Este estudio utiliza el tipo básico ya que su objetivo es observar las variables de inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de la institución dentro de la situación psicosocial actual y servir como una base para siguientes investigaciones.

Hernández, Fernández y Baptista (2000) consideran el tipo de investigación cuantitativa, que tiene como finalidad la medición de características específicas de un sujeto generando una hipótesis que se deberá corroborar mediante métodos estadísticos.

Esta investigación utiliza el tipo cuantitativo ya que busca medir el nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes, formulando hipótesis sobre la problemática.

4.1.2. Nivel:

Este estudio utiliza un nivel de investigación correlacional, según Hernández et al. (2000) en este nivel se crean hipótesis correspondientes al comportamiento de dos o más conceptos o variables con el objetivo de encontrar su relación o vínculo. Se realiza un análisis separado por cada variable dentro de una misma población, para luego unirlas e interpretar resultados.

Esta investigación utiliza el nivel correlacional ya que busca identificar la existencia de una relación entre las variables de inteligencia emocional y estrés laboral, como influencia una a la otra y como varían dentro de la población estudiada. Además de identificar los niveles de incidencia de cada variable estudiada.

4.2. Diseño de la investigación

Hernández et al. (2000) indica que el diseño de investigación no experimental solo observa el desenvolvimiento de las variables en su medio natural, sin utilizar ningún tipo de cambio o influencia, ya que estas están ya determinadas.

En este estudio se utiliza el diseño no experimental ya que busca observar la inteligencia emocional y estrés laboral de los docentes de institución, dentro de la realidad de pandemia.

4.2.1. Corte:

Hernández et al. (2000) se refiere al corte transversal como el análisis de las variables en un único momento determinado y encontrar el tipo de vínculo, sin una comparación siguiente.

En esta investigación, se utiliza este corte ya que solo se evalúa una vez sin comparar los resultados con evaluaciones posteriores o anteriores.

4.3. Hipótesis General

Hi: Existe una relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

H0: No existe una entre la inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

4.4. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

Hi: Existe una relación entre la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

H0: No existe una relación entre la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe una relación entre la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming 2021.

H0: No existe una relación entre la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming 2021.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe una relación entre la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

H0: No existe una relación entre la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe una relación entre la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

H0: No existe una relación entre la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

Hipótesis específica 5

Hi: Existe una relación entre la dimensión estado de ánimo variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

H0: No existe una relación entre la dimensión estado de ánimo variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

4.5. Variables

Hernández et al. (2000) característica con la capacidad de variar, es medible y observable, es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse, por sí solas no tienen valor científico, para esto requiere enfrentarse con otras variables.

La presente investigación utiliza variables cuantitativas, de tipo relacional ya que es la más consecuente con el objetivo de la investigación.

4.6. Operalización de Variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | Ítems |
|---|---|---|------------------|-------------|--|
| Variable X Inteligencia emocional | Bar-On (1997) citado por la Ugarriza (2003) la define como un grupo de habilidades a nivel emocional involucrando las áreas personales y sociales que influyen en la capacidad de adaptación según el entorno | La evaluación será realizada a través del Ice de BarOn, instrumento que consta de 133 ítems y es empleado para medir las dimensiones de la variable que son intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo en general. | Intrapersonal | CM | 7, 9, 23, 35, 52, 63, 88, 116 |
| | | | | AS | 22, 37, 67, 82, 96, 111, 126 |
| | | | | AC | 11, 22, 40, 56, 70, 85, 100, 114, 129 |
| | | | | AR | 6, 21, 36, 51, 66, 81, 95, 110, 125 |
| | | | | IN | 3, 19, 32, 48, 92, 107, 121 |
| | | | Interpersonal | EM | 18, 44, 55, 61, 72, 98, 119, 124 |
| | | | | RI | 10, 23, 31, 39, 55, 62, 69, 84, 99, 113, 128 |
| | | | | RS | 16, 30, 46, 61, 72, 76, 90, 98, 104, 119 |
| | | | Adaptabilidad | SP | 1, 15, 29, 45, 60, 75, 89, 118 |
| | | | | PR | 8, 35, 38, 53, 68, 83, 88, 97, 112, 127 |
| | | | | FL | 14, 28, 43, 59, 74, 87, 103, 131 |
| | | | Manejo de estrés | TE | 4, 20, 33, 49, 64, 78, 93, 108, 122 |
| | | | | CI | 13, 27, 42, 58, 73, 86, 102, 117, 130 |
| Estado de ánimo en general | FE | 2, 17, 31, 47, 62, 77, 91, 105, 120 | | | |
| | OP | 11, 20, 26, 54, 80, 106, 108, 132 | | | |

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | ÍTEMS | ESCALA | RESPUESTA Y CALIFICACIÓN |
|-------------------------------------|--|--|------------------------------------|-------------------------------|----------|--|
| Variable Y Estrés Laboral | Stavroula, Griffiths y Cox (2004) indica que es la respuesta que tiene un trabajador ante presiones y exigencias a nivel laboral, con tres causas, el desequilibrio de habilidades y conocimientos, falta de apoyo y las limitaciones. | La evaluación será realizada a través del Cuestionario de Estrés Laboral en Docentes, instrumento que consta de 22 ítems y es empleado para medir el nivel de las dimensiones de la variable que son cansancio emocional, despersonalización y falta de auto realización personal. | Cansancio emocional | 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 | Positiva | 0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas pocas veces al mes 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días |
| | | | Despersonalización | 5, 10, 11, 15, 22 | | |
| | | | Falta de auto realización personal | 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 | Negativa | |

4.7. Población y Muestra

4.7.1. Población

Deza y Muñoz (2008) indica que la población de una investigación es un conjunto de personas de un determinado espacio que poseen características similares, mismas que serán parte de una evaluación que se llevara de forma objetiva, con la finalidad de encontrar resultados científicos.

La población que se utilizara en esta investigación está compuesta por toda la plana docente de la I.E.P. Sir Alexander Fleming de Arequipa, siendo 30 docentes en total, divididos por niveles y áreas de trabajo.

4.7.2. Muestra

Deza y Muñoz (2008) consideran que la muestra es un reflejo del total de la población, por ende, debe principalmente tener sus características bien marcadas, además de su accesibilidad para ser adecuadas para la investigación ya que se extraerá solo una pequeña parte de esta.

Para muestra de esta investigación se toma el total de docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming, siendo 30 participantes.

4.8. Recolección de información

4.8.1. Técnica: Encuesta

Cosacov (2007) define a la encuesta como método de recolección de datos más utilizado en las diferentes áreas de la Psicología, tiene la ventaja de ser aplicado de forma masiva, además es indirecta ya que utiliza la perspectiva del paciente sobre su realidad, siendo su principal objetivo la búsqueda de

información cuantitativa o cualitativa de diferentes características en específico, dentro de una población determinada. La información obtenida se somete a un procedimiento de evaluación para llegar finalmente a la conclusión respecto a los objetivos planteados.

4.8.2. Instrumentos: Cuestionario

Cosacov (2007) Conocido también como inventario, es uno de los tipos de encuesta más fiables y utilizados, siendo un grupo de preguntas abiertas o cerradas que busca recoger información sobre un tema en específico, dirigido a un grupo de personas en particular, la conclusión que se le ofrece puede ser individual o grupal, según el objetivo de la investigación.

A. El Inventario Emocional De Bar-On Ice

Este test se utilizó para el estudio de la inteligencia emocional de los docentes, dividida en la dimensión intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo, además de una escala de inconsistencias, distribuidos en 133 ítems, sus respuestas son de tipo Likert con 5 opciones, siendo los valores de baremos capacidad emocional desarrollada y alta (110 a más), buena y adecuada (90 a 110) y de mejorar y debajo del promedio (90 a menos).

Este test fue adaptado a la realidad psicosocial de Perú, por ende, proporcionamos la siguiente ficha técnica:

Ficha Técnica del instrumento

| | |
|---------------------|---|
| NOMBRE | : EQ-I BARON EMOTIONAL QUOTIENT INVENTORY |
| AUTOR | : Reuven Baron NÚMERO |
| DE ÍTEMS | : 133 ítems. CALIFICACIÓN |
| | : Manual o computarizada. PROCEDENCIA |
| | : Toronto – Canadá. ADAPTACIÓN PERUANA: |
| | Nelly Ugarriza Chávez ADMINISTRACIÓN : |
| | Individual o colectiva. |
| DURACIÓN | : Sin límite de tiempo. Aprox. de 30 a 40 minutos. |
| APLICACIÓN | : Sujetos de 16 años a más. |
| PUNTUACIÓN | : Calificación manual o computarizada. |
| TIPIFICACIÓN | : Baremos Peruanos. |
| USOS | : Educacional, clínico, jurídico, médico y laboral. |
| MATERIALES | : Cuestionario que contiene los ítems del I-CE, Hoja de respuesta, Plantilla de Corrección, Hoja de Resultados y de Perfil. |

Validez y Confiabilidad del instrumento

Para la validez de este test en Perú, se utilizó una muestra de 114 personas de Lima, de entre 15 años o más (escolares), obteniendo un coeficiente de correlación de 0.70. Para la confiabilidad se usó el método de coeficientes de Alfa Cronbach obteniendo como consistencia interna un total de 0.93, sometido a una valoración de jueces para su validación obteniendo un total de 95.33 de promedio.

B. Cuestionario de Estrés Laboral en docentes

Este test ayuda al estudio del estrés laboral en docentes de nuestra muestra, evalúa tres sectores de esta variable: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, distribuidos en 22 ítems, repartidos en 7 opciones de respuesta que tienen el formato de Likert, sus categorías de baremos a la tendencia al estrés laboral son: alta (67-99), moderada (34 - 66) y baja (0-33).

Este test fue adaptado a Perú para esta investigación, por consiguiente, proporcionamos su ficha técnica:

Ficha Técnica del Instrumento

| | |
|-----------------------------|---|
| NOMBRE ORIGINAL | : Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) |
| AUTOR | : Christina Maslach |
| ADAPTACIÓN | : Berrocal López, Emily Pilar Farfan Montesinos, Heidi Luz Angel |
| NOMBRE DE ADAPTACIÓN | : Cuestionario de Estrés Laboral en Docentes |
| NÚMERO DE ÍTEMS | : 22 ítems |
| CALIFICACIÓN | : Manual - Computarizada |
| 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, protocolo en Forms y plantilla virtual.

Validez y Confiabilidad del instrumento

Para su validez, fue sometido a la evaluación de cuatro expertos quienes evaluaron la claridad, objetividad, conveniencia, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, estructura y pertinencia en el cuestionario, los cuales concluyeron que sí cumple con los requisitos ya mencionados para su aplicación.

Para la confiabilidad se utilizó el método de consistencia de Alfa de Cronbach, que es el coeficiente que ayuda a medir la precisión del instrumento, el índice de pertinencia resultante fue de 0.888 que termina por demostrar la fiabilidad del instrumento ya que el coeficiente en cuestión debe ser lo más cercano al número 1 para este fin.

Tabla 1
Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,888 | 22 |

Fuente: Base de datos SPSS V26.

V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Esta investigación se inició con la Carta de Presentación y la solicitud de autorización dirigida al director de la I.E.P. Sir Alexander Fleming, como máxima autoridad de la institución, con el fin de su aprobación.

Posteriormente, se llevó a cabo una reunión general con las autoridades de la institución educativa y la psicóloga encargada para la programación de las respectivas evaluaciones de recolección de datos. Para este fin se utilizó el aplicativo institucional de ZOOM como medio principal de comunicación y Microsoft Forms como la plataforma de evaluación. Como primera instancia al procesamiento de los datos se utilizó Microsoft Excel donde se filtra y separa los docentes de la plana administrativa, continuamos con el programa SPSS V26 como herramientas de codificación y análisis de datos con ayuda de las pruebas de Shapiro – Wilk y Spearman.

