



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

**“ESTRÉS LABORAL ASOCIADO A LA INTELIGENCIA EMOCIONAL
EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°3037 “GRAN
AMAUTA” LIMA – 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:
Ana Maria Dolly Valdivia Tejeda

Tesis desarrollada para optar el Título profesional de
Licenciada en Psicología

Docente asesor:
Mg. Alex Arturo Vilcas Lazo
Código Orcid N° N°0000-0002-9507-0153

Chincha, Ica, 2022

Asesor

MG. ALEX ARTURO, VILCAS LAZO

Miembros del jurado

Dr. Edmundo Gonzales Zavaleta

Dr. Elio Huamán Flores

Mg. Juan Carlos Ruiz Ocampo

DEDICATORIA

A Dios, que siempre está presente en mi vida, me ilumina, fortalece, guía protege e impulsa a continuar

Dedico este trabajo a la memoria de mis padres, con mucho amor y gratitud.

A mi esposo Mario y a mis hijos Marcos, Jean Pierre y Tatiana por su constante apoyo.

AGRADECIMIENTOS

A María y Máximo por su apoyo incondicional.

A todas aquellas personas que me apoyaron, motivaron y ayudaron desinteresadamente, por sus valiosas sugerencias en el desarrollo, en la ejecución y conclusión de mi trabajo de investigación.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre estrés laboral y la inteligencia emocional de los docentes de la I.E N°3037 “Gran Amauta”, Lima – 2021

Material y método: Es de tipo básico, cuantitativo, correlacional no experimental, de corte transversal, se aplicaron Maslach Burnout Inventory-MBI y el Trait Meta-Mood Scale TMMS-24 a una muestra de 58 docentes.

Resultados: El 82.8% de los docentes presentaron un nivel medio en estrés laboral, mientras que en la dimensión de realización personal el 74% alcanzaron un nivel bajo. En inteligencia emocional el 81% de los docentes presentaron un nivel medio, resaltando que en la percepción emocional, comprensión emocional y regulación emocional obtuvieron un nivel adecuado. La existencia de una relación $r_s = 0,357$ entre ambas variables, indica un grado de correlación baja. Como el valor de significancia observada es $p = 0,006$, permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Conclusión: Existe relación entre las variables del estudio, existe relación entre estrés laboral y la percepción, comprensión y regulación emocional en los docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”.

Palabras claves: Estrés laboral, inteligencia emocional, docentes

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between job stress and emotional intelligence of the teachers of the I.E. N°3037 “Gran Amauta”, Lima – 2021.

Material and method: The methodology utilized for the research was basic, quantitative, correlational no experimental and cross-sectional. The Maslach Burnout Inventory-MBI questionnaire and the Trait Meta-Mood Scale were applied in a sample of 58 teachers.

Results: 82.8% of the teachers showed a middle level in job stress dimension while in the personal fulfillment dimension 74% showed a low level. In emotional intelligence dimension, 81% showed a middle level and in the emotional perception, emotional comprehension and emotional regulation dimensions were in an appropriate level. There is a relationship ($r_s=0,357$) between both variables and it shows a low correlation degree. As the value of significance identified is $p= 0,006$, that allows to decide to reject the null hypothesis.

Conclusion: There is a relationship between the variables of the research. There is a relationship between job stress and emotional perception, comprehension and regulation of the teachers of the Gran Amauta N°3037 educational institution.

Keywords: Job stress, emotional intelligence, teacher.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice general	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráfico	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1. Descripción del problema	14
2.2. Pregunta de investigación general	16
2.3. Pregunta de investigación específico	16
2.4. Objetivo general	16
2.5. Objetivo específico	16
2.6. Justificación e importancia	17
2.7. Alcances y limitaciones	19
III. MARCO TEÓRICO	20
3.1. Antecedentes	20
3.2. Bases teóricas	24
3.3. Identificación de las variables	32
IV. METODOLOGÍA	34
4.1. Tipo y nivel de investigación	34
4.2. Diseño de investigación	34
4.3. Operacionalización de las variables	35
4.4. Hipótesis general y específica	37
4.5. Población - muestra	38
4.6. Técnica e instrumentos: Validación y confiabilidad	39
4.7. Técnica de análisis e interpretación de datos	47
4.8. Recolección de datos	48

V. RESULTADOS	50
5.1. Presentación de resultados: Descriptivos	50
5.2. Presentación de resultados: Tablas cruzadas	58
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	62
6.1. Análisis de los resultados: Prueba de hipótesis	62
6.2. Comparación de resultados con antecedentes	69
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
ANEXOS	82
Anexo 1: Matriz de consistencia	83
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables	84
Anexo 3: Instrumentos de medición	87
Anexo 4: Carta de presentación	95
Anexo 5: Base de datos	99
Anexo 6: Consentimiento informado	100
Informe de Turnitin al 28% de similitud	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ficha técnica del estrés laboral	40
Tabla 2. Baremos de estrés laboral en docentes	41
Tabla 3. Consistencia por el Alfa de Cronbach del inventario de estrés laboral para docentes-MBI (Inventario de Burnout de Maslach Inventory)	43
Tabla 4 Ficha técnica de la inteligencia emocional	44
Tabla 5. Baremos de inteligencia emocional en docentes	45
Tabla 6. Consistencia por el Alfa de Cronbach del cuestionario de inteligencia emocional para docentes Trait Meta- Mood Scale (TMMS-24) Escala de Inteligencia Emocional	47
Tabla 7. Frecuencias y porcentajes del Estrés Laboral en docentes de la Institución Educativa N°3037"Gran Amauta".	50
Tabla 8. Frecuencias y porcentaje del Cansancio emocional en docentes de la Institución Educativa 3037"Gran Amauta"	51
Tabla 9. Frecuencias y porcentaje de la Despersonalización en docentes de la Institución Educativa 3037"Gran Amauta".	52
Tabla 10. Frecuencias y porcentaje de la Realización personal en docentes de la Institución Educativa 3037"Gran Amauta".	53
Tabla 11. Frecuencias y porcentaje de la Inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa 3037"Gran Amauta".	54
Tabla 12. Frecuencias y porcentaje de la Percepción emocional en docentes de la Institución Educativa 3037"Gran Amauta".	55
Tabla 13. Frecuencias y porcentaje de la Comprensión emocional en docentes de la Institución Educativa 3037"Gran Amauta" .	56
Tabla 14. Frecuencias y porcentaje de la Regulación emocional en docentes de la Institución Educativa 3037"Gran Amauta"	57

Tabla 15. Frecuencias y porcentaje de la relación entre estrés laboral y la inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa 3037” Gran Amauta”	58
Tabla 16. Frecuencia y porcentaje de la relación entre estrés laboral y la dimensión percepción emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 "Gran Amauta”	59
Tabla 17. Frecuencias y porcentaje de la relación entre estrés laboral y la dimensión comprensión emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 "Gran Amauta"	60
Tabla 18. Frecuencias y porcentaje de la relación entre estrés laboral y la dimensión regulación emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037”Gran Amauta”	61
Tabla 19. Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov	63
Tabla 20. Prueba de correlación de Pearson entre estrés laboral y la inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta	64
Tabla 21. Prueba de correlación de Pearson entre estrés laboral y percepción emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”	65
Tabla 22. Prueba de correlación de Pearson entre estrés laboral y comprensión emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”	67
Tabla 23. Prueba de correlación de Pearson entre estrés laboral y regulación emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”	69

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 7. Estrés Laboral en docentes	50
Figura 8. Cansancio emocional en docentes	51
Figura 9. Despersonalización en docentes	52
Figura 10. Realización personal en docentes	53
Figura 11. Inteligencia emocional en docentes.	54
Figura 12. Percepción emocional en docentes	55
Figura 13. Comprensión emocional en docentes	56
Figura 14. Regulación emocional en docentes	57
Figura 15. Estrés laboral e inteligencia emocional en docentes	58
Figura 16. Estrés laboral y percepción emocional en docentes	59
Figura 17. Estrés laboral y comprensión emocional en docentes	60
Figura 18. Estrés laboral y regulación emocional en docentes.	61

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral, es uno de los principales problemas que afecta de manera negativa la salud y la productividad de los trabajadores a nivel mundial y nacional, debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Esto se manifiesta de muchas maneras, cuando el trabajador no consigue adaptarse al contexto laboral donde interactúa, lo que puede dar lugar a la presentación de alteraciones físicas e incluir enfermedades circulatorias y gastrointestinales, además; de que puede llegar a desencadenar algún trastorno sea psicossomáticos, psicossociales, e incluso baja productividad. En la actualidad este tema despierta el interés de muchos porque impacta fuertemente en la salud de las personas, principalmente entre los docentes como resultado de la exposición a muchos agentes estresantes.

En relación a los factores protectores frente al estrés laboral, existen muchas investigaciones sobre el papel de la inteligencia emocional debido a que brinda una serie de recursos necesarios, frente al manejo del estrés, como la habilidad que puede asegurar a los docentes la adaptabilidad a las demandas y desafíos que tengan que enfrentar en relación al trabajo.

En este marco, surge la necesidad de ampliar los estudios realizados en el contexto peruano; por ello, la presente investigación tiene como objetivo, determinar relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en los docentes de una institución educativa pública de Lima.

. En el primer capítulo se describe la problemática del estrés laboral en el mundo y en el contexto específico de los docentes peruanos y su relación con la inteligencia emocional. Además, se sustenta la relevancia del tema y las necesidades de estudiarlo. También se presentan las limitaciones del estudio.

En el segundo capítulo, se plantea el problema, para formular la pregunta de estudio general y específica a partir de la cual se generan los objetivos, la justificación y se sustenta su importancia

En el tercer capítulo, se presenta el marco teórico, se da a conocer los antecedentes a nivel nacional e internacional; así como las bases

teóricas y la identificación de las variables.

El cuarto capítulo se presenta el desarrollo de la metodología que presenta el estudio, tipo, nivel y diseño de la investigación, la operacionalización de las variables, se establecen las hipótesis generales y específicas, se delimita la muestra y describiendo los instrumentos de evaluación que son válidos y confiables, además de las técnicas e instrumentos, técnicas de análisis e interpretación de los datos y el procedimiento de recolección de datos.

En el quinto capítulo, se presentan y se describen los resultados de la investigación en base al contraste de hipótesis, esto abarca los análisis estadísticos descriptivos de frecuencias de normalidad, correlaciones y de comparación de género; además de presentar los resultados a través de tablas cruzadas

En el sexto capítulo, se describen las hipótesis y se analizan mediante la prueba de hipótesis y se comparan los resultados con los antecedentes.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones en base a los hallazgos, las referencias utilizadas, y se anexan los instrumentos utilizados, las validaciones correspondientes que se emplearon en el estudio, el consentimiento informado.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El estrés laboral y el agotamiento emocional, son dos situaciones importantes que ocurren en el mundo y ocasionan al hombre una serie de desajustes caracterizados en primer lugar, por una experiencia afectiva desagradable (sentimiento de impotencia) y en segundo lugar por una creciente activación fisiológica (alteración cardiovascular). Estas son reacciones, que preparan a la persona para que responda de manera adecuada a las demandas del ambiente; sin embargo, los constantes cambios en el mundo, ocasionados por la sobrecarga y preocupación laboral, viene provocando en el hombre inestabilidad emocional, y dando lugar a la aparición de síntomas como ansiedad, depresión, estrés, desmotivación; como consecuencia del desequilibrio ante las demandas, las exigencias personales y laborales, pudiendo provocar desajustes y desarrollar un trastorno o patología y afectar la vida de las personas si esta situación se mantiene por espacio de tiempo 'prolongado.

Mucho tiempo antes de la pandemia mundial, ya se reportaba una percepción de baja calidad de vida en los docentes, impactando significativamente en la salud física y mental, debido a factores a asociados a la sobrecarga laboral y vinculadas al cansancio emocional, a síntomas de ansiedad, depresión que derivan en estrés, además de repercutir en su desempeño, ante la falta de energía y motivación; lo que les impide alcanzar sus metas y cumplir con sus actividades con eficiencia. (OMS 2015)

A inicios del año 2020, tuvo lugar la pandemia por COVID – 19, evento muy agresivo que dio lugar a una nueva crisis mundial o “Estrés Pandémica” como declaró la OMS, la misma que por sus efectos devastadores viene impactando negativamente en la salud mental, física y psicológica de todos. Este suceso, ha incrementado mucho más la situación por la que los docentes, han venido atravesando en relación al estrés y puesto en evidencia su vulnerabilidad ante la nueva modalidad

de trabajo, en que principalmente las mujeres tenido que asumir una mayor responsabilidad en el hogar, a la par cumplir con los quehaceres personales y los deberes profesionales y en el proceso de adaptación al uso de la tecnología y el trabajo asincrónico, son las docentes quienes han tenido que asumir un mayor número de tareas y responsabilidades con los alumnos, los hijos, padres en diferentes condiciones de salud, la educación de los hijos.

En el contexto de la crisis sanitaria, esta prerrogativa, representa para las docentes, una fuerte carga emocional porque al tener que realizar una serie de actividades en un mismo sitio y en un mismo momento, muchas veces les quitan la posibilidad de tener un lugar para descansar, interactuar, para realizar ejercicios físicos u otras actividades distractoras.

