



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

**“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE
LA MUNICIPALIDAD DE USICAYOS,
PUNO – 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de Vida, Resiliencia y Bienestar Psicológico

Presentado por:

Lupe Alejandrina Llutahui Huiza

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciada en
Psicología

Docente asesor:

Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete
Código Orcid N° 0000-0003-1164-2079

Chincha, Ica, 2021

Asesor

DR. EVELYN ALINA ANICAMA NAVARRETE

Miembros del jurado

- Dr. Juana Marcos Romero
- Dr. Fernando Tam Wong
- Dr. Edmundo González Zavaleta

DEDICATORIA

A Dios porque ha estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar.

AGRADECIMIENTO

A la universidad
autónoma de Ica por,
el aporte académico.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre inteligencia emocional y el estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

Metodología: El tipo de investigación es cuantitativo, nivel básico, diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal, la técnica de recolección de datos fue presencial y se usó los instrumentos validados y adaptados para la realidad peruana, fue el Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn (I-CE) y el cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS (Ivancevich y Matteson) y Para procesamiento de datos se utilizó estadística descriptiva, para presentación de resultados en tablas y figuras y para comprobación de hipótesis estadística inferencial.

Participantes: La muestra estuvo constituida por 59 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Usicayos Elegidos mediante la técnica aplicación del muestreo no probabilístico de tipo censal.

Resultados: En forma global en cuanto a la variable inteligencia emocional 40.7% es baja; 39% es promedio; 20.3% es muy baja. En cuanto a la variable estrés laboral se obtuve los siguientes resultados el 71,2% bajo el 20. % promedio; y el 8.5% alto estrés.

Conclusiones: Se obtuvo un coeficiente de correlación $Rho=-0,115$ que significa correlación negativa muy baja. con un $p\text{ value}=0,385$ que es mayor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna razón por la que no existe relación entre las variables de inteligencia emocional y el estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno 2021.

Palabras claves: Estrés laboral, inteligencia emocional, trabajadores

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between emotional intelligence and work stress in workers of the Municipality of Usicayos, Puno - 2021.

Methodology: The kind of research is quantitative, basic level, non-experimental design, descriptive correlational cross-sectional, the data collection technique was face-to-face and the instruments validated and adapted for the Peruvian reality were used, it was the Emotional Intelligence Inventory of BarOn and the ILO-WHO work stress questionnaire and for data processing, descriptive statistics are made, for presentation of results in tables and figures and for testing of inferential statistical hypotheses.

Participants: The sample consisted in 59 workers from the Usicayos District Municipality, chosen by means of the non-probabilistic census sample.

Results: Overall, 40.7% of the emotional intelligence variable is low; 39% is average; 20.3% is very low. Regarding the work stress variable, the following results were obtained: 71.2% under the average 20.%; and 8.5% high stress.

Conclusions: a correlation coefficient $Rho = 0.115$ was obtained, which means very low negative correlation. with a p value = 0.385 that is greater than 0.05, so the null hypothesis is accepted and the alternative is rejected, which is why there is no relationship between emotional intelligence variables and work stress in workers of the Municipality of Usicayos , Puno 2021.

Keywords: Work stress, emotional intelligence, workers.

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras claves	v
Abstract	vi
Indice general	vii
Indice de tablas	ix
Indice de figuras	x
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1 Descripción del Problema	13
2.2. Pregunta de investigación general	14
2.3 Preguntas de investigación específicas	14
2.4 Justificación e Importancia	15
2.5 Objetivo general	15
2.6 Objetivos específicos	16
2.7 Alcances y limitaciones	16
III. MARCO TEÓRICO	18
3.1 Antecedentes	18
3.2 Bases Teóricas	22
3.3 Marco conceptual	30
IV. METODOLOGÍA	32
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	32
4.2 Diseño de la investigación	32
4.3 Población – Muestra	33
4.4 Hipótesis general y específicas	34
4.5 Identificación de las variables	34
4.6 Operacionalización de las variables	36
4.7 Recolección de datos	38
V. RESULTADOS	42
5.1 Presentación de Resultados	42

5.2 Interpretación de los Resultados	59
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	81
6.1 Análisis descriptivo de los resultados	81
6.2 Comparación de resultados con marco teórico	81
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
ANEXOS	93
Anexo 1: Matriz de consistencia	94
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	98
Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud	106
Anexo 4: Base de datos	107
Anexo 5: Constancia de aplicación de instrumentos	109
Anexo 6: Consentimiento informado	110
Anexo 7: Fotos	111

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Inteligencia Emocional por Rangos.....	42
Figura 2: Estrés Laboral por Rangos.....	43
Figura 3: Resultados de la dimensión clima organizacional de inteligencia emocional.....	44
Figura 4: Resultados de la dimensión estructura organizacional de inteligencia emocional.....	45
Figura 5: Resultados de la dimensión territorio organizacional de inteligencia emocional.....	46
Figura 6: Resultados de la dimensión tecnología de inteligencia emocional.....	47
Figura 7: Resultados de la dimensión influencia del líder de inteligencia emocional.....	48
Figura 8: Resultados de la dimensión falta de cohesión de inteligencia emocional.....	49
Figura 9: Resultados de la dimensión respaldo de grupo de inteligencia emocional.....	50
Figura10: Inteligencia Emocional y Estrés Laboral tabulación cruzada.....	51
Figura11: Inteligencia Emocional y Clima organizacional tabulación cruzada...	52
Figura 12: Gráfico de Tabla cruzada Inteligencia Emocional y Estructura organizacional.....	53
Figura 13: Gráfico de Tabla cruzada Inteligencia Emocional y Territorio organizacional.....	54
Figura 14: Gráfico de Tabla cruzada Inteligencia Emocional y Tecnología.....	55
Figura 15: Gráfico de Tabla cruzada Inteligencia Emocional y Influencia del líder.....	56
Figura16: Gráfico de Tabla cruzada Inteligencia Emocional y Falta de cohesión	57
Figura 17: Gráfico de Tabla cruzada Inteligencia Emocional y Respaldo del grupo.....	58

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tabla De Inteligencia Emocional por Rangos.....	42
Tabla 2: Tabla De Estrés Laboral por Rangos.....	43
Tabla 3: Resultados de la dimensión clima organizacional de inteligencia emocional.....	44
Tabla 4: Resultados de la dimensión estructura organizacional de inteligencia emocional.....	45
Tabla 5: Resultados de la dimensión territorio organizacional de inteligencia emocional.....	46
Tabla 6: Resultados de la dimensión de tecnología de inteligencia emocional...	47
Tabla 7: Resultados de la dimensión influencia de líder de inteligencia emocional.....	48
Tabla 8: Resultados de la dimensión falta de cohesión de inteligencia emocional	49
Tabla 9: Resultados de la dimensión respaldo de grupo de inteligencia emocional.....	50
Tabla 10. inteligencia Emocional y Estrés Laboral tabulación cruzada.....	51
Tabla11: Inteligencia Emocional y Clima organizacional tabulación cruzada.....	52
Tabla 12: Inteligencia Emocional y Estructura organizacional tabulación cruzada.....	53
Tabla 13. Inteligencia Emocional y Territorio organizacional tabulación cruzada.	54
Tabla 14: Inteligencia Emocional y Tecnología tabulación cruzada.....	55
Tabla 15: Inteligencia Emocional y Influencia del Líder tabulación cruzada.....	56
Tabla 16: Inteligencia Emocional y Falta de cohesión tabulación cruzada.....	57
Tabla17: Inteligencia Emocional y Respaldo del grupo tabulación cruzada.....	58
Tabla 18: Prueba de Normalidad:Kolmogorov–Smirnov.....	63
Tabla19: Correlaciones entre inteligencia emocional y estrés laboral.....	66
Tabla 20: Correlaciones entre dimensión clima organizacional y inteligencia emocional.....	68
Tabla 21: Correlación entre dimensión estructura organizacional y inteligencia emocional.....	70
Tabla 22: Correlación entre dimensión territorio organizacional y inteligencia emocional.....	72

Tabla 23: Correlación entre dimensión tecnología y inteligencia emocional.....	74
Tabla 24: Correlación entre dimensión influencia de líder y inteligencia emocional.....	76
Tabla 25: Correlación entre dimensión falta de cohesión y inteligencia emocional.....	78
Tabla 26: Correlación entre dimensión respaldo de grupo y inteligencia emocional.....	80

I. INTRODUCCIÓN

La condición innata de los seres humanos trae consigo habilidades relacionadas que nos permiten solucionar algunos problemas de la vida diaria gracias a las habilidades que trae consigo el manejo de la inteligencia emocional que permite identificar y reconocer los pensamientos, sentimientos y emociones, generando comportamientos adaptativos para realizar tareas y mejorar las condiciones laborales; con ella podemos lograr disminuir la depresión ansiedad arranques emocionales. En ese sentido hacemos nuestra la definición .La salud mental está sufriendo los efectos de la pandemia, generando en los seres humanos altos niveles de estrés lo que implica la presencia de varios fenómenos internos como: no concentrarse en su trabajo, presentan dificultad en el actuar lógico y afecta cuando deben tomar decisiones. Frente a este panorama nos planteamos el objetivo principal: Determinar la relación entre inteligencia emocional y el estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Usicayos, Puno – 2021.

Lupe Alejandrina Llutahui Huiza.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Los conocimientos científicos en el mundo nos han permitido descubrir una gran cantidad de enfermedades tanto de carácter físico como psicológico, entre ellas se observa que las personas tienen limitaciones en el manejo de sus emociones frente a situaciones racionales, lo que provoca en éstos problemas interpersonales en su centro de trabajo y se extiende a los núcleos familiares. Aquellos conflictos que han sido originados tiene como consecuencia varios factores, entre ellos estados de estrés que provoca en los sujetos ansiedad, tensión dificultades para interactuar con sus pares especialmente en centros laborales.

Según Zavala et al (2018) el 22 % de trabajadores en México tienen problemas en sus habilidades sociales, implicando limitaciones en el desarrollo de inteligencia emocional. Según World EconomicForum, (2019) estados unidos y reino unido el 50% de ausentismo por día está vinculado al estrés laboral. La OIT (2016), señala que el estrés es incapacitante y menos eficaz hasta por un 70% viven el mal a nivel del orbe, lo que merma la producción en las empresas y también el cese de labores. La OMS (2004) sostiene que el estrés laboral genera una reacción frente a las presiones laborales que limitan sus conocimientos y capacidades para asumir una situación. Así mismo Mejía et al (2019), sostiene que Caracas sufren de estrés laboral un 66%. Y el Perú un 34%. Ello refleja indiscutiblemente una alta implicación del estrés laboral en América Latina. Llanto (2018) manifiesta que los trabajadores en la municipalidad de Yungay el 24% tienen problemas en el manejo de su inteligencia emocional. Además, el Instituto Integración (2015), considera que un 59% de peruanos padece de estrés laboral motivado por el sistema económico y por el temor de perder su trabajo.

En la Municipalidad de Usicayos se observa que los trabajadores muestran dificultades en las relaciones interpersonales y sus estados anímicos y no ejecutan sus labores en equipos, esto trae como consecuencia una falta de cohesión, así mismo se observa que el clima organizacional está quebrado puesto que no hay una influencia del líder lo cual motivo la realización del estudio que tiene como propósito determinar la relación que existe entre

inteligencia emocional y estrés laboral en trabajadores de la municipalidad de Usicayos.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y el Estrés Laboral en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021?

P.E.2: ¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y Estructura Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021?

P.E.3: ¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y Territorio Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021?

P.E.4: ¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y Tecnología en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021?

P.E.5: ¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional e Influencia del Líder en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021?

P.E.6: ¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y Falta de Cohesión en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021?

P.E.7: ¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y Respaldo del Grupo en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021?

2.4. Justificación e Importancia

2.4.1. Justificación

La investigación se justifica desde una perspectiva teórica, porque nos permite sistematizar la información científica de tal manera que nos permita llegar a conclusiones que sirvan de base a otras investigaciones de la misma naturaleza, teniendo en cuenta que los resultados obtenidos serán utilizados por los especialistas en la materia.

Por otro lado, se justifica en parte la práctica porque los resultados que se obtuvo en primer orden permiten a los psicólogos utilizarlos para mejorar los procesos de relaciones personales y de control de emociones en los trabajadores de la Municipalidad o de cualquier empresa y, en segundo lugar, sistematiza la información servirá para para que los investigadores tomen como punto de partida para sus investigaciones.

Asimismo, metodológicamente se justifica por el hecho de que la investigación responde a un proceso sistémico y metodológico científico, lo que será pasible de ser utilizado por otras investigadoras, por la comunidad estudiantil, por los psicólogos, ya que todo el proceso está validado y los resultados pertinentes a los mismos.

2.4.2. Importancia

La investigación reviste importancia ya que contribuye conocimiento sobre las variables y porque los resultados serán utilizados en las unidades de investigación que corresponden a la población de la municipalidad de Usicayos, ya que el diagnóstico es de tipo científico puede ayudar a mejorar las condiciones de trabajo de los integrantes de esta institución, a nivel de ambas variables. Una vez subsanadas las dificultades que se encontró la productividad será mejor. Y obviamente la sociedad se beneficia con servicios de calidad que satisfagan sus necesidades comunales.

2.5. Objetivo general

Determinar la relación entre inteligencia emocional y el estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

2.6. Objetivos específicos

O.E.1:

Establecer la relación que existe entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021.

O.E.2:

Determinar la relación que existe entre Inteligencia Emocional y Estructura Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

O.E.3:

Establecer la relación entre Inteligencia Emocional y Territorio Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021.

O.E.4: Señalar la relación entre Inteligencia Emocional y Tecnología en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021.

O.E.5: Determinar la relación entre Inteligencia Emocional e Influencia del Líder en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

O.E.6: Determinar la relación entre Inteligencia Emocional y falta de Cohesión en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

O.E.7: Determinar la relación entre Inteligencia Emocional y respaldo del grupo en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

La investigación por su naturaleza estudió dos variables que se presentan en la realidad actual en la muestra estudiada que son 59 trabajadores de la Municipalidad de Usicayos; se realizó la investigación porque la población mostraba irritabilidad y poca tolerancia con los usuarios, falta de control y muy poca empatía y por otro los niveles de estrés preocupantes al no poder cumplir con las demandas de los usuarios y la presión de los jefes de la Municipalidad. La investigación es de carácter básico se obtiene un diagnóstico que bonifica tanto individualmente como institucionalmente.

2.7.2. Limitaciones

Respecto a las limitaciones los medios de comunicación, en su caso específico falta de internet por lo alejado de la zona que se ubicada a 4,200 metros sobre el nivel del mar, en la Región Puno, se hizo compleja la investigación. Por otro lado, las condiciones socio-culturales hicieron que la recojo de información se

lenta debido a que hay ausencia de constante lectura lo que impide la compresión rápida y el uso del tiempo se hizo mayor del normal.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Se menciona los siguientes antecedentes los que guardan cierta relación con la investigación realizada.

Internacionales

Farias y nuñez (2018). Desarrollo la tesis titulada: ***Relación entre inteligencia emocional y compromiso organizacional en gerentes de Venezuela.*** Universidad Católica Andres Bello. Tesis de grado para adquirir título licenciado en relaciones industriales. Se planteó el objetivo; Determinar la relación que existe entre la primera variable que es inteligencia emocional y la segunda variable compromiso organizacional. Metodología fue correlacional de diseño observacional carácter transversal con una muestra 59 gerentes los resultados recopilados fueron; no hay relación entre si, ya que se obtuvo un puntaje de $> 0,01$ y $0,05$ el estudio llego a la conclusión que no existe correlación entre las variables.

Noriega (2017). Realizo una investigación titulada; ***correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral en un grupo de colaboradores de departamento de reclamos contac center autos, vida y gastos médicos de una empresa dedicada a la venta de seguros de la ciudad de Guatemala***, en la Universidad Rafael Landivar trabajo realizado para obtener el Título en psicología industrial, su objetivo fue determina si existe correlación estadísticamente significativa entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral. La Metodología que uso fue cuantitativa - correlacional con una muestra 59 participantes, los resultados muestran una media de 51 y en estrés laboral y un 33.2 en la variable inteligencia emocional y con un nivel de significancia de 0,01 se vio más desarrollada en el área de departamento de autos y estrés laboral en el área contac center y se llegó a la conclusión que existe correlación entre ambas variables.

León y Arévalo (2017) efectuaron la investigación sobre ***inteligencia emocional y estrés laboral entre los empleados del GAD Municipal del Cantón Chordeleg*** en la Universidad de cuenca para obtener el título en psicología Clínico su objetivo planteado es analizar la relación entre los niveles de inteligencia y estrés laboral en la población mencionada. Quienes realizaron

un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional transversal con una muestra 50 empleados los resultados recopilados en I.E normales en E.L. no se encontraron puntajes altos ya que se obtuvo un puntaje de rho spearman $>0.0,05$ en Se concluye que se encontró una correlación negativa de carácter significativo, con un nivel de significancia de 0.000.

Nacionales

Mendoza (2020). Menciona en su trabajo de tesis sobre ***Inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores de una empresa industrial de Lima*** en la Universidad de Cesar Vallejo para optar título profesional en psicología el objetivo que se planteo fue determinar si existe relación entre inteligencia y estrés laboral usó Metodología descriptiva correlacional cuantitativo y transversal con una muestra 76 trabajadores técnica de recolección de datos observación y cuestionarios de trait Meta Mootscale para inteligencia y Estrés laboral de OIT-OMS .Resultados para estrés laboral spearman =0,8 para claridad emocional spearman=-122 reparación emocional spearman =-05 Concluyó: no existe correlación entre las variables de materia de estudio.

López (2019). Elaboró la investigación titulada ***relación entre estrés laboral e inteligencia emocional en millennials de empresas privadas*** en la Universidad de Lima para optar título en psicología su objetivo que se planteo fue; Evaluar la relación entre inteligencia y estrés laboral su metodología el presente trabajo tuvo como enfoque cuantitativo, con un diseño de corte trasversal descriptivo correlacional, en una muestra de 80 trabajadores, aplicaron el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y el inventario de inteligencia emocional de Bar-On (I-CE). Los resultados mostraron la existencia de una correlación negativa de tamaño moderado entre el estrés laboral y la inteligencia emocional con un promedio de 102.96 de inteligencia emocional y de estrés laboral fue 80.23 luego concluyó, una correlación negativa inversa.

Jauregui (2019). En su investigación que realizo; ***inteligencia emocional y estrés laboral en los colaboradores de un área de comisión de protección al consumidor***. para obtener su título en licenciado en administración en la Universidad César con el objetivo de Demostrar la relación entre las variables su metodología tuvo como enfoque no experimental tipo aplicada, con un

diseño experimental – transversal, y un nivel descriptivo-correlacional; trabajo con una muestra de 50 colaboradores técnica de recolección de datos observación y encuesta, su resultados fue una correlación de spearman 0,-749 y una significación bilateral 0,000 Concluyó: que existe correlación negativa fuerte entre las variables estudiadas.