5.1. Descripción de los resultados

5.1.1. Resultados variables y dimensiones

Tabla 2

Variable Inteligencia Emocional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido No Apto | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| Apto con Supervisión | 8 | 26,7 | 26,7 | 30,0 |
| Apto | 21 | 70,0 | 70,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Base de datos SPSS V26

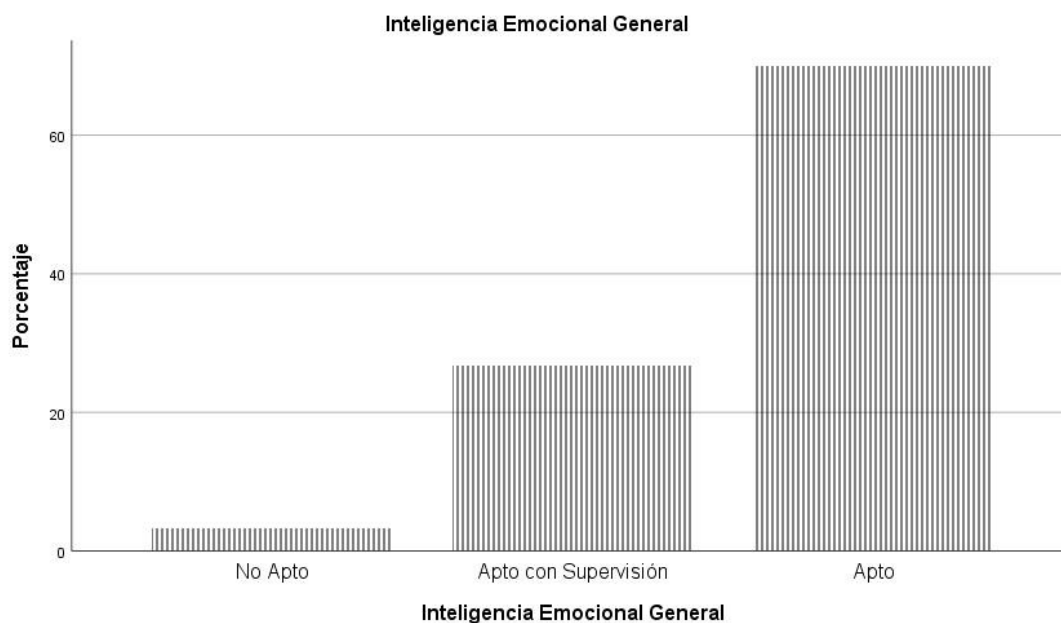


Figura 1: Variable Inteligencia Emocional

De la tabla 2 y figura 1, se muestra que el 70% de la población que corresponde a 21 docentes se encuentran en un nivel apto de inteligencia emocional, el 26,7% que corresponde a 8 personas se encuentra en un nivel apto, pero bajo supervisión y el 3,3% que equivale a 1 docente se encuentra en un nivel no apto. Con estos datos se deduce que el 30% de los docentes no cuenta con un nivel de inteligencia adecuado.

Tabla 3

Variable Estrés Laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Bajo | 9 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| Medio | 11 | 36,7 | 36,7 | 66,7 |
| Alto | 10 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Base de datos SPSS V26

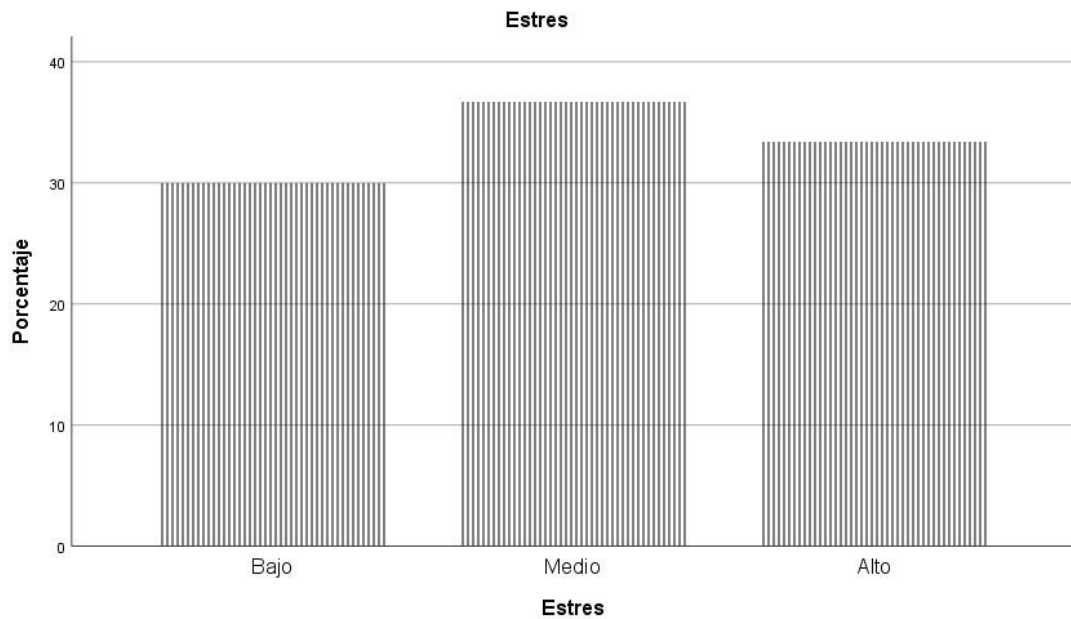


Figura 2: Variable Estrés Laboral

De la tabla 3 y figura 2, se puede interpretar que 36,7% equivalente a 11 docentes muestran un nivel de estrés medio, el 33,3% que son 10 docentes tienen un nivel alto de estrés y el 30% con 9 docentes muestra un nivel bajo de estrés. Con estos datos se deduce que más del 50% de los docentes no cuenta con un nivel de estrés adecuado.

Tabla 4

Dimensión Intrapersonal de la Variable Inteligencia Emocional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Apto con Supervisión | 7 | 23,3 | 23,3 | 23,3 |
| Apto | 23 | 76,7 | 76,7 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Base de datos SPSS V26

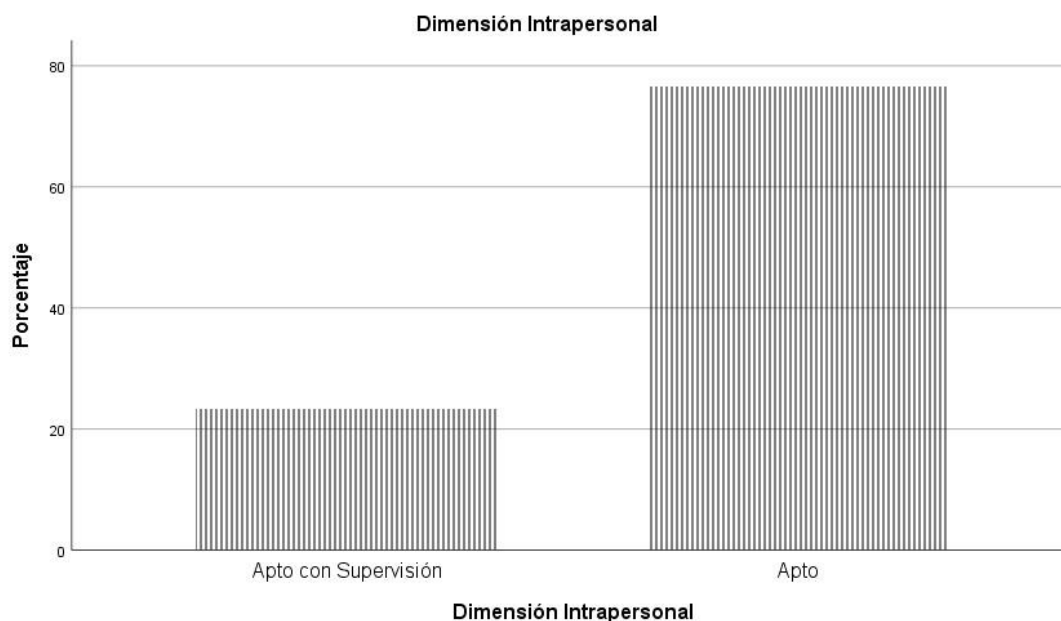


Figura 3: Dimensión Intrapersonal de la Variable Inteligencia Emocional

De la tabla 4 y figura 3, se muestra que un 76,7% de los docentes tienen un nivel apto en la dimensión intrapersonal de inteligencia emocional, el 23,3% un nivel apto, pero con supervisión y no se encuentra docentes con nivel no apto. Dando a entender que la mayoría de los docentes de la institución tienen un nivel intrapersonal adecuado.

Tabla 5

Dimensión Interpersonal de la Variable Inteligencia Emocional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido No Apto | 2 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| Apto con Supervisión | 13 | 43,3 | 43,3 | 50,0 |
| Apto | 15 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Base de datos SPSS V26

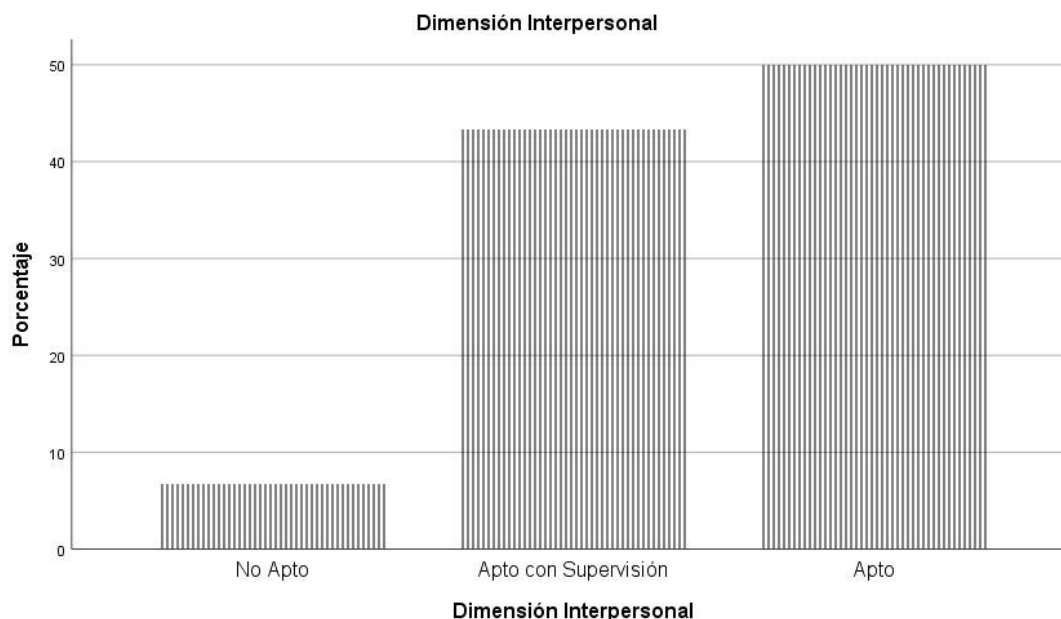


Figura 4: Dimensión Interpersonal de la Variable Inteligencia Emocional

De la tabla 5 y figura 4, se muestra que el 50% correspondiente a 15 docentes tiene un nivel apto en la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional, el 43,3% con 13 docentes se encuentra en un nivel apto con supervisión y el 6,7% correspondiente a 2 docentes se encuentran en un nivel no apto. Dando a entender que el 50% de docentes cuenta con un nivel interpersonal medio y bajo.