En América Latina, las cifras sobre estrés laboral, anualmente van en incremento, siendo Argentina, uno de los países en los cuales se presentan con mayor frecuencia este problema, ya que según estudios el 65% de los trabajadores en la capital padecen de este trastorno, mientras que un 18% de casos se producen al interior del país.

En el Perú, en la Encuesta Nacional de Instituciones de Gestión Pública (ENDO) realizada en Lima Metropolitana, se pudo observar que los maestros han presentado un 64% estrés, el 36% problemas de garganta y la voz, un 34% ansiedad, 26.6% sobrepeso y obesidad y un 20.5% enfermedades respiratorias, siendo mayor la incidencia en las mujeres. MINEDU (2020)

El estrés en los docentes está dado por las condiciones laborales y sociales propias de la profesión, así como por la poca capacidad para enfrentar de manera adecuada. Esto puede dar lugar a que los docentes siempre se perciban estar sujetos bajo presiones que escapan a su control, principalmente en el contexto laboral, lo que puede terminar por ocasionar un estrés negativo y como consecuencia de ello desembocar en el síndrome de burnout. En la IE 3037 Gran Amauta, un gran número de docentes están en situación de vulnerabilidad, por tanto muestran características propias del estrés y la ansiedad como el desánimo,

cansancio, insatisfacción, frustración, agotamiento, deseos de abandono de la profesión; así como malestares físicos como dolores de cabeza, espalda, cuello, provocando faltas injustificadas, disfuncionalidad en el quehacer pedagógico y disminución del rendimiento laboral por esto es necesario investigar la relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Existe asociación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en docentes de la I.E. N°3037 “Gran Amauta”?

2.3. Preguntas de investigación específicas

PE1: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y percepción emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”?

PE2: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la comprensión emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”?

PE3: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la regulación emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación entre estrés laboral y la inteligencia emocional de los docentes de la I.E N°3037 “Gran Amauta”.

2.5. Objetivos Específicos

OE1: Determinar la relación entre el estrés laboral y la percepción emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”

OE2: Determinar la relación entre el estrés laboral y la comprensión emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 Gran Amauta”

OE3: Determinar la relación entre el estrés laboral y la regulación emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”

2.6. Justificación e importancia

• Justificación

Justificación a nivel social

Esta investigación tiene un valor social pues, beneficiará a los docentes de la institución educativa, al proporcionar información relevante, que permitirá contribuir a la prevención de las consecuencias de este problema del estrés laboral y de manera indirecta beneficiará a los estudiantes.

Justificación a nivel teórico

En este estudio, hay justificación teórica, porque existen diversos estudios en relación al tema, en la que muchos autores en el mundo han hablado de este tema sobremanera en el campo de la salud y recientemente en el campo educativo; esto nos indica que ya tiene una teoría, pero no está completa, por eso este estudio incrementara el conocimiento existente en Lima.

Esta investigación, enriquecerá el conocimiento y podrá ser incorporado a los estudios existentes. En Lima servirá como punto de partida, para que se continúe realizando investigaciones en el sector educación en los diversos niveles de la educación básica.

Justificación a nivel metodológico

El presente estudio servirá de punto de partida para otros estudios de similares características, ya que contribuirá con la validación y confiabilidad de los instrumentos de estrés laboral en docentes, así como de la Inteligencia emocional en la ciudad de Lima.

Justificación a nivel práctico.

El presente estudio de investigación es descriptivo, por tanto,

aportará Información relevante de los niveles de estrés y de inteligencia emocional de los docentes, con la finalidad de que implementen programas preventivos y promocionales que contribuyan a la reducción de los factores de riesgo, a la detención de su avance y/o atenuar sus consecuencias del síndrome, una vez establecida.

- **Importancia**

Es importante, porque al investigar la problemática actual de los docentes en la Institución, se busca comprender lo que sucede y afecta, llegando de esta manera a establecer conexiones entre los hechos, comprender para hacer predicciones a futuro y prevenir aquellas situaciones que les generen estrés.

Es importante, porque les permitirá conocer la realidad de los docentes en su institución respecto a la temática investigada, que afecta su bienestar y salud; a partir de la observación de la realidad circundante, para proceder a describir los fenómenos que ocurren y, para seguidamente relacionar la o las variables que los afectan, según dimensiones y niveles alcanzados.

Los resultados de los análisis realizados, proporcionarán información que nos permitirán conocer la situación por la que atraviesan respecto al estrés laboral, comparar con la teoría, para que de esta manera podamos recomendar la organización de programas, conferencias con los psicólogos de la institución que contribuya a la mejora de su bienestar y salud físico, mental, en provecho propio y de los estudiantes que dependen de ellos.

Por último, la presente investigación constituye en un aporte teórico para los docentes de la IE ya que servirá de base para realizar a futuro, otras investigaciones donde se amplíe al detalle los factores estresores en los docentes por la vulnerabilidad de la profesión, generando de esta manera una nueva línea de investigación

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

El presente estudio, se llevó a cabo en una institución educativa de gestión pública, ubicado en una zona urbana de la ciudad de Lima, en el distrito de San Martín de Porres; los participantes fueron docentes del nivel primaria y secundaria de ambos sexos.

Limitaciones

Una importante limitación fue la escasez de estudios previos en el campo educativo con docentes en la ciudad de Lima, así como el insuficiente número de investigaciones realizadas en provincia. Esto ha constituido una limitante de tipo metodológico para abordar el tema desde una perspectiva original ante el suficiente número de antecedentes en el tratamiento de la problemática en este estudio.

Limitado apoyo de los docentes durante el proceso de recolección de datos, debido a la recargada agenda de labores y la poca disponibilidad de tiempo para las evaluaciones.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

• Antecedentes Internacionales

Benítez Salinas, D., Vázquez Olascoaga, L., Navarrete Cruz, A. (2020). “Relación entre inteligencia emocional y S.B en una I.E, primaria de México, en que busca identificar y describir la correlación entre las variables, la muestra está conformada por 17 docentes, emplearon MBI y el TMMS – 24. El estudio es de tipo transversal, correlacional. Los resultados el 29% de los hombres tienen poca atención emocional y el 30% de las mujeres cuentan con claridad emocional, en reparación emocional el 90% de mujeres fue adecuado. En SB el 29% de los varones en despersonalización alcanzaron nivel bajo; el 80% de las mujeres, niveles moderados, en realización personal el 50% las mujeres alcanzaron nivel moderado y el 72% de los varones lograron índices altos. Así mismo existe una correlación nula entre ambas variables (IE y SB) y moderada entre I.E. y el factor de realización personal.

Cuchumbe Cárdenas, L. y Castilla Yanquen, L. (2017) “Síndrome de Burnout y la Inteligencia Emocional en docentes en Bogotá” su objetivo determinar la relación entre sus variables, usaron las escalas EDO y TMMS – 24. Los resultados indicaron que en agotamiento emocional el 47% de los varones y el 42% de las mujeres alcanzaron el nivel medio bajo. En despersonalización, alcanzaron el 53% de los varones nivel medio bajo y el 36% las mujeres medio arriba; satisfacción de logro alcanzaron el 25% de los varones alcanzaron el término medio arriba y el 36% de las mujeres, término medio abajo. En I.E. en atención emocional un 68% de los varones lograron nivel adecuado y el 68% de los varones alcanzaron una adecuada atención y el 32% del género femenino En claridad emocional un 53% del género masculino y femenino alcanzó una adecuada claridad emocional, en comprensión emocional el 53%

tiene una adecuada comprensión ambos géneros. En regulación emocional el 68% de los varones alcanzó nivel adecuado y 42% del género femenino. Los resultados indicaron que los docentes no presentan estrés ni inteligencia emocional, sin embargo, en AE un 47% de los varones han sido los más perjudicados y en insatisfacción el 47% de las mujeres. Los resultados indican que la inteligencia emocional depende del género, pero no influye en el desarrollo del SB.

Unamuno Romero, L. (2020) “Análisis de la relación entre el Síndrome Burnout y la Inteligencia Emocional en los docentes” busca analizar la relación entre ambas variables. La muestra estuvo conformada por 97 maestros, empleó el TMMS-24 y el MBI y un cuestionario ad hoc para los datos sociodemográficos. Los resultados indican que existe relación significativa entre la IE y el SB. Asimismo, docentes tuvieron altas puntuaciones en claridad y reparación emocional y bajas puntuaciones en cansancio emocional, despersonalización, y altas puntuaciones en la realización personal. Respecto a la relación entre la IE y el SB y las variables sociodemográficas y laborales, los datos determinan que existe relación significativa entre el número de alumnos por clase y el agotamiento y el cinismo y por otro lado la edad y experiencia docente afectan la atención emocional.

Granados-Alós, I., Aparicio-Flores, M., Fernández-Sogorb, A., García-Fernández, J.(2020). “Inteligencia emocional su relación con el SB en profesorado no universitario - Alicante” el objetivo fue analizar la relación y capacidad predictiva de ambas variables en los profesores. La muestra estuvo conformada por 834 varones de los cuales 42,9% son profesoras. Los instrumentos utilizados han sido la TMMS-24 y el cuestionario MBI. Los resultados confirman la existencia de la relación entre la capacidad predictiva de la IE sobre el SB en los profesores; en agotamiento emocional obtuvieron alta puntuación y bajas puntuaciones en percepción emocional y en

comprensión emocional las diferencias fueron inversamente proporcional.

Sommerfeldt, Lutunske, T. (2020) “Inteligencia emocional y Estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia covid-19”-Paraguay, busca determinar la relación de las variables en tiempos de crisis, es un estudio no experimental, descriptivo, de enfoque mixto, con corte transversal. La muestra estuvo constituida por 12 profesores de ambos sexos. Emplearon los inventarios de inteligencia emocional Bar-On y el cuestionario de MBI Los resultados indicaron que la mayor parte de los docentes varones obtuvieron un nivel adecuado en IE y las mujeres mayores niveles de estrés laboral.

• **Antecedentes Nacionales**

Iglesias Picoy, L. y Novoa, Soriano (2017). “Burnout e Inteligencia Emocional en docentes de I.E. en Cajamarca; busca estudiar la relación entre las variables. El diseño es trasversal, descriptivo correlacional. La muestra está conformada por 97 docentes de ambos sexos, los instrumentos utilizados son la escala MBI y de IE EQ-I Barón Los resultados indicaron que no existe correlación significativa entre ambas variables. Existe correlación significativa baja y positiva entre realización y el componente interpersonal; así como entre realización y la adaptabilidad. En agotamiento y adaptabilidad, entre la despersonalización y el componente interpersonal y despersonalización y el componente de adaptabilidad, la correlación fue baja y negativa; en despersonalización y manejo del estrés no existe relación significativa entre la realización y el componente intrapersonal. En SB el 100% se encuentra en un nivel bajo y en inteligencia emocional el 93,8% nivel muy bajo y el 6,2 % nivel bajo.

Caparachín Torrejón, A. (2019) “Inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de la IE completa JEC “San Juan” Huasahuasi Tarma” el objetivo: determinar la relación entre ambas

variables en los docentes, el diseño empleado es descriptivo correlacional, el tipo de investigación es básica; la muestra integrada por 38 docentes, empleó el TMMS-24 y estrés laboral OIT-OMS. Los resultados nos indicaron que las variables se correlacionan y la relación entre ambas es inversa lo que indica que a mayor estrés menor IE.

Idrogo Guevara, H. (2020) “Relación de la Inteligencia Emocional y el Estrés Laboral en los trabajadores de la I.E.P. Peruano Canadiense-Chiclayo”, busca determinar la relación entre las variables. De enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y prospectivo, de tipo aplicada, de nivel relacional, la muestra estuvo conformada por 63 personas. Emplearon en inteligencia emocional el TMMS-24, y para el estrés laboral la escala OIT-OMS. Los resultados indican que existe relación significativa inversa entre las dimensiones de ambas variables y a partir de esto determinaron que la IE tiene relación significativa inversa con estrés laboral.

Reyes Carranza, V. (2020) “Inteligencia Emocional y el SB en docentes de la I.E. emblemática Juan Alvarado N°81028 - provincia de Otuzco, buscó establecer la relación entre la IE y el SB, la muestra comprende 48 maestros, la investigación fue descriptiva correlacional de diseño transversal. Se empleó el cuestionario de IE de Goleman y el cuestionario de MBI. Los resultados indican que un 56% alcanzaron un nivel promedio en IE, distribuidos un 63% en autocontrol, un 75% en motivación, un 56% empatía y el 52% en relaciones interpersonales. En Síndrome un 54% alcanzaron un grado moderado, distribuidos: 85% en agotamiento emocional, 69% despersonalización y el 96% baja realización personal. Además de existir relación significativa entre las variables.

Berrocal López, E., Farfán Montesinos, H. (2021) “Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa, busca precisar la relación entre las variables. El estudio fue de tipo básico, cuantitativo, de nivel correlacional y corte

transversal, la muestra estuvo conformada por 30 docentes; para ello emplearon: ICE- Barón y el cuestionario MBI. Los resultados indican que en IE el 70% alcanzó un nivel alto, en estrés, el 30 % alcanzaron un nivel bajo y el 33,3 % nivel alto con supervisión y un 59,5% en estrés laboral presentaron niveles altos. Por tanto, existe relación significativa e inversamente proporcional entre ambas variables.