Cahuana y Canassa (2019). En su tesis sobre **inteligencia emocional y estrés laboral de los trabajadores de la empresa de seguridad J&V Resguardo S.A.C. – sucursal Cusco de la provincia del Cusco. Periodo 2018-2019.** Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, para optar título en administración, el objetivo planteado fue determinar la relación entre las variables del estudio, La metodología es de cuantitativo, transversal y tipo descriptivo correlacional aplicada en una muestra de 85 trabajadores de la empresa , técnica de recolección de datos fue : cuestionario estrés laboral y inteligencia emocional llegaron a los resultados correlación negativa moderada ($r = -0.5854$) Concluyó; la inexistencia de relación entre las variables.

Contreras y Dextre (2016) en su investigación. **Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo**, para optar título en psicología, en la universidad continental se planteó el objetivo determinar la relación entre los variables inteligencia emocional y estrés laboral. con una metodología descriptivo correlacional. Con una Muestra 297, la técnica que usaron para recolección de datos observación y cuestionario sus resultados correlación de 0,615 que es mayor al valor de significancia llegó a la conclusión que existe relación negativa inversa es decir (a mayor inteligencia menor estrés)

Locales o regionales

Chavez (2021). Realizo una tesis titulada: **Inteligencia emocional del personal d salud de instituciones públicas y privadas.** Universidad de Ica para optar título de licenciatura en psicología su objetivo fue determinar inteligencia emocional del personal de salud de instituciones públicas y privadas, con metodología enfoque cuantitativo, diseño descriptivo comparativo, con una muestra de 60 participantes del personal de salud, resultados instituciones privadas con un 83.13 puntos y 63 % y las de las

instituciones publica con 83.13 y 30% puntos se llegó a la conclusión que no existe diferencias resaltantes en cuanto a I.E de la población estudiada.

Eyzaguirre y Tipacti (2021) en su tesis sobre **inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de recursos humanos en una clínica de salud ocupacional Ica** en la Universidad cesar vallejo para optar título de licenciado en psicología, con un objetivo general que es determinar la relación entre las variables estudiados, con metodología cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 100 individuos, recolección de datos observación y encuesta, los resultados fueron relación significativa directa y baja (p valor = 0.005) (v de cramero 0.264) y llegaron a la Conclusión que existe relación medio entre las variables de estudio.

Duran (2020) en su tesis titulado **estrés y satisfacción en el ámbito laboral en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria** en la Universidad Autónoma de Ica, para optar título en psicología, con su objetivo planteado que es determinar la relación entre estrés y satisfacción su metodología diseño no experimental de corte transversal con una muestra 50 trabajadores de diferentes áreas, técnica de recolección de datos observación y encuesta, resultados existe una relación inversa entre indica una correlación negativa (rho=-0,710) entre estrés y satisfacción en el ámbito laboral Concluyó; que existe correlación inversa.(a mayor estrés menor satisfacción)

Marcos (2017). Investigó; estrés **en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Colegio Cooperativo Mixto** en la Universidad Autónoma de Ica para optar título en psicología su objetivo fue conocer el nivel de estrés en los docentes de dicha institución. Metodología descriptivo cualitativo con una muestra 60 docentes la técnica que se empleo es observación y encuesta, los resultados señalan que los niveles de estrés son 60% altos. Llegando a la conclusión que las estrategias de afrontamiento adoptadas por los docentes no están siendo medidas útiles en cuanto a la mejora de estos problemas y llegaron a la conclusión que no existe una relación significativa entre el uso de las estrategias de afrontamiento y los niveles de los docentes de estrés.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Definición de la variable inteligencia emocional

Diversos autores conceptualizan la variable inteligencia emocional, los cuales se consideran entre los principales:

El autor principal Bar-On(1997). También llamado como modelo de inteligencia social define como la capacidad, de enfrentar al mundo y adaptarnos, saber conciliar con presiones del medio y tener éxito en el camino de la vida.

Un investigador define como un grupo de cualidades para canalizar los problemas y resolverlos de manera exitosa. Las que destacan son; la automotivación interna, resistir a las decepciones, controlar los impulsos regular el humor, evitar cualquier tipo de trastornos que afecte nuestras capacidades no cognitivas mostrando empatía, y generando esperanza. Goleman (2000).

Por su parte, Cooper y Sawaf (2004), definen como la forma de entender comprender sus emociones de si mismo y de las demás personas de una manera efectiva y saludable.

Al mismo tiempo según los autores afirman que es la evaluación externa e interna que es un talento que se desarrolla a lo largo del tiempo de conducir auto controlar las emociones negativas y de los demás, y poner en práctica para resolver cualquier tipo de problemas, y es la percepción que tiene cada individuo Mayer y Salovey (1993).

Del mismo en otro año actualizado modo Mayer y Salovey et al (2008). Proponen que la inteligencia no cognitiva podemos utilizar como guía de conducta y de pensamiento ya que permite transformar y esto podría ayudar a hacer frente a las presiones del estrés y obviamente manejar el estrés.

Gardner (1995). Afirma que los humanos tenemos muchas competencias como para relacionarnos con el entorno, menciono nueve inteligencias entre ellos dos que se relacionan con la investigación que se está realizando que es la inteligencia intrapersonal y interpersonal. Además, Los seres humanos estamos equipados para aprender diferenciar nuestras emociones y ponerlas en práctica en diferentes niveles de sus actuaciones vitales, algunas de ellas por ser básicas para su existencia que le son ineludibles porque con estas identificamos su esencia como humano y que tienden a coadyuvar en la solución de muchos problemas con sus pares. Del mismo modo Mayer y Salovey et al (2008). Proponen que la inteligencia no cognitiva podemos utilizar como guía de

conducta y de pensamiento ya que permite transformar y esto podría ayudar a hacer frente a las presiones del estrés y obviamente manejar el estrés.

3.2.1.2. Teoría de la inteligencia emocional

Dos campos de conocimiento abarcan esta teoría que sustenta nuestra primera variable, por un lado,

Mientras BarOn (1997). Manifiesta que la estructura del modelo puede ser vista desde dos perspectivas una sistémica y otro topográfico.

- Topográfica; Lo organiza de acuerdo a los rangos factores centrales dentro de ellos incluye comprensión de si mismo, asertividad, empatía, prueba de realidad, control de impulsos, y estos encaminan a factores resultantes lo cuales incluyen solución de problemas, relaciones interpersonales y la autorregulación y estos dos factores mencionados necesitan de factores de soporte lo mencionados son auto concepto, asertividad, independencia. Y el optimismo, tolerancia al estrés, prueba de realidad, control de impulsos, solución de problemas, flexibilidad los cuales combinan con factores centrales.
- Sistémica; desde la vista perspectiva considera un cociente emocional general 5 componentes los cuales son componente intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estados de ánimo. 15 subcomponentes lo cuales se encuentran dentro de los componentes que son; comprensión de si mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización, independencia, empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social, solución de problemas, prueba de la realidad, flexibilidad, tolerancia al estrés, control de impulsos, felicidad, optimismo.

De tal forma el autor Salovey y Mayer (1990). Está conformada por los siguientes componentes:

- Evaluación y expresión de la emoción del yo: Que es la comprensión y el reconocimiento de las propias emociones y observar los pensamientos y los estados de ánimo de si mismos.
- La evaluación y reconocimiento de las emociones de los demás: Es reconocer las emociones, sentimientos de los demás tener la habilidad de la empatía.
- La regulación de las emociones de si mismo y de los demás: Identificar, comprender las emociones de si mismos saber sobrellevar si es necesario aplicar algunas técnicas y también aplicar en las demás personas.

- El uso de la emoción para facilitar el rendimiento: nos afirma que es guiar la emoción al servicio de un objetivo, y auto motivándose así a un fin.
De mismo modo Goleman (2000). Menciona que conforma por cuatro dimensiones de diversas competencias entre ellos tenemos;
- El conocimiento de uno mismo: se trata de escucharlos a nuestro interior entenderlo, abrazarlo, atenderlo para que no afecten el desempeño laboral utilizar como orientación.
- La autorregulación: es la forma de que la persona utiliza su mundillo interior para beneficio de su entorno y de si mismo.
- La conciencia social: es bueno desarrollarla para tener buenas relaciones interpersonales ser empáticos.
- Regulación de relaciones interpersonales: se refiere a convencer a las demás personas, sobrellevar el conflicto, colaborar, integrarse al equipo sin ninguna dificultad, colaborar, ser un modelo a seguir.
Además tenemos a Garnerd(1995).Las teorías de inteligencias múltiples de que son 9 entre ellos ;
- Lingüística, que es la habilidad para usar las palabras de manera fluida, ya sea hablado o escrito. lógico matemático, es la habilidad para razonar y manejar los números de manera efectiva. cinestesia-corporal, se refiere a l cuerpo a usar de manera expresiva y comunicar mediante ello ya sea sentimientos, ideas, o también resolver problemas. Musical, espacial, es la manera de percibir de manera muy rápido y diferenciar el tono el ritmo el timbre y expresarlos. Interpersonal, es la capacidad para interactuar con las personas de manera eficazmente. Intrapersonal, saber dirigir a si mismos. Naturalista, es la capacidad de utilizarlos clasificar del medio ambiente como plantas, productos agrícolas, animales existenciales, se refiere a las preguntas que se hacen sobre la existencia. Espacial, consiste en formar como un mapa mental.

3.2.1.3. Dimensiones de la variable 1: Inteligencia emocional.

Dimensión 01: Componente Intrapersonal:

Define como los seres humanos contamos con caracteres innatos que nos permiten utilizar elaborar conceptos de los objetos que nos rodean pero que los significados de estos suelen servir para que el sujeto los interiorice y pueda

construir ideas que le serán útiles para su persona principalmente, digamos que es una construcción interna de ideas para sí mismo y el autoconocimiento de tal manera que por ejemplo le permite tomar decisiones con aquellos constructos elaborados por su propia voluntad Ugarriza (2001).

Así mismo el autor original BarOn (1997) interpreta los subcomponentes como manera de Comprender, diferenciar tus emociones, saber expresarlo sin dañar a sí mismo ni a las terceras personas, aceptar nuestros aspectos positivos y negativos, y disfrutar de lo que hacemos, sintiéndonos seguras de lo que decidimos.

Dimensión 02: Componente Interpersonal:

Nos indica que es la habilidad de comprender y relacionarse con otros de manera efectiva y positiva, la vida del hombre es eminentemente social por esta razón, comprendemos que esta habilidad se pone de manifiesto de manera consciente puesto que interactuar con otros sujetos implica un compromiso que reviste responsabilidad Para Bar-On (2000)

Sostiene que la habilidad para tener relaciones interpersonales saludables de calidad, conociendo y apreciando los sentimientos emociones de las demás individuos y poniendo en práctica de manera asertiva y es una cualidad de cooperación, tiene especial significado porque implica una mutua aceptación y comprensión del otro, ello ayuda a consolidar las relaciones sociales grupales que consolida la puesta en marcha de cualquier proyecto y asegura su éxito Ugarriza (2001)

Por otra parte, BarOn (1997) lo describe los subcomponentes de la dimensión interpersonal como apreciar y comprender a los demás, para tener relaciones satisfactorias, cooperar siempre con los compañeros.

Dimensión 03: Adaptabilidad:

La investigadora define como La dimensión hace referencia a la flexibilidad de los cambios de la persona y haga ajustes necesarios para manejar sus emociones de acuerdo a la circunstancia que está viviendo con la finalidad de observar la problemática que se le presenta y como respuesta inmediata crea y aplica medidas pertinentes y transforma el evento sin generar mayor conflicto Ugarriza (2001).

Por su parte BarOn (1997) delimita como forma de identificar y buscar soluciones, saber diferenciar lo que experimentamos en nuestro interior y lo que existe en la realidad, realizar un ajuste adecuado ya sea a nuestros pensamientos, conductas, situaciones

Dimensión 04: Manejo de Estrés:

Nos permite contar con una definición concisa de como el estado psicológico que presenta una persona afectada por el estrés puede llegar a afectar el estado físico, puesto que es producto de eventos acumulados por mucho tiempo, éstos son siempre o casi siempre negativos, sin embargo, es una respuesta del cuerpo humano reacciona a situaciones vividas y que no ha sido solucionadas en el momento adecuado, en estas situaciones es saber canalizar de una manera activa y positiva las emociones. Ugarriza (2001).

De tal manera BarOn (1997) nos dice sobre la dimensión mencionada es saber soportar eventos estresantes y sobre todo enfrentar, resistir y postergar emociones que desbordan en su momento.

Dimensión 05: Componente de Estado de Ánimo:

Define como la capacidad para ver el lado más positivo de la vida de uno mismo y de los demás Los estados anímicos en el sujeto definen situaciones sociales de diferente índole que reviste importancia para el desenvolvimiento vital. Así, esta característica puede generar resultados inesperados producto de un conjunto de emociones. Éstas pueden tener efectos positivos o negativos para uno mismo y para quienes están en el entorno más cercano del individuo Ugarriza (2001).

Asi mismo el autor principal BarOn (1997) determina sentirse muy bien y disfrutar cada momento, ver el lado más positivo a pesar de las adversidades.

3.2.2. Definición de la variable 2: Estrés laboral

Entre ellos tenemos a la OIT(2016) define como las exigencias presiones del medio que no coinciden con las expectativas de la cultura organizativo tiende a darse un desequilibrio y ante ello existe una reacción fisiológico y emocional. Mientras la OMS (2008). Define el estrés laboral como un junto de reacciones fisiológicas como alteraciones del sistema inmune que prepara al organismo

para una actuación. Es decir a veces es necesario para la vivencia diaria, y responder las exigencias del medio, como hablar en un público, perder un trabajo, presentarse a un trabajos, la carga familiar esas pequeñas cosas pueden generar estrés se ve como un empujón para lograr los objetivos que se tiene cada ser humano y también hace una comparación el estrés con el desarrollo del país y eso influye en las formas de vivir ,sus condiciones laborales y las reacciones pueden ser favorables o desfavorables .

Quien sostiene que Ciertamente las funciones laborales generan una respuesta en los trabajadores diversos niveles de estrés debido a la presión por la demanda de los clientes o por otras razones como por ejemplo el no tener capacitación permanente en el ejercicio de sus funciones, menos aún en esta era de la tecnología en que todos los procesos se ha acelerado de tal forma que existe ya la llamada generación alpha que tienen mejor manejo de la tecnología que los adultos Ivancevich y Matteson (2002).

Según Siegrist (1996). Manifiesta que el estrés laboral se da cuando hay una alto esfuerzo y baja recompensa y eso afecta la integridad, autoestima del sujeto.

Según Karasek (1979). Define el estrés como la falta de control. a altas demandas laborales al no saber canalizar suben los niveles de estrés.

Ante ello es importante que la persona se eduque para una mejor reacción ante estos casos y saber encaminar cuando se presenten los casos, ya que los trabajadores que no sepan enfrentar al estrés serán menos productivos para si mismos y para la entidad a la que pertenecen, es estrés aflora cuando hay un desequilibrio del organismo que básicamente es causado por un agente externo o interno Selye (1956).

El investigador Define el estrés laboral, como la sabiduría de la naturaleza en el cuerpo del ser humano se manifiesta en tan increíbles situaciones que podemos observar que, en los trabajadores de cualquier área y lugar, puede tener estrés por diversos factores como respuesta y medio de defensa a la mente y al cuerpo. En el desempeño de sus labores es una situación que produce altos niveles de estrés frente a las demandas y la presión por satisfacer aquellas. González, et al. (2012).

3.2.1.2. Teorías de estrés laboral

Para nuestra segunda variable seguiremos la siguiente teoría:

Siegrist (1996). Según su modelo esfuerzo, recompensa.

- Esfuerzo; indica que cuando existe un alto esfuerzo, la presión puede ser extrema entre ellos vendrían ser las obligaciones y las demandas de los usuarios y del medio. Interna alta motivación, pero dificultades con manejar el estrés.
- Baja recompensa: engloba tres tipos de incentivos. Como dinero, estima, control de status. Posibilidad de perder un trabajo o tener esa percepción de riesgos de un descenso.

Según Karasek (1979). Modelo de interacción entre demanda y control. Que son cuatro.

- La dimensión de demandas laborales: se refiere al exceso de trabajo, órdenes contradictorias, interrupciones, ritmo dependiente de un jefe o superior.
- La dimensión de control: el trabajo en saber hablar, escuchar, de manera asertiva tener desarrollada las habilidades, la autonomía.
- La autonomía: es cuando el trabajador toma sus decisiones de acuerdo a su área, controla sus propias actividades.
- El desarrollo de habilidades: es necesario desarrollar las capacidades personales como la creatividad, y aprendizaje diario, flexibilidad.

Rostango(2005). Manifiesta el estrés laboral dos formas estrés positivo y negativo. El eutres se conoce como estrés rutinario que aún se puede manejar y es a veces es necesario para mantenernos alerta a las personas y ser resiliente a ello mientras él y distres es dañino es perjudicial para la salud de la persona ,exageración desequilibrio ya sean de los factores internas o externas que afecta tanto fisiológico y psicológico.

Según Selye (1956). Incluye tres etapas del estrés reacción de alarma, etapa de resistencia, etapas de agotamiento.

- Fase alarma: donde el cuerpo se enfrenta a situaciones estresantes, o también puede huir y puede presentar aumento de ritmo cardiaco, perdida de tono muscular, presión sanguínea,
- Fase de resistencia: donde trata de buscar un equilibrio.
- Fase de agotamiento: donde busca emplear todos sus recursos de defensa.

Dimensión 01: Clima organizacional

Se refiere a la percepción interna de los trabajadores ya sea sobre su entorno laboral, la tranquilidad, relacionado con sus compañeros. En las instituciones existe lo que se denomina estructuras y una de sus partes es precisamente el personal que la integra de quienes depende que exista relaciones interpersonales armoniosas que generen trabajo en equipos, y los resultados depende de este orden que impere en el centro laboral consecuencia de ello será una producción eficiente y una mejor productividad, la identificación compromiso con la entidad Carrillo (2011).

Dimensión 02: Estructura organizacional

Todo ente requiere de estructuras orgánicas que determinen los niveles de funcionamiento y tras cada nivel las funciones que deben cumplir los empleados, de tal manera que se establece vínculos funcionales con responsabilidades limitas o conexas que permiten la dinámica de la institución. Existen distintas formas de estructura organizacional de corte horizontal y vertical, por ejemplo, siendo que las que mejor producción tienen son las primeras, es decir, las estructuras organizacionales horizontales Oramas(2013).