Tabla 6

Dimensión Adaptabilidad de la Variable Inteligencia Emocional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Apto con Supervisión | 13 | 43,3 | 43,3 | 43,3 |
| Apto | 17 | 56,7 | 56,7 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Base de datos SPSS V26

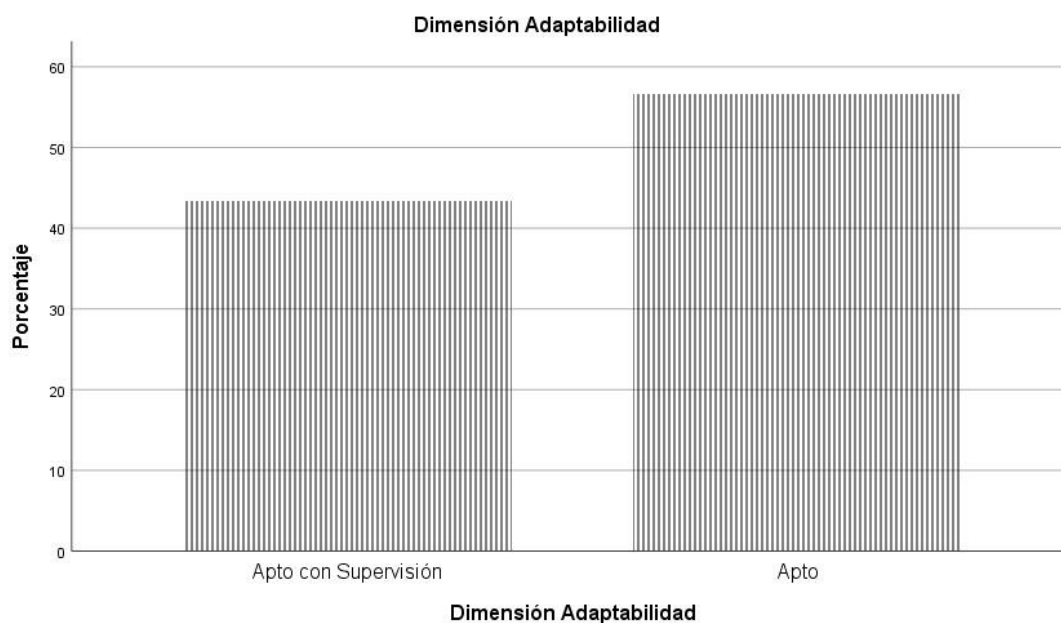


Figura 5: Dimensión Adaptabilidad de la Variable Inteligencia Emocional

De la tabla 6 y figura 5, muestra que el 56,7% que corresponde a 17 docentes se encuentra en un nivel apto de la dimensión de adaptación de la inteligencia emocional, el 43,3% con 13 docentes presentan un nivel apto bajo supervisión y no se encuentran docentes con un nivel no apto. Dando a entender que existe un porcentaje elevado de docentes con un nivel de adaptabilidad intermedio.

Tabla 7

Dimensión de Manejo del Estrés de la Variable Inteligencia Emocional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Apto con Supervisión | 11 | 36,7 | 36,7 | 36,7 |
| Apto | 19 | 63,3 | 63,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Base de datos SPSS V26

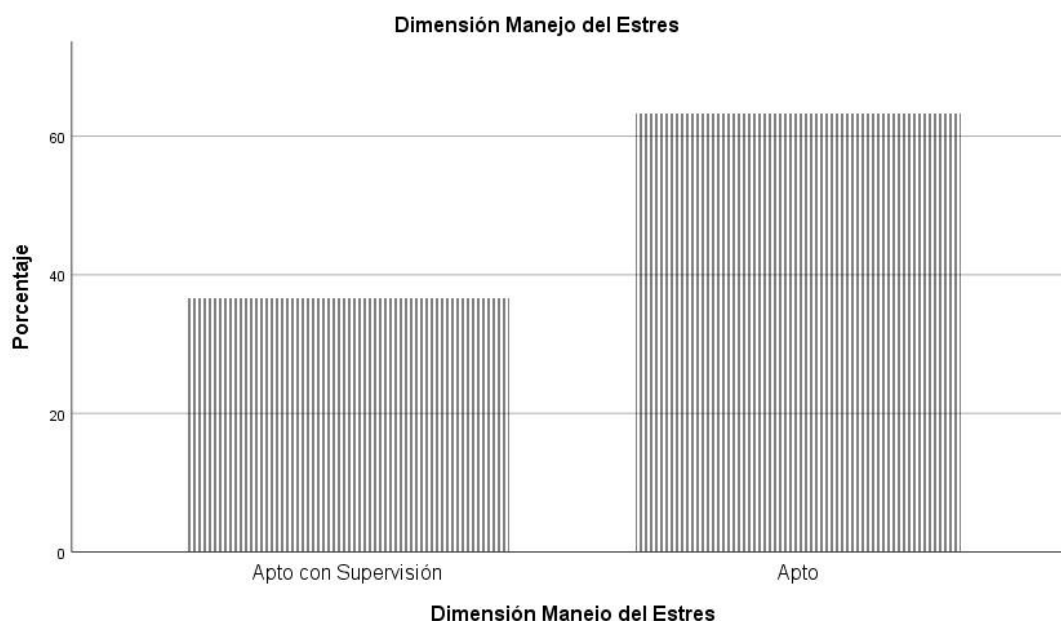


Figura 6: Dimensión de Manejo del Estrés de la Variable Inteligencia Emocional

De la tabla 7 y figura 6, muestra que el 63,3% que corresponde a 19 docentes tienen un nivel apto de la dimensión de manejo de estrés de la variable de inteligencia emocional, el 36,7% con 11 docentes tiene un nivel apto bajo supervisión y no se encuentran docentes con nivel no apto. Dando a entender que un porcentaje alto de docentes cuenta con un nivel de manejo de estrés intermedio.

Tabla 8

Dimensión de Animo en General de la Variable de Inteligencia Emocional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido No Apto | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| Apto con Supervisión | 10 | 33,3 | 33,3 | 36,7 |
| Apto | 19 | 63,3 | 63,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Base de datos SPSS V26

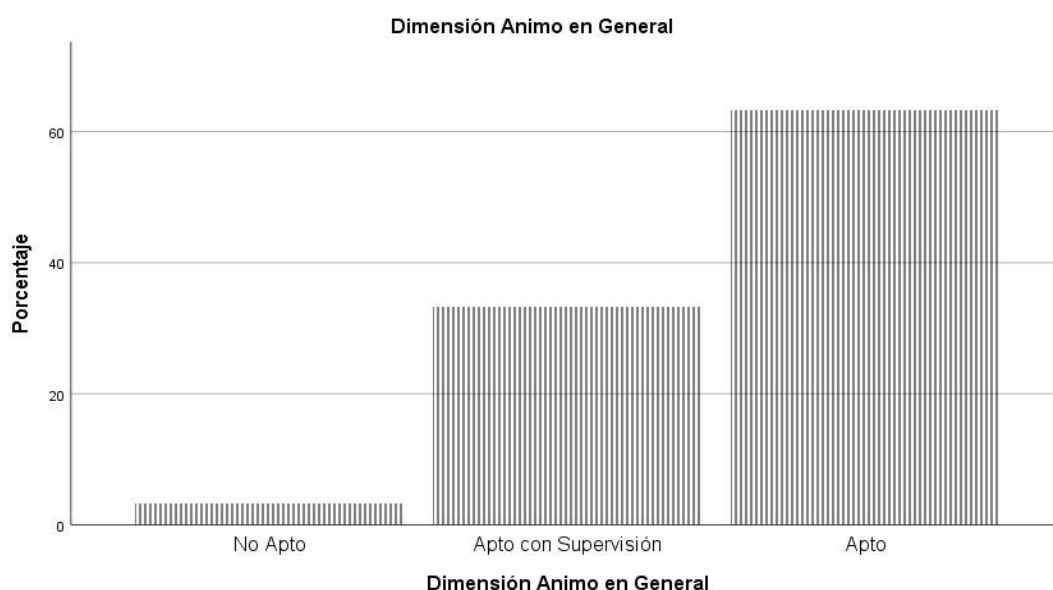


Figura 7: Dimensión de Animo en General de la Variable Inteligencia Emocional

De la tabla 8 y figura 7, muestra que el 63,3% correspondiente a 19 docentes se encuentra en un nivel apto de la dimensión de ánimo en general de la variable de inteligencia emocional, el 33,3% con 10 docentes muestra un nivel apto con supervisión y el 3,3% correspondiente a 1 docente se encuentra en el nivel no apto. Dando a entender más del 50% de docentes tiene un nivel adecuado en la dimensión de ánimo en general.

5.1.2. Resultados por Hipótesis

Resultado 1

Tabla 9

Variable Inteligencia Emocional y Variable Estrés Laboral

| Estrés Laboral | Bajo | Recuento | Inteligencia Emocional | | | Total |
|----------------|-------|------------|------------------------|----------------------|-------|-------|
| | | | No Apto | Apto con Supervisión | Apto | |
| | | 0 | 0 | 9 | 9 | |
| | | Porcentaje | 0,0% | 0,0% | 42,9% | 30,0% |
| | Medio | Recuento | 0 | 3 | 8 | 11 |
| | | Porcentaje | 0,0% | 37,5% | 38,1% | 36,7% |
| | Alto | Recuento | 1 | 5 | 4 | 10 |
| | | Porcentaje | 100,0% | 62,5% | 19,0% | 33,3% |

| | | | | | |
|-------|------------|--------|--------|--------|--------|
| Total | Recuento | 1 | 8 | 21 | 30 |
| | Porcentaje | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Base de datos SPSS V26

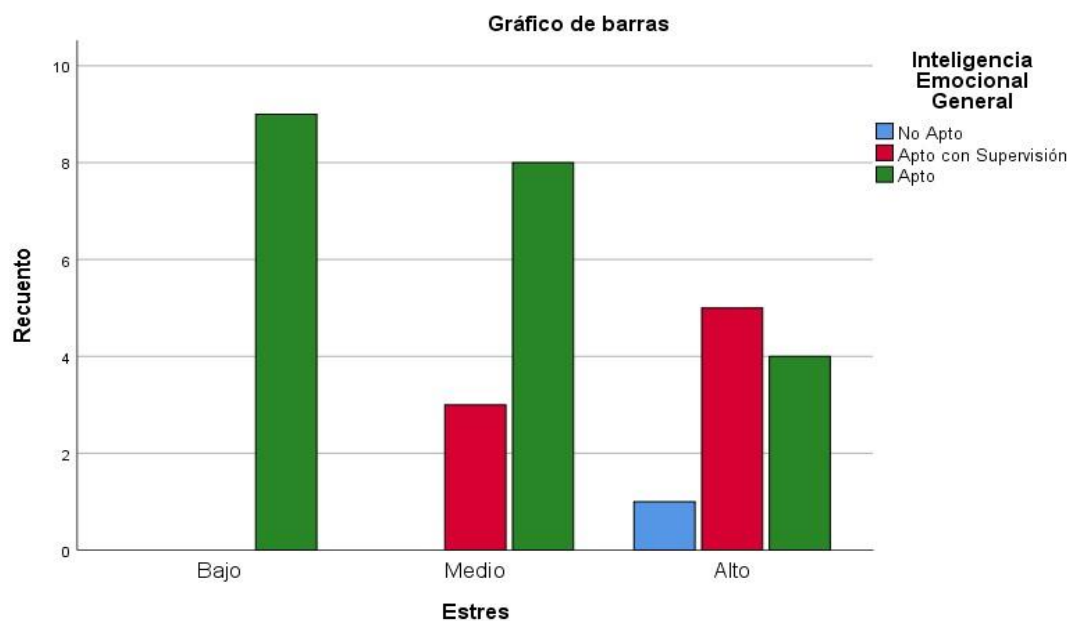


Figura 8: Variable Inteligencia Emocional y Variable Estrés Laboral

De la tabla 9 y figura 8, muestra que de los 30 docentes 21 cuenta con un nivel apto en la variable de inteligencia emocional, el 42,9% correspondiente a 9 docentes se encuentra en un nivel bajo de estrés, el 38,1% con 8 docentes en un nivel medio y el 19% con 4 docentes tienen un nivel alto de estrés; 8 docentes cuentan con un nivel apto con supervisión en la variable de inteligencia emocional, dentro de este grupo el 62,5% equivalente a 5 docentes cuenta con un nivel alto de estrés, el 37,5% con 3 muestra un nivel medio de estrés y no se encuentra docentes con niveles bajo de estrés; la docente restante se encuentra en el nivel no apto en la variable de inteligencia emocional con un nivel de estrés alto. Dando a entender que el mayor número de docentes cuenta con un nivel adecuado de inteligencia emocional sin embargo este grupo cuenta con un porcentaje significativo en los niveles de estrés medio y alto y los docentes restantes no cuentan con niveles de estrés bajos.