3.2. Bases Teóricas

•Estrés Laboral y Síndrome de Burnout.

Estrés Laboral

La OMS (2008), considera el estrés laboral como la reacción que experimentan las personas ante las situaciones externas a ellos, percibidas como amenazantes; además de la propia presión que ellos ejercen frente a las labores que realiza, en la que ponen a prueba sus propias capacidades de afronte. Esto se presenta ante la discrepancia entre lo que saben y las habilidades que posee.

Sánchez, F (2020), manifiesta que el estrés laboral, afecta a los trabajadores y las empresas en las que se desempeñan, por las consecuencias que pueda acarrear en ellos según perciban, los hechos estresantes, afectando su salud física (enfermedades digestivas) o de salud mental; (ansiedad). Todo esto producirá cambios en el comportamiento de los trabajadores los que mostrarán sentimientos de incapacidad para la toma de decisiones, experimentarán sentimientos de culpa y, falta de motivación laboral, de la misma manera podrán presentar cuadros de irritabilidad y baja concentración, cuyos efectos se podrán vislumbrar en las relaciones laborales casi nulas, en la desorganización laboral negativa tanto con los jefes como con sus compañeros de trabajo e impactando fuertemente en las empresas debido al desgano, la falta de interés laboral, la baja del rendimiento y la producción; lo que puede ocasionar pérdidas laborales.

Síndrome de Burnout

Es una enfermedad que se presenta en el campo ocupacional, alterando los factores que dan bienestar y provocan deterioro en la salud física y mental de las personas al poner en riesgo la vida personal y, exponer a las empresas a pérdidas económicas; por eso es considerado como factor de riesgo laboral.²¹ OMS (2000).

Freudenberger (1974), promotor del SB o agotamiento, dice que aparece cuando el trabajador experimenta una sobrecarga en el trabajo que va acompañada de sensaciones de fracaso y de un agotamiento constante. Este síndrome, aparece con un estado de agotamiento físico, mental y emocional, comprendiendo sentimientos de impotencia, inutilidad, con la sensación de sentirse atrapado, sin salida y con falta de entusiasmo. Estos sentimientos que puede presentar un trabajador, cuando este se involucra demasiado en labores que implican gran demanda emocional por tiempo prolongado. Pines y Aronson (1988).

Por último, el SB aparece en respuesta al estrés laboral crónico, provocando alteraciones psicofisiológicas con consecuencias negativas para las instituciones donde laboran. Esto se presenta generalmente en el sector educativo entre los docentes y comprende sentimientos, pensamientos y actitudes que llega a perjudicarlos. Gil - Monte y Peiró (1997). Sin embargo, es importante conocer y comprender que el estrés laboral, no siempre se ha de convertir en un Síndrome de Burnout, esto lo ha de experimentar el trabajador, en la medida en que se den las condiciones estresantes en lo que realiza y cuando además se prolongue en el tiempo y no reciba atención oportuna. Moreno y Peñacoba (1999).

Estrés

El estrés, definido por la OMS como un grupo de resistencias funcionales que alista al cuerpo para la acción, y cuando las respuestas son excesivas o escasas, pueden ocasionar trastornos

psicológicos de diferente intensidad; por Selye (1935) como una manifestación presentada en la persona, al percibir una complicación frente a las exigencias de la vida, dando lugar a sentir tenso, ansioso y aceleración de los latidos del corazón, o por Lazarus Folkman (1984) como resultado de la interrelación entre persona y el entorno actuando una sobre la otra y pone en peligro su bienestar al desbordar sus recursos.

Estas dos últimas definiciones guardan diferencias, por un lado, Selye centra su modelo en la relación de aspectos biológicos, fisiológicos y psicométricos ante el estrés; en cambio Lazarus se centra mucho en los procesos cognitivos que desarrolla una persona en las situaciones que le provoca estrés.

Selye, denominó al estrés como SGA; es decir, la manera en que el organismo logra adaptarse a las situaciones imprevistas, que el sujeto las percibe como amenaza y se presenta en tres fases; **alarma** el cuerpo se prepara para responder y se desarrollan diversas alteraciones que pueden ser de orden fisiológico y psicológico y dura poco tiempo; **resistencia** repite y mantiene la fase anterior para enfrentar la situación y no tiene tiempo de recuperarse; **agotamiento** al no poder proseguir con el esfuerzo al que está sometido, se producen diversas patologías.

- **Dimensiones del estrés laboral**

C. Maslach y S. E. Jackson (1986), señalan las siguientes:

Agotamiento emocional o cansancio emocional (CE)

La persona se siente exhausta, cansada, agotada física y psicológicamente cuando enfrenta una situación durante la jornada laboral, dando lugar a mostrar sentimientos de bajo logro personal. La persona se encuentra generalmente irritado y deprimido con sensaciones de incapacidad para continuar con sus actividades laborales y para identificar y reconocer los problemas ajenos. (Landy y Conte, 2005).

Despersonalización (DP)

La persona exhibe sentimientos actitudes, respuestas negativas, imprecisas, frías, insensibles y distantes con aquellos que dependen directamente de él y con los compañeros de trabajo. Esto va acompañado de irritabilidad, insolencia, abuso hacia su trabajo y, atribuye a otros la culpa de sus fracasos y frustraciones como de su bajo rendimiento en el trabajo.

Realización Personal (RP)

El profesional emite respuestas negativas hacia sí mismo, se desvalora, se siente incompetente e insatisfecho con lo que hace y con el cargo que desempeña; por tanto, muestra sentimientos de incompetencia y fracaso en el desarrollo de su trabajo. Estos tres componentes se relacionan simétricamente, donde el agotamiento emocional conduce a la obtención de los otros dos. Además, es un proceso cíclico, que se puede repetir varias veces a lo largo del tiempo, en el mismo o en diferentes trabajos e incluso puede experimentar varias veces, en diferentes épocas de su vida.

- **Modelos Teóricos del Síndrome de Burnout**

Modelo de Maslach y Jackson

El modelo tridimensional de Maslach, C y Leiter, M., 1999 cuenta con muchas investigaciones. El modelo de agotamiento emocional es la cara visible del SB, se observa en individuos que se sienten exhaustos; en la despersonalización la persona se aleja de los demás en lo afectivo y lo social y, en realización personal, el sujeto se autoevalúa negativamente. Olivares (2017). En el (2003) Maslach dice, que el agotamiento es un problema que se da en el ámbito social, en el trabajo; debido a que desconocen el lado humano del trabajador, y provoca desajustes en las personas. Una de los creadores del instrumento MBI (Maslach Burnout Inventory), muy utilizado para el diagnóstico del Síndrome de Burnout, y el más empleado en el campo educativo.

- **Estrés Laboral en los Docentes**

Aunque no exista una definición unánimemente aceptada, existe consenso al considerar que el SB aparece en la persona como respuesta al estrés laboral crónico, como resultado de trabajar bajo condiciones difíciles y se caracteriza por un estado de desgaste físico, emocional y cognitivo, con consecuencias negativas para la persona y la organización.

Existen estudios que dan cuenta que la profesión docente, es una ocupación que genera mucho estrés y en la actualidad una gran mayoría de ellos padecen de estrés laboral por su incremento debido que a largo plazo y sin ayuda profesional, pueden llegar a desarrollar agotamiento crónico y convertirse en SB, a partir del momento en que el docente siente insatisfacción por su trabajo y como resultado pone en riesgo su bienestar, su vida personal y profesional, la calidad del proceso de enseñanza y las relaciones con los estudiantes.

El docente en la actualidad cumple un rol bastante retador y estresante, las actividades diarias exigen de ellos altos niveles de concentración, motivación, precisión, así como de una atención diversificada en varias actividades que implican un trabajo de alerta a muchas cosas y estar al pendiente en un mismo momento, para luego poder evocarlas; lo que implica un sometimiento continuo a una sobrecarga laboral.

La sociedad, exige mucho del docente y espera que cumpla su rol como líder, formador y forjador de personas para una sociedad justa y solidaria, además se le exige que eduque a los estudiantes en aspectos académicos y actitudinales que contribuyan al desarrollo humano; aunque muchas veces ellos también se ven en la necesidad de ejercer el rol de padre de familia, que no les corresponde.

Por eso los maestros, viven a menudo una situación compleja

y delicada, debido a que son señalados como los únicos responsables de los problemas de sus alumnos, así como de su relación con ellos, provocando que se sientan angustiados, agobiados, exhaustos profesionalmente y personalmente ante la falta de coherencia entre sus deberes y derechos (Esteve, 2003).

Existen muchas fuentes generadoras de estrés en los docentes, como las relaciones conflictivas en el centro de labores y la carga laboral excesiva de labores, el trabajo a presión, excesivo número de alumnos en aula, el exceso de actividades que invaden incluso su tiempo personal y familiar, el uso de las Tics y la falta de formación y capacitación permanente, así como las situaciones estresante como consecuencia de la crisis pandémica por la COVID-19 que hizo que la educación diera un giro en la forma de enseñanza, además del aislamiento social y la incertidumbre por lo que sucederá a futuro. Todo esto, puede influir en sus estilos de vida, y perjudicarlos en las dinámicas laborales, sus relaciones interpersonales poniendo en riesgo incluso la salud de niños, adolescentes y jóvenes. Hoy en día existen pocos estudios sobre el estrés laboral en relación a su desempeño en las distintas etapas de la educación pre - escolar y primaria (Aris, 2008).

• **Inteligencia emocional**

Definición de Inteligencia emocional

Todas las personas interactúan entre sí con un propósito definido y en esta interacción la inteligencia emocional adquiere un importante significado definido por la habilidad o capacidad del individuo para identificar, comprender y regular las emociones de manera adecuada en el centro laboral y en su trato con los demás, implicando la posibilidad de poder detectarlas, anticiparse a su aparición, gestionarlas y expresarlas con moderación y oportunidad.

En el transcurso del tiempo, este concepto ha ido evolucionando y ha pasado de la concepción cognitiva a la emocional dando lugar a la aparición de nuevas teorías a partir de

Gardner y su teoría de las inteligencias múltiples.

El concepto de la inteligencia emocional introducido por Peter Salovey y Jhon Mayer (1990), inicialmente fue considerada como la habilidad en las personas para el manejo de sus propios sentimientos y emociones y la de otros; la capacidad para poder diferenciarlas y usar la información que recogen del medio para direccionar sus pensamientos y su conducta. Siete años más tarde, ambos postularon que la IE forma parte de la relación de la triada: pensamiento, sentimiento y la regulación emocional, al ser la habilidad que le permite interpretar, evaluar y expresar, comprender e identificar las emociones contribuyendo al crecimiento emocional e intelectual logrado a través de la gestión emocional. Mayer y Salovey (1997) propusieron una segunda definición, y establecieron que implica la habilidad para ver, interpretar y comunicar las emociones, al producir sentimientos que dan lugar a las cogniciones; para así comprender y analizar las emociones.

- **Dimensiones de la Inteligencia emocional**

Salovey y Mayer en 1990 acuñaron el término de IE, y la definieron como un modelo de inteligencia social y en el año 1993 ambos consideraron que esta comprende la evaluación verbal y no verbal, la expresión y regulación emocional, en uno mismo y en los demás, válidos para la solución de problemas. Está integrada por varios componentes e involucra los siguientes aspectos o dimensiones:

Percepción emocional

Capacidad de la persona para identificar, percibir, reconocer y valorar las emociones en sí mismos y en los demás de manera individual y grupal, implicando para ello la interpretación en diversas formas de comunicación.

Comprensión emocional

Habilidad posibilita diferenciar los diferentes signos

emocionales y permite describir y reconocer las emociones agrupadas en diferentes categorías de sentimientos en medio de las relaciones interpersonales. Esta acción busca predecir y encontrar las causas que dan origen a los diversos estados de ánimo y la manera en que influye en el modo de actuar de la persona.

Regulación emocional

Es la capacidad de mantener disposición y estar abierto al cambio emocional sea positivo o negativo y reflexionar sobre ellos para poder desechar o utilizar según la información que les asigna. Ayuda al tratamiento reflexivo de las emociones propias y ajenas y su reconocimiento en la forma de influir y en la autorregulación.

• Modelos de inteligencia emocional

Modelo de habilidades de Salovey & Mayer

Ambos autores, conceptualizan la IE como el resultado de sus habilidades básicas para el desenvolviendo adecuado, debido a que se encuentran en capacidad de prestar atención, utilizar, entender y gestionar sus emociones, lo que permite que cumplir una función adaptativa.

Salovey manifiesta que a diario los alumnos en el ámbito escolar, se enfrentan a situaciones en las que tienen que recurrir al uso de las habilidades emocionales para adaptarse a ese contexto de manera adecuada. Esto nos lleva a pensar, que también los docentes deben hacer uso de su inteligencia emocional para guiar con éxito tanto sus emociones como las de sus alumnos, ya que ambos durante el proceso enseñanza – aprendizaje, ambos ponen en práctica cada una de estas capacidades.