Dimensión 03: Territorio Organizacional

Este concepto en realidad es superestructural ya que los espacios utilizados por cada uno de los trabajadores en una institución no se limitan por la función del mismo sino por la orden que sus ocupantes tienen. Es ideal cuando pese a sus paredes y puertas el escenario de actividades donde se desenvuelven este en buenas condiciones para que el trabajador tenga las ansias, motivación de realizarlo sus actividades Sánchez (2011).

Dimensión 04: tecnología

Las tecnologías en general están siendo incorporadas a las instituciones del mundo y generan un trabajo que por su característica han sobrepasado las capacidades de los trabajadores, sin embargo, su utilidad es inmensa y cada día evolucionan y son usadas en todo orden de actividades y lo bueno que

también aumentan y agilizan la productividad en el lugar de trabajo Brynjolfsson y Hitt (2000).

Dimensión05: Influencia del líder

Según Ayoub (2010) Los líderes en las instituciones o empresas conducen los procesos internos y externos que dependen no solo de éste sino de todos los seres humanos que trabajan para sostenerlas, entonces la relación entre ambos deberá ser armoniosa.

Dimensión 06: Falta de cohesión

Aporta sobre la cohesión es el querer integrarse al equipo y su compromiso a sia la misión del equipo, visto de esta manera si hablamos de ausencia de integración en el equipo de trabajo las consecuencias serán altamente negativas tanto para la empresa como para los trabajadores puesto que el peligro de desaparecer es absoluto Donnelly (1998).

Dimensión 07: Respaldo de grupo

Los autores definen como Las interrelaciones grupales siempre le serán favorables a cualquier institución, Los equipos de trabajo bien organizados y con funciones claras, generarán un gran impacto en la producción y también en la productividad de la entidad y facilitan soluciones de sus dudas y solucionan problemas de manera inmediata Cartwright y Zander (1990).

3.3. Marco conceptual

Estrés laboral: Constituye una respuesta generada por el cuerpo frente a situaciones de presión laboral, este puede manifestarse a nivel psíquico y a nivel físico, siendo que la presencia de ambos resulta perjudicial para la institución como para el trabajador principalmente.

Clima organizacional: Consiste en tener en el centro laboral interrelaciones armoniosas entre los integrantes de la organización, que permita laborar en el marco de buenas relaciones, que se evidencia en la productividad de la empresa.

Estructura organizacional: Es la forma de organizar su trabajo y dividir sus responsabilidades a cada trabajador un esquema de la empresa.

Territorio organizacional: Se refiere a al lugar físico de actividades de en donde trabaja, juega, bromea, piensa, la falta de prevención del espacio puede provocar cualquier problema laboral.

Disponibilidad y disposición del espacio físico para el trabajo. La mala o falta de disposición de espacio físico puede incrementar cualquier tipo de riesgo laboral.

Tecnología: Hace referencia a los instrumentos con que cuentan los personales de trabajo para que se desenvuelvan de manera correcta en su centro de labores y a ello tengan una capacitación.

Influencia del líder: es que alguien que tiene moral ética e influya en sus pensamientos comportamientos del trabajador un modelo a seguir.

Falta de cohesión: cuando los trabajadores se piensan o sienten que están excluidos ya que no se identifican con sus compañeros de trabajo.

Adaptabilidad: Flexibilidad para afrontar los cambios. Capacidad para tratar con los problemas cotidianos

Inteligencia emocional: se refiere a saber conocer de si mismos sus emociones y de los demás y manejarlos de manera correcta.

La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos.

Intrapersonal: Hace referencia a la comprensión emocional o capacidad para expresar y comunicar los sentimientos y necesidades de uno mismo.

Interpersonal: Es la capacidad para escuchar, comprender y apreciar los sentimientos de los otros.

Manejo de estrés: Capacidad referida al control que tenemos para mantener la tranquilidad y hacer frente a las situaciones estresantes

.

IV. METODOLOGÍA

Para Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2011) refiere sobre el enfoque cuantitativo se basa en analizar a través de la estadística descriptiva e inferencial los datos procesados y responder a la investigación y la hipótesis que fueron formuladas, con la ayuda de los instrumentos seleccionados para recolectar datos.

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

Según Landeau (2007) El trabajo que se investiga pertenece al nivel básico porque busca ampliar la teoría y sistematizar un cuerpo de conocimientos y esto puede servir como un punto de partida diagnóstico para otro nivel de investigación científica.

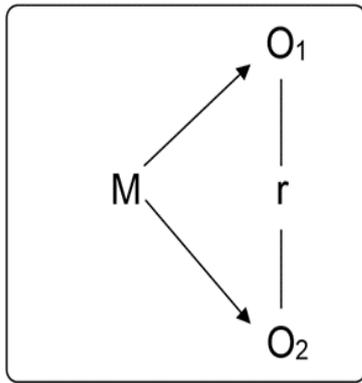
El nivel de investigación del presente trabajo es de nivel correlacional y transaccional.

Estudio correlacional, porque pretende saber si se relacionan o no las variables y como se relacionan las variables estrés e inteligencia emocional. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

4.2. Diseño de Investigación

El plan de investigación que delimita mi trabajo corresponde al diseño no experimental porque no hay manipulación de variables solo se observan para después analizarlos y descriptivo-correlacional. Se dice que es descriptivo porque el propósito es explicar describir de manera directa y sencilla sin alejarse de la calidad científica pertinente. La correlacional porque pretender determinar cómo se vinculan diversos conceptos y variables de estudio y transeccional por que la recolección de datos es en un solo lugar y una sola vez. Hernández et al. (2014)

La fórmula se muestra en la siguiente imagen:



Donde:

M = Muestra de trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno.

O1 = Medición de inteligencia emocional

O2 = Medición de estrés laboral

r = Coeficiente de correlación

4.3. Población – Muestra

4.3.1. Población.

Está constituida por 59 unidades de investigación que recae en los trabajadores de la Municipalidad de Usicayos. Se toma el aporte de Carbajal (2007), se refiere a la población que se observa se estudia se brinda mucho interés.

Tabla 01: Población de estudio

SEXO	POBLACIÓN
Masculino	42
Femenino	17
TOTAL	59

Fuente: Nómina de trabajadores de la municipalidad de Usicayos, 2021

4.3.2. Muestra

Velázquez & Rey (1999, p. 219), opina en base a la muestra que es una parte de la población de estudio en este caso relativamente pequeña, ya que según los variables, se recolecta información. En este caso la muestra sería la totalidad de trabajadores que laboral diariamente en dicha entidad.

4.3.3. Muestreo

Utilizaremos para nuestro proceso investigativo la denominada Muestreo no probabilístico y de tipo censal.

4.4. Hipótesis general y específicas

4.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre Inteligencia Emocional y el Estrés Laboral en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

4.4.2. Hipótesis Específicas

H.E.1: Existe relación entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021.

H.E.2: Existe entre Inteligencia Emocional y Estructura Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

H.E.3: Existe relación entre Inteligencia Emocional y Territorio Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021.

H.E.4: Existe relación entre Inteligencia Emocional y Tecnología en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021.

H.E.5: Existe relación entre Inteligencia Emocional e Influencia del Líder en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

H.E.6: Existe relación entre Inteligencia Emocional y Falta de Cohesión en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

H.E.7: Existe relación entre Inteligencia Emocional del Grupo en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021

4.5. Identificación de variables

Variable 1: Inteligencia emocional

Según Goleman (1995) define como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones.

Variable 2: Estrés laboral

Según Gonzáles et al. (2012) es una reacción momentánea toxica que pasa en el trabajador exactamente cuándo la demanda en el trabajo es alto y sobrepasa la capacidad real del trabajador. Esta es una afección que se expande al nivel psicológico y físico generando una respuesta del cuerpo para repeler los efectos

de manera que puedan ser resistibles y cuando no sucede de esta manera los trabajadores requieren de psicoterapias en primer orden y de la intervención de un psiquiatra e segundo orden porque no se pudo controlar con la primera intervención.

4.6. Operacionalización de variables

Variable inteligencia emocional.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
Inteligencia Emocional	Según Goleman (1995) define como “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones”	Bar-On (2000) propone en su teoría y en su modelo operativo cinco grandes componentes: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado del ánimo general.	D.1: Intrapersonal	- Comprensión emocional de sí mismo	7, 9, 23, 35, 52, 63, 88, 116	Marcadamente alta (130 – más)	
				- Asertividad	22, 37, 67, 82, 96, 111, 126		
				- Auto concepto	11, 24, 40, 56, 70, 85, 100, 114, 129		
				- Autorrealización	6, 21, 36, 51, 66, 81, 95, 110, 125		
			D.2: Interpersonal	- Independencia	3, 19, 32, 48, 92, 107, 121		Alta (115-129)
				- Relaciones interpersonales	10, 23, 31, 39, 62, 69, 98, 84,99,113,128		
				- Empatía	18, 44, 55, 61, 72, 119, 124		
			D.3: Adaptabilidad	- Responsabilidad social	16, 30, 46, 76, 90, 98, 104,		Promedio (86-114)
				- Solución de problemas	1, 15, 29, 45, 60, 75, 89, 118		
				- Prueba de la realidad	8, 35, 38, 53, 68, 83, 88, 97, 112, 127		
			D.4: Manejo de estrés	- Flexibilidad	14, 28, 43, 59, 74, 87, 103, 131		Baja (70-85)
				- Tolerancia de estrés	4, 20, 33, 49, 64, 78, 93, 108, 122		
			D.5: Estados de animo	- Control de impulsos	13, 27, 42, 58, 73, 86, 102, 117, 130		Muy Baja (69 a menos)
				- Felicidad	2, 17, 31, 47, 62, 77, 91, 105, 120		
				- Optimismo	11, 20, 26, 54, 80, 106, 108, 132		
Índice de inconsistencia			5, 12, 25, 34, 41, 50, 57, 65, 71, 79,94, 99, 101, 109, 115, 123, 128,133				

Variable estrés laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés Laboral	El investigador González, et al. (2012) es definido como respuesta nociva producida en los trabajadores cuando las demandas de realizar el trabajo no coinciden con la capacidad real o percibida para hacer el mismo. Por lo que repercute en el problema de bienestar físico y mental, desequilibrando entre las demandas profesionales y la capacidad del individuo para resolverlas.	De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral clasifica como clima, estructura, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo, adaptado en el Perú por Suarez (2013)	Clima Organizacional	Metas y misión de la empresa. Políticas generales de la empresa	1, 10, 11, 20	Bajo Nivel de estrés < 90
			Estructura Organizacional	Supervisión recibida por superiores y cumplimiento de objetivo. Respeto hacia los jefes y trabajadores .	2, 12, 16, 24	
			Territorio organizacional	Privacidad de trabajo. Calidad del ambiente de trabajo. Condiciones del mobiliario para trabajo.	3, 15, 22	Nivel Medio de Estrés 90-117
			Tecnología	Tecnología adecuada. Disposición de equipos y recursos materiales	4, 14, 25	
			Influencia del líder	Trato jefe – subordinados. Liderazgo del jefe Personalidad Receptividad del jefe	7, 9, 18,21	Estrés 118-153
			Falta de cohesión	Falta de trabajo en equipo Falta de compromiso Presión en equipo	8, 19,23	
			Respaldo del grupo	Trabajo en equipo Apoyo grupal	5, 6, 13,17	Alto nivel de estrés >153

4.7. Recolección de datos

4.7.1. Técnica

La técnica a emplearse será la encuesta para ambas variables, la cual busca obtener información de los trabajadores de la Municipalidad de Usicayos. Carrasco (2016) nos indica que es una técnica social para indagar, explorar y recolectar datos, que pueden ser mediante preguntas formuladas directa o indirectas a las personas que integran la unidad de análisis de estudio investigativo.

4.7.2. Instrumento.

El instrumento que se utilizará será el cuestionario escrito y auto administrado, denominado para la variable inteligencia emocional: Inventario de inteligencia emocional BarOn (I-CE) (2000) y para la variable estrés laboral: Escala de Estrés Laboral OIT – OMS Ivancevich y Matteson(2002).

Validez y confiabilidad del instrumento.

El cuestionario que se utilizó fue elaborado por BarOn (2000), adaptado en el Perú por Ugarriza (2001) en la capital de Lima.

1. Ficha técnica del instrumento.

Nombre del instrumento:	Inventario de inteligencia Emocional
Autor:	BarOn (2000)
Adaptado al Perú:	Ugarriza (2001)
Objetivo del estudio:	Identificar el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores.
Procedencia:	Toronto –Canadá.
Administración:	Individual o colectivo /Físico o computarizado.
Duración:	30-40 minutos
Muestra:	1.996 trabajadores de lima metropolitana
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none">- Intrapersonal (40 ítems)- Interpersonal (29 ítems)- Adaptabilidad (26 ítems)- Manejo de estrés (18 ítems)- Estados de ánimo (17 ítems)
Escala valorativa:	<ul style="list-style-type: none">- Rara vez o nunca (1 punto)- Pocas veces (2 puntos)- A veces (3 puntos)- Muchas veces (4 puntos)- Con frecuencia siempre (5 puntos)

2. Ficha técnica del instrumento.

Nombre del instrumento:	Escala de Estrés Laboral OIT – OMS
Autor:	Ivancevich y Matteson, (2002)
Adaptado al Perú:	Suárez (2013)
Objetivo del estudio:	Identificar el nivel de estrés laboral de los trabajadores.
Procedencia:	España
Administración:	Individual o colectivo /Físico o computarizado.
Duración:	20 minutos
Muestra:	203 trabajadores de contac center
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none">- Clima Organizacional (4 ítems)- Estructura Organizacional (4 ítems)- Territorio Organizacional (3 ítems)- Tecnología (3 ítems)- Influencia del líder (4 ítems)- Falta de cohesión (4 ítems)- Respaldo del grupo (3 ítems)

- Escala valorativa:
- Nunca (1 puntos)
 - Rara vez (2 puntos)
 - Ocasionalmente (3 puntos)
 - Algunas veces (4 puntos)
 - Frecuentemente (5 puntos)
 - Generalmente (6 puntos)
 - Siempre (7 puntos)

Validez y confiabilidad del instrumento.

De la misma forma también estos instrumentos que se usó para la segunda variable están estandarizados y confiabilizados siendo los autores que lo publicaron fueron Ivancevich y Matteson en el año (2002), que validaron a nivel internacional el instrumento, y en nuestro país lo hizo Suárez en el año (2013) en la capital de Lima.

Técnicas de análisis e interpretación de datos

En la investigación que se realizó se usó el Excel 2013 luego de ello se trasladó los datos al estadístico SPSS-25 mediante ello se obtuvo los datos necesarios que se pide en la investigación como la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, análisis de frecuencias, porcentajes, las figuras, las tablas cruzadas, las correlaciones por tener dos variables una X (inteligencia emocional y Y (estrés laboral) después de haber recopilado todo ello se pasó a describir las interpretaciones de las dimensiones mencionados.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de los Resultados

Tabla1:

Resultados por rangos inteligencia emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Baja (69 a 12 menos)	12	20,3	20,3	20,3
Baja (70-85)	24	40,7	40,7	61,0
Promedio (86-114)	23	39,0	39,0	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Fuente: fuente elaboración propia

Figura 1:

Resultados por rangos inteligencia emocional

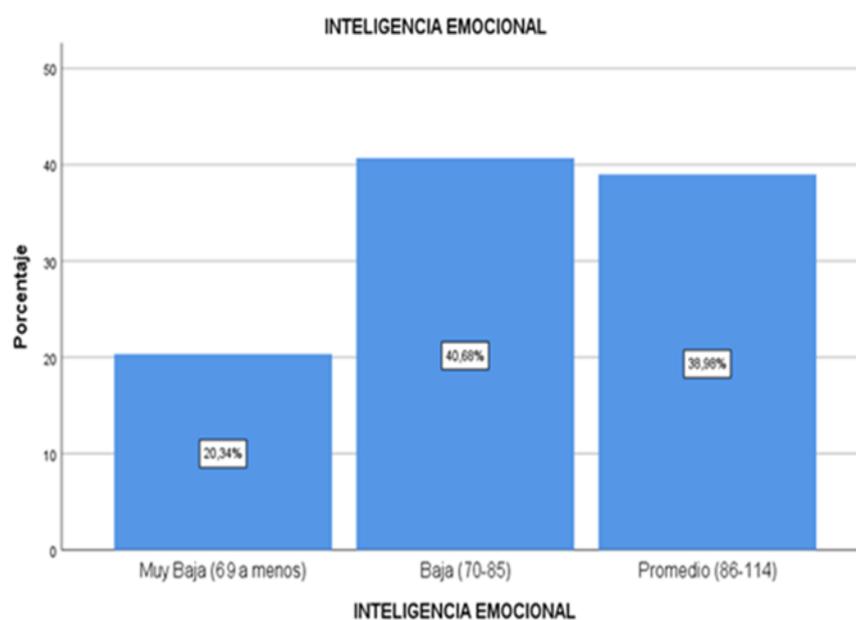


Tabla 2:

Resultados por rangos estrés laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Bajo Nivel de estrés < 90	42	71,2	71,2	71,2
Nivel Medio de Estrés 91-117	12	20,3	20,3	91,5
Estrés 118-153	5	8,5	8,5	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Fuente elaboración propia

Figura 2:

Resultados por rangos estrés laboral

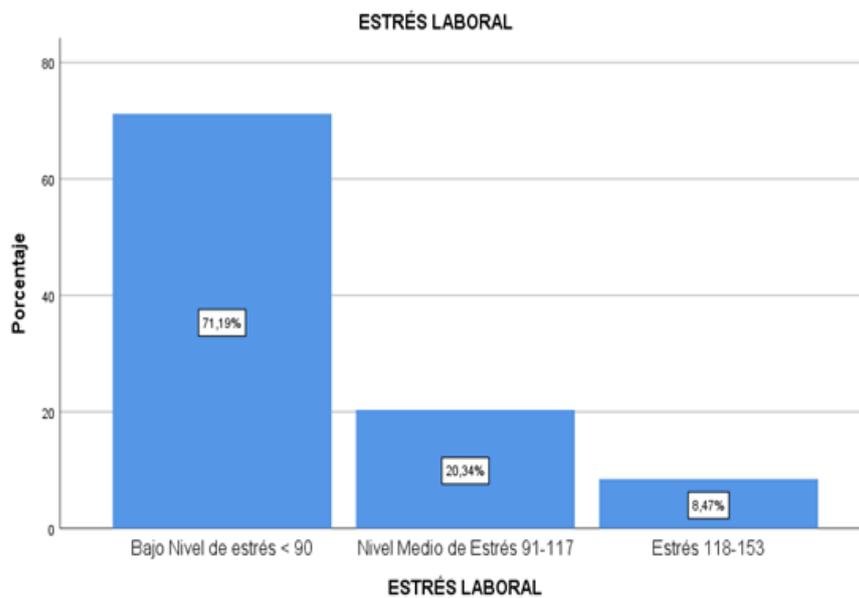


Tabla 3:

Resultados de la dimensión clima organizacional de inteligencia emocional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de estrés	40	67,8	67,8	67,8
	Nivel intermedio	12	20,3	20,3	88,1
	Estrés	4	6,8	6,8	94,9
	Alto nivel de estrés	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Figura3:

Resultados de la dimensión clima organizacional de inteligencia emocional

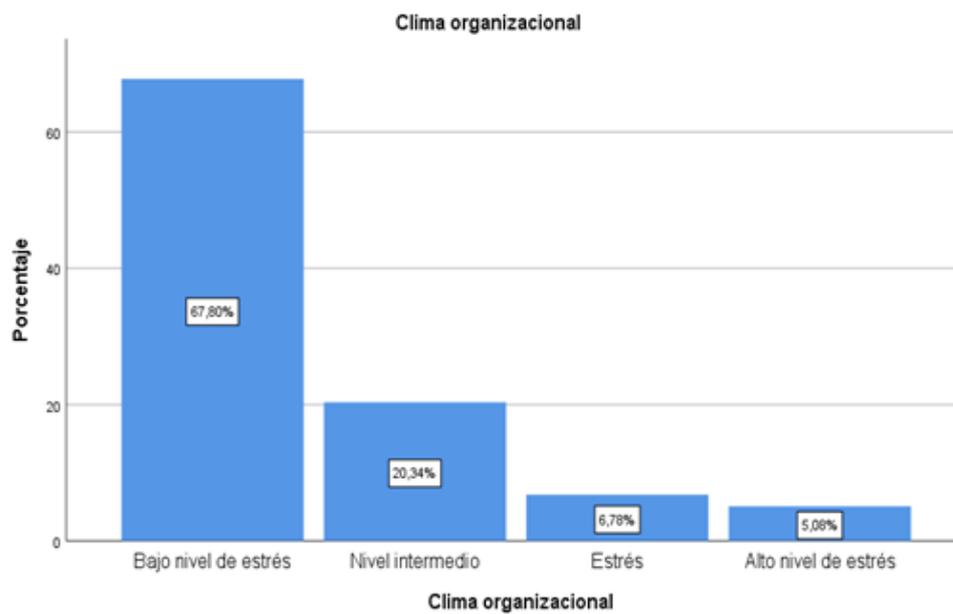


Tabla 4:

Resultados de la dimensión estructura organizacional de inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de estrés	43	72,9	72,9	72,9
	Nivel intermedio	13	22,0	22,0	94,9
	Estrés	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Figura 4:

Resultados de la dimensión estructura organizacional de inteligencia emocional

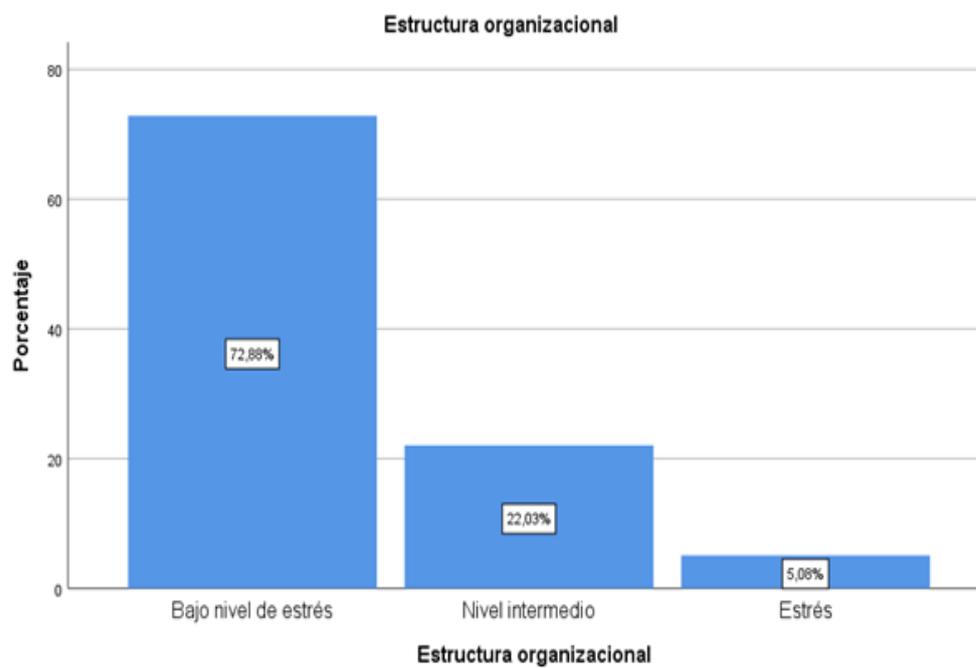


Tabla 5.

Resultados de la dimensión territorio organizacional de inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de estrés	47	79,7	79,7	79,7
	Nivel intermedio	9	15,3	15,3	94,9
	Estrés	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Figura5.

Resultados de la dimensión territorio organizacional de inteligencia emocional.

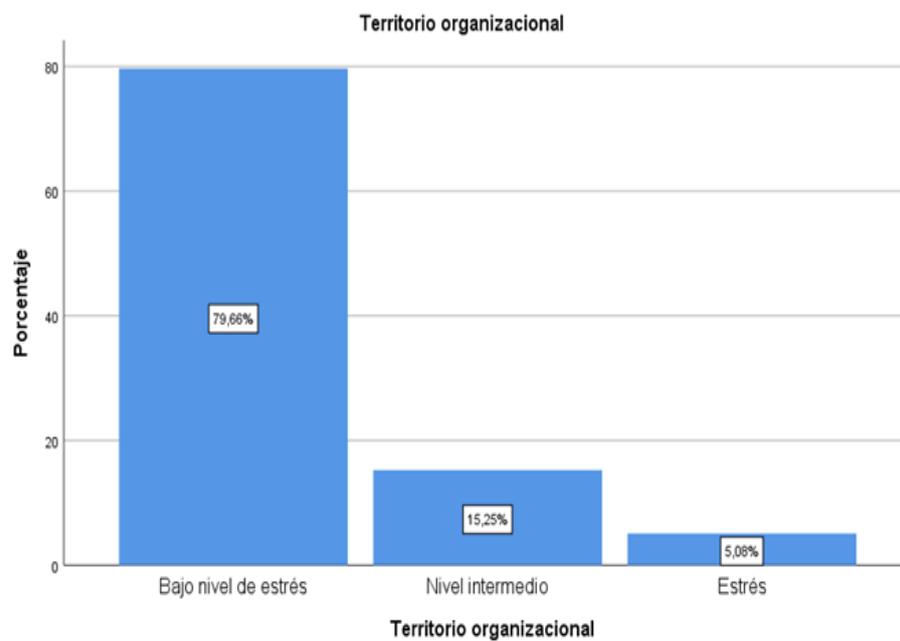


Tabla 6.

Resultados de la dimensión tecnología de inteligencia emocional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de estrés	43	72,9	72,9	72,9
	Nivel intermedio	10	16,9	16,9	89,8
	Estrés	5	8,5	8,5	98,3
	Alto nivel de estrés	1	1,7	1,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Figura 6.

Resultados de la dimensión tecnología de inteligencia emocional

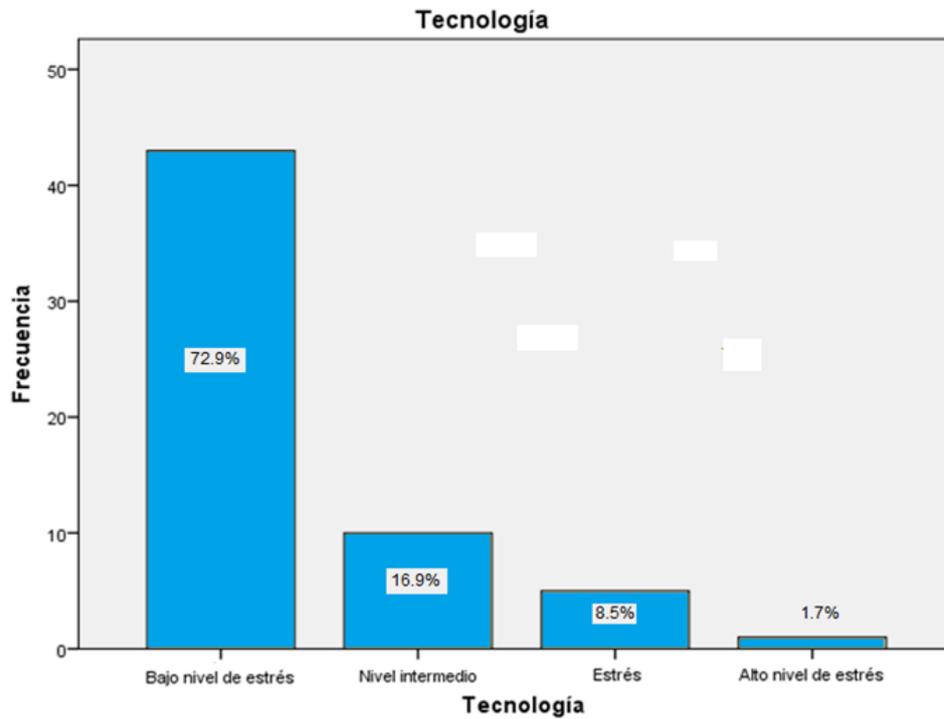


Tabla 7.

resultados de la dimensión influencia de líder de inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de estrés	39	66,1	66,1	66,1
	Nivel intermedio	12	20,3	20,3	86,4
	Estrés	5	8,5	8,5	94,9
	Alto nivel de estrés	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Figura 7.

Resultados de la dimensión influencia de líder de inteligencia emocional

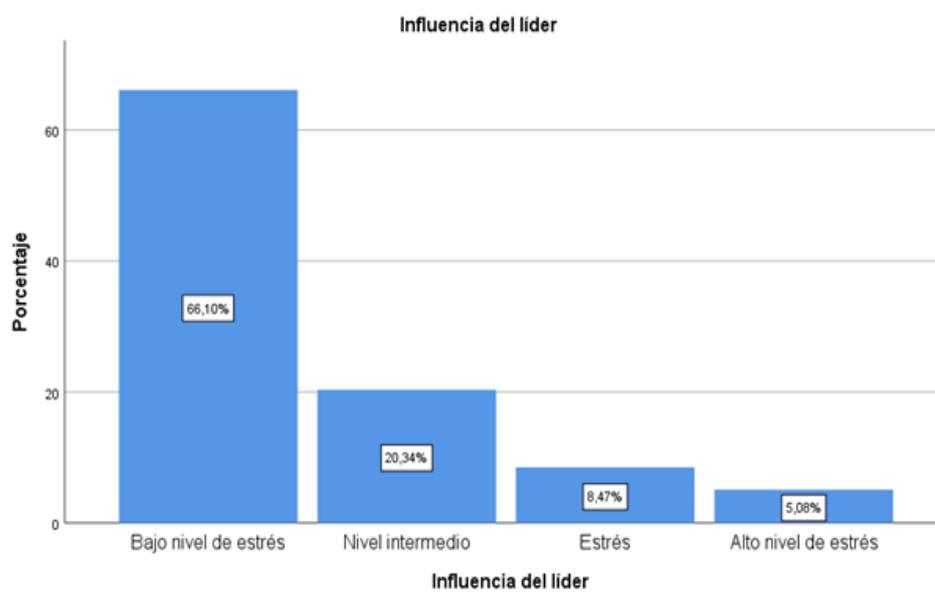


Tabla 8.

Resultados de la dimensión falta de cohesión de inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de estrés	35	59,3	59,3	59,3
	Nivel intermedio	20	33,9	33,9	93,2
	Estrés	3	5,1	5,1	98,3
	Alto nivel de estrés	1	1,7	1,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Figura 8.

Resultados de la dimensión falta de cohesión de inteligencia emocional

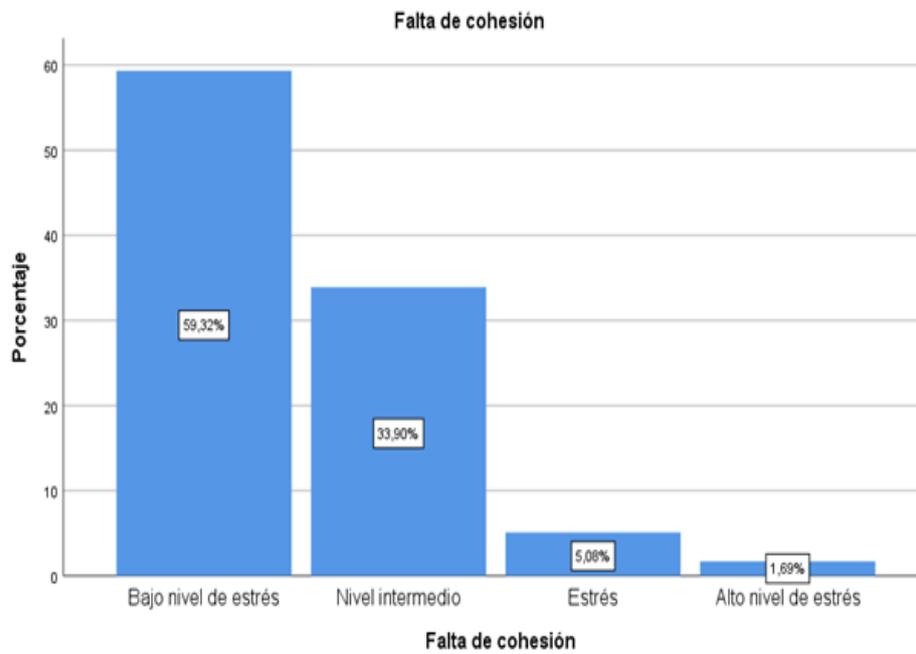


Tabla 9.

Resultados de la dimensión respaldo de grupo de inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel de estrés	40	67,8	67,8	67,8
	Nivel intermedio	14	23,7	23,7	91,5
	Estrés	4	6,8	6,8	98,3
	Alto nivel de estrés	1	1,7	1,7	100,0
Total		59	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Figura 9.

Resultados de la dimensión respaldo de grupo de inteligencia emocional.

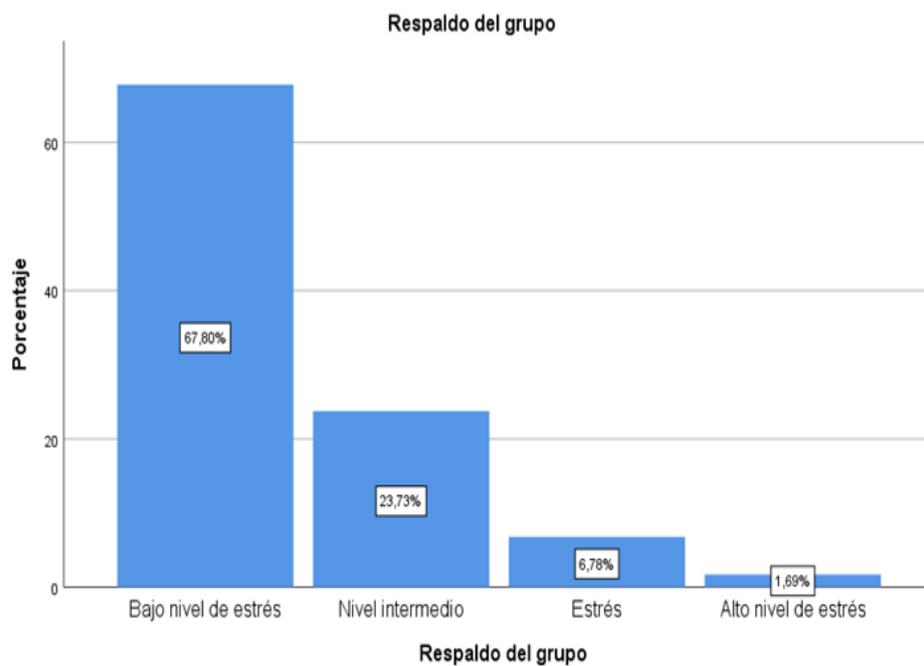


Tabla 10.

Inteligencia emocional y Estrés Laboral tabulación

			Bajo Nivel de estrés < 90	Nivel Medio de Estrés 91-117	Estrés 118-153	Total
Inteligencia emocional	Muy Baja (69 a menos)	Recuento	10	0	2	12
		% del total	16,9%	0,0%	3,4%	20,3%
	Baja (70-85)	Recuento	18	5	1	24
		% del total	30,5%	8,5%	1,7%	40,7%
	Promedio (86-114)	Recuento	14	7	2	23
		% del total	23,7%	11,9%	3,4%	39,0%
Total	Recuento	42	12	5	59	
	% del total	71,2%	20,3%	8,5%	100,0%	

Fuente elaboración propia.

Figura 10.

Inteligencia emocional y Estrés Laboral tabulación

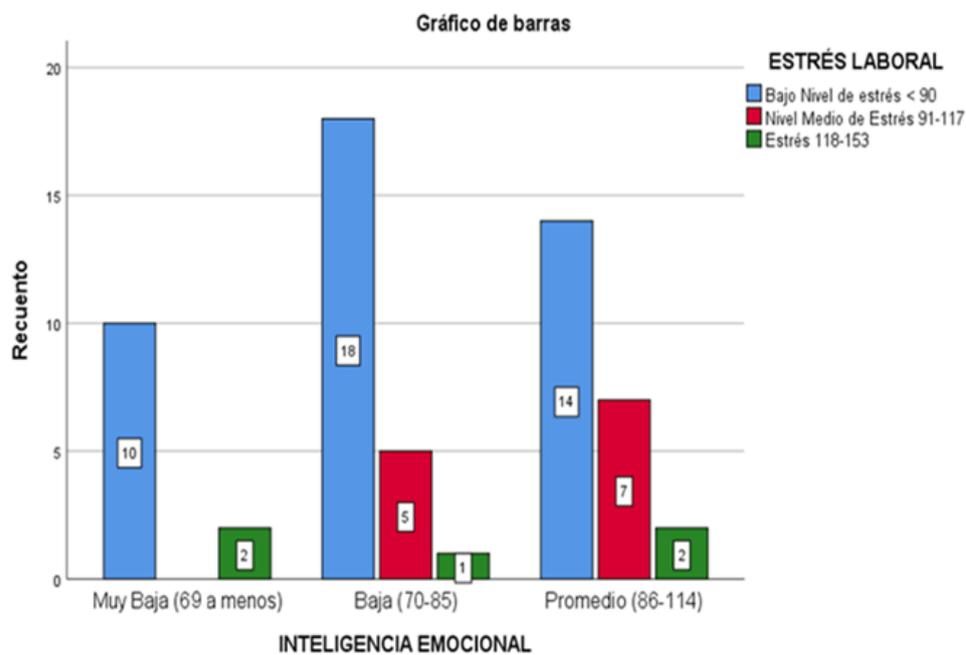


Tabla 11.