Resultado 2

Tabla 10

Dimensión Intrapersonal de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral

| | | Dimensión Intrapersonal | | Total | |
|--------|------------|-------------------------|--------|--------|-------|
| | | Apto con Supervisión | Apto | | |
| Estrés | Bajo | Recuento | 0 | 9 | 9 |
| | | Porcentaje | 0,0% | 39,1% | 30,0% |
| | Medio | Recuento | 3 | 8 | 11 |
| | | Porcentaje | 42,9% | 34,8% | 36,7% |
| | Alto | Recuento | 4 | 6 | 10 |
| | | Porcentaje | 57,1% | 26,1% | 33,3% |
| Total | Recuento | 7 | 23 | 30 | |
| | Porcentaje | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Fuente: Base de datos SPSS V26

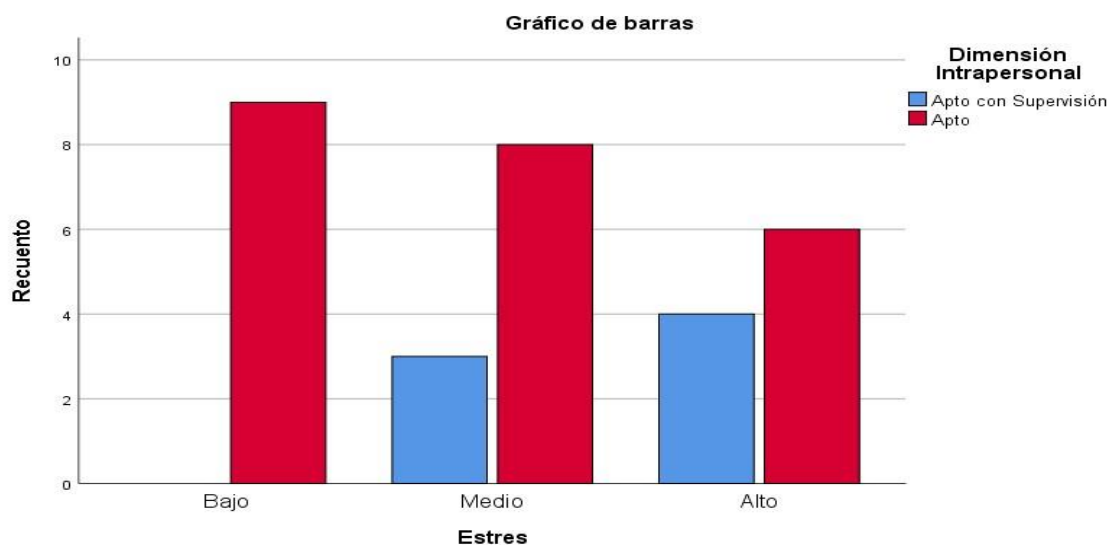


Figura 9: Dimensión Intrapersonal de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral

De la tabla 10 y figura 9, muestra que de los 30 docentes 23 cuenta con un nivel apto en la dimensión intrapersonal de inteligencia emocional, el 39,1% correspondiente a 9 docentes se encuentra en un nivel bajo de estrés, el 34,8% con 8 docentes en un nivel medio y el 26,1% con un nivel alto de estrés; de los 7 docentes restantes cuentan con un nivel apto con supervisión en la dimensión intrapersonal de inteligencia emocional, dentro

de este grupo el 57,1% equivalente a 4 docentes cuenta con un nivel alto de estrés, el 42,9% con 3 muestra un nivel medio de estrés y no se encuentra docentes con niveles bajo de estrés. Dando a entender que el mayor número de docentes cuenta con un nivel adecuado en la dimensión intrapersonal sin embargo este grupo cuenta con un porcentaje alto y medio de estrés laboral.

Resultado 3

Tabla 11

Dimensión Interpersonal de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral

| | | Dimensión Interpersonal | | | Total | |
|--------|-------|-------------------------|----------------------|--------|--------|--------|
| | | No Apto | Apto con Supervisión | Apto | | |
| Estrés | Bajo | Recuento | 0 | 3 | 6 | 9 |
| | | Porcentaje | 0,0% | 23,1% | 40,0% | 30,0% |
| | Medio | Recuento | 1 | 4 | 6 | 11 |
| | | Porcentaje | 50,0% | 30,8% | 40,0% | 36,7% |
| | Alto | Recuento | 1 | 6 | 3 | 10 |
| | | Porcentaje | 50,0% | 46,2% | 20,0% | 33,3% |
| Total | | Recuento | 2 | 13 | 15 | 30 |
| | | Porcentaje | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Base de datos SPSS V26

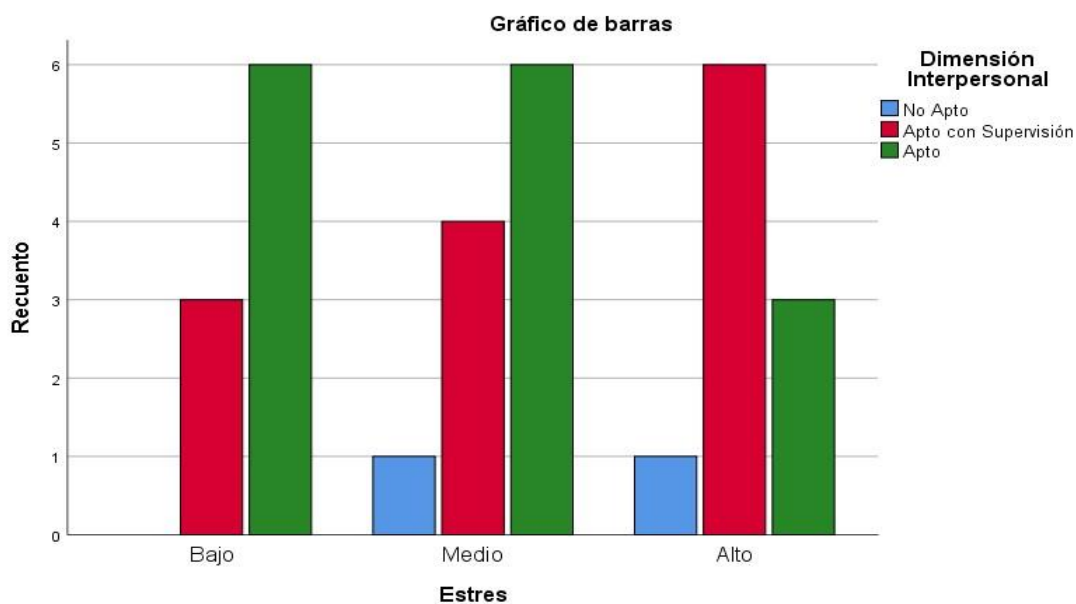


Figura 10: Dimensión Interpersonal de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral

De la tabla 11 y figura 10, muestra que de los 30 docentes 15 cuenta con un nivel apto en la dimensión interpersonal de la variable de inteligencia emocional, donde el 40% correspondiente a 6 docentes se encuentran en un nivel medio de estrés, siguiente 40% se encuentran en un nivel bajo de estrés y el 20% equivalente a 3 docentes con un nivel alto de estrés; 13 docentes cuenta con un nivel apto con supervisión en la dimensión interpersonal, donde 46,2% correspondiente a 6 docentes cuenta con un nivel alto de estrés, el 30,8% con 4 docentes presenta un nivel medio de estrés y el 23,1% con 3 cuenta con un nivel bajo de estrés; los 2 docentes restantes cuentan con un nivel no apto en la dimensión interpersonal los cuales muestran un nivel de estrés entre medio y bajo. Dando a entender que de la muestra la mayor parte de docentes se encuentra en niveles aptos y apto con supervisión en la dimensión interpersonal de inteligencia emocional donde gran porcentaje cuenta con un nivel de estrés bajo y medio.

Resultado 4

Tabla 12

Dimensión Adaptabilidad de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral

| | | Dimensión Adaptabilidad | | Total | |
|--------|------------|-------------------------|--------|--------|-------|
| | | Apto con Supervisión | Apto | | |
| Estrés | Bajo | Recuento | 0 | 9 | 9 |
| | | Porcentaje | 0,0% | 52,9% | 30,0% |
| | Medio | Recuento | 5 | 6 | 11 |
| | | Porcentaje | 38,5% | 35,3% | 36,7% |
| | Alto | Recuento | 8 | 2 | 10 |
| | | Porcentaje | 61,5% | 11,8% | 33,3% |
| Total | Recuento | 13 | 17 | 30 | |
| | Porcentaje | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Fuente: Base de datos SPSS V26

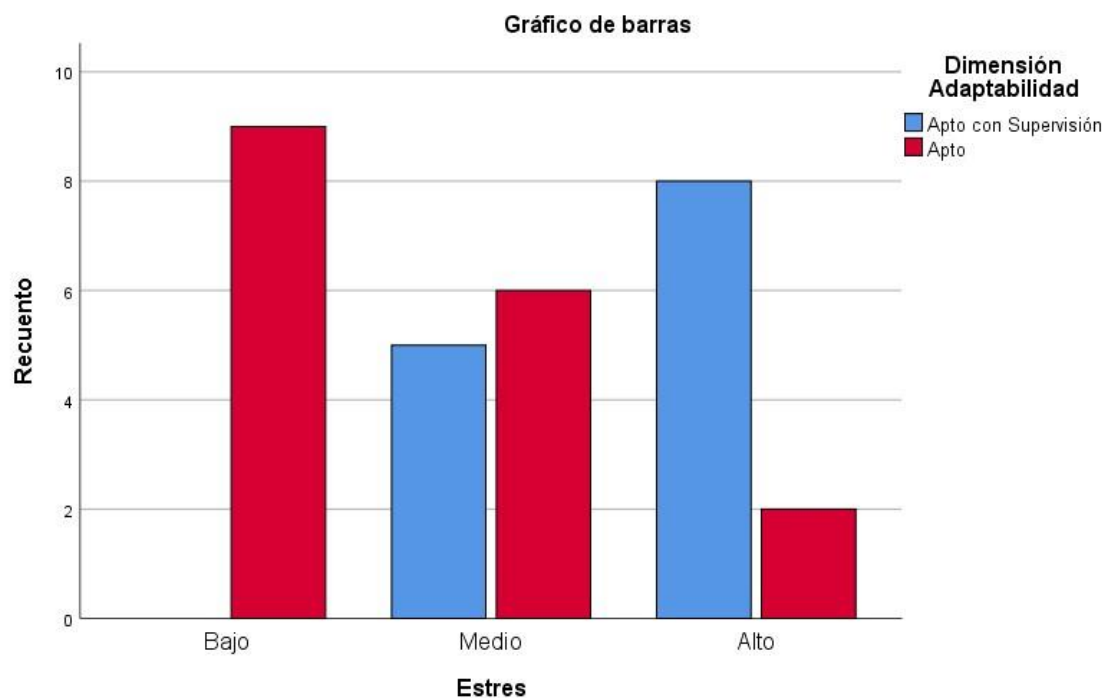


Figura 11: Dimensión Adaptabilidad de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral

De la tabla 12 y figura 11, muestra que de los 30 docentes 17 cuenta con un nivel apto en la dimensión Adaptabilidad de la variable de inteligencia emocional, donde el 52,9% correspondiente a 9 docentes se encuentran con un nivel bajo de estrés, el 35,3% que corresponde a 6 docentes cuentan con un nivel medio de estrés y el 11,8% con 2 docentes cuentan con un nivel alto de estrés; los 13 docentes restantes cuenta con un nivel apto con supervisión en la dimensión Adaptabilidad de la variable de inteligencia emocional donde el 61,5% correspondiente a 8 docentes presenta un nivel alto de estrés, el 38,5% con 5 docentes presentan un nivel medio de estrés y no se encuentra docentes en el nivel no apto. Dando a entender que los docentes con un nivel apto de la dimensión adaptabilidad presentan menores niveles de estrés a comparación de los docentes con nivel apto con supervisión que presentan niveles altos y medios de estrés.

Resultado 5

Tabla 13

Dimensión de Manejo del Estrés de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral

| | | Dimensión Manejo del Estrés | | Total |
|-------------|------------|-----------------------------|--------|--------|
| | | Apto con Supervisión | Apto | |
| Estrés Bajo | Recuento | 0 | 9 | 9 |
| | Porcentaje | 0,0% | 47,4% | 30,0% |
| Medio | Recuento | 4 | 7 | 11 |
| | Porcentaje | 36,4% | 36,8% | 36,7% |
| Alto | Recuento | 7 | 3 | 10 |
| | Porcentaje | 63,6% | 15,8% | 33,3% |
| Total | Recuento | 11 | 19 | 30 |
| | Porcentaje | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Base de datos SPSS V26

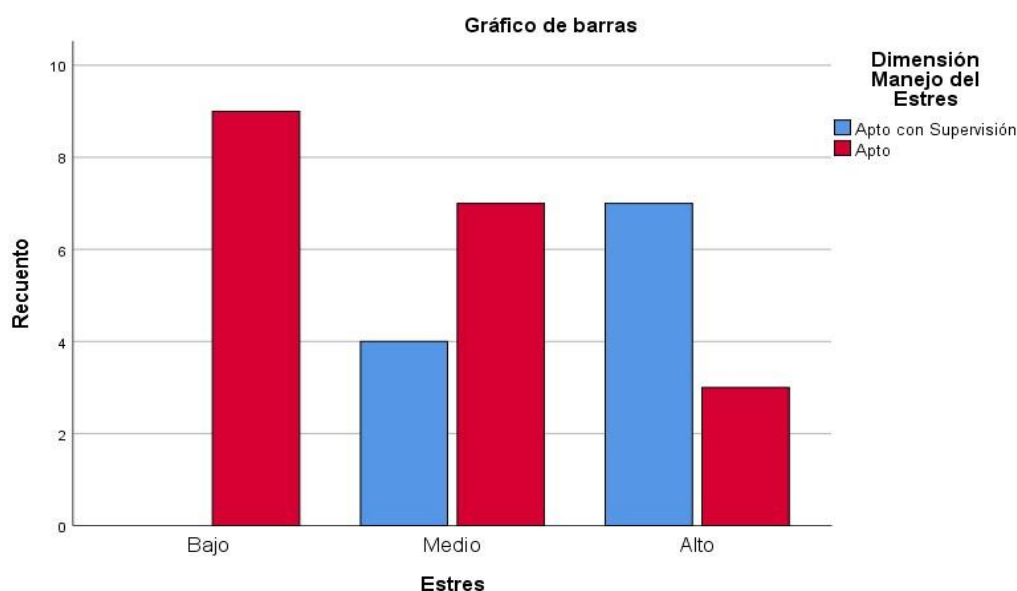


Figura 12: Dimensión de Manejo del Estrés de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral

De la tabla 13 y figura 12, muestra que de los 30 docentes 19 cuenta con un nivel apto en la dimensión de Manejo de Estrés de la variable de inteligencia emocional, donde el 47,4% correspondiente a 9 docentes presenta un nivel bajo de estrés, el 36,8% con 7 docentes cuenta con un nivel medio de estrés y el 15,8% equivalente a 3 presenta un nivel alto; de los 11 docentes restantes muestran un nivel apto con supervisión de manejo de estrés, donde el 63,6% correspondiente a 7 docentes presenta

un nivel alto de estrés, el 36,4% con 4 docentes un nivel medio y no se encuentran docentes con niveles bajos de estrés. Dando a entender que los docentes que se encuentran aptos en la dimensión de manejo de estrés presentan un porcentaje significativo en el nivel bajo de estrés a comparación de los aptos con supervisión ya que estos presentan niveles altos de estrés.

Resultado 6

Tabla 14

Dimensión de Animo en General de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral

| | | Dimensión Animo en General | | | Total |
|--------|------------|----------------------------|----------------------|--------|-------|
| | | No Apto | Apto con Supervisión | Apto | |
| Estrés | Bajo | Recuento | 0 | 0 | 9 |
| | | Porcentaje | 0,0% | 0,0% | 47,4% |
| | Medio | Recuento | 0 | 3 | 8 |
| | | Porcentaje | 0,0% | 30,0% | 42,1% |
| | Alto | Recuento | 1 | 7 | 2 |
| | | Porcentaje | 100,0% | 70,0% | 10,5% |
| Total | Recuento | 1 | 10 | 19 | |
| | Porcentaje | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Fuente: Base de datos SPSS V26

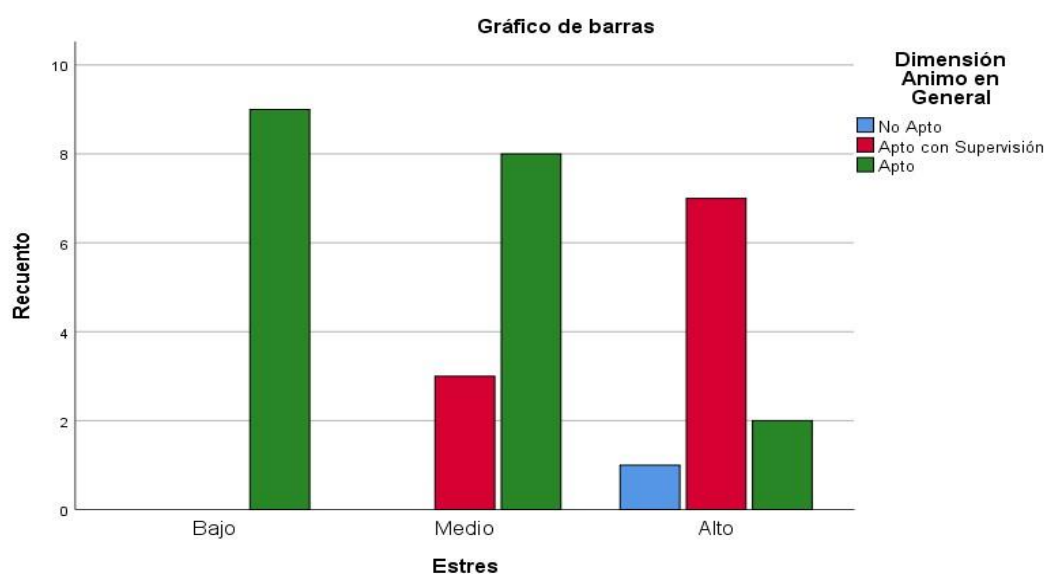


Figura 13: Dimensión de Animo en General de la Variable de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral

De la tabla 14 y figura 13, muestra que de los 30 docentes 19 cuenta con un nivel apto en la dimensión de Animo en General de la variable de inteligencia emocional, donde el 47,4% correspondiente a 9 docentes presenta un nivel bajo de estrés, el 42,2% con 8 docentes cuenta con un nivel medio de estrés y el 10,5% con 2 docentes presenta un nivel alto; 10 docentes cuentan con un nivel apto con supervisión en la dimensión de Animo en General donde el 70% correspondiente a 7 docentes presenta un nivel alto de estrés, el 30% con 3 docentes cuenta con un nivel medio y no se encuentran docentes con niveles bajos de estrés; el docente restante tiene un nivel no apto en la dimensión de ánimo en general y cuenta con un nivel de estrés alto. Dando a entender que la mayor cantidad de docentes tiene un nivel apto y apto con supervisión en la dimensión de ánimo en general, además que los que se encuentran en el primer grupo tienen mayor porcentaje de estrés bajo y que los del segundo grupo tienen el mayor porcentaje de estrés alto.

5.1.3. Prueba de Normalidad

H_i: Los datos de la muestra proceden de una distribución normal

H₀: Los datos de la muestra no proceden de una distribución normal

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 15

Pruebas de normalidad

| | Estadístico | Shapiro-Wilk gl | Sig. |
|---------------------------------|-------------|--------------------|------|
| Variable Estrés Laboral | ,803 | 30 | ,000 |
| Variable Inteligencia Emocional | ,623 | 30 | ,000 |
| Dimensión Intrapersonal | ,526 | 30 | ,000 |
| Dimensión Interpersonal | ,742 | 30 | ,000 |
| Dimensión Adaptabilidad | ,632 | 30 | ,000 |

| | | | |
|-----------------------------|------|----|------|
| Dimensión Manejo del Estrés | ,612 | 30 | ,000 |
| Dimensión Animo en General | ,669 | 30 | ,000 |

Fuente: Base de datos SPSS V26

De la tabla 15, se toma la prueba de Shapiro – Wilk por tratarse de una población muestral de 30 docentes, el valor de significancia encontrado en la variable de inteligencia emocional y sus dimensiones y la variable de estrés laboral es de 0,000 siendo menor al coeficiente base, que nos lleva a rechazar H₀, ya que los datos obtenidos son aceptables por no proceder de una distribución normal.

5.1.4. Prueba de Hipótesis General

Hi: Existe una relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

H₀: No existe una entre la inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

Tabla 16

Correlación Hipótesis General

| | | | Variable Inteligencia Emocional | Variable Estrés Laboral |
|-----------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Variable Inteligencia Emocional | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,528** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,003 |
| | | N | 30 | 30 |
| | Variable Estrés Laboral | Coeficiente de correlación | -,528** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,003 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Fuente: Base de datos SPSS V26

En la tabla 16, se muestra que el nivel de significancia es de 0,003 siendo menor al coeficiente base, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021. Así mismo el valor del coeficiente de correlación es de -0,528, lo que significa que existe una correlación negativa o inversamente proporcional moderada.