Salovey (1997), señala la incorporación en su nueva estructura de su modelo inicial, en el cual incorpora una etapa más denominada facilitación emocional etapa que involucra el pensamiento y dirige la atención a la información; importante para

identificar y percibir una emoción a nivel intrapersonal como interpersonal, favoreciendo la aceptación de diversos puntos de vista.

- **Inteligencia Emocional en docentes**

En el presente siglo, el ser profesor en una institución, como el ser persona y se ha convertido en una tarea difícil de emprender, cuando se cuenta con escasas capacidades emocionales y sociales, necesarias para poder decir que los docentes son emocionalmente inteligentes y están en capacidad de poder tener una escuela saludable, competente y feliz. Esto hace necesario formar a los docentes en el desarrollo de estas habilidades emocionales, para que se suscite un cambio en el modelo de escuela de tradicional, a escuela que permite integrar y unificar las capacidades intelectuales como emocionales necesarias para el desarrollo de todos los alumnos. (Fernández–Berrocal & Extremera,)

Este término en la actualidad ha pasado a convertirse en un aspecto clave al interior de las organizaciones, así como de las instituciones educativas, debido a que afecta a los docentes en el cumplimiento de las funciones institucionales y de los roles que cumplen con sus alumnos: como formador, orientador del proceso enseñanza aprendizaje; al educar a los seres humanos con quienes interactúan constantemente. Todo esto va a requerir que los docentes, cuenten con estabilidad emocional para poder conducir a los alumnos con una diversidad de caracteres y establecer límites que les permita mantener una comunicación asertiva y establecer buenas relaciones interpersonales con los alumnos, colegas y autoridades al interior de la institución.

3.3. Identificación de las variables.

- **Variable estrés laboral**

El estrés relacionado con el trabajo está señalado por la

manera como está organizado el trabajo, delimitado el trabajo y como se dan las relaciones laborales; esto se presenta, cuando exigencias del trabajo sobrepasan las habilidades, demandas y necesidades de un trabajador para hacer frente a dichas exigencias, que no se corresponden con la perspectiva de la institución. (OIT, 2016).

- **Variable inteligencia emocional**

Es la habilidad para el empleo de sus propias emociones, saber relacionarse con los demás y reconocer las emociones en los demás. Salovey (1990).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de Investigación

Es de tipo básico porque responde a aspectos teóricos y no tienen un fin práctico solo busca incrementar el conocimiento.

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, porque recolecta y analiza datos numéricos y hace uso del análisis estadístico, pudiendo realizar predicciones, comprobar relaciones.

- **Nivel de investigación**

Es de alcance correlacional, busca conocer la relación entre las dos variables, en un contexto particular conformado por docentes de una institución educativa de la ciudad de Lima. Ello se logró midiendo cada una por separado y, después analizando la correlación entre ambas. De esta manera, al tener una idea del comportamiento de una de las variables, es factible conocer el comportamiento de la otra. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

4.2. Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental, porque el investigador se basa en la interpretación, la observación e interacciones de los hechos, para poder llegar a una conclusión, es decir no manipula, controla, ni altera las variables del estudio.

4.3. Operacionalización de Variables

TIPO DE VARIABLE	VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	NATURALEZA	ESCALA DE MEDICION	DIMENSION	INDICADOR
DEPENDIENTE	Estrés Laboral	El puntaje total otorgado en el cuestionario MBI en su versión española para docentes y una muestra peruana y validada por Valdivia (2021) para este estudio, presenta los baremos, en con las puntuaciones divididas en tres dimensiones, siendo un puntaje de nivel bajo de, 0 a 51, medio de 52 a 69 y alto de 70 a 132 puntos.	Cuantitativa	Ordinal	<p>Agotamiento Emocional. 1,2,3,6,8,13,14,16,20</p> <p>*Despersonalización 5,10,11,15,23</p> <p>*Realización personal en el trabajo. 4,7,9,12,17,18,19,22</p>	<p>Alto 70 a 132 puntos</p> <p>Medio 52 a 69 puntos</p> <p>Bajo 0 a 51 puntos</p>

TIPO DE VARIABLE	VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	NATURALEZA	ESCALA DE MEDICION	DIMENSION	INDICADOR
INDEPENDIENTE	Inteligencia Emocional	Los puntajes obtenidos en el Inventario de Inteligencia Emocional de TMMS-24 en su versión original y validado al contexto peruano por Valdivia (2021) el cual presentó los baremos que fueron categorizados para su interpretación como sigue: de 24 a 65 nivel bajo, de 66 a 98 nivel medio o adecuado 95 a 120 nivel alto.	Cuantitativa	Ordinal	-Percepción Emocional 1 al 8 -Comprensión Emocional 9 ala 16 -- Regulación Emocional 17 al 24	Alto 99 a 120 puntos Medio 66 a 98 puntos Bajo 65 a 24 puntos

4.4. Hipótesis

•Hipótesis General

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”.

Ha: Existe relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”.

•Hipótesis Específicas

Hipótesis específicas 1

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y la percepción emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”.

Ha: Existe relación entre el estrés laboral y la percepción emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”.

Hipótesis específicas 2

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y la comprensión emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”.

Ha: Existe relación entre el estrés laboral y la comprensión emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”.

Hipótesis específicas 3

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y la regulación emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”.

Ha: Existe relación entre el estrés laboral y la regulación emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”.

4.5. Población – Muestra

Población

La población, estuvo constituida por docentes de ambos sexos, del nivel primaria y secundaria, que laboran en la I.E. de gestión pública N°3037 Gran Amauta, ubicado en una zona urbana en el distrito de San Martín de Porres, Lima; un total de 93 docentes

Muestra

Para conocer el tamaño de la muestra se decidió emplear la fórmula para población finita, donde se asumió un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de 0.05. Los resultados dieron una muestra de 75 docentes de ambos sexos en la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”.

Fórmula para determinar el tamaño de la muestra

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Muestreo:

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, en el cual se tomaron en consideración los criterios de inclusión y exclusión, teniendo en consideración la coyuntura actual por el estado de emergencia que rige a nivel nacional, limitando el acceso libre a la población de la investigación.

Criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

- Docentes de ambos sexos.
- Docentes contratados o en planilla en el año 2020.

- Docentes del nivel primaria y secundaria.
- Docentes que firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Docentes que se negaron participar de la investigación.
- Docentes de apoyo administrativo, subdirectores y director.

4.6. Técnicas e Instrumentos: Validación y confiabilidad

- **Técnica: Encuesta**

En la presente investigación, se utilizó la encuesta, cuya finalidad fue medir parámetros de estrés laboral y de inteligencia emocional basados en aspectos psicológicos y de comportamiento dentro de la I.E.

- **Instrumentos:**

Cuestionarios:

A.- Cuestionario Maslach Burnout Inventory- Estrés Laboral

El Cuestionario Maslach Burnout Inventory, es el instrumento más utilizado en el mundo debido a su alta consistencia interna y fiabilidad; Se utilizó para el presente estudio del estrés laboral en docentes en una institución educativa pública. Está conformada por 22 enunciados, repartidos en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos, pensamientos y actitudes del profesional en su trabajo y su función es medir el desgaste profesional.

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout, cuenta con 3 sub ítems correspondientes a 3 dimensiones:

-CE: describe una sensación de cansancio emocional ocasionada por el trabajo, consta de 9 ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

-D: muestra actitudes de frialdad, insensibilidad hacia los alumnos, agrupa los enunciados; 5, 10, 11, 15, 22.

-RP: describe sentimientos de éxito y competencia en el trabajo;
Consta de los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19,21.

Tiene el formato Likert, con escalas de 6 opciones cuyas respuestas se encuentran repartidas desde (0) nunca, hasta (6) todos los días; sus categorías de baremos a la tendencia al estrés laboral son: cansancio emocional alta (70 a 132 puntos), despersonalización (52 a 69 puntos) y realización personal (0 a 51 puntos).

En el presente estudio se utilizó el cuestionario validado a la realidad psicosocial de la I.E. N°3037 en la ciudad de Lima – Perú por Valdivia, A. (2021), por ende, proporcionamos la siguiente ficha técnica:

Tabla 1. Ficha técnica del MASLACH BOURNOUT INVENTORY - (Inventario de Estrés Laboral).

Nombre	Maslach Bournout Inventory- Inventario de Estrés Laboral)
Autores	Cristina Maslach y Jackson
Año	1981
Adaptación al español	Seisdedos (1997)
Adaptación versión docente	Fernández Berrocal, P., Extremera, N. y Ramos, N. (2002)
Validada en Lima	Valdivia, A.
Año	2021
Lugar	San Martin de Porres, Lima – Perú.
N° Ítems	22 ítems
Duración	15 minutos
Administración	A partir de los 17 años en adelante
Forma de aplicación	Individual y colectiva
Tipificación	Baremos peruanos
Dimensiones	Tres factores ortogonales 1.agotamiento emocional 2.despersonalización, 3.realización personal en el trabajo

Baremos:

Una vez obtenidos los resultados se procedió a realizar la sumatoria global de todos los puntajes obtenidos de las tres dimensiones juntas, y se la ubica en el valor que corresponda según el nivel alcanzado.

Tabla 2: Baremo de estrés laboral en docentes

Valor	Estrés laboral
Alto	98 – 132
Medio	63 – 97
Bajo	27 - 62

Seguidamente, se procedió a la sumatoria de los puntajes de las dimensiones por separado, una vez obtenido la sumatoria total de la primera dimensión elegida, se procedió a ubicar los puntajes en el nivel donde corresponda: alto, medio y bajo según baremo. Posteriormente, se continuó a realizar el procedimiento anterior con las dimensiones restantes.

Baremos de las dimensiones de inteligencia emocional

Valor	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización Personal
Alto	27 – 54	10 - 30	0 – 33
Medio	19 – 26	6 - 9	34 – 39
Bajo	0 – 18	0 - 5	40 - 48

Calificación e interpretación

Una vez obtenido los valores generales y por dimensiones, se procedió analizar los datos obtenidos que determinen el nivel de

estrés laboral que presentan el grupo de docentes a quienes se administró el cuestionario.

Cansancio emocional o AE la persona se siente exhausto por las demandas del trabajo. Incluye los ítems: 1, 2, 3, 8, 13, 14, 16, 20, además puntaje mayor a 26 muestra indicios del síndrome. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome; es decir a mayor puntuación es mayor el nivel experimentado por el sujeto

Despersonalización: la persona desarrolla actitudes negativas, respuestas cínicas y muestra insensibilidad hacia las personas con quienes labora. Incluye los ítems 5, 10, 11, 15, 22, además puntaje mayor de 9 muestra indicios del síndrome. Su puntuación guarda proporción directa con la intensidad del burnout

Realización personal: está relacionado con los sentimientos de autoeficacia que siente la persona y su realización personal en el trabajo. Incluye los ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19; En este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout; es decir, a menor puntuación de realización o logros personales, más afectado está el sujeto. Así mismo, mientras más alto nivel presente la persona, menor serán sus sentimientos de inadecuación y mientras más bajo nivel presente, mayor serán los indicios de síndrome burnout. Así mismo, puntaje menor a 34 muestra indicios del síndrome y altas puntuaciones en las dos primeras escalas y baja en la tercera, definen el síndrome de Burnout.

Validación:

Para garantizar el adecuado uso de los instrumentos en el presente estudio, se realizó la validación del contenido a través de un juicio de expertos, donde investigadores de amplia trayectoria en el tema evaluaron la pertinencia y relevancia para sustentar la adaptabilidad de los instrumentos, siendo su validez de 1, según Herrera se interpreta como una validación perfecta. (Herrera 1998)⁴⁹.

Confiabilidad

La medición de agotamiento profesional (Burnout) MB Instrumento validado y confiable, que mide el agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y realización personal, con una confiabilidad medida en Alfa de Cronbach entre 0.71 y 0.90. (Montes truque 2018)

Para el presente estudio se calculó la confiabilidad a través de un estudio piloto, para el Inventario de estrés laboral para docentes – MBI se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.79 y asimismo para sus dimensiones: Agotamiento emocional con 0.845, despersonalización con 0.640 y realización personal en el trabajo con 0.861.

Tabla 3. Consistencia por el Alfa de Cronbach del inventario de estrés laboral para docentes-MBI (Inventario de Burnout de Maslach Inventory).

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,79	22

B. Cuestionario de Inteligencia Emocional en Docentes

Para esta investigación se utilizó el cuestionario de inteligencia emocional en los docentes, de Salovey y Mayer (TMMS-24), autoinforme que evaluar la Inteligencia intrapersonal. Consta de 24 enunciados, divididos en dimensiones y cada una de ellas comprende 8 ítems: percepción (es capaz de sentir y expresar sus sentimientos adecuadamente) del 1 al 8, comprensión (es hábil para identificar sus propios estados de ánimo) del 9 al 16 y regulación (capaz de controlar sus estados emocionales), del 17 al 24. Los valores de baremos capacidad emocional alta (99 a 120 puntos),

medio (66 a 98 puntos) y bajo (24 a 65 puntos).

Las respuestas se puntúan en una escala tipo Likert con 5 opciones donde (1) es nada de acuerdo hasta (5) totalmente de acuerdo.