Inteligencia emocional y clima organizacional tabulación cruzada.

		Bajo nivel de estrés	Nivel intermedio	Estrés	Alto nivel de estrés	Total
Muy Baja (69 a menos)	Recuento	7	3	1	1	12
	% del total	11,9%	5,1%	1,7%	1,7%	20,3%
Baja (70-85)	Recuento	17	5	1	1	24
	% del total	28,8%	8,5%	1,7%	1,7%	40,7%
Promedio (86-114)	Recuento	16	4	2	1	23
	% del total	27,1%	6,8%	3,4%	1,7%	39,0%
Total	Recuento	40	12	4	3	59
	% del total	67,8%	20,3%	6,8%	5,1%	100,0%

Fuente elaboración propia

Figura 11.

Inteligencia emocional y clima organizacional tabulación cruzada

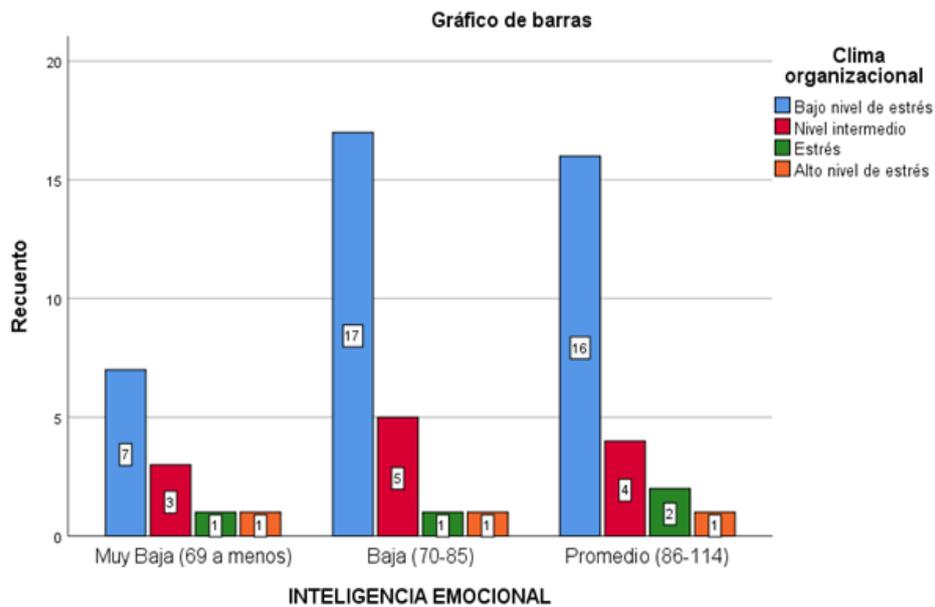


Tabla 12.

Inteligencia emocional y estructura organizacional

estructura organizacional		Bajo nivel de estrés	Nivel intermedio	Estrés	Total
Muy Baja (69 a menos)	Recuento	10	1	1	12
	% del total	16,9%	1,7%	1,7%	20,3%
Baja (70-85)	Recuento	17	5	2	24
	% del total	28,8%	8,5%	3,4%	40,7%
Promedio (86-114)	Recuento	16	7	0	23
	% del total	27,1%	11,9%	0,0%	39,0%
Total	Recuento	43	13	3	59
	% del total	72,9%	22,0%	5,1%	100,0%

Fuente elaboración propia

Figura 12.

Inteligencia emocional y estructura organizacional

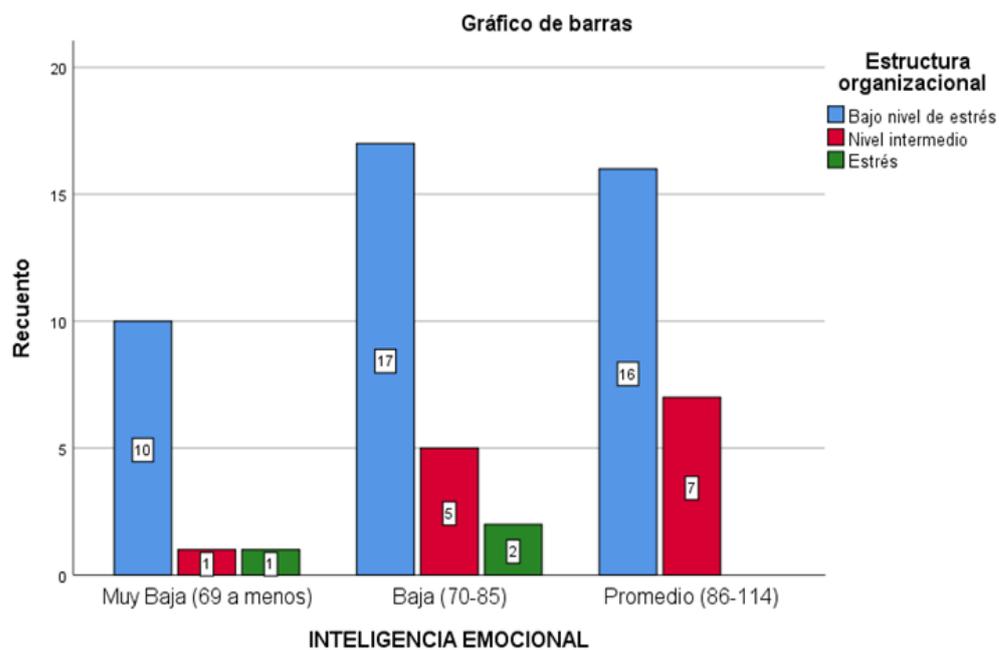


Tabla 13.

Inteligencia Emocional y Territorio organizacional tabulación cruzada

		Bajo nivel de Nivel			Estrés	Total
		estrés	intermedio			
Muy Baja (69 a menos)	Recuento	9	2	1	12	
	% del total	15,3%	3,4%	1,7%	20,3%	
Baja (70-85)	Recuento	20	3	1	24	
	% del total	33,9%	5,1%	1,7%	40,7%	
Promedio (86-114)	Recuento	18	4	1	23	
	% del total	30,5%	6,8%	1,7%	39,0%	
Total	Recuento	47	9	3	59	
	% del total	79,7%	15,3%	5,1%	100,0%	

Fuente elaboración propia

Figura 13.

Inteligencia emocional y territorio organizacional tabulación cruzada

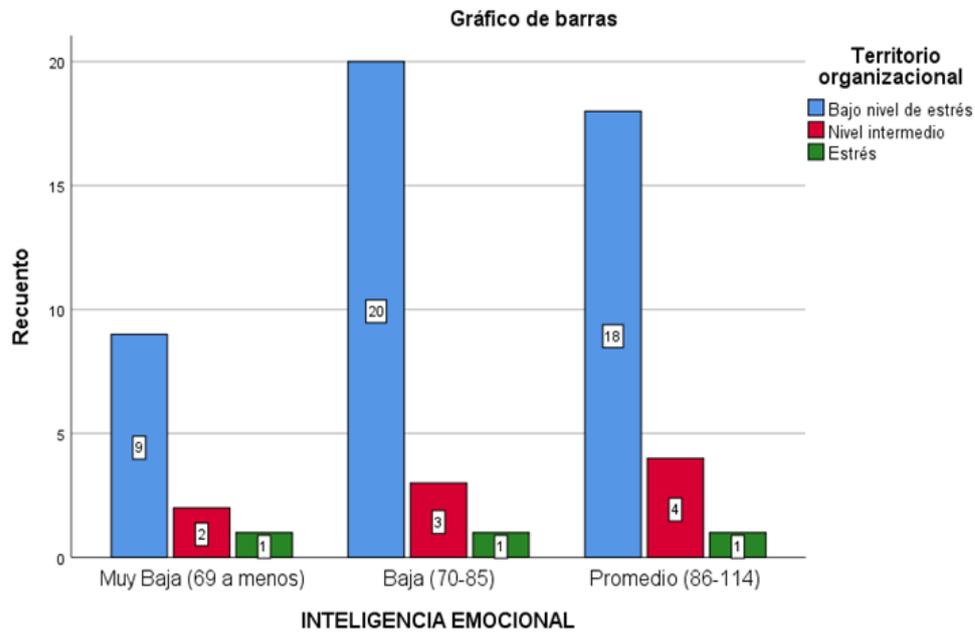


Tabla 14.

Inteligencia Emocional y Tecnología tabulación cruzada

		Bajo nivel de Nivel			Alto nivel de	
		estrés	intermedio	Estrés	estrés	Total
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Muy Baja (69 a menos)	Recuento 9	1	2	0	12
		% del total 15,3%	1,7%	3,4%	0,0%	20,3%
	Baja (70-85)	Recuento 19	3	2	0	24
		% del total 32,2%	5,1%	3,4%	0,0%	40,7%
	Promedio (86-114)	Recuento 15	6	1	1	23
		% del total 25,4%	10,2%	1,7%	1,7%	39,0%
Total		Recuento 43	10	5	1	59
		% del total 72,9%	16,9%	8,5%	1,7%	100,0%

Fuente elaboración propia.

Figura 14.

Inteligencia Emocional y Tecnología tabulación cruzada

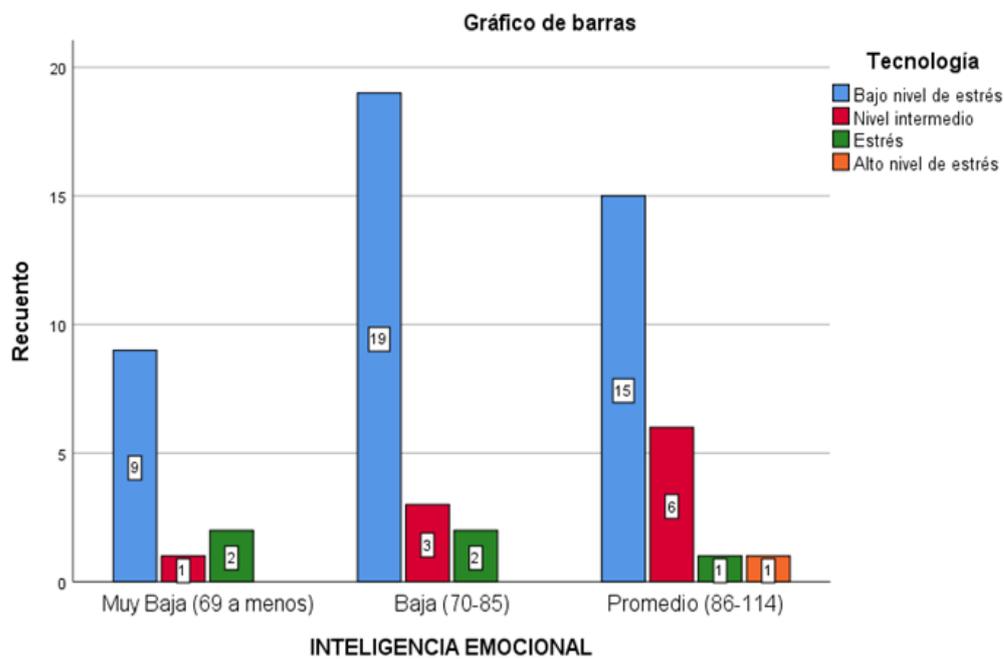


Tabla 15.

Inteligencia emocional y influencia del líder tabulación cruzada

		Bajo nivel de estrés	Nivel intermedio	Estrés	Alto nivel de estrés	Total
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Muy Baja (69 a menos)	Recuento 7	3	0	2	12
		% del total 11,9%	5,1%	0,0%	3,4%	20,3%
	Baja (70-85)	Recuento 16	5	2	1	24
		% del total 27,1%	8,5%	3,4%	1,7%	40,7%
Promedio (86-114)	Recuento 16	4	3	0	23	
	% del total 27,1%	6,8%	5,1%	0,0%	39,0%	
Total		Recuento 39	12	5	3	59
		% del total 66,1%	20,3%	8,5%	5,1%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 15.

Inteligencia emocional y influencia del líder tabulación cruzada

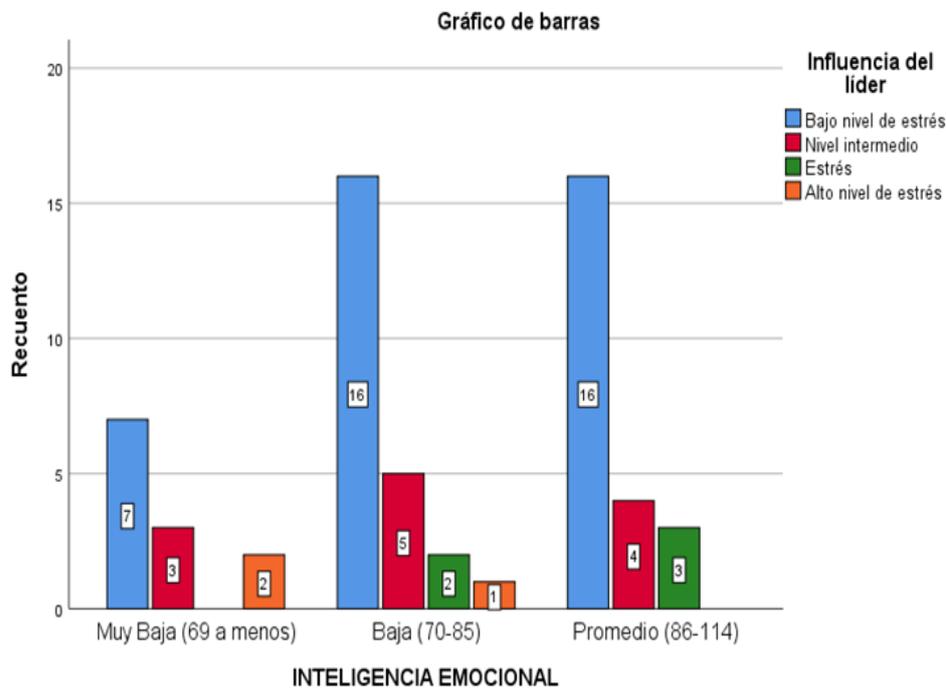


Tabla 16.

Inteligencia emocional y falta de cohesión tabulación

		Bajo nivel de estrés		Alto nivel de estrés		Total
		Recuento	% del total	Recuento	% del total	
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Muy Baja (69 a menos)	8	13,6%	3	0,0%	12
	Baja (70-85)	16	27,1%	8	0,0%	24
	Promedio (86-114)	11	18,6%	9	5,1%	23
Total		35	59,3%	20	33,9%	59
						100,0%

Fuente elaboración propia.

Figura 16.

Inteligencia emocional y falta de cohesión tabulación

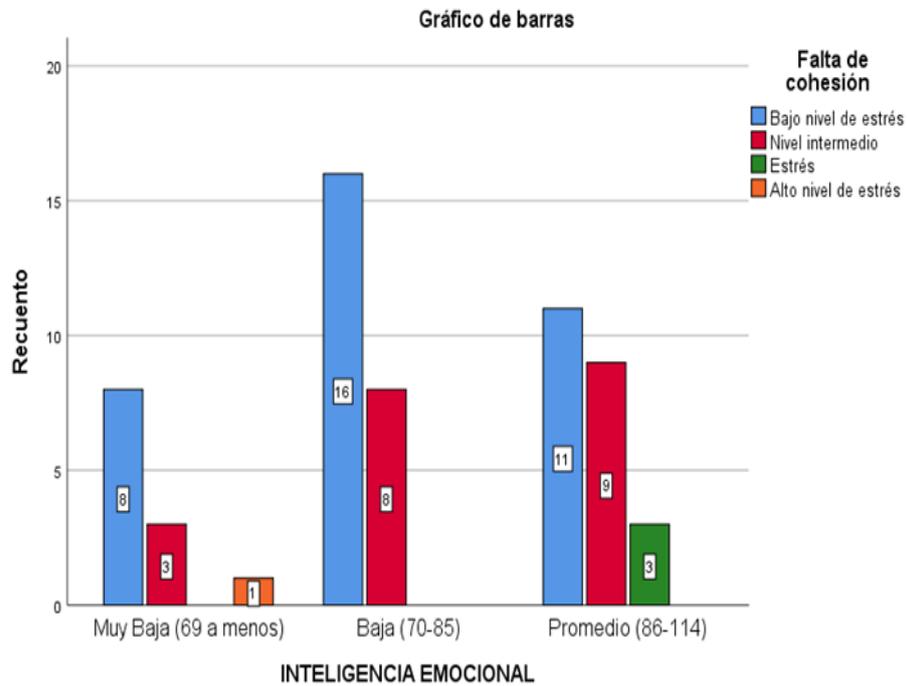


Tabla 17.