5.1.5. Prueba de Hipótesis Especificas

Hipótesis específica 1

Hi: Existe una relación entre la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

H0: No existe una relación entre la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

Tabla 17
Correlación Hipótesis Especifica 1

| | | | Dimensión Intrapersonal | Estrés Laboral |
|-----------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión Intrapersonal | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,372* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,043 |
| | | N | 30 | 30 |
| | Estrés Laboral | Coeficiente de correlación | -,372* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,043 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Fuente: Base de datos SPSS V26

En la tabla 17, se muestra que el nivel de significancia es de 0,043 siendo menor al coeficiente base, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación entre la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021. Así mismo el valor del coeficiente de correlación es de - 0,372, lo que significa que existe una correlación negativa o inversamente proporcional baja.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe una relación entre la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming 2021.

H0: No existe una relación entre la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming 2021.

Tabla 18

Correlación Hipótesis Específica 2

| | | | Dimensión Interpersonal | Estrés Laboral |
|-----------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Dimensión Interpersonal | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,305 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,101 |
| | | N | 30 | 30 |
| | Estrés Laboral | Coeficiente de correlación | -,305 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,101 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Fuente: Base de datos SPSS V26

En la tabla 18, se muestra que el nivel de significancia es de 0,101 siendo mayor al coeficiente base, lo que significa que se rechaza la hipótesis propuesta y se acepta la hipótesis nula donde se afirma que no

existe relación entre la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming 2021.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe una relación entre la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

H0: No existe una relación entre la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

Tabla 19

Correlación Hipótesis Específica 3

| | | | Dimensión Adaptabilidad | Estrés Laboral |
|--------------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión Adaptabilidad | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,639** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 30 | 30 |
| | Estrés Laboral | Coeficiente de correlación | -,639** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Fuente: Base de datos SPSS V26

En la tabla 19, se muestra que el nivel de significancia es de 0,000 siendo menor al coeficiente base, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación entre la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en

docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021. Así mismo el valor del coeficiente de correlación es de - 0,639, lo que significa que existe una correlación negativa o inversamente proporcional moderada.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe una relación entre la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

H0: No existe una relación entre la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

Tabla 20
Correlación Hipótesis Específica 4

| | | | Dimensión Manejo del Estrés | Estrés Laboral |
|-----------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Dimensión Manejo del Estrés | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,577** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 30 | 30 |
| | Estrés Laboral | Coeficiente de correlación | -,577** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Fuente: Base de datos SPSS V26

En la tabla 20, se muestra que el nivel de significancia es de 0,001 siendo menor al coeficiente base, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación entre la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes

de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021. Así mismo el valor del coeficiente de correlación es de - 0,577, lo que significa que existe una correlación negativa o inversamente proporcional moderada.

Hipótesis específica 5

Hi: Existe una relación entre la dimensión estado de ánimo variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

H0: No existe una relación entre la dimensión estado de ánimo variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021.

Tabla 21

Correlación Hipótesis Especifica 5

| | | | Dimensión Animo en General | Estrés Laboral |
|--------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión Animo en General | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,669** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 30 | 30 |
| | Estrés Laboral | Coeficiente de correlación | -,669** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Fuente: Base de datos SPSS V26

En la tabla 21, se muestra que el nivel de significancia es de 0,001 siendo menor al coeficiente base, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación entre la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021. Así mismo el valor del

coeficiente de correlación es de - 0,669, lo que significa que existe una correlación negativa o inversamente proporcional moderada.

5.2. Análisis de los resultados

De acuerdo a los resultados del presente estudio se muestra que de los 30 docentes, en promedio 19 presenta un nivel apto en inteligencia emocional y sus dimensiones, donde un promedio de 44,9% presenta un nivel de estrés bajo, un 37,9% un nivel medio de estrés y el 17,2% con un nivel alto de estrés; en promedio 10 docentes muestran un nivel de inteligencia emocional apto con supervisión, donde un promedio de 0% presentan niveles de estrés bajo, un 36,8% niveles medios de estrés y el 59,5% con niveles altos de estrés, finalmente 1 docente en promedio cuenta con un nivel no apto de inteligencia emocional además de un nivel de estrés medio. Al cotejar las hipótesis con la prueba de Spearman se encuentra un nivel de correlación media inversamente proporcional entre las variables estudiadas.

Sommerfeldt (2020) de la ciudad de Encarnación Paraguay, realizó su investigación dentro de un contexto social de pandemia, donde se obtuvo como resultado que la mayor parte de docentes cuentan con un nivel adecuado de inteligencia emocional, registra una diferencia marcada en los resultados por sexos, ya que los varones obtuvieron mejores resultados que las mujeres, siendo la interpersonal la única escala donde se invierten papeles, además las mujeres presentar mayores niveles de estrés laboral, demostrándose la conclusión donde sugiere que mientras menor sea la inteligencia emocional del individuo mayores son los niveles de estrés obtenidos. La presente investigación concuerda con las conclusiones

obtenidas en este estudio, se evidencia que los varones tienen mayores niveles de inteligencia emocional que las mujeres además de un mejor manejo del estrés laboral, evidenciando el tipo de relación entre las variables.

Castro, Perilla y Santiago (2018) en la ciudad de Villavicencio - Colombia, en su investigación obtuvieron como resultados que los docentes observados poseen una inteligencia emocional aceptable, con niveles altos e intermedios, por ende, se llega a la conclusión de que no existe una relación significativa entre las variables estudiadas, sin embargo, al observar la dimensión de la escala de Burnout utilizada se puede identificar que el 29% de docentes muestra niveles medios y altos de estrés. La presente investigación no concuerda con las conclusiones obtenidas en este estudio, ya que la variable estudiada no es el síndrome de Burnout sino el estrés laboral, pero se encuentra una similitud en los resultados ya que el porcentaje de estrés encontrado en los docentes se ve disminuida por los adecuados niveles de inteligencia emocional de los docentes.

Contreras y Dextre (2016) en la ciudad de Huancayo - Perú, en su estudio obtuvieron como resultados de la muestra observada un 91,9% tiene niveles de inteligencia emocional aceptables y altos y un 8,1% niveles por mejorar, además de un 28,3% que muestra una tendencia hacia el estrés, concluyendo que existe relación inversamente proporcional entre las variables estudiadas. La presente investigación concuerda con las conclusiones obtenidas en este estudio, ya que los porcentajes de los docentes con niveles de inteligencia emocional bajo concuerdan con los niveles de estrés laboral alto, corroborando el tipo de relación entre variables ya que son inversamente proporcionales.

VI. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

1: Existe una relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa; confirmándose la hipótesis de investigación, según el estadístico Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0,003 y un coeficiente de correlación de $-0,528$.

2: Existe una relación entre la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa; confirmándose la hipótesis de investigación, según el estadístico Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0,043 y un coeficiente de correlación de $-0,372$.

3: No existe una relación entre la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming; confirmándose la hipótesis nula, según el estadístico Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0,101 y un coeficiente de correlación de $-0,305$.

4: Existe una relación entre la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa; confirmándose la hipótesis de investigación, según el estadístico Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de $-0,639$.

5: Existe una relación entre la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa; confirmándose la hipótesis de investigación, según el estadístico Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0,001 y un coeficiente de correlación de $-0,577$.

6: Existe una relación entre la dimensión estado de ánimo variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa; confirmándose la hipótesis de investigación, según el estadístico Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de $-0,669$.

6.2. Recomendaciones

1: Programar talleres informativos dirigido a los docentes de la institución sobre estrategias de inteligencia emocional, con el fin de repotenciar los niveles de las dimensiones de la variable.

2: Planificar reuniones semanales donde se den charlas motivacionales y metas a corto plazo, con el fin de motivar a los docentes con pequeñas recompensas

3: Realizar seguimiento psicológico a los docentes que presentan niveles bajos en inteligencia emocional, con el fin de realizar intervención personalizada.

4: Realizar talleres de recreación utilizando dinámicas de cohesión grupal, relajación y meditación, entre otros, con el fin de crear un espacio de esparcimiento y distracción para los docentes.

5: Implantar un espacio u horario donde los docentes puedan solventar dudas, exponer incomodidades, con el fin de reducir al mínimo posibles causas de estrés laboral.

6: Realizar seguimiento psicológico a los docentes que tienen niveles altos y medios de estrés, con el fin de prevenir futuras afecciones y mejorar su estado emocional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Rivera, M. C., Gil Llanes, O. F., Pinto Garrido, V. A., Quijada Maldonado, C. R y Zúñiga Sánchez, C. A. (2014). Inteligencia Emocional, Estrés, Autoeficacia, Locus de Control y Rendimiento Académico en universitarios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. Vol. 19, núm. 1, pp. 21-35. Recuperado de <https://udimundus.udima.es/bitstream/handle/20.500.12226/305/Manual%20estilo%20APA.PDF?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ander – Egg, E. (2016). *Diccionario de psicología*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Brito, D., Santana, Y. y Pirela, G. (2019). El Modelo de Inteligencia Emocional de Bar-On en el Perfil Académico-Profesional de la FACO/LUZ. *Revista arbitrada de la Facultad de Odontología, Universidad del Zulia*, Vol. 16 (No. 1). Recuperado de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/cienciao/article/view/33634/35433>.
- Cardenas Huamanttica, P. y Quispe Chavez, Y. (2020). *Estrés Laboral y Resiliencia en enfermeros de un hospital del cusco – 2020*. (Tesis Pregrado). Universidad Autónoma de Ica. Recuperado de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/879/1/Patty%20Cardenas%20Huamanttica.pdf>
- Castro Rubio, L. E., Perilla Moreno E. M. y Santiago Rojas Y. A. (2018). *La inteligencia emocional de docentes universitarios y su relación con el síndrome de burnout*. (Tesis Pregrado). Universidad Santo Tomás. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/15243/2019linacastro.pdf?isAllowed=y&sequence=6>.

Contreras Párraga, M. S. y Dextre Osorio, G. A. (2016). *Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo*. (Tesis Pregrado). Universidad Continental. Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2956/1/IV_FHU_501_TE_Contreras_P%C3%A1rraga_2016.pdf.

Cosacov, E. (2007). *Diccionario de Términos Técnicos de la Psicología*. Córdoba: Editorial Brujas.

Deza Rivasplata, J. M. y Muñoz Ledesma, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Ediciones Universidad Alas Peruanas.

Díaz Sendra, T. (2020). *INTELIGENCIA EMOCIONAL: Lo que poco se explica de nuestra vida afectiva*. Editorial Cerrando Círculos Digital. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=il7hDwAAQBAJ&pg=PA88&dq=inteligencia+emocional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj89dWrmfrvAhX5EbkGHSOGD5MQ6AEwAnoECAUQAq#v=onepage&q=inteligencia%20emocional&f=false>.

Donayre Chang, C. E. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe*. (Tesis Post Grado). Pontificia Universidad Católica Del Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6945/DONAYRE_CHANG_CLAUDIA_PERCEPCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Fernández Berrocal, P. y Extremera Pacheco, 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. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>.

Fragoso Luzuriaga, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*. Vol. VI, núm. 16, 2015, pp. 110-125. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299138522006.pdf>.

Gabel Shemueli, R., Peralta Rondan, V., Paiva Lozano, R. A. y Aguirre Huarcaya, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 17, núm. 58, abril-junio, 2012, pp. 271-290. Recupera de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29023348005.pdf>.

Goleman, D. (1985). *La inteligencia emocional. porque es más importante que el coeficiente intelectual*. Editor digital Piolín.

Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Barcelona, España. Editorial Kairos. Recuperado de <http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Inteligencia%20Emocional%20%20Daniel%20Goleman.pdf>

Goleman, D. y Cherniss, C. (2005). *Inteligencia Emocional en el trabajo. Como seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Barcelona, España: Editorial Kairós, S.A.