En el presente estudio, se utilizó el cuestionario validado a la realidad psicosocial de la I.E. 3037 en la ciudad de Lima – Perú por Valdivia, A., por ende, proporcionamos la siguiente ficha técnica.

Tabla 4. Ficha técnica Trait Meta- Mood Scale (TMMS-24) Escala de Inteligencia Emocional

Nombre:	Trait Meta- Mood Scale (TMMS-24) Escala de Inteligencia Emocional
Autores	Peter Salovey y John Mayer
Año	1995
Origen	Estados Unidos
Adaptada al español	Fernández, Extremera & Ramos (2002)
Validada en Lima	Valdivia, A.
Año	2021
País	Perú
Número de ítem	22 ítems
Calificación	Manual - computarizada
Administración:	individual
Duración	15 minutos
Aplicación	17 años a más
Tipificación	Baremos peruanos
Aspectos que evalúa	La inteligencia emocional intrapersonal percibida (atención, claridad y reparación emocional)
Usos	Educativo, Clínico y Laboral

Baremos:

Una vez obtenidos los resultados se procedió a realizar la sumatoria global de todos los puntajes obtenidos en la prueba, y se ubicó el valor correspondiente al nivel alcanzado, en correspondencia al baremo.

Tabla 5: Baremo de inteligencia emocional

Valor	Inteligencia emocional
Alto	99 – 120
Medio	66 - 98
Bajo	24 - 65

En consecuencia, se procedió a la separación de los puntajes por cada dimensión, para seguidamente una a una separar los ítems que correspondan a cada dimensión en particular, para luego proceder a realizar la sumatoria de los puntajes totales y se procedió a ubicar los puntajes en el nivel que corresponda: alto, medio o bajo; tomando en cuenta el valor consignado en el baremo. Una vez concluido, se procedió a realizar las sumatorias de las dimensiones restantes.

Baremos de las dimensiones de inteligencia emocional

Valor	Percepción emocional	Comprensión emocional	Regulación emocional
Alto	33 - 40	36 - 40	38 - 48
Medio	18 - 32	21- 35	23 - 37
Bajo	8 - 17	8 – 20	8 - 22

Calificación e interpretación:

Una vez que se obtuvo los niveles en los que se encuentran por cada dimensión, se procedió analizar los valores y se determinó el nivel de inteligencia emocional que presentó el grupo de docentes a quienes se administró el cuestionario, considerando

PE, la persona es consciente de lo que siente y lo expresa correctamente así mismo, ser consciente de lo que están sintiendo los demás. La puntuación agrupa 8 ítems que van del 1 al 8, siendo sus puntajes máximos 40 (nivel alto) y 8 (nivel bajo).

CE, es la capacidad, que tiene la persona de poner un nombre adecuado y comprender cual es la causa y consecuencia de la emoción y ver cómo se puede cambiar de una emoción a otra. Su puntuación agrupa 8 ítems que van del 9 al 16, siendo sus puntajes máximos 40 (nivel alto) y mínimo 8 (nivel bajo).

RE, es estar abierto a lo que estamos sintiendo, cuando es una emoción agradable y desagradable, ser consciente de lo que sentimos pero a su vez ser capaces de regular, sin dejarnos arrastrar por la emoción. Su puntuación agrupa 8 ítems que van del 17 al 24, siendo sus puntajes máximos 48 (nivel alto) y mínimo 8 (nivel bajo).

Validación:

Para garantizar el adecuado uso de los instrumentos en el presente estudio, se realizó la validación del contenido a través de un juicio de expertos, donde investigadores de amplia trayectoria en el tema evaluaron la pertinencia y relevancia para sustentar la adaptabilidad de los instrumentos, siendo su validez de 1, según Herrera se interpreta como una validación perfecta. (Herrera 1998)

Confiabilidad:

Escala de inteligencia Emocional o Trait-Meta Mood Scale: Instrumento confiable y válido que mide la percepción emocional, comprensión emocional y regulación emocional, con una

confiabilidad medida en Alfa de Cronbach de 0.95 (Espinoza et al. 2015).

Para el presente estudio se calculó la confiabilidad a través de un estudio piloto, para la Escala de Inteligencia Emocional para Docentes un Alfa de Cronbach de 0.91, con sus dimensiones de percepción emocional con 0.835, comprensión emocional con 0.853, regulación emocional con 0.789, cuyos valores corresponden según Herrera a una excelente confiabilidad(Herrera 1998).(Anexo N°4)

Tabla 6. Consistencia por el Alfa de Cronbach del cuestionario de inteligencia emocional para docentes Trait Meta- Mood Scale (TMMS-24) Escala de Inteligencia Emocional

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	24

4.7. Recolección de datos

La recolección de datos, se inició con la presentación de la solicitud de autorización que se dirigió al director de la I.E. N ° 3037 Gran Amauta, como máxima autoridad y se formalizó con la carta de presentación que emitió la UAI mediante oficio N°147 y se otorgó el apoyo en la realización del presente trabajo que fue iniciado en el mes de octubre. Seguidamente, se dialogó con el director de la institución. educativa, quién canalizó la comunicación a las sub directoras.

En primer lugar, se instó a los docentes, brindar apoyo, así mismo se entregó una carta de sensibilización y se brindó información sobre la investigación.

En segundo lugar, se recogió el consentimiento informado de aquellos que aceptaron colaborar.

En tercer lugar, se aplicó el instrumento de estrés laboral MBI cuestionario de 22 ítems, que tuvo una duración de 15 minutos.

En cuarto lugar, se aplicó la escala de inteligencia emocional TMMS-24 que consta de 24 ítems, que tuvo una duración de 15 minutos. Previamente a la aplicación de los instrumentos, se hizo hincapié en la lectura de los enunciados y responder con mucha honestidad.

En todo momento se cumplió con el protocolo de bioseguridad y se respetó el aislamiento social.

Concluida la actividad, el director de la institución emitió una constancia dirigida a la UAI, comunicando sobre la culminación, del trabajo ejecutado por el bachiller de Psicología.

4.8. Técnica de análisis e interpretación de datos.

Una vez, que se concluyó con la recolección de los datos como resultado de la aplicación de los instrumentos, se procedió a realizar el vaciado de los datos al programa Microsoft Excel, lugar donde se revisó y verificó cada uno de los datos, se procedió a tabular y se continuó con el procesamiento de la información recogida.

Se ingresó los datos uno a uno al software SPSS versión 23.0 para acercarse a los fenómenos, extraer la información y emitir resultados.

En la tabulación cruzada: se identificó la relación entre las variables, luego se describió simultáneamente y se pasó a presentar los resultados en gráficos.

Los resultados generales que se obtuvieron, se representaron a través de las frecuencias y porcentajes en tablas, para ello se utilizó el gráficos de barras, elementos que ayudan a ver las descripciones y probable relación entre las variables de estudio, se empleó la prueba de Chi (ji) cuadrado por ser la variable ordinal; para la prueba de hipótesis se empleó la prueba coeficiente de Pearson,

para la prueba de normalidad o nivel de significancia Kolmogorov-Smirnov; para el análisis de las pruebas de hipótesis general y específicas se empleó la prueba de normalidad, y se seleccionó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, por último para la prueba de correlación se empleó rho Pearson y para las variables se utilizó el Chi cuadrado.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados - descriptivos

Tabla 7. Frecuencias y porcentajes del estrés Laboral en docentes de la Institución Educativa N°3037” Gran Amauta”

Estrés laboral	f	%
Bajo	2	3,4
Medio	48	82,8
Alto	8	13,8
Total	58	100,0

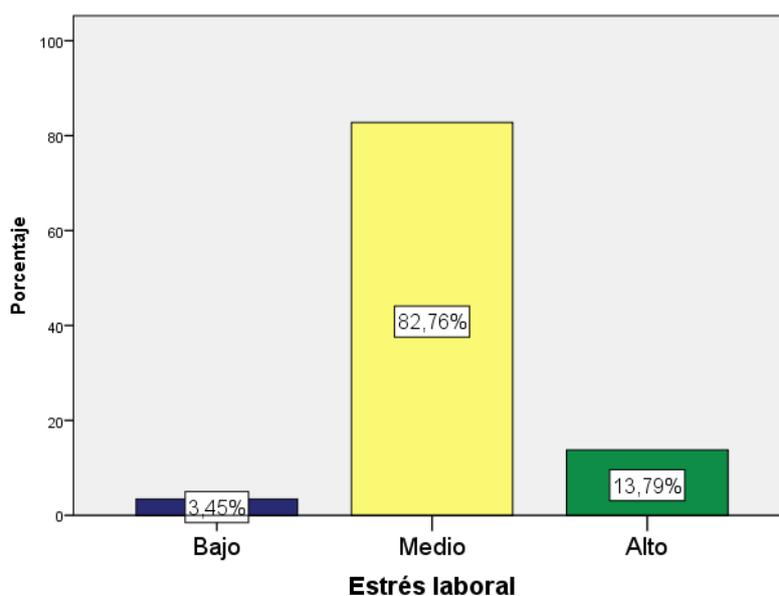


Figura 7. Estrés Laboral en docentes

Fuente: Base de datos SPSS Versión 23.

En la tabla y gráfico 7, se muestra que el estrés laboral fue mayormente medio en un 82.76%, seguido de un 13.79% alto y solo el 3.45% fue bajo en docentes de la Institución Educativa N°3037” Gran Amauta”.

Tabla 8. Frecuencias y porcentajes del cansancio emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta “

Cansancio emocional	f	%
Bajo	18	31,0
Medio	14	24,1
Alto	26	44,8
Total	58	100,0

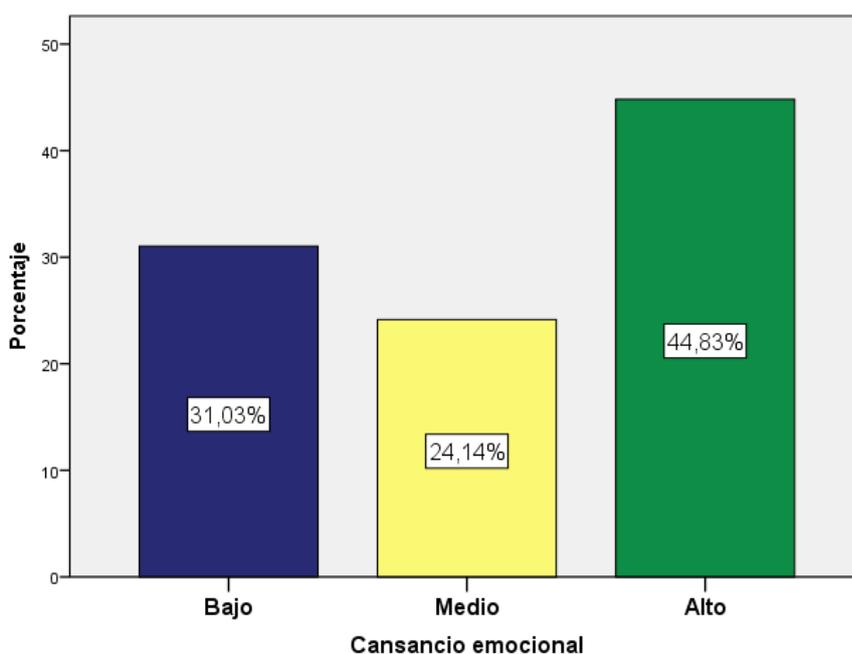


Figura 8. Cansancio emocional en docentes

Fuente: Base de datos SPSS Versión 23.

En la tabla y gráfico 8 se muestra que el cansancio emocional fue mayormente alto en un 44.83%, seguido de un 31.03% considerado como bajo y un 24.14% fue medio en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”

Tabla 9. Frecuencias y porcentajes de la despersonalización en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta “

Despersonalización	<i>f</i>	%
Bajo	29	50,0
Medio	15	25,9
Alto	14	24,1
Total	58	100,0

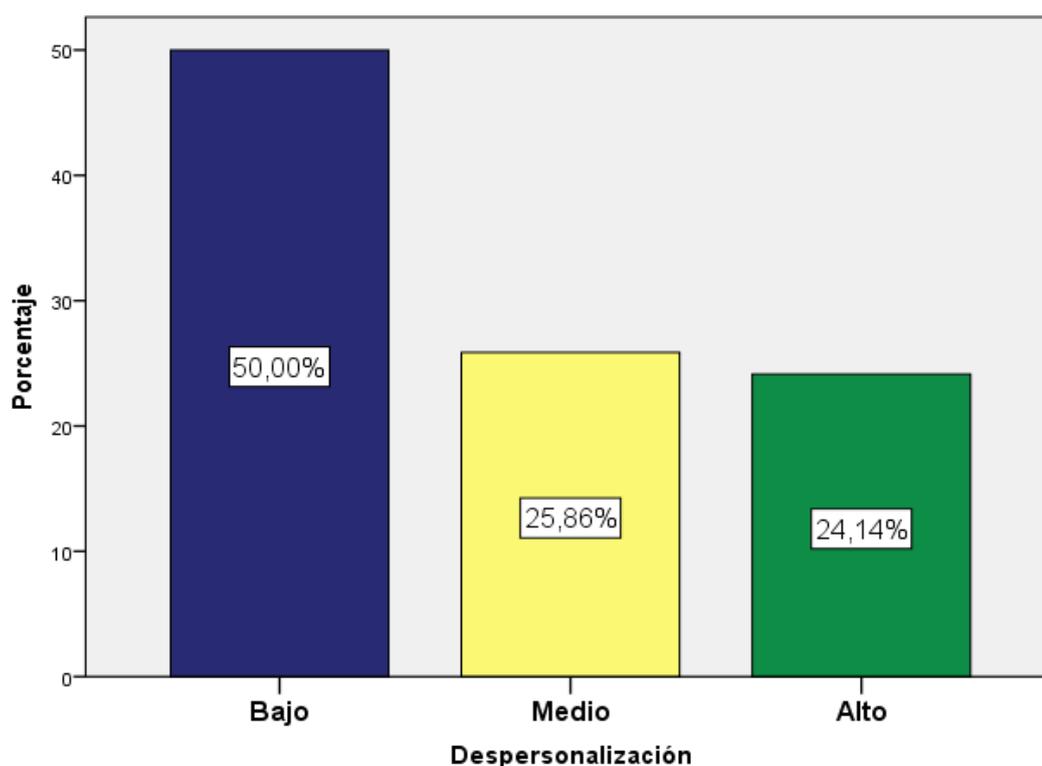


Figura 9. Despersonalización en docentes

Fuente: Base de datos SPSS Versión 23.