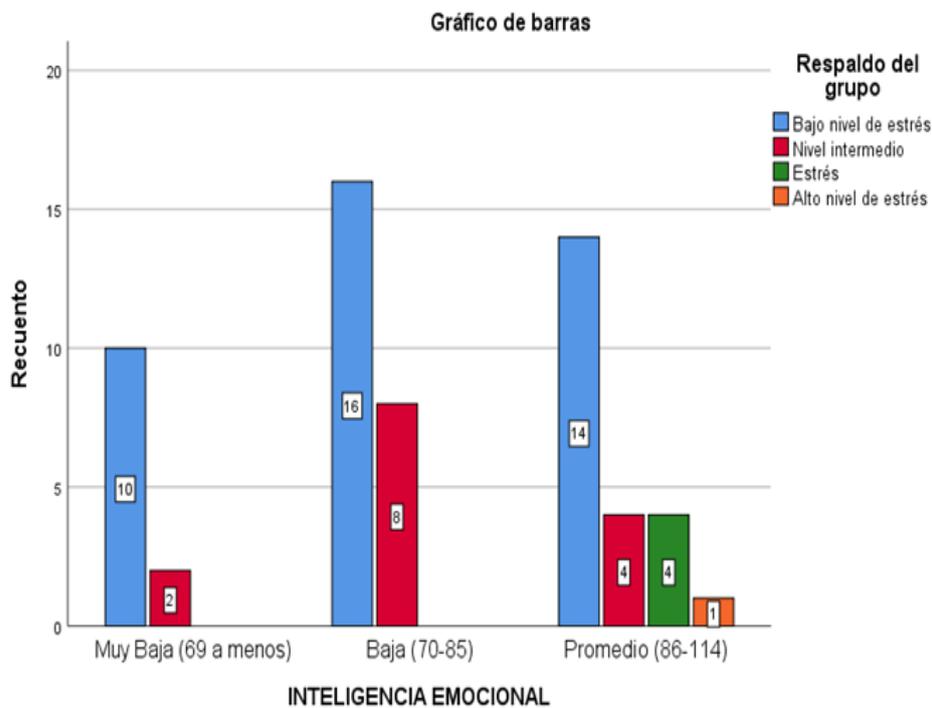
inteligencia emocional y respaldo del grupo tabulación cruzada

		Bajo nivel de estrés	Nivel intermedio	Estrés	Alto nivel de estrés	Total
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Muy Baja (69 a menos)	Recuento 10	2	0	0	12
		% del total 16,9%	3,4%	0,0%	0,0%	20,3%
	Baja (70-85)	Recuento 16	8	0	0	24
		% del total 27,1%	13,6%	0,0%	0,0%	40,7%
	Promedio (86-114)	Recuento 14	4	4	1	23
		% del total 23,7%	6,8%	6,8%	1,7%	39,0%
Total		Recuento 40	14	4	1	59
		% del total 67,8%	23,7%	6,8%	1,7%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 17.

inteligencia emocional y respaldo del grupo tabulación cruzada



5.2. Interpretación de los Resultados

En la tabla y figura 1 según la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Usicayos el 40.7% tiene una inteligencia emocional baja; 39% tiene una inteligencia emocional promedio; 20.3% tiene una inteligencia emocional muy baja de lo que se concluye que los trabajadores de la Municipalidad de Usicayos 40.7 % que representa la mayoría tiene poca capacidad de controlar sus emociones frente a situaciones de estrés.

En la tabla y figura 2 según los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Usicayos se obtuvo los siguientes resultados el 71,2% se encuentra sin estrés laboral el 20. % se encuentre con estrés nivel medio; y el 8.5% se encuentra con estrés de lo se concluye que el trabajador de la Municipalidad se encuentra conformes y ninguna situación les genera Estrés laboral.

En la tabla y figura 3 según la encuesta realizada en la dimensión clima organizacional se obtiene los siguientes resultados el 67.8% tiene un nivel bajo estrés, sin embargo, el 20.3% se encuentra con nivel intermedio estrés, así mismo el 6.8% se encuentra con estrés y el 5.1% se encuentra con alto nivel de estrés. En conclusión, esta situación del clima organizacional no les genera estrés en la Municipalidad de Usicayos.

En la tabla y figura 4 en la dimensión estructura organizacional según la encuesta realizada tiene los siguientes resultados de la Municipalidad de Usicayos el 72% de encuestados indica bajo nivel de estrés; el 22% indica que le genera intermedio de estrés y el 5.1 indica estrés en conclusión se visualiza un bajo estrés en la dimensión indicada.

En la tabla y figura 5 en la dimensión territorio organizacional Según los resultados de la encuesta realizados se obtiene que el 79.7% tiene bajo nivel de estrés, el 15.3% tiene estrés y el 5.1% tiene estrés en conclusión se visualiza que no están estresados los trabajadores.

En la tabla y figura 6 en la dimensión tecnología según los resultados el 72.9 % tiene bajo nivel de estrés el 16.9% se encuentran con estrés intermedio el 8.5% se encuentra con estrés y el 1.7% se encuentra con estrés nivel alto de

los que se concluye que el uso o disponibilidad de tecnología es buena por lo que genera no genera estrés en sus trabajadores.

En la tabla y figura 7 referente a la dimensión Influencia del Líder; según los resultados obtenidos el 66,1 % tiene bajo nivel de estrés, El 20,3% se encuentra con nivel intermedio, el 8,5% se encuentra con estrés y un porcentaje menor que es 5,1% tiene alto nivel de estrés. Se concluyó no están estresados en esta área.

En la tabla y figura 8 referente a la dimensión falta de cohesión se llegó a los siguientes resultados el 59,3 % se encuentra con bajo estrés; 33,9% tiene estrés intermedio, asimismo el 5,1% se encuentra con estrés y el 1,7 % se encuentra con estrés alto.

En la tabla y figura 9 según la dimensión respaldo de grupo se tiene los siguientes resultados el 67,8% tiene bajo nivel de estrés el 23,7% tiene intermedio; el 6,8 % nivel de estrés, el 1,7% alto de estrés. Se llegó a la conclusión que en esta área no tienen problemas los trabajadores.

En la tabla y figura 10 tabla cruzada entre inteligencia emocional y estrés laboral los resultados el 16.9% muy bajo y 30.5% baja, y 23.7% promedio.

En la tabla y figura 11 con clima organizacional según los resultados obtenidos en la tabulación cruzada se tiene los siguientes datos

Los trabajadores que tienen un nivel de Inteligencia emocional muy bajo (69 a menos) el 11.9% bajo estrés; el 3.1% intermedio de estrés el 1.7% les genera estrés; y el 1.7% alto estrés.

Inteligencia emocional baja (70-85) el 28.8% bajo nivel de estrés; el 8.5% nivel intermedio de estrés; el 1.7% les genera estrés; y el 1.7% alto nivel de estrés.

Los trabajadores que tienen inteligencia emocional promedio (86-114) el 27.1% bajo de estrés; el 6.8% intermedio de estrés; el 3.4%; el 1.7% alto estrés.

En la tabla y figura 12 Según los resultados obtenidos en la tabulación cruzada inteligencia emocional y estructura organizacional se tiene los siguientes datos

Inteligencia emocional muy bajo (69 a menos) el 16.9% bajo estrés; el 1.7% intermedio de estrés el 1.7% estrés.

Inteligencia emocional baja (70-85) el 28.8% bajo estrés; el 8.5% intermedio de estrés el 3.4% les genera estrés.

Inteligencia emocional promedio (86-114) el 27.1% bajo estrés; el 11.9 % nivel intermedio de estrés el 0.0% les genera estrés.

En la tabla y figura 13 Según los resultados obtenidos en la tabulación cruzada en la dimensión territorio organizacional se tiene los siguientes datos.

Inteligencia emocional muy bajo (69 a menos) el 15.3% bajo nivel de estrés; el 3.4 % les genera estrés de nivel intermedio; el 1.7 % estrés.

Inteligencia emocional baja (70-85) el 33.9% bajo de estrés; el 5.1 % nivel intermedio de estrés el 1.7% estrés.

Inteligencia emocional promedio (86-114) el 30.5% bajo estrés; el 6.8% intermedio de estrés; el 1.7% estrés.

En la tabla y figura 14 Según los resultados obtenidos en la tabulación cruzada entre inteligencia emocional y la dimensión tecnología se tiene los siguientes datos.

Inteligencia emocional muy bajo (69 a menos) el 15.3% bajo nivel de estrés; el 1.7 % intermedio; el 3.4 % estrés.

Inteligencia emocional baja (70-85) el 32.2% bajo de estrés; el 5.1 % nivel intermedio de estrés el 3.4 % estrés.

Inteligencia emocional promedio (86-114) el 25.44% c bajo de estrés ; el 10.2 % de intermedio de estrés; el 1.7% estrés y el 1.7% alto de estrés.

Según la tabla y la figura 15 Según los resultados obtenidos en la tabulación cruzada en tre la dimensión influencia de líder se tiene los siguientes resultados

Inteligencia emocional muy bajo (69 a menos) el 11.9% bajo nivel de estrés ; el 5.1 % estrés nivel intermedio; el 0.0% estrés y el 3.4% alto nivel de estrés.

Inteligencia emocional baja (70-85) el 27.1% bajo estrés ; el 8.5 % intermedio; el 3.4% estrés y el 1.7% alto nivel de estrés.

Inteligencia emocional promedio (86-114) el 27.1% estrés ; el 6.8% estrés nivel intermedio; el 5.1% estrés y el 0.0% alto estrés.

En la tabla y figura 16 tabla cruzada entre la dimensión falta de cohesión se tiene los siguientes datos.

Inteligencia emocional muy bajo (69 a menos) el 13.6% bajo de estrés; el 5.1 % intermedio; el 0.0% estrés y el 1.7% alto estrés.

Inteligencia emocional baja (70-85) el 27.1% estrés bajo; el 13.6 % intermedio; el 0.0% estrés y el 0.0% alto de estrés.

Inteligencia emocional promedio (86-114) el 18.6% bajo nivel de estrés; el 15.3% intermedio; el 5.1% le genera estrés y el 0.0% alto nivel de estrés.

Tabla y figura 17 Según los resultados obtenidos en la tabulación cruzada se tiene los siguientes datos.

Inteligencia emocional muy bajo (69 a menos) el 16.9% bajo nivel de estrés ; el 3.4 % estrés intermedio; el 0.0% estrés y el 0.0 % le genera alto nivel de estrés.

Inteligencia emocional baja (70-85) el 27.1% bajo nivel de estrés ; el 13.6 % estrés intermedio; el 0.0% estrés y el 0.0% alto de estrés.

Inteligencia emocional promedio (86-114) el 23.7% bajo nivel de estrés ; el 6.8% nivel intermedio; el 6.8 % estrés y el 1.7% alto nivel de estrés.

PRUEBA DE BONDAD O NORMALIDAD

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: significa que los datos siguen una distribución normal que la población es decir ($p > 0.05$)

H1: es decir que los datos NO siguen una distribución normal que la población es decir ($p < 0.05$)

2. Elección del nivel de significación (α).

En la presente investigación que se realiza corresponde al área de ciencias sociales tenemos el nivel de confianza con 95% y el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ en porcentaje es 5% de posibilidad de riesgo.

3. Prueba estadística a emplear.

se usó la prueba de kolmogorov-smirnov y según su p-valor que permite saber si se usa la prueba paramétrica o no paramétrica esta prueba se usa cuando la muestra es $> a 50$.

4. Criterio de decisión.

En este caso el p-valor es $\geq 0,05$ por lo tanto se acepta la H0 y se rechaza la Ha. En caso si haya sido a lo contrario se rechazaría H0 y se aceptaría la Ha.

5. Decisión y conclusión.

En la prueba se visualiza que el p-valor, $> 0,05$, que significa que los datos tienen una distribución normal, por ello se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula entonces se aplicará la prueba paramétrica para la contratación de hipótesis, y un rho de spearman por lo que las alternativas de ambos instrumentos son polito micas.

Tabla 18.

Prueba de Normalidad: Kolmogorov-Smirnov

	Inteligencia emocional		clima organizacional		estructura organizacional		territorio organizacional		tecnología líder		influencia del falta de cohesión del grupo	
	total	laboral	total I	organizaciona	organizacional	organizacional	organizacional	organizacional	organizacional	organizacional	organizacional	organizacional
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Parámetros	82,44	75,85	12,88	11,66	7,97	9,25	12,29	12,58	9,22			
normalesa,b	13,370	27,984	5,302	4,349	3,552	3,822	6,026	5,143	4,073			
Desviación estándar												
Máximas	,092	,091	,124	,103	,150	,091	,110	,132	,092			
diferencias	,092	,091	,124	,103	,150	,091	,110	,132	,092			
extremas	-,065	-,051	-,047	-,067	-,081	-,079	-,085	-,088	-,078			
Estadístico de prueba	,092	,091	,124	,103	,150	,091	,110	,132	,092			
Sig. asintótica (bilateral)	,200c,d	,200c,d	,024c	,191c	,002c	,200c,d	,073c	,012c	,200c,d			

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre inteligencia emocional y el estrés Laboral en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

1. Formulación de Hipótesis estadísticas

H0: No Existe relación entre Inteligencia Emocional y el Estrés Laboral en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021 $\rho = 0$.

H1: Existe relación entre Inteligencia Emocional y el Estrés Laboral en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021 $\rho \neq 0$.

2. Elección del nivel de significancia

El trabajo corresponde al área de ciencias sociales, donde la probabilidad de riesgo o acierto es con un nivel de significancia es $\alpha=0,05$ que en porcentaje es 5% y con un 95% de confianza.

3. Selección de la prueba estadística

la muestra fue elegido al azar, y se usó la prueba de bondad, donde se llegó a la conclusión de usar la correlación de rho de speraman.

4. Lectura del p-valor (sig)

En la tabla 19 el p-valor obtenido decidirá si se acepta o rechaza la hipótesis nula o sino la alterna

Tabla19:

Correlaciones entre inteligencia emocional y estrés laboral

	Inteligencia Emocional Total	Estrés Laboral Total		
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional Total		de	Inteligencia Emocional Total
				Estrés Laboral Total
		Coeficiente de correlación	1,000	,115
		Sig. (bilateral)	.	,385
		N	59	59
	Estrés Laboral Total	Coeficiente de correlación	de	,115
		Sig. (bilateral)	,385	.
		N	59	59

Fuente elaboración propia.

5.Decisión estadística

Como vemos en la tabla 19 se observa en la correlación de las variables es $\rho = -0,115$ siendo una correlación negativa baja y un $p = 0,385 > 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna por lo tanto no existe relación. entre Inteligencia emocional y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

Hipótesis Especifica N°1

Existe relación entre Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021 $\rho = 0$

H1: Existe relación entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021. $\rho \neq 0$

2. Elección del nivel de significación (α)

El trabajo corresponde a la área de ciencias sociales, donde la probabilidad de riesgo o acierto es con un nivel de significancia es $\alpha=0,05$ que en porcentaje es 5% y con un 95% de confianza.

3. Selección de la prueba estadística

la muestra fue elegido al azar, y se usó la prueba de bondad, donde se llegó a la conclusión de usar la correlación de rho de Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

En la tabla 20 se procederá a decidir si se acepta o rechaza la hipótesis nula

Tabla 20.

Correlaciones entre dimensión clima organizacional y inteligencia emocional

			Inteligencia Emocional Total	Clima organizacional
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional Total	Coeficiente de correlación	de 1,000	,000
n		Sig. (bilateral)	.	,999
		N	59	59
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	de ,000	1,000
		Sig. (bilateral)	,999	.
		N	59	59

Fuente elaboración propia.

5. Decisión estadística

Como vemos en la tabla 20 se observa en la medida de las variables es $\rho=0,000$ interpretando una correlación nula y un $p=0,999 > 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna por lo tanto no existe relación. entre Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

Hipótesis Específica N° 2

Existe relación entre inteligencia emocional y estructura organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación entre inteligencia emocional y estructura organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021. $\rho = 0$

H1: Existe relación entre inteligencia emocional y estructura organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021. $\rho \neq 0$

2. Elección del nivel de significación (α)

El trabajo corresponde al área de ciencias sociales, donde la probabilidad de riesgo o acierto es con un nivel de significancia es $\alpha=0,05$ que en porcentaje es 5% y con un 95% de confianza.

3. Selección de la prueba estadística

la muestra fue elegido al azar, y se usó la prueba de bondad, donde se llegó a la conclusión de usar la correlación de rho de Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

En la tabla 21, después de procesar los datos y obtener el valor de significancia se decidirá si se acepta o rechaza la H_a o H_0 .

Tabla 21.

Correlación entre dimensión estructura organizacional y inteligencia emocional

			Inteligencia Emocional	
			Total	Estructura organizacional
Rho	deINTELIGENCIA	Coefficiente de correlación	1,000	,159
Spearman	EMOCIONAL	Sig. (bilateral)	.	,229
	TOTAL	N	59	59
	Estructura	Coefficiente de correlación	,159	1,000
	organizacional	Sig. (bilateral)	,229	.
		N	59	59

Fuente elaboración propia.

5. Decisión estadística

En cuanto a inteligencia emocional y estrés laboral se tiene una medida de $\rho = -0,159$ siendo una correlación negativa muy baja y un $p = 0,229 > 0,05$ es decir se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna por lo tanto no existe relación. entre los variables mencionados en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

Hipótesis Especifica N°3

Existe relación entre Inteligencia Emocional y Territorio Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No Existe relación entre Inteligencia Emocional y Territorio Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021 $\rho = 0$.

H1: Existe relación entre Inteligencia Emocional y Territorio Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021 $\rho \neq 0$

2. Elección del nivel de significación (α)

El trabajo corresponde al área de ciencias sociales, donde la probabilidad de riesgo o acierto es con un nivel de significancia es $\alpha=0,05$ que en porcentaje es 5% y con un 95% de confianza.

3. Selección de la prueba estadística

la muestra fue elegido al azar, y se usó la prueba de bondad, donde se llegó a la conclusión de usar la correlación de rho de Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

En la tabla 22 de correlaciones después de procesar el SPSS en la versión 25, se decidirá de acuerdo al p-valor si se acepta o rechaza las hipótesis planteadas.

Tabla 22.

Correlación entre dimensión territorio organizacional y inteligencia emocional

		Inteligencia Emocional Total	Territorio organizacional
Rho de	Inteligencia Emocional Total	1,000	,058
Spearman		.	,664
	N	59	59
	Territorio organizacional	,058	1,000
		,664	.
	N	59	59

Fuente elaboración propia

5. Decisión estadística

En la tabla 22 se visualiza las variables que se obtuvo un $\rho = -0,058$ siendo una correlación negativa muy baja y un $p = 0,664 > 0,05$ que indica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna por lo tanto se decide que no existe relación. entre Inteligencia emocional y territorio organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

Hipótesis Especifica 4:

Existe relación entre Inteligencia Emocional y Tecnología en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No Existe relación entre Inteligencia Emocional y Tecnología en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021. $\rho = 0$

H1: Existe relación entre Inteligencia Emocional y Tecnología en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021. $\rho \neq 0$

2. Elección del nivel de significación (α)

El trabajo corresponde a la área de ciencias sociales, donde la probabilidad de riesgo o acierto es con un nivel de significancia es $\alpha=0,05$ que en porcentaje es 5% y con un 95% de confianza.

3. Selección de la prueba estadística

la muestra fue elegido al azar, y se usó la prueba de bondad, donde se llegó a la conclusión de usar la correlación de rho de Spearman

4. Lectura del p-valor (sig)

Después de procesar los datos estadísticos se pasará a decir si se acepta o rechaza la H_0 en la tabla 23 de correlación.

Tabla 23.