Gonzales, J. (2017). *Inteligencia Emocional y su incidencia en el Desempeño Docente en la Universidad Tecnológica del Centro*. (Tesis Post Grado). Universidad de Carabobo. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4634/jgonzalez.pdf?sequence=1>.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2000). Metodología de la Investigación. 6ta edición. México: McGRAW – HILL. Recuperado por <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Houtman, I., Jettinghoff, K. y Leonor 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, Serie No. 6*. Recuperado de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Huamani Meza, E. Y. (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 Post Grado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de <http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/2463/TM%20CE-Du%204067%20H1%20-%20Huamani%20Meza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Instituto de Integración Perú. (2015). *Los porqués del estrés*. Recuperado de <http://www.integracion.pe/los-porques-del-estres/>.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1997). *MBI. Manual del Inventario “Burnout” de Maslach. Síndrome del “Quemado” por estrés laboral asistencial*. Madrid: Tea Ediciones.
- Nova Revilla, L. Y. (2017). *Inteligencia Emocional y Liderazgo en docentes de la Universidad San Martín De Porres Filial Sur - Arequipa 2017*. (Tesis Post Grado). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Recuperado de

http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1574/T036_40161234.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

Ochoa Cacya, V. L. (2018). *El Estrés Laboral y el Desempeño Docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*. (Tesis Doctorado). Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6075/EDDoccavl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Orlandini, A. (1996). *El estrés: Qué es y cómo evitarlo*. Argentina: Fondo de Cultura Económica. Recuperado en https://books.google.com.pe/books/about/El_estr%C3%A9s.html?id=d8-KuiJAOXIC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.

Pilares Estrada, N. M. (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 Doctorado). Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/273/TD%201527%20P1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Real Academia Española (2020). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <https://dle.rae.es/inteligencia?m=form#FOtNCN5>.

Sommerfeldt Lutunske, T. C. (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia covid-19*. (Tesis inédita). Universidad Autónoma de Encarnación. Recuperado de <https://www.unae.edu.py/ojs/index.php/saetauniversitaria/article/view/239/235>.

- 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*. Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Tirado, G., Llorente Alonso, M. y Topa, G. (2019). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education 2019, Vol. 9, N° 2* (Págs. 59-70). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/332808053_Desequilibrio_esfuerzo-recompensa_y_quejas_subjetivas_de_salud_Estudio_exploratorio_entre_medicos_en_Espana
- Ugarriza, N. (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. Persona, (4), 129-160. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>.
- Ugarriza Chávez, N. (2003). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Ba-On (I-CE) en una muestra de Lima metropolitana*.
- Vara Horna, A. A. (2010). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima. Recuperado de <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

Vargas Chambi, K. J. (2019). *Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca – 2019*. (Tesis Pregrado). Universidad Peruana Unión. Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2989/Kenyi_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Zuniga Jara, S. y Pizarro León, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*. Vol. 29 (1), 171 -180. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLE | DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
|---|--|--|--------------------------------------|--|---|
| ¿Existe relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming 2021? | Determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming 2021. | Existe una entre la inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming. | Variable X Inteligencia emocional | Dimensión 1: Intrapersonal Dimensión 2: Interpersonal Dimensión 3: Adaptabilidad Dimensión 4: Manejo de estrés Dimensión 5: Estado de ánimo en general | Enfoque: Cuantitativo Método. Hipotético deductivo Tipo: Básico Nivel de estudio: Descriptivo- correlacional |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECIFICOS | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | | | |
| Problema Específico 1 ¿Existe relación entre la dimensión | Objetivo Específico 1: Identificar si existe relación entre la | Hipótesis Específica 1: Existe una relación entre la dimensión | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| <p>intrapersonal de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming?</p> | <p>dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming</p> | <p>intrapersonal de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming.</p> | | | <p>Diseño: No experimental. Corte Transversal</p> |
| <p>Problema Específico 2 ¿Existe relación entre la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming?</p> | <p>Objetivo Específico 2: Identificar si existe relación entre la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming.</p> | <p>Hipótesis Específica 2: Existe una relación entre la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming.</p> | | | <p>Población Docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming de Arequipa, 2021</p> <p>Muestra 32 docentes</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de información</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| <p>Problema Específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional y el estrés en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming?</p> | <p>Objetivo Específico 3:</p> <p>Identificar si existe relación entre la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming.</p> | <p>Hipótesis Específica 3:</p> <p>Existe una relación entre la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming.</p> | <p>Variable Y</p> <p>Estrés laboral</p> | <p>Dimensión 1:</p> <p>Cansancio emocional</p> <p>Dimensión 2:</p> <p>Despersonalización</p> <p>Dimensión 3:</p> <p>Auto realización personal</p> | <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> - EQ-I BARON EMOTIONAL QUOTIENT INVENTORY - Escala de Estrés Laboral en Docentes |
| <p>Problema Específico 4:</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional y el</p> | <p>Objetivo Específico 4:</p> <p>Identificar si existe relación entre la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional y el</p> | <p>Hipótesis Específica 4:</p> <p>Existe una relación entre la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de</p> | | | <p>Técnica de análisis de datos,</p> <p>SPSS</p> |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| <p>estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming?</p> | <p>estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming.</p> | <p>la I.E.P Sir Alexander Fleming.</p> | | | |
| <p>Problema Específico 5: ¿Existe relación entre la dimensión estado de ánimo variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming?</p> | <p>Objetivo Específico 5: Identificar si existe relación entre la dimensión estado de ánimo variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming.</p> | <p>Hipótesis Específico 5 Existe una relación entre la dimensión estado de ánimo variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming.</p> | | | |

Anexo 2: Cuestionario Ice de Baron

INVENTARIO EMOCIONAL Baron

INTRODUCCIÓN

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 cómo te sientes, piensas o actúas la mayoría de las 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.

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona **UNA** de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. **Marca con un aspa el número.** Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías y actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres. **NO** como te gustaría ser, **NO** como te gustaría que otros te vieran. **NO** hay límite, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a **TODAS** las oraciones.

| ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso. | | | | | |
| 2. Es difícil para mí disfrutar de la vida. | | | | | |

| ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer. | | | | | |
| 4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables. | | | | | |
| 5. Me agradan las personas que conozco. | | | | | |
| 6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida. | | | | | |
| 7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos. | | | | | |
| 8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a). | | | | | |
| 9. Reconozco con facilidad mis emociones. | | | | | |
| 10. Soy incapaz de demostrar afecto. | | | | | |
| 11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones. | | | | | |
| 12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza. | | | | | |
| 13. Tengo problema para controlarme cuando me enojo. | | | | | |
| 14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas. | | | | | |
| 15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella. | | | | | |
| 16. Me gusta ayudar a la gente. | | | | | |
| 17. Me es difícil sonreír. | | | | | |
| 18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás. | | | | | |
| 19. Cuando trabajo con otro, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías. | | | | | |
| 20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles. | | | | | |
| 21. Realmente no sé para que soy bueno(a). | | | | | |
| 22. No soy capaz de expresar mis ideas. | | | | | |
| 23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás. | | | | | |
| 24. No tengo confianza en mí mismo(a). | | | | | |
| 25. Creo que he perdido la cabeza. | | | | | |
| 26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago. | | | | | |
| 27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme. | | | | | |
| 28. En general, me resulta difícil adaptarme. | | | | | |
| 29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo. | | | | | |

| ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen. | | | | | |
| 31. Soy una persona bastante alegre y optimista. | | | | | |
| 32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí. | | | | | |
| 33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso(a). | | | | | |
| 34. Pienso bien de las personas. | | | | | |
| 35. Me es difícil entender cómo me siento. | | | | | |
| 36. He logrado muy poco en los últimos años. | | | | | |
| 37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir. | | | | | |
| 38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar. | | | | | |
| 39. Me resulta fácil hacer amigos(as). | | | | | |
| 40. Me tengo mucho respeto. | | | | | |
| 41. Hago cosas muy raras. | | | | | |
| 42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas. | | | | | |
| 43. Me resulta difícil cambiar de opinión. | | | | | |
| 44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas. | | | | | |
| 45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar. | | | | | |
| 46. A la gente le resulta difícil confiar en mí. | | | | | |
| 47. Estoy contento(a) con mi vida. | | | | | |
| 48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a). | | | | | |
| 49. No puedo soportar el estrés. | | | | | |
| 50. En mi vida no hago nada malo. | | | | | |
| 51. No disfruto lo que hago. | | | | | |
| 52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos. | | | | | |
| 53. La gente no comprende mi manera de pensar. | | | | | |
| 54. Generalmente espero lo mejor. | | | | | |
| 55. Mis amigos me confían sus intimidades. | | | | | |
| 56. No me siento bien conmigo mismo(a). | | | | | |

| ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven. | | | | | |
| 58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto. | | | | | |
| 59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas. | | | | | |
| 60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor. | | | | | |
| 61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento. | | | | | |
| 62. Soy una persona divertida. | | | | | |
| 63. Soy consciente de cómo me siento. | | | | | |
| 64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad. | | | | | |
| 65. Nada me perturba. | | | | | |
| 66. No me entusiasman mucho mis intereses. | | | | | |
| 67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo. | | | | | |
| 68. Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor. | | | | | |
| 69. Me es difícil llevarme con los demás. | | | | | |
| 70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy. | | | | | |
| 71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo. | | | | | |
| 72. Me importa lo que puede sucederle a los demás. | | | | | |
| 73. Soy impaciente. | | | | | |
| 74. Puedo cambiar mis viejas costumbres. | | | | | |
| 75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema. | | | | | |
| 76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones. | | | | | |
| 77. Me deprimó. | | | | | |
| 78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles. | | | | | |
| 79. Nunca he mentado. | | | | | |
| 80. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles. | | | | | |
| 81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten. | | | | | |
| 82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo. | | | | | |

| ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías. | | | | | |
| 84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos. | | | | | |
| 85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy. | | | | | |
| 86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar. | | | | | |
| 87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana. | | | | | |
| 88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a). | | | | | |
| 89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes. | | | | | |
| 90. Soy capaz de respetar a los demás. | | | | | |
| 91. No estoy contento(a) con mi vida. | | | | | |
| 92. Prefiero seguir a otros a ser líder. | | | | | |
| 93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida. | | | | | |
| 94. Nunca he violado la ley. | | | | | |
| 95. Disfruto de las cosas que me interesan. | | | | | |
| 96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso. | | | | | |
| 97. Tiendo a exagerar. | | | | | |
| 98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas. | | | | | |
| 99. Mantengo buenas relaciones con los demás. | | | | | |
| 100. Estoy contento(a) con mi cuerpo. | | | | | |
| 101. Soy una persona muy extraña. | | | | | |
| 102. Soy impulsivo(a). | | | | | |
| 103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres. | | | | | |
| 104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley. | | | | | |
| 105. Disfruto mis vacaciones y los fines de semana. | | | | | |
| 106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas. | | | | | |
| 107. Tengo tendencia a depender de otros. | | | | | |
| 108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles. | | | | | |

| ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora. | | | | | |
| 110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten. | | | | | |
| 111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza. | | | | | |
| 112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad. | | | | | |
| 113. Los demás opinan que soy una persona sociable. | | | | | |
| 114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo. | | | | | |
| 115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender. | | | | | |
| 116. Me es difícil describir lo que siento. | | | | | |
| 117. Tengo mal carácter. | | | | | |
| 118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema. | | | | | |
| 119. Me es difícil ver sufrir a la gente. | | | | | |
| 120. Me gusta divertirme. | | | | | |
| 121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan. | | | | | |
| 122. Me pongo ansioso(a). | | | | | |
| 123. No tengo días malos. | | | | | |
| 124. Intento no herir los sentimientos de los demás. | | | | | |
| 125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida. | | | | | |
| 126. Me es difícil hacer valer mis derechos. | | | | | |
| 127. Me es difícil ser realista. | | | | | |
| 128. No mantengo relación con mis amistades. | | | | | |
| 129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a). | | | | | |
| 130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente. | | | | | |
| 131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente. | | | | | |
| 132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar. | | | | | |
| 133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores | | | | | |

Anexo 3: Fichas de Autorización

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Por la presente autorizo a **EMILY BERROCAL LÓPEZ** y **HEIDY FARFAN MONTESINOS**, egresadas de la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA**, quienes por motivo de investigación, desea hacer uso del inventario de Inteligencia Emocional de BarOn- JA el cual ha sido adaptado en Lima, por quien suscribe.