En la tabla y gráfico 9, se muestra que la despersonalización fue mayormente baja en un 50%, seguido de un 25.86% de nivel medio y un 24.14% de nivel alto en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”

Tabla 10. Frecuencias y porcentajes de la realización personal en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta “

Realización personal	f	%
Alto	7	12,1
Medio	8	13,8
Bajo	43	74,1
Total	58	100,0

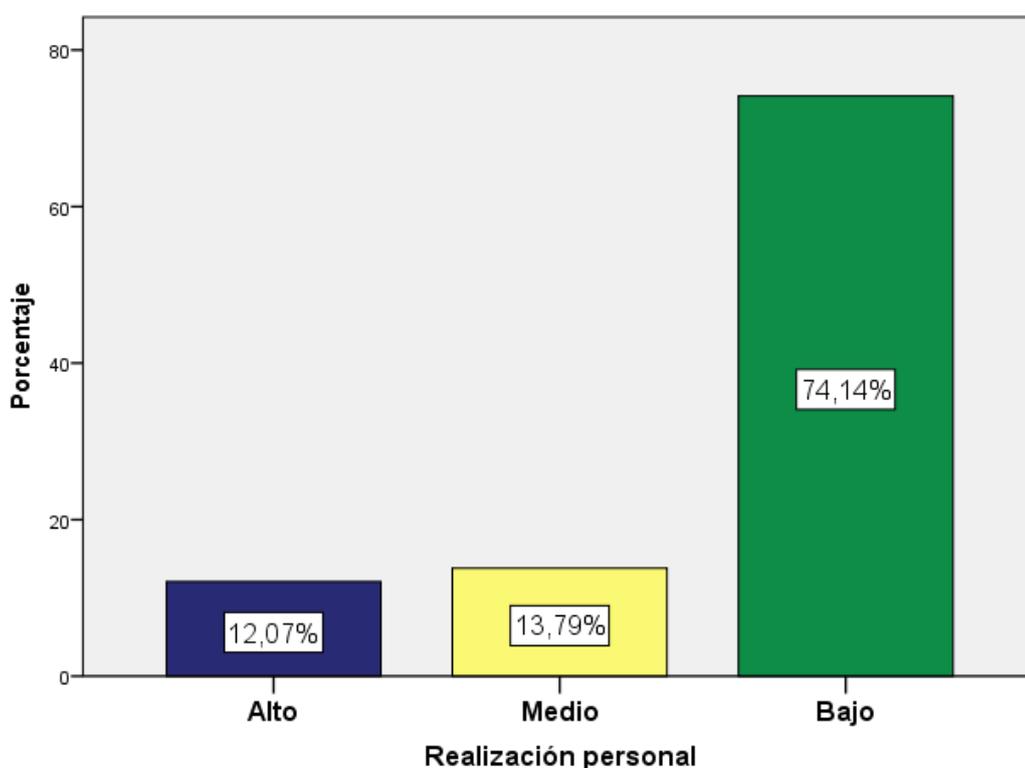


Figura 10. Realización personal en docentes

Fuente: Base de datos SPSS Versión 23.

En la tabla y gráfico 10, se muestra que la realización personal fue mayormente baja en un 74.14%, seguido de un 13.79% de nivel medio y un 12.07% de nivel alto en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”.

Tabla 11. Frecuencias y porcentajes de la inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta “

Inteligencia emocional	<i>f</i>	%
Bajo	2	3,4
Medio	47	81,0
Alto	9	15,5
Total	58	100,0

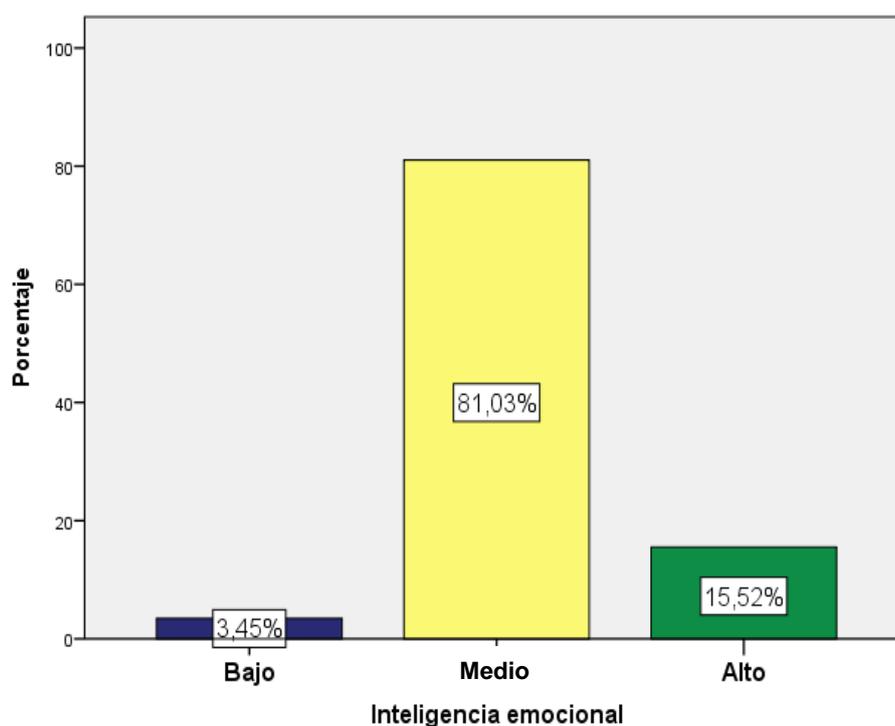


Figura 11. Inteligencia emocional en docentes

Fuente: Base de datos SPSS Versión 23.

En la tabla y gráfico 11, se muestra que la inteligencia emocional fue mayormente medio en un 81%, seguido de un 15.5% alto y solo el 3.4% fue bajo en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”

Tabla 12. Frecuencias y porcentajes de la percepción emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”.

Percepción emocional	f	%
Bajo	5	8,6
Medio	43	74,1
Alto	10	17,2
Total	58	100,0

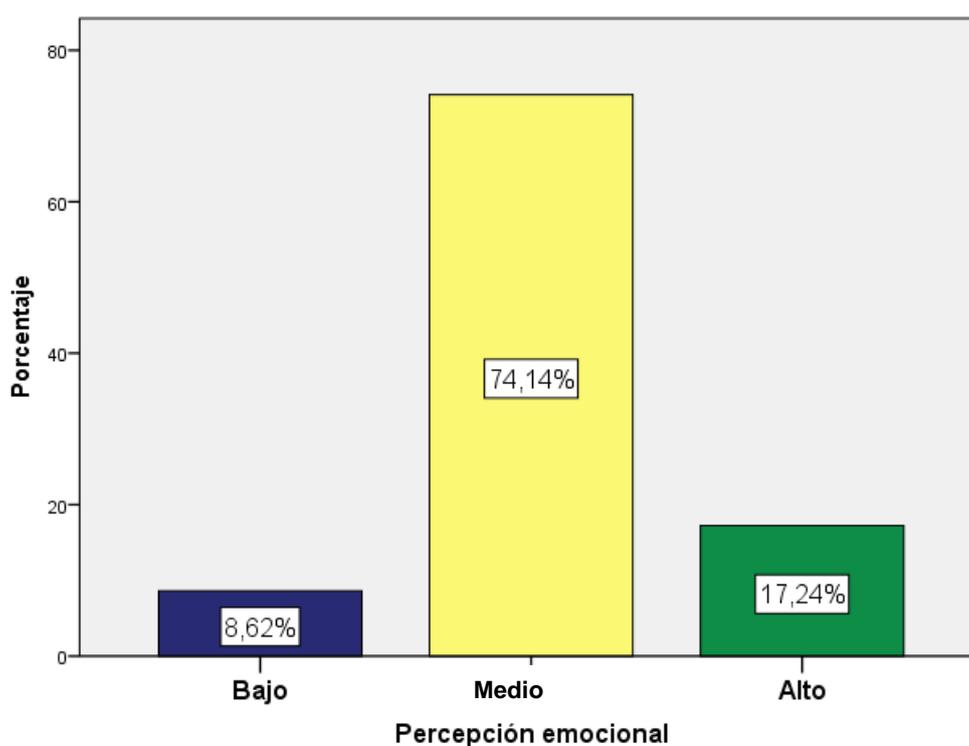


Figura 12. Percepción emocional en docentes

Fuente: Base de datos SPSS Versión 23.

En la tabla y gráfico 12, se muestra que la percepción emocional fue mayormente medio en un 74.14%, seguido de un 17.2% alto y solo el 8.62% fue bajo en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”.

Tabla 13. Frecuencias y porcentajes de la comprensión emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”

Comprensión emocional	f	%
Bajo	3	5,2
Medio	44	75,9
Alto	11	19,0
Total	58	100,0

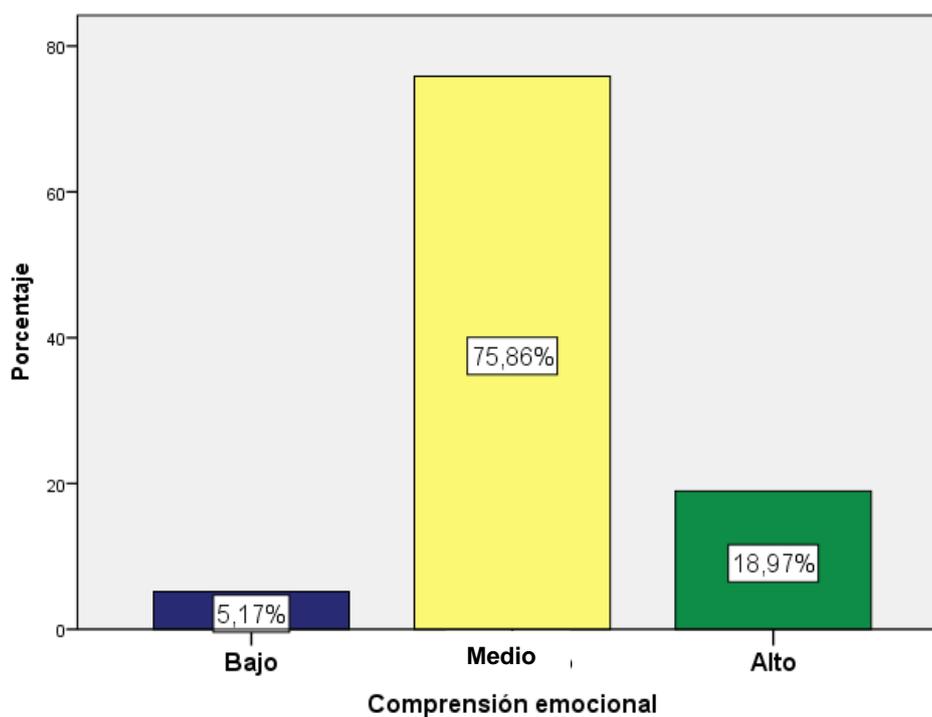


Figura 13. Comprensión emocional en docentes

Fuente: Base de datos SPSS Versión 23.

En la tabla y gráfico 13, se muestra que la comprensión emocional fue mayormente medio en un 75.86%, seguido de un 18.97% alto y solo el 5.17% fue bajo en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”.

Tabla 14. Frecuencias y porcentajes de la regulación emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”.