Correlación entre dimensión tecnología y inteligencia emocional

			Inteligencia	
			Emocional Total	Tecnología
Rho	deINTELIGENCIA	Coefficiente de correlación	1,000	,042
Spearman	EMOCIONAL TOTAL	Sig. (bilateral)	.	,751
		N	59	59
	Tecnología	Coefficiente de correlación	,042	1,000
		Sig. (bilateral)	,751	.
		N	59	59

Fuente elaboración propia

5.Decisión estadística

Como vemos en la tabla 23 se observa en la correlación de las variables es $\rho = -0,042$ siendo una correlación negativa muy baja y un $p = 0,751 > 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna por lo tanto no existe relación. entre Inteligencia emocional y tecnología en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

Hipótesis Especifica N°5

Existe relación significativa entre Inteligencia Emocional e Influencia del Líder en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No Existe relación entre Inteligencia Emocional e Influencia del Líder en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021 $\rho = 0$

H1: Existe relación entre Inteligencia Emocional e Influencia del Líder en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021. $\rho \neq 0$

2. Elección del nivel de significación (α)

Ya que el presente trabajo corresponde a la área de ciencias sociales, donde la probabilidad de riesgo es con un nivel de significancia es $\alpha=0,05$ que en porcentaje es 5% y con un 95% de confianza.

3. Selección de la prueba estadística

la muestra fue elegido al azar, y se uso la prueba de bondad, donde se llevo a la conclusión de usar la correlación de rho de speraman.

4. Lectura del p-valor (sig)

En la tabla 24 se observa para saber si se rechaza y acepta la hipótesis.

Tabla 24.

Correlación entre inteligencia emocional y dimensión influencia de líder.

		INTELIGENCIA		
		EMOCIONAL	Influencia del	
		TOTAL	líder	
Rho	delINTELIGENCIA EMOCIONAL	Coficiente de correlación	1,000	,014
Spearman	TOTAL	Sig. (bilateral)	.	,915
		N	59	59
	Influencia del líder	Coficiente de correlación	,014	1,000
		Sig. (bilateral)	,915	.
		N	59	59

Fuente elaboración propia

5.Decisión estadística

Como observamos en la tabla 24 la correlación de las variables es $\rho = -0,014$ que significa una correlación negativa muy baja y un $p = 0,915 > 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna por lo tanto no existe relación. entre Inteligencia emocional y influencia del líder en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

Hipótesis Especifica N°6

Existe relación entre inteligencia emocional y falta de cohesión en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación entre Inteligencia Emocional y Falta de Cohesión en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021 $\rho = 0$

H1: Existe relación entre Inteligencia Emocional y Falta de Cohesión en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021 $\rho \neq 0$

2. Elección del nivel de significación (α)

El trabajo corresponde al área de ciencias sociales, donde la probabilidad de riesgo o acierto es con un nivel de significancia es $\alpha=0,05$ que en porcentaje es 5% y con un 95% de confianza.

3. Selección de la prueba estadística

En la investigación la muestra fue elegido al azar, y se usó la prueba de bondad, donde se llegó a la conclusión de usar la correlación de rho de speraman justamente por las alternativas que tienen los instrumentos que son politomicas.

4. Lectura del p-valor (sig)

Tabla 25.

correlación entre inteligencia emocional y falta de cohesión.

		INTELIGENCIA EMOCIONAL		
		Falta de cohesión		
		TOTAL		
Rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,189
	TOTAL	Sig. (bilateral)	.	,153
		N	59	59
	Falta de cohesión	Coeficiente de correlación	,189	1,000
		Sig. (bilateral)	,153	.
		N	59	59

Fuente elaboración propia

5. Decisión estadística

En la tabla 25 que se visualiza en la parte posterior se obtuvo una correlación de las variables es $\rho = -0,189$ por lo que se interpreta como negativa muy baja y un $p = 0,153 > 0,05$ razón por aceptar la hipótesis nula y se rechazar la hipótesis alterna es decir no existe correlación. entre Inteligencia emocional y falta de cohesión en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

Hipótesis Especifica N° 7

Existe relación entre Inteligencia Emocional y respaldo de grupo en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación entre inteligencia emocional y respaldo del grupo en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021 $\rho = 0$

H1: Existe relación entre inteligencia emocional y respaldo del grupo en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021 $\rho \neq 0$

2. Elección del nivel de significación (α)

El trabajo corresponde a la área de ciencias sociales, donde la probabilidad de riesgo o acierto es con un nivel de significancia es $\alpha=0,05$ que en porcentaje es 5% y con un 95% de confianza.

3. Selección de la prueba estadística

la muestra fue elegido al azar, y se usó la prueba de bondad, donde se llegó a la conclusión de usar la correlación de rho de Spearman en la investigación realizada.

4. Lectura del p-valor (sig)

El significancia estadística encontrado en los resultados después de procesar los datos en el SPSS - 25, se muestra en la tabla 26, que servirá para decir si se acepta o rechaza la H_a o H_0 .

Tabla 26.

Correlación entre dimensión respaldo de grupo y inteligencia emocional

		INTELIGENCIA	
		EMOCIONAL	Respaldo del grupo
		TOTAL	
Rho de Spearman	INTELIGENCIA	Coeficiente de correlación	1,000
			,174
	EMOCIONAL TOTAL	Sig. (bilateral)	.
			,188
		N	59
			59
	Respaldo del grupo	Coeficiente de correlación	,174
			1,000
		Sig. (bilateral)	.
			,188
		N	59
			59

Fuente elaboración propia.

5. Decisión estadística

Como vemos en la tabla 26 se observa en la correlación de las variables es $\rho = -0,174$ siendo una correlación nula y un $p = 0,188 > 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna por lo tanto se decide que no hay relación entre Inteligencia emocional y respaldo de grupo en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.

V.I. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los Resultados

La comparación de los resultados se define analizando los resultados obtenidos en los antecedentes y con el apoyo en las bases teóricas de la presente investigación se encuentra dentro del tercer nivel correspondiente a diseño descriptivo correlacional que por su naturaleza requiere formulación y comprobación de la hipótesis.

6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico

En la investigación realizada en la variable inteligencia emocional y estrés laboral, se encontró que no hay correlación entre las variables de estudio, se planteó la inexistencia de una correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral, con la correlación de rho spearman de 0.115, p-value de 0,385, que es mayor al 0.05 por lo que podemos afirmar que no existe correlación entre ambas variables en la población estudiada que es la municipalidad de Usicayos, Puno-2021.

Estos resultados se comparan con los resultados de Mendoza (2020) quien realizó un estudio de correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral, los resultados muestran que para estrés laboral spearman =0,8 para claridad emocional spearman=-122 reparación emocional spearman=-05 lo cual indica que no existe una relación entre los variables estudiados. Del mismo modo los resultados de León y Arevalo (2017) quien realizo una investigación de inteligencia emocional y estrés laboral y lograron determinar que no se evidencia relación entre los variables estudiados. De la misma manera con los resultados que obtuvo Jáuregui (2019) que logro demostrar en sus resultados obtenidos donde indica la inexistencia de la correlación entre las variables estudiados que es inteligencia emocional y estrés laboral que son similares a la investigación que estoy realizando. Por otra parte, López (2019) quien elaboro la investigación sobre estrés laboral e inteligencia emocional, llego a determinar que existe correlación negativa. Por otro lado, tenemos a Farías y Núñez (2018) en su investigación entre inteligencia emocional y compromiso organizacional que obtuvieron un puntaje de $>0,05$ que nos estaría indicando que no existe relación y lo cual sustenta la investigación.

De tal forma estos resultados se contrastan con la teoría de Barón (1997), que señala como un conjunto de habilidades personales que tienen cada persona que son únicas, emocionales y sociales que sepan dominar su emoción como la ira, cólera, sepan establecer relaciones interpersonales saludables y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos ante las demandas o presiones del medio. Por otro lado Goleman (2000) nos dice que la inteligencia emocional son las habilidades capacidades de individuo para controlar y regular sus propias emociones y de entender a los demás personas y de tener éxito en la vida y saber sobre llevar el estrés. Así mismo el teórico Mayer y Salovey (1990), nos indica que la inteligencia emocional es saber expresar canalizar sus emociones y pensamientos para tener un crecimiento personal ya sea de manera emocional y cognitiva. Además tenemos a Garner (1995). que nos dice sobre la inteligencia emocional que los individuos estamos equipados para aprender reaprender diferenciar nuestras emociones y poner en acción para tener resultados y por otro lado tenemos de la variable estrés laboral a Rostango (2005). Que nos Manifiesta el estrés laboral de dos formas el eutres estrés bueno se conoce como estrés rutinario que aún se puede manejar y es a veces es necesario para mantenernos alerta a las personas y ser resilientes a ello mientras él y distres o estrés malo es dañino es perjudicial para la salud de la persona, exageración desequilibrio ya sean de los factores internas o externas que afecta tanto fisiológico el cuerpo y psicológico la mente. Así mismo tenemos a Siegrist (1996). Según su modelo esfuerzo, cuando el trabajador se siente presionado, ya sean por obligaciones que cumplir y no sepa manejar la situación del momento y recompensa como tener la percepción negativa ya sea hacia un posible descenso.

En la Hipótesis específica N° 1; se estableció, no existe relación entre los variables mencionados inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021; por lo que se obtuvo un coeficiente de $Rho= 0,000$.

Hipótesis específica N°2; donde se determinó entre inteligencia emocional y la dimensión estructura organizacional la inexistencia de relación trabajadores del Municipio de Usicayos, Puno -2021; ya que se tuvo un $Rho=0,159$.

En cuanto a la hipótesis específica N° 3; se establece que no existe relación entre inteligencia emocional y la dimensión territorio organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno 2021; porque se tuvo un $Rho=0,058$.

Hipótesis específica N° 4; de acuerdo a lo que se planteó se señala que no existe relación entre inteligencia y tecnología en trabajadores del Municipalidad de Usicayos Puno 2021. Porque se obtuvo $Rho=0,042$.

En la hipótesis N° 5; se determinó la inexistencia de relación entre inteligencia emocional y influencia de líder en los trabajadores de Municipalidad de Usicayos, Puno 2021. Por lo que se dio un coeficiente de correlación de $Rho= 0,014$.

Hipótesis N°6; se determinó que no hay relación entre inteligencia emocional y falta de cohesión en trabajadores del Municipalidad de Usicayos, Puno 2021. por qué lo resultados se dieron un $Rho= 0,189$.

En cuanto a la hipótesis N° 7; por lo mismo se determinó que también no existe relación entre inteligencia emocional y respaldo de grupo en trabajadores del Municipalidad Usicayos, Puno 2021. Ya que se llegó a un coeficiente de correlación de $Rho\text{ sperman} =0174$.

En cuanto a la hipótesis general como conclusión se llegó a los resultados $Rho= 0,115$ que nos indica la inexistencia de correlación entre ambos variables estudiados que son inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores de Usicayos, Puno 2021.

CONCLUSIONES

Después de haber ejecutado la investigación se inicia con el objetivo general luego con los objetivos específicos de manera ordenada.

- Primera** Después de haber recogido los datos en la investigación se ha logrado determinar una correlación de Rho Spearman de $r=-0,115$ que nos indica la inexistencia de relación entre la variable inteligencia y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021. Eso nos quiere decir que se debería estudiar estas dos variables con otras variables que no guardan correlación.
- Segunda** Se ha logrado establecer un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,000$ en donde nos estaría indicando que no existe relación directa entre inteligencia y clima organizacional en trabajadores del Municipalidad de Usicayos, Puno- 2021.
- Tercera** Respecto a los datos recogidos en la investigación que se realizó se ha logrado determinar un Rho Spearman de $r=-0,159$ que demuestra la inexistencia de relación directa entre inteligencia y estructura organizacional en trabajadores del Municipalidad de Usicayos, Puno- 2021.
- Cuarta** En cuanto a los datos recaudados en la investigación realizado se logró establecer un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=-0,058$ que señala la inexistencia de relación entre inteligencia emocional y territorio organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno- 2021.
- Quinta** En base a nuestra variable inteligencia emocional y tecnología se logró señalar una relación de Rho

Spearman de $r=-0,042$ que nos estaría indicando que no existe relación entre las variables en los trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021.

Sexta En la investigación realizado se logró determinar una relación de Rho Spearman de $r=-0,014$ que indica que no existe relación entre inteligencia emocional y influencia de líder en los trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno -2021.

Séptima En base a los datos recolectados en la presente investigación de acuerdo a los objetivos se logró determinar un rho Spearman de $r=-0,018$ que que significa que no existe relación entre inteligencia emocional y falta de cohesión en los trabajadores de la municipalidad de Usicayos, Puno -2021.

Octava Después de haber recopilado los datos en la investigación se pudo determinar un coeficiente de relación de Rho Spearman de $r=-0,174$ que significa que hay una relación negativa entre inteligencia emocional y respaldo de grupo en los trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno -2021.

RECOMENDACIONES

- 1.- Se sugiere a los gobiernos descentralizados para que establezcan políticas internas reingeniería en las funciones internas de sus instituciones respecto al manejo de la Inteligencia Emocional.
- 2.- Se sugiere los trabajadores de la municipalidad a fin de que realicen talleres como estrategia de mejorar sus espacios laborales e interrelaciones con sus pares
3. Los próximos investigadores que no realizar un estudio con las mismas variables ya que no se encontró relación.
4. A los estudiantes de Psicología, y si realizaran un estudio con las mismas variables que profundicen en la investigación del uso de la inteligencia emocional y estrés laboral con otras muestras para buscar resultados diferentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antúnez, Y. (2015). El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua: Universidad de Carabobo.
- Ayoub, J. L. (2010). Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana. (Tesis doctoral). España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Ayyagari, R.; Grover, V. & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831-858. doi: 10.2307/41409963
- BarOn, R. (1997). Bar-On Emotional Quotient Inventory II: User's manual. Multi-HealthSystems.
- BarOn, R. (2000). Emociones e inteligencia emocional: Teorías (EQ-i). In R. Bar-On and J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brynjolfsson, E. & Hitt, L. (2000). Beyond computation: Information technology, organizational transformation and business performance. *The Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 23-48. doi:10.1257/jep.14.4.23.
- Cahuana, G. & Ccanasa, B. (2019). Inteligencia emocional y estrés laboral de los trabajadores de la empresa de seguridad J&V Resguardo S.A.C. – sucursal Cusco de la provincia del Cusco. (Tesis de pregrado): Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Disponible en <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5442>
- Carbajal, Y. (2007). ¿Cómo elaborar una investigación desde el enfoque cuantitativo? Manuscrito. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. 19.2019. San Marcos LTDA. tífica 0285, 173–224.

- Carrillo, J. (2011). Mejoramiento del clima organizacional para disminuir accidentes y ausentismo, relacionados con estrés laboral, en constructoras del AMM. (Tesis de maestría). México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Chavez (2021). Inteligencia emocional del personal d salud de instituciones publicas y privadas. (tesis pregrado) Universidad de Ica.
- Chacín, B.; Rojas, L.; Rodríguez, E. & Corzo-Ríos, G. (2002). Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una industria cervecera. *Investigación Clínica*, 271-289
- Contreras, M. &Dextre, G. (2016). Inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes universitarios. Huancayo: Universidad Continental.http://repositoriodemo.continental.edu.pe/bitstream/continental/2956/1/IV_FHU_501_TE_Contreras_P%c3%a1rraga_2016.pdf
- Cooper, R. &Sawaf, A. (2004). La Inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones. Bogotá: Norma
- De Arco, O. (2013). Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias. (Tesis de maestría): Universidad Nacional de Colombia.
- Donnelly, J.; Gibson, J. &Ivancevich, J. (1998). *Fundamentals of Management*, 10th ed. Burr Ridge, pp. 70–71: Irwin-McGraw Hill.
- Duran, M. H. (2021). Estrés y satisfacción en el ámbito laboral en trabajadores de una empresa agrícola de la ciudad de Ica en el contexto de la emergencia sanitaria. (Tesis de pregrado): Universidad Autónoma de Ica. Disponible en <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/888>
- García, A. U. (2016). El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa textil del valle. (Tesis de pregrado): Universidad Autónoma de Ica.
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. Buenos Aires, Argentina: B. Argentina S.A
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.

- Goleman, D. (2000). *Inteligencia Emocional y social*. México: Planeta.
- González, D.; Giachero, S. & Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas*; 6(1):75-87.
- Hernández, J. L. (2014). *El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica*. (Tesis de maestría): Universidad del Rosario.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (quinta edición). México: McGraw Hill Educación.
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta edición): McGraw Hill. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Instituto de Integración. (2015). Los porqués del estrés. Recuperado de Instituto de Análisis y Comunicación. Disponible en <http://www.integracion.pe/los-porques-del-estres/>
- Ivancevich, J. M. & Matteson M. T. (2002). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. México: Trillas.
- Jauregui, Y. B. (2019). *Inteligencia emocional y estrés laboral en los colaboradores de un área de Comisión de Protección al Consumidor*, Lima. (Tesis de pregrado): Universidad César Vallejo. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46068>
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*: Alfa
- León, T. L., & Arévalo, P. E. (2017). *Inteligencia emocional y estrés laboral entre los empleados del GAD Municipal del Cantón Chordeleg* (Bachelor'sthesis). Retrieved from. Disponible en <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/27797>

- López, M. A. (2019.) Relación entre estrés laboral e inteligencia emocional en millennials de empresas privadas de Lima. (Tesis de pregrado): Universidad de Lima. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12724/8030>
- Marcos, R. E. (2017). Estrés en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Colegio Cooperativo Mixto – Chincha. (Tesis de pregrado): Universidad Autónoma de Ica. Disponible en <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/308>
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). ¿What is emotional intelligence? Emotional development and emotional intelligence. Implications for educators. New York: Basic Books. (pp. 3-34). <http://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/4.pdf>
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist*.
- Mejía, C. R.; Chacón, J. I.; Enamorado, O. M.; Garnica, L. R.; Chacón, S. A. & García, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211.
- Mendoza, A. (2011). Elaboración de la propuesta del programa de seguridad y salud laboral en el trabajo de las oficinas administrativas de una empresa del sector farmacéutico, ubicadas en La Urbina. (Tesis de pregrado): Universidad Católica Andrés Bello.
- Mendoza, G. M. (2020). Inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores de una empresa industrial de Lima. (Tesis de pregrado): Universidad César Vallejo. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56893>
- Noriega (2017) correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral en un grupo de colaboradores de departamento de reclamos contact center autos, vida y gastos médicos de una empresa dedicada a la venta de seguros de la ciudad de Guatemala (tesis pregrado) universidad Rafael Landívar.
- Ñaupas, H.; Mejía, E. & Villagómez, A. (2011). Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. Una propuesta didáctica para aprender a

investigar y elaborar la tesis (segunda edición). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. (Tesis doctoral). Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2016). Estrés en el trabajo un reto colectivo (primera edición). Ginebra.

Organización Mundial de la Salud - OMS. (2004). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para los empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Serie de protección de salud de los trabajadores.

Sánchez, F. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. (Tesis pregrado): Universidad Abierta Interamericana.

Suarez, A. (2013) Adaptación de escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima.