Tomo conocimiento de que la información que se obtenga con dicha prueba será confidencial y se utilizará de manera pertinente sólo para fines de investigación. Asimismo, les solicito un ejemplar de la tesis una vez que haya sido sustentada.

Surco, 23 de abril de 2021.



Dra. Nelly Raquel Ugarriza Chávez
Profesora Emérita de la UNMSM

Firma

Anexo 4: Cuestionario de Estrés Laboral en docentes

Escala de Estrés Laboral en Docentes

Instrucciones:

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 con un aspa (X) sobre la respuesta con la que más se identifique:

- 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

| ITEMS | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. | | | | | | | |
| 2. Al final de la jornada de trabajo me siento cansado. | | | | | | | |
| 3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que trabajar. | | | | | | | |
| 4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos. | | | | | | | |
| 5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia. | | | | | | | |
| 6. Trabajar con alumnos todos los días me causa tensión. | | | | | | | |
| 7. Me enfrento muy bien a los problemas que me presentan mis alumnos. | | | | | | | |
| 8. Me siento agotado por el trabajo. | | | | | | | |

| ITEMS | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros. | | | | | | | |
| 10. Creo que me comporto más insensible con la gente desde que realizo este trabajo. | | | | | | | |
| 11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. | | | | | | | |
| 12. Me encuentro con mucha vitalidad. | | | | | | | |
| 13. Me siento frustrado por mi trabajo. | | | | | | | |
| 14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro. | | | | | | | |
| 15. Realmente no me importa lo que les ocurra a los alumnos que tengo a mi cargo en el colegio. | | | | | | | |
| 16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés. | | | | | | | |
| 17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis alumnos. | | | | | | | |
| 18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos. | | | | | | | |
| 19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo. | | | | | | | |
| 20. Siento que he llegado al límite de mis posibilidades en este trabajo | | | | | | | |
| 21. Trato de forma adecuada y calmada los conflictos emocionales en el trabajo. | | | | | | | |
| 22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas. | | | | | | | |

Anexo 5: Fichas de Validación

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en Docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa – 2021

Nombre del Experto: Mg. Marlene Alejandra Starke Moscoso

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios necesarios para su aplicación



Nombre: Marlene Alejandra Starke Moscoso
No. DNI: 41744983

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa – 2021

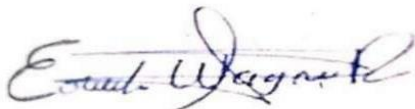
Nombre del Experto: Mag. Erika Fabiola Wagner Rosado.

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

SI CUMPLE



Nombre: ERIKA FABIOLA WAGNER ROSADO
No. DNI: 29638092

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa – 2021

Nombre del Experto: *Julio Cesar Huaman Cebal*

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna - SI cumple.


Nombre: *Julio Cesar Huaman Cebal*
No. DNI: *29556848*

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa – 2021

Nombre del Experto: Mg. José Carlos Comejo del Carpio

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios para su evaluación



José Carlos Comejo del Carpio
C.P. P. 12 148
PSICÓLOGO - MAGISTER

Nombre: José Carlos Comejo del Carpio
No. DNI: 40016988

Anexo 6: Autorización de la Institución Educativa



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SIR ALEXANDER FLEMING

R.A 0553 - GREA 13/08/2015

PRIMARIA
Código Modular:1720556

SECUNDARIA
Código Modular:1720564

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

AUTORIZACIÓN

Yo, CESAR AUGUSTO DÁVILA ALVAREZ Director de la Institución Educativa Privada Sir Alexander Fleming.

Hace constar:

Que, brindo Autorización a las estudiantes BERROCAL LÓPEZ EMILY PILAR, identificada con DNI: 76307512 y FARFAN MONTESINOS, HEIDY LUZ ANGEL, identificada con DNI: 70842088, del Programa Académico de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica, para aplicar los instrumentos de investigación de la tesis profesional titulada: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. SIR ALEXANDER FLEMING AREQUIPA – 2021” en la I.E.P. Sir Alexander Fleming.

Por lo cual la Dirección y los docentes darán las facilidades respectivas.

Se entrega la siguiente autorización para los fines que estimen por conveniente

Arequipa, 18 de junio del 2021



Cesar Augusto Dávila Alvarez

Director SAF

CDA/Dir.
Cc/Arch.

Oficina: Calle Melgar N° 208 ☎ (054) 289336
Calle San Pedro N° 102 ☎ (054) 213122
Cercado - Arequipa
colegiosirfleming@gmail.com
www.academiafleming.com.pe



Anexo 7: Base de Datos

| | ID | SEXO | EDAD | EDAD_RC | EST.CIVIL | V_ESTRES_C | INTRA_G | INTER_G | ADAP_G | ESTRES_G | ANIMO_G | CET_G |
|----|----|----------|------|------------|---------------|------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 1 | Femenin | 43 | Adultez | Viudo(a) | Alto | Apto | Apto con Sup.. | Apto | Apto | Apto con Sup.. | Apto |
| 2 | 2 | Femenin | 31 | Adultez | Casado(a) | Medio | Apto | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto | Apto |
| 3 | 3 | Masculin | 60 | Adulto ... | Casado(a) | Bajo | Apto | Apto con Sup.. | Apto | Apto | Apto | Apto |
| 4 | 4 | Femenin | 52 | Adultez | Casado(a) | Medio | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. |
| 5 | 5 | Masculin | 32 | Adultez | Soltero(a) | Medio | Apto | Apto con Sup.. | Apto | Apto | Apto | Apto |
| 6 | 6 | Femenin | 31 | Adultez | Casado(a) | Bajo | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto |
| 7 | 7 | Femenin | 35 | Adultez | Separado(a) | Alto | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. |
| 8 | 8 | Femenin | 34 | Adultez | Soltero(a) | Medio | Apto con Sup.. | Apto | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto | Apto con Sup.. |
| 9 | 9 | Femenin | 43 | Adultez | Casado(a) | Alto | Apto | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. |
| 10 | 10 | Femenin | 43 | Adultez | Conviviente | Alto | Apto | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. |
| 11 | 11 | Masculin | 30 | Adultez | Soltero(a) | Bajo | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto |
| 12 | 12 | Masculin | 37 | Adultez | Soltero(a) | Medio | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto |
| 13 | 13 | Femenin | 33 | Adultez | Soltero(a) | Bajo | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto |
| 14 | 14 | Masculin | 32 | Adultez | Soltero(a) | Medio | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto |
| 15 | 15 | Masculin | 30 | Adultez | Soltero(a) | Bajo | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto |
| 16 | 16 | Masculin | 31 | Adultez | Soltero(a) | Alto | Apto con Sup.. | No Apto | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | No Apto | No Apto |
| 17 | 17 | Femenin | 39 | Adultez | Soltero(a) | Bajo | Apto | Apto con Sup.. | Apto | Apto | Apto | Apto |
| 18 | 18 | Masculin | 43 | Adultez | Viudo(a) | Alto | Apto | Apto | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto |
| 19 | 19 | Femenin | 37 | Adultez | Casado(a) | Medio | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto |
| 20 | 20 | Masculin | 65 | Adulto ... | Casado(a) | Medio | Apto | Apto | Apto con Sup.. | Apto | Apto | Apto |
| 21 | 21 | Masculin | 40 | Adultez | Soltero(a) | Alto | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. |
| 22 | 22 | Masculin | 41 | Adultez | Divorciado(a) | Alto | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto |
| 23 | 23 | Masculin | 37 | Adultez | Soltero(a) | Medio | Apto con Sup.. | No Apto | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. |
| 24 | 24 | Femenin | 23 | Juventud | Soltero(a) | Alto | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. | Apto con Sup.. |
| 25 | 25 | Masculin | 42 | Adultez | Soltero(a) | Bajo | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto |
| 26 | 26 | Masculin | 31 | Adultez | Casado(a) | Alto | Apto | Apto | Apto con Sup.. | Apto | Apto | Apto |
| 27 | 27 | Masculin | 36 | Adultez | Soltero(a) | Medio | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto |
| 28 | 28 | Masculin | 42 | Adultez | Casado(a) | Bajo | Apto | Apto con Sup.. | Apto | Apto | Apto | Apto |
| 29 | 29 | Masculin | 32 | Adultez | Soltero(a) | Medio | Apto | Apto con Sup.. | Apto | Apto | Apto con Sup.. | Apto |
| 30 | 30 | Masculin | 36 | Adultez | Conviviente | Bajo | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto | Apto |

*BASE DE DATOS TESISimpri.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|-------------|----------|---------|-----------|--------------------|------------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 | ID | Numérico | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 4 | Centro | Ordinal | Entrada |
| 2 | SEXO | Numérico | 9 | 0 | ¿Cual es el sex... | {1, Femenin... | Ninguna | 6 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 3 | EDAD | Numérico | 8 | 0 | ¿Cuantos años... | Ninguna | Ninguna | 5 | Centro | Escala | Entrada |
| 4 | EDAD_RC | Numérico | 8 | 0 | Edad Agrupada | {1, Juventud... | Ninguna | 6 | Centro | Nominal | Entrada |
| 5 | EST.CIVIL | Cadena | 14 | 0 | | {1, Soltero(a... | Ninguna | 9 | Centro | Nominal | Entrada |
| 6 | V_ESTRES... | Numérico | 8 | 0 | Estres | {1, Bajo}... | Ninguna | 9 | Centro | Escala | Entrada |
| 7 | INTRA_G | Numérico | 8 | 0 | Dimensión Intra... | {1, No Apto}... | Ninguna | 10 | Centro | Escala | Entrada |
| 8 | INTER_G | Numérico | 8 | 0 | Dimensión Inter... | {1, No Apto}... | Ninguna | 10 | Centro | Escala | Entrada |
| 9 | ADAP_G | Numérico | 8 | 0 | Dimensión Ada... | {1, No Apto}... | Ninguna | 10 | Centro | Escala | Entrada |
| 10 | ESTRES_G | Numérico | 8 | 0 | Dimensión Man... | {1, No Apto}... | Ninguna | 10 | Centro | Escala | Entrada |
| 11 | ANIMO_G | Numérico | 8 | 0 | Dimensión Ani... | {1, No Apto}... | Ninguna | 10 | Centro | Escala | Entrada |
| 12 | CET_G | Numérico | 8 | 0 | Inteligencia Em... | {1, No Apto}... | Ninguna | 10 | Centro | Escala | Entrada |
| 13 | | | | | | | | | | | |

Anexo 8: Informe de Turtinin

TESIS - Berrocal y Farfan.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet | 8% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 5% |
| 3 | repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet | 4% |
| 4 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 1% |
| 5 | renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | es.scribd.com Fuente de Internet | 1% |
| 7 | Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante | 1% |