Regulación emocional	f	%
Bajo	2	3,4
Medio	48	82,8
Alto	8	13,8
Total	58	100,0

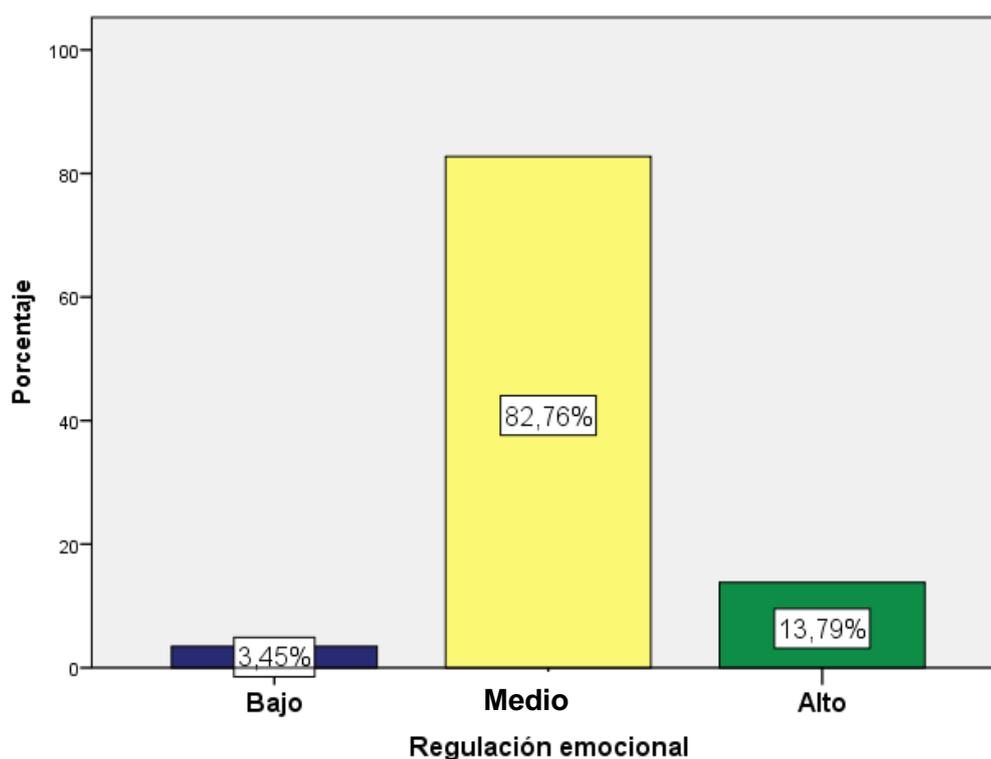


Figura 14. Regulación emocional en docentes

Fuente: Base de datos SPSS Versión 23.

En la tabla y gráfico 14, se muestra que la regulación emocional fue mayormente medio en un 82.76%, seguido de un 13.79% alto y solo el 3.45% fue bajo en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”.

5.2. Presentación de resultados – tablas cruzadas

Tabla 15. Frecuencias y porcentajes de la relación entre el estrés laboral e inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”.

Estrés laboral	Inteligencia emocional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	0	0,0%	2	3,4%	0	0,0%	2	3,4%
Medio	2	3,4%	39	67,2%	7	12,1%	48	82,8%
Alto	0	0,0%	6	10,3%	2	3,4%	8	13,8%
Total	2	3,4%	47	81,0%	9	15,5%	58	100,0%

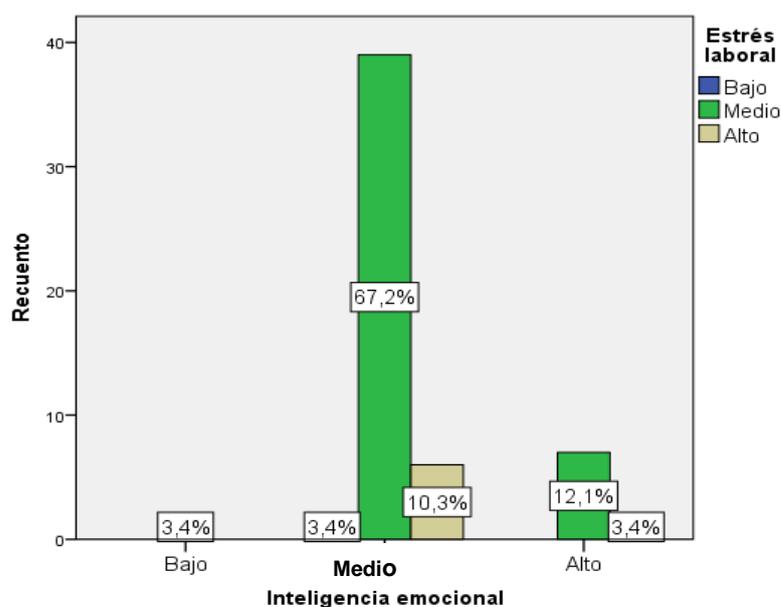


Figura 15. Estrés laboral e inteligencia emocional en docentes

Fuente: Base de datos SPSS Versión 23.

En la tabla y gráfico 15, se muestra el estrés laboral en relación a la inteligencia emocional, siendo que el 67.2% tiene un nivel medio de estrés laboral y reportan un nivel medio de inteligencia emocional en docentes que pertenecían a la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”.

Tabla 16. Frecuencias y porcentajes de la relación entre el estrés laboral y la dimensión percepción emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”-

Estrés laboral	Percepción emocional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	0	0,0%	2	3,4%	0	0,0%	2	3,4%
Medio	5	8,6%	37	63,8%	6	10,3%	48	82,8%
Alto	0	0,0%	4	6,9%	4	6,9%	8	13,8%
Total	5	8,6%	43	74,1%	10	17,2%	58	100,0%

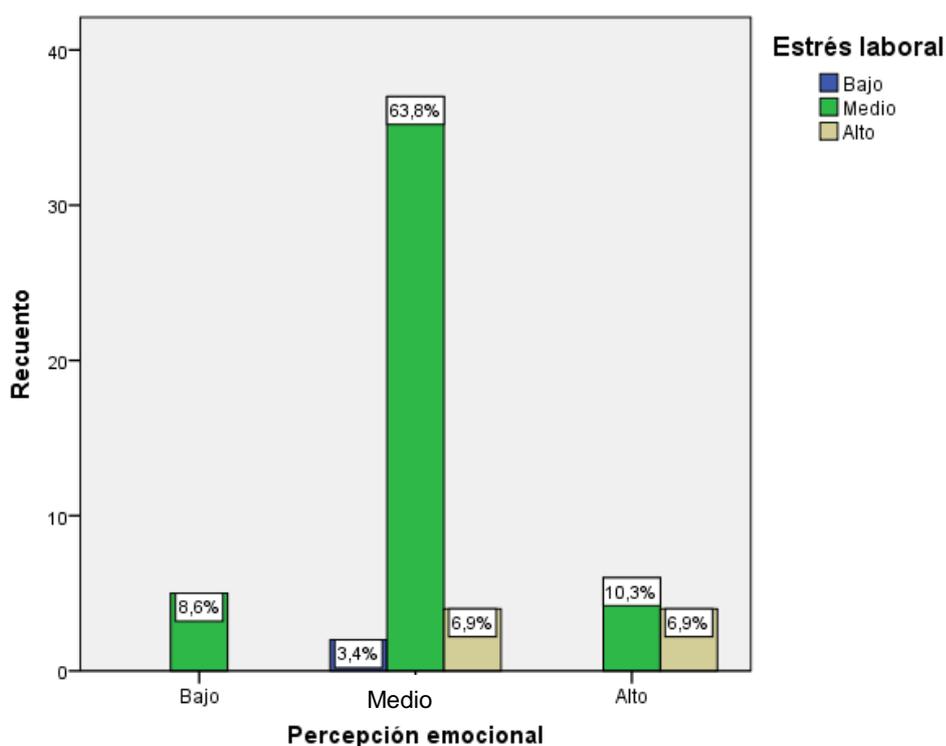


Figura 16. Estrés laboral y percepción emocional en docentes

Fuente: Base de datos SPSS Versión 23.

En la tabla y gráfico 16, se muestra que el 63.79% de los que presentaron estrés laboral medio tienen una percepción emocional de nivel medio en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”.

Tabla 17. Frecuencias y porcentajes de la relación entre el estrés laboral y la dimensión comprensión emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”.

Estrés laboral	Comprensión emocional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	0	0,0%	2	3,4%	0	0,0%	2	3,4%
Medio	3	5,2%	36	62,1%	9	15,5%	48	82,8%
Alto	0	0,0%	6	10,3%	2	3,4%	8	13,8%
Total	3	5,2%	44	75,9%	11	19,0%	58	100,0%

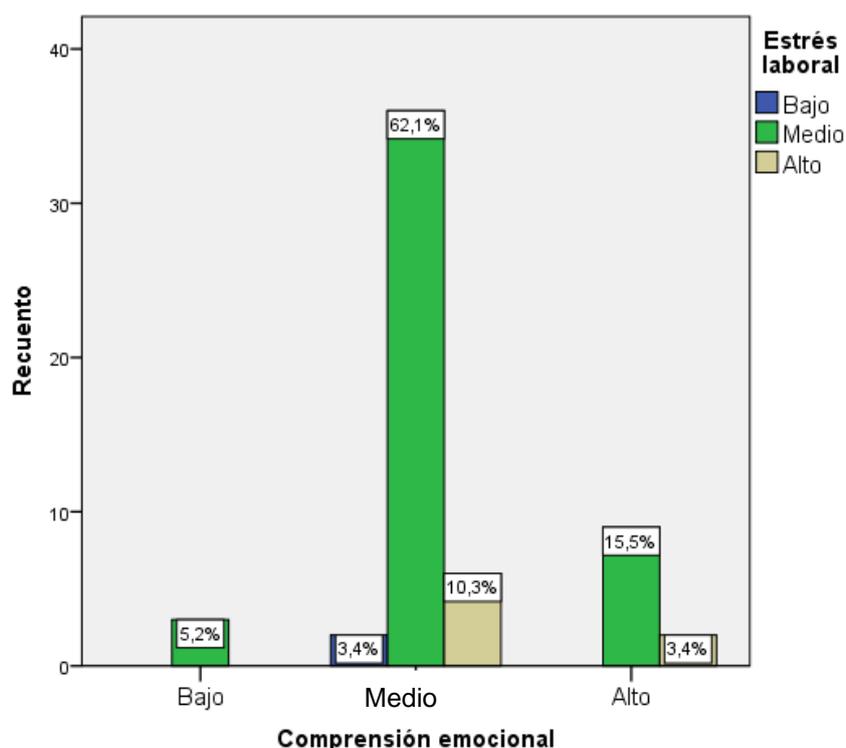


Figura 17. Estrés laboral y comprensión emocional en docentes

Fuente: Base de datos SPSS Versión 23.

En la tabla y gráfico 17, se muestra que el 62.1% de los que presentaron estrés laboral medio tienen una percepción emocional de nivel medio en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”

Tabla 18. Frecuencias y porcentajes de la relación entre el estrés laboral y la dimensión regulación emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”

Estrés laboral	Regulación emocional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	0	0,0%	2	3,4%	0	0,0%	2	3,4%
Medio	2	3,4%	39	67,2%	7	12,1%	48	82,8%
Alto	0	0,0%	7	12,1%	1	1,7%	8	13,8%
Total	2	3,4%	48	82,8%	8	13,8%	58	100,0%

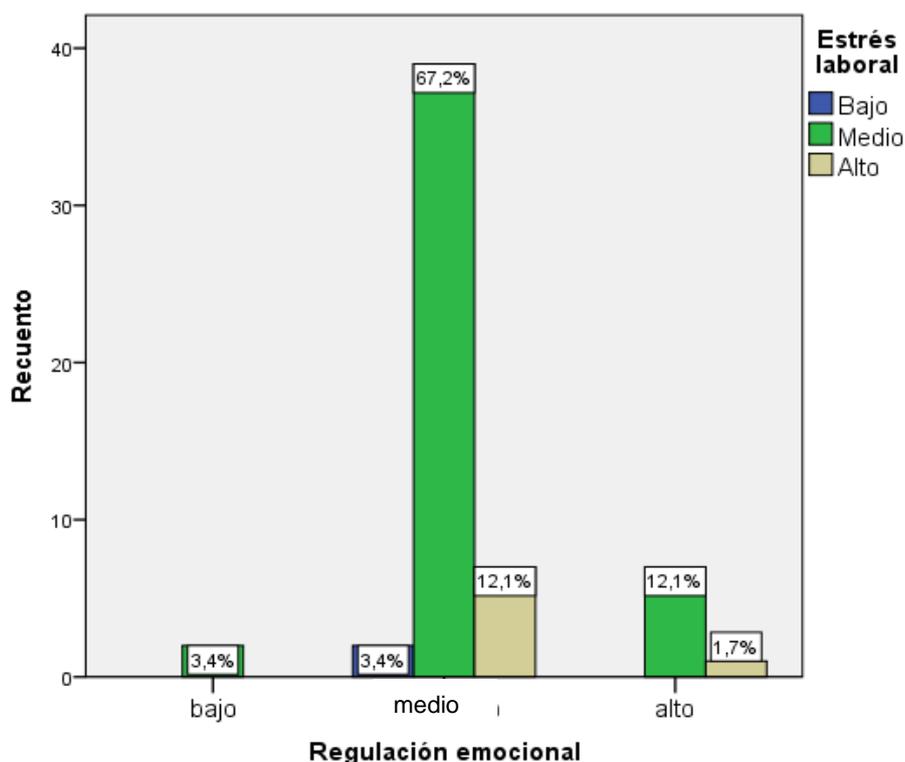


Figura 18. Estrés laboral y regulación emocional en docentes

Fuente: Base de datos SPSS Versión 23.