Stora, J. B. (1991). El Estrés. México: Publicaciones Cruz

Thorndike, E. L. (1920). Harper's Magazine, 227-235

Tipacti, A. C. & Eyzaguirre, L. D. (2021). Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de recursos humanos en una clínica de salud ocupacional Ica. (Tesis de pregrado): Universidad César Vallejo. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61992>

Ugarriza, N. (2001). Adaptación y estandarización del Inventario de Inteligencia Emocional de Bar On ICE-JA en jóvenes y adultos. Manual técnico. Lima: Libro Amigo.

Ugarriza, N. & Pajares, L. (2005). Adaptación y estandarización del inventario de inteligencia emocional de BarOn ICE. Perú. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816001.pdf>

Velázquez, Á. & Rey, N. (1999). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.

WorldEconomic Fórum (2019). Las consecuencias del estrés laboral.
<https://es.weforum.org/agenda/2019/03/las-consecuencias-del-estreslaboral/>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Inteligencia emocional y estrés laboral en trabajadores de la municipalidad de Usicayos.

Responsables: Lupe Alejandrina Llutahui Huiza

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre Inteligencia Emocional y el Estrés Laboral en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre Inteligencia Emocional y El Estrés Laboral en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre Inteligencia Emocional y El Estrés Laboral en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021.</p>	<p>Variable x: Inteligencia emocional y: Dimensiones: - Intrapersonal - Interpersonal - Adaptabilidad - Manejo de estrés - Estados de animo</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básico.</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo, correlacional</p>
<p>Problemas específicos P.E.1 ¿Cuáles la relación entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021?</p>	<p>Objetivos específicos: O.E.1 Establecer relación entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas: H.E.1: Existe relación entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021.</p>		

<p>P.E.2: ¿Cuáles la relación entre Inteligencia Emocional y Estructura Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021?</p>	<p>O.E.2 Determinar la relación entre Inteligencia Emocional y Estructura Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021</p>	<p>H.E.2: Existe relación entre Inteligencia Emocional y Estructura Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021</p>		
<p>P.E.3: ¿Cuáles la relación entre Inteligencia Emocional y Territorio Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021?</p>	<p>O.E.3 Establecer la relación entre Inteligencia Emocional y Territorio Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021.</p>	<p>H.E.3: Existe relación entre Inteligencia Emocional y Territorio Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021.</p>		
<p>P.E.4: ¿Cuáles la relación entre Inteligencia Emocional y Tecnología en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos,</p>	<p>O.E.4: Señalar la relación entre Inteligencia Emocional y Tecnología en trabajadores de la</p>	<p>H.E.4: Existe relación entre Inteligencia Emocional y Tecnología en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021.</p>	<p>Variable y Estrés laboral</p> <p>Dimensiones - Clima organizacional</p>	<p>Población: Corresponde a la totalidad de trabajadores de la Municipalidad de Usicayos.</p> <p>Muestra: No probabilística</p>

<p>Puno – 2021?</p> <p>P.E.5: ¿Cuáles la relación entre Inteligencia Emocional e Influencia del Líder en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021?</p> <p>P.E.6: ¿Cuáles la relación entre Inteligencia Emocional y Falta de Cohesión en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021?</p> <p>P.E.7: ¿Cuáles la relación entre Inteligencia Emocional y Respaldo del Grupo</p>	<p>Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021.</p> <p>O.E.5: Determinar la relación entre Inteligencia Emocional e Influencia del Líder en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021</p> <p>O.E.6: Determinar la relación entre Inteligencia Emocional y Falta de Cohesión en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021</p> <p>O.E.7: Determinar la relación entre Inteligencia</p>	<p>H.E.5: Existe relación entre Inteligencia Emocional e Influencia del Líder en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno - 2021</p> <p>H.E.6: Existe relación entre Inteligencia Emocional y Falta de Cohesión en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021</p> <p>H.E.7: Existe relación entre Inteligencia Emocional y Respaldo del Grupo en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizacional - Territorio organizacional - Tecnología - Influencia del líder - Falta de cohesión - Respaldo de grupo 	<p>dada por muestreo censal</p> <p>Técnica e instrumentos:</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Inventario de inteligencia emocional (BarOn) y</p> <p>Cuestionario de estrés laboral de OIT-OMS.</p>
---	--	--	--	---

en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021?	Emocional y Respaldo del Grupo en trabajadores de la Municipalidad de Usicayos, Puno – 2021			
---	---	--	--	--

Anexo 02: Instrumento de investigación

INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (BARON)

En este cuestionario contiene varias frases cortas que permiten describirte a ti mismo(a). Para ello, indica en qué medida cada una de ellas es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas y actúas la mayor parte de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

frase.

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

Instrucciones

Lee las frases y elija UNA respuesta de las cinco alternativas, la que más te describe, selecciona un número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta según tu caso. Si alguna de las frases no te describe, igual responde de como pensarías, sentirías, actuarías si te encuentras en esa situación. quizá algunas frases no te proporcionan toda la información, aunque no estarías seguro(a) igual selecciona tu respuesta lo adecuado para ti. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”.

Responde honestamente de cómo eres, NO como te gustaría ser, o como otros te vean. Trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las frases.

encierra con un círculo la respuesta elegida

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

33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado	1	2	3	4	5
34. Pienso bien de las personas.	1	2	3	4	5
35. Me es difícil entender cómo me siento.	1	2	3	4	5
36. He logrado muy poco en los últimos años.	1	2	3	4	5
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.	1	2	3	4	5
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	1	2	3	4	5
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).	1	2	3	4	5
40. Me tengo mucho respeto.	1	2	3	4	5
41. Hago cosas muy raras.	1	2	3	4	5
42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.	1	2	3	4	5
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.	1	2	3	4	5
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.	1	2	3	4	5
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a	1	2	3	4	5
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.	1	2	3	4	5
47. Estoy contento(a) con mi vida.	1	2	3	4	5
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).	1	2	3	4	5
49. No puedo soportar el estrés.	1	2	3	4	5
50. En mi vida no hago nada malo.	1	2	3	4	5
51. No disfruto lo que hago.	1	2	3	4	5
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	1	2	3	4	5
53. La gente no comprende mi manera de pensar.	1	2	3	4	5
54. Generalmente espero lo mejor.	1	2	3	4	5
55. Mis amigos me confían sus intimidades.	1	2	3	4	5
56. No me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.	1	2	3	4	5
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.	1	2	3	4	5
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	1	2	3	4	5
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	1	2	3	4	5
61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	1	2	3	4	5
62. Soy una persona divertida.	1	2	3	4	5
63. Soy consciente de cómo me siento.	1	2	3	4	5
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.	1	2	3	4	5
65. Nada me perturba.	1	2	3	4	5

66. No me entusiasman mucho mis intereses.	1	2	3	4	5
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.	1	2	3	4	5
68. Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor.	1	2	3	4	5
69. Me es difícil llevarme con los demás.	1	2	3	4	5
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	1	2	3	4	5
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.	1	2	3	4	5
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.	1	2	3	4	5
73. Soy impaciente.	1	2	3	4	5
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.	1	2	3	4	5
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	1	2	3	4	5
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	1	2	3	4	5
77. Me deprimó.	1	2	3	4	5
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
79. Nunca he mentado.	1	2	3	4	5
80. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	1	2	3	4	5
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	1	2	3	4	5
82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	1	2	3	4	5
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.	1	2	3	4	5
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.	1	2	3	4	5
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	1	2	3	4	5
86. Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.	1	2	3	4	5
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida	1	2	3	4	5
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy	1	2	3	4	5
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	1	2	3	4	5
90. Soy capaz de respetar a los demás.	1	2	3	4	5
91. No estoy muy contento(a) con mi vida.	1	2	3	4	5
92. Prefiero seguir a otros a ser líder.	1	2	3	4	5
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	1	2	3	4	5
94. Nunca he violado la ley.	1	2	3	4	5
95. Disfruto de las cosas que me interesan.	1	2	3	4	5
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	1	2	3	4	5
97. Tiendo a exagerar.	1	2	3	4	5
98. Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	1	2	3	4	5
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.	1	2	3	4	5

100. Estoy contento(a) con mi cuerpo	1	2	3	4	5
101. Soy una persona muy extraña.	1	2	3	4	5
102. Soy impulsivo(a).	1	2	3	4	5
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	1	2	3	4	5
104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.	1	2	3	4	5
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	1	2	3	4	5
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	1	2	3	4	5
107. Tengo tendencia a depender de otros.	1	2	3	4	5
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más	1	2	3	4	5
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho	1	2	3	4	5
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	1	2	3	4	5
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta	1	2	3	4	5
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.	1	2	3	4	5
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.	1	2	3	4	5
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.	1	2	3	4	5
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran	1	2	3	4	5
116. Me es difícil describir lo que siento.	1	2	3	4	5
117. Tengo mal carácter.	1	2	3	4	5
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.	1	2	3	4	5
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.	1	2	3	4	5
120. Me gusta divertirme.	1	2	3	4	5
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.	1	2	3	4	5
122. Me pongo ansioso(a).	1	2	3	4	5
123. No tengo días malos.	1	2	3	4	5
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	1	2	3	4	5
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.	1	2	3	4	5
127. Me es difícil ser realista.	1	2	3	4	5
128. No mantengo relación con mis amistades.	1	2	3	4	5
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	1	2	3	4	5
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	1	2	3	4	5
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.	1	2	3	4	5
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración, sus respuestas serán tratadas de forma confidencial.

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL OIT-OMS.

INSTRUCCIONES: el cuestionario consta de 25 ítems que se relacionan con los estresores laborales, con qué frecuencia las frases son fuente de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor se acerca a la respuesta, las condiciones figuran de la siguiente manera.

Nº	Condición
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							

8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.								
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.								
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.								
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa								
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés								
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.								
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.								
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.								

20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE USICAYOS, PUNO - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.automadeica.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 4: base de datos

	N°	IECOEF	ELCOEF	IET	ELT	C	E	O	T	I	F	R	var
1	1	3	1	94	59	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	76	106	2	2	1	2	3	2	1	1
3	3	1	1	67	55	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	3	1	101	80	2	1	1	1	1	2	1	1
5	5	3	1	105	83	1	1	1	1	1	2	1	1
6	6	3	1	102	64	1	1	1	1	1	1	1	1
7	7	1	1	69	49	1	1	1	1	1	1	1	1
8	8	2	1	72	52	1	1	1	1	1	1	1	1
9	9	2	2	72	95	2	1	2	1	2	2	2	2
10	10	2	1	71	40	1	1	1	1	1	1	1	1
11	11	2	1	76	50	1	1	1	1	1	1	1	1
12	12	3	3	110	125	3	2	2	2	3	3	3	3
13	13	2	1	77	30	1	1	1	1	1	1	1	1
14	14	3	1	90	75	1	1	1	2	1	1	1	1
15	15	2	1	76	59	1	2	1	1	1	1	1	1
16	16	3	2	101	114	3	2	2	2	3	2	2	2
17	17	2	1	83	80	1	1	1	1	2	2	2	2
18	18	3	1	87	70	1	1	1	1	1	1	1	1
19	19	3	3	90	134	4	2	2	4	2	2	4	4
20	20	2	2	80	99	2	2	2	2	2	2	2	2
21	21	3	1	98	88	1	2	1	1	2	2	2	2
22	22	1	1	63	90	2	1	1	1	2	2	1	1
23	23	2	1	81	53	1	1	1	1	1	1	1	1
24	24	3	1	94	62	1	1	1	1	1	1	1	1
25	25	2	2	70	99	2	1	1	1	1	2	2	2
26	26	1	1	64	69	1	1	1	1	1	1	1	1
27	27	1	1	65	53	1	1	1	1	1	1	1	1

	N°	IECOEF	ELCOEF	IET	ELT	C	E	O	T	I	F	R	var
28	28	1	3	61	136	4	3	3	3	4	2	2	2
29	29	2	3	71	136	4	3	3	3	4	2	2	2
30	30	1	1	67	48	1	1	1	1	1	1	1	1
31	31	2	1	73	30	1	1	1	1	1	1	1	1
32	32	3	1	102	49	1	1	1	1	1	1	1	1
33	33	3	2	98	93	2	1	1	2	1	2	2	2
34	34	3	2	90	98	1	1	1	1	2	2	3	3
35	35	3	2	93	104	1	1	1	3	3	3	1	1
36	36	2	1	81	65	1	1	1	3	1	1	1	1
37	37	3	1	99	36	1	1	1	1	1	1	1	1
38	38	2	1	75	82	1	3	1	1	2	1	2	2
39	39	2	1	81	32	1	1	1	1	1	1	1	1
40	40	3	2	101	110	2	2	3	2	1	3	3	3
41	41	3	2	97	95	2	2	1	1	1	2	3	3
42	42	1	3	66	136	3	2	2	3	4	4	2	2
43	43	1	1	64	75	2	1	1	1	1	1	1	1
44	44	2	1	75	76	1	1	1	1	1	1	2	2
45	45	2	2	85	114	3	2	2	2	3	2	2	2
46	46	3	2	89	94	1	1	2	2	2	2	2	2
47	47	2	1	85	43	1	1	1	1	1	1	1	1
48	48	3	1	88	63	1	1	1	1	1	1	1	1
49	49	3	1	87	70	1	2	1	1	1	1	1	1
50	50	1	1	68	89	1	1	2	1	2	2	1	1
51	51	2	1	82	86	2	2	1	1	1	2	1	1
52	52	2	1	71	54	1	1	1	1	1	1	1	1
53	53	1	1	63	40	1	1	1	1	1	1	1	1
54	54	2	1	86	68	1	1	1	1	2	1	1	1

	Nº	IECOEF	ELCOEF	IET	ELT	C	E	O	T	I	F	R	var
55	55	2	1	82	58	1	1	1	1	1	1	1	
56	56	2	1	85	69	1	1	1	1	1	1	1	
57	57	1	1	63	81	2	1	1	2	2	1	1	
58	58	3	1	108	58	1	1	1	1	1	1	1	
59	59	3	1	94	54	1	1	1	1	1	1	1	
60													
61													
62													
63													
64													
65													
66													

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Nº	Numérico	2	0	Nº	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	IECOEF	Numérico	2	0	INTELIGENCIA ...	{1, Muy Baja (60 a menos)}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	ELCOEF	Numérico	2	0	ESTRÉS LABO ...	{1, Bajo Nivel de estrés < 90...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	IET	Numérico	2	0	INTELIGENCIA ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	ELT	Numérico	2	0	ESTRÉS LABO ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	C	Numérico	2	0	Clima organiz...	{1, Bajo nivel de estrés}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	E	Numérico	2	0	Estructura org...	{1, Bajo nivel de estrés}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	O	Numérico	2	0	Territorio orga...	{1, Bajo nivel de estrés}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	T	Numérico	2	0	Tecnología	{1, Bajo nivel de estrés}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	I	Numérico	2	0	Influencia del l...	{1, Bajo nivel de estrés}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	F	Numérico	2	0	Falta de cohe...	{1, Bajo nivel de estrés}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	R	Numérico	2	0	Respaldo del ...	{1, Bajo nivel de estrés}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13											
14											

Anexo 05 : constancia de aplicación de instrumentos



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
USICAYOS**
"Capital Arqueológica de la Provincia de Carabaya"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA

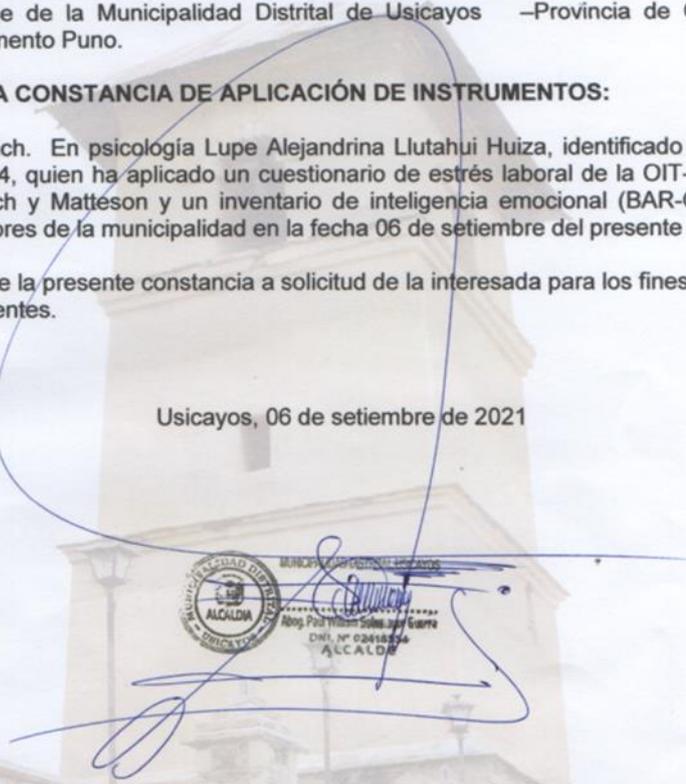
El alcalde de la Municipalidad Distrital de Usicayos –Provincia de Carabaya
Departamento Puno.

OTORGA CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS:

A Bach. En psicología Lupe Alejandrina Llutahui Huiza, identificado con DNI.
70837824, quien ha aplicado un cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS por
Ivancevich y Matteson y un inventario de inteligencia emocional (BAR-ON) a **59**
trabajadores de la municipalidad en la fecha 06 de setiembre del presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines
consiguientes.

Usicayos, 06 de setiembre de 2021



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE USICAYOS
ALCALDIA
Abog. Paul Wilhem Salazar Guerra
DNI. N° 02418334
ALCALDE

¡Todos Somos Importantes Para Construir el Desarrollo de Usicayos!

Plaza Libertad S/N Cercado Usicayos
www.facebook.com/muniusicayos
E-mail muniusicayos@gmail.com

Anexo 06: consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 02-09-21

Yo: Juan Sencara Cruzujá, identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N° 70480177, acepto participar voluntariamente de la investigación titulada inteligencia emocional y estrés laboral en trabajadores de Usicayos 2021, la cual pretende determinar la relación que existe entre Inteligencia emocional y estrés laboral, con ello autorizo se me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas **inventario de inteligencia emocional (Ba-on)** y **cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS por Ivancevich y Matteson**, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos.

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

FIRMA DE LA INVESTIGADORA

FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 02-09-21

Yo: WALTER EDUARDO LAURA MORIEL, identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N° 41922490, acepto participar voluntariamente de la investigación titulada inteligencia emocional y estrés laboral en trabajadores de Usicayos 2021, la cual pretende determinar la relación que existe entre Inteligencia emocional y estrés laboral, con ello autorizo se me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas **inventario de inteligencia emocional (Ba-on)** y **cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS por Ivancevich y Matteson**, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos.

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

FIRMA DE LA INVESTIGADORA

FIRMA DEL PARTICIPANTE

Anexo 07: fotos