En la tabla y gráfico 20 se muestra que el 67.2% de los que presentaron estrés laboral medio tienen una regulación emocional de nivel medio en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis

En el presente capítulo se realizó el análisis de las pruebas de hipótesis general y específicas, para ello, se tuvo que realizar la prueba de normalidad, y seleccionar la prueba con el que se va a trabajar, con las pruebas de normalidad paramétricas de Spearson o con las no paramétrica de Spearman. Se tuvo en cuenta los supuestos de normalidad de Kolmogorov – Smirnov y Shapiro – Wilk, que el spss nos proporcionan e indican lo siguiente:

Si $n > 50$ se analiza la prueba de Kolmogorov – Smirnov

Si $n < 50$ se analiza la prueba de Shapiro –Wilk

Siendo, $n = 58$ la población del presente trabajo de investigación, se optó por la prueba de supuestos de Kolmogorov – Smirnov, para conocer si las puntuaciones son de distribución normal (paramétricos) de Spearson o las puntuaciones difieren de una distribución normal (no paramétricos) de Spearman.

Hipótesis

- Ho: Los datos provienen de una distribución normal.
- H1: Los datos no provienen de una distribución normal.

El nivel de significancia será de $\alpha = 5\%$ que equivale a 0,05 de margen de error al momento de rechazar la hipótesis nula.

Nivel de Significancia:

$\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba:

Chi- cuadrado

Toma de decisión

$p \geq \alpha \rightarrow$ no se rechaza la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Cálculo de valores

Tabla 19. Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,079	58	,200*	,991	58	,937
Agotamiento emocional	,071	58	,200*	,984	58	,660
Despersonalización	,100	58	,200*	,937	58	,005
Realización personal en el trabajo	,169	58	,800	,865	58	,000
Inteligencia emocional	,077	58	,200*	,978	58	,373
Percepción emocional	,099	58	,200*	,968	58	,134
Comprensión emocional	,138	58	,800	,959	58	,047
Regulación emocional	,174	58	,800	,929	58	,002

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión En la tabla 19, en el área de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnow, se observa que el p del estadístico es mayor para las dos variables y sus dimensiones ($> 0,05$), por lo tanto, se toma la decisión de no rechazar la hipótesis nula, tomando la decisión de que los datos tienen una distribución normal y se elige la prueba paramétrica de correlación de Pearson.

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”.

Ha: Existe relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”.

Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0,05$$

Estadístico de prueba:

R de Pearson

Toma de decisión

$p \geq \alpha \rightarrow$ no se rechaza la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Cálculo de valores

Tabla 20. Prueba de correlación de Pearson entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”

		Correlaciones	
		Estrés laboral	Inteligencia emocional
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,357**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	58	58
Estrés laboral	Correlación de Pearson	,357**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	58	58

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

Decisión: En la tabla 20 se observa según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación $r_s = 0,357$ entre las variables estrés laboral y la inteligencia

emocional, lo que indica un grado de correlación baja entre las variables. Como el valor de significancia observada es $p = 0,006$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”

Hipótesis específicas 1

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y la percepción emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta” .

Ha: Existe relación entre el estrés laboral y la percepción emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”

Nivel de Significancia:

$\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba:

R de Pearson

Toma de decisión

$p \geq \alpha \rightarrow$ no se rechaza la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Cálculo de valores

Tabla 21. Prueba de correlación de Pearson entre el estrés laboral y la percepción emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 "Gran Amauta.

Correlaciones

		Estrés laboral	Percepción emocional
Estrés laboral	Correlación de Pearson	1	,480**
	Sig. (bilateral)		,0001
	N	58	58
Percepción emocional	Correlación de Pearson	,480**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

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

Decisión: En la tabla 21 se observa según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación $r_s = 0,480$ entre las variables estrés laboral y percepción emocional, lo que indica un grado de correlación moderada entre las variables. Como el valor de significancia observada es $p = 0,0001$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre el estrés laboral y la percepción emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 "Gran Amauta".

Hipótesis específicas 2

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y la comprensión emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”

Ha: Existe relación entre el estrés laboral y la comprensión emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”.

Nivel de Significancia:

$\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba:

R de Pearson

Toma de decisión

$p \geq \alpha \rightarrow$ no se rechaza la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Cálculo de valores

Tabla 22. Prueba de correlación de Pearson entre el estrés laboral y la comprensión emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”

		Correlaciones	
		Estrés laboral	Comprensi ón emocional
Estrés laboral	Correlación de Pearson	1	,233
	Sig. (bilateral)		,078
	N	58	58
Comprensión emocional	Correlación de Pearson	,233	1
	Sig. (bilateral)	,078	
	N	58	58

Decisión: En la tabla 22, se observa según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación $r_s = 0,233$ entre las variables estrés laboral y percepción emocional, lo que indica un grado de correlación baja entre las variables. Como el valor de significancia observada es $p = 0,078$ es mayor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, permite tomar la decisión de no rechazar la hipótesis nula. Es decir, no existe relación entre el estrés laboral y la comprensión emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta” .

Hipótesis específicas 3

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y la regulación emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta” .

Ha: Existe relación entre el estrés laboral y la regulación emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”.

Nivel de Significancia:

$\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba:

R de Pearson

Toma de decisión

$p \geq \alpha \rightarrow$ no se rechaza la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Cálculo de valores

Tabla 23. Prueba de correlación de Pearson entre el estrés laboral y la regulación emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 Gran Amauta”.

		Correlaciones	
		Estrés laboral	Regulación emocional
Estrés laboral	Correlación de Pearson	1	,064
	Sig. (bilateral)		,635
	N	58	58
Regulación emocional	Correlación de Pearson	,064	1
	Sig. (bilateral)	,635	
	N	58	58

Decisión: En la tabla 23, se observa según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación $r_s = 0,064$ entre las variables estrés laboral y regulación emocional, lo que indica un grado de correlación muy baja entre las variables. Como el valor de significancia observada es $p = 0,635$ es mayor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, permite tomar la decisión de no rechazar la hipótesis nula. Es decir, no existe relación entre el estrés laboral y la regulación emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”

6.2. Comparación de los resultados con antecedentes

El desempeño de los docentes está marcado por un gran número de competencias y habilidades que deben adquirir a lo largo de su carrera profesional. Además, los docentes se adaptan a los continuos cambios que sufre la sociedad actual, con el fin de garantizar el pleno desarrollo del alumnado. Asimismo, el contacto continuo con los alumnos, padres o tutores legales o las relaciones

con los compañeros, genera una acumulación de estrés y tensión que muchas veces desemboca en el Síndrome de Burnout por ende en un estrés laboral

Según los autores Hossein-Heidari et al. (2015), los docentes deben transmitir su ética de manera automática para que los educandos los tomen como modelos. De esta manera, la profesión docente debe tener en cuenta tanto los conocimientos pedagógicos para la práctica, como la conciencia de su obligación legal para con los estudiantes en las comunidades educativas, lo que incide en el papel del docente y su pedagogía, es decir, la capacidad de los educandos para aprender de manera efectiva.

En esta línea, en el presente estudio se destaca que las emociones están inmersas en todos los aspectos que constituyen el proceso de enseñanza-aprendizaje; por lo tanto, la comprensión de las emociones dentro de los contextos educativos es fundamental, siendo este un componente esencial en la formación docente.

Es de esta forma que en el presente estudio se encontró que el 82.8% de los docentes tienen un estrés laboral de nivel medio, mientras que, en las dimensiones como el cansancio emocional, el 44.8% fue de nivel alto, en la despersonalización el 50% presentó un nivel bajo y en la realización personal, el 74.1% de los docentes tienen un nivel bajo. Dichos resultados se comparan con el estudio de Benítez Salinas, D., Vázquez Olascoaga, L., Navarrete Cruz, A (2020) quién reporta que en el síndrome de Burnout su población en su dimensión cansancio emocional presentaron niveles bajos, así como la dimensión de realización personal.

Con respecto a la inteligencia emocional, se evidencia que el 81% de los docentes presentó un nivel medio, resaltando que en la percepción emocional, comprensión emocional y regulación emocional obtuvieron todo un nivel adecuado en diferentes porcentajes.

Respecto al análisis de la relación entre las variables estrés laboral e inteligencia emocional se encontró relación significativa. Ello se contradice con lo realizado por Benítez Salinas, D., Vázquez Olascoaga, L., Navarrete Cruz, A (2020) y Iglesias Picoy, L. y Novoa, Soriano (2017) quienes encontraron una correlación nula entre ambas variables. Sin embargo, en estudios como el de Unamuno Romero, L. (2020) y Caparachín Torrejón, A. (2019), se afirma que la Inteligencia emocional se encuentra íntimamente ligada al síndrome burnout en los docentes.

En relación entre el estrés laboral y las dimensiones de inteligencia emocional, solo se encontró relación significativa con la percepción emocional. Donde el 67.2% de los docentes sufren de un nivel medio de estrés laboral y manifiestan una percepción emocional de nivel adecuado.

Una vez analizada la situación actual, queda claro que existe un alto riesgo de desarrollar síndrome de Burnout dentro de la profesión docente. Esto pone de manifiesto la importancia de seguir investigando aquellos aspectos que puedan estar relacionados con su aparición o reducción, así como descubrir aquellos medios que puedan ayudar a los docentes a reducir estos niveles de estrés.

Mientras que los componentes de la Inteligencia emocional incluyen el bienestar general, la sociabilidad y el autocontrol, todos los cuales se puede esperar razonablemente que ayuden a los maestros a adoptar una perspectiva positiva sobre los eventos escolares críticos (Miao et al., 2016).

En otras palabras, la inteligencia emocional de los docentes les brinda suficientes recursos en términos de manejo del estrés, empatía y conciencia social que pueden asegurarles la adaptabilidad a los desafíos del lugar de trabajo (Petrides et al., 2016).). Más específicamente, la IE de los docentes hace que los docentes sean menos vulnerables al agotamiento al brindarles formas más

sensibles y efectivas de utilizar la información emocional proveniente de su contexto laboral (Brackett et al., 2010), así como de su vida personal.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Existe relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”.
- Existe relación entre el estrés laboral y la percepción emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”
- No existe relación entre el estrés laboral y la comprensión emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”
- No existe relación entre el estrés laboral y la regulación emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”.

Recomendaciones

- Se recomienda, considerar las estrategias individuales como variables clave para reducir el burnout y potenciar los recursos personales en los docentes de la Institución Educativa.
- Se requieren estudios longitudinales para establecer si el apoyo interno y externo disponible para los maestros resulta y / o impacta en su inteligencia emocional.
- La investigación futura debe incluir un análisis de factores contextuales como el liderazgo del director de la escuela y el clima escolar para comprender mejor cómo la evaluación del apoyo interno por parte de los profesores puede depender de la calidad de los recursos del lugar de trabajo.
- En investigaciones futuras, tanto la calidad como la cantidad de las relaciones de los profesores con otros profesores deberían evaluarse con mayor profundidad y utilizando una variedad de medidas, en lugar de depender exclusivamente de instrumentos de auto informe como en el presente estudio. Más específicamente, el uso de un método cualitativo para recopilar datos (por ejemplo, entrevistas y observaciones) puede arrojar luz sobre la calidad de cada apoyo social (es decir, si ofrece apoyo emocional, instrumental o informativo).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez-Risco, A (2020) Justificación de la Investigación - Repositorio Institucional. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20-%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Aranda, M. y Huaranca, J (2019). El síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del mercado de Huancavelica. Tesis Lic. Educación inicial. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3103/Tesis-2019-educaci%C3%93N%20inicial-aranda%20Olivares%20Y%-20Huaranca%20Aguirre.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arias, W. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública* , 525-535
Occupational stress of workers analyzed from an approach to vital events <https://www.scielo.org/pdf/rcsp/2012.v38n4/525-535/es>
- Aris, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. <https://www.redalyc.org/pdf/2931/293121945012.pdf>
- Benítez, D., Vázquez, L., Navarrete, A. (2020) . “Relación entre inteligencia emocional y Síndrome de burnout caso de estudio: Escuela Primaria Leona Vicario de Tejupilco, Estado de México. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional RILCO*, n 7 (2020)”. <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/inteligencia-emocional.html>
- Baldoce, E. (2018) Síndrome de Burnout en los trabajadores del área de Call Center de una Empresa Privada de Lima Metropolitana . http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2200/TRAB.SUF.PROF._Esteysi%20Diley%20Baldoce%20Cerd%C3%A1n.pdf?sequence=2

- Barrios,J., García,M.,Ruiz,I.&Arce,A. El estrés como respuesta. International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 1, núm. 1, 2006, pp. 37-48. Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores Badajoz, España. <https://www.redalyc.org ›pdf>.
- Berrocal,E., Farfan, H.(2021)"Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa – 2021 <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1132/1/TESIS%20-%20Emily%20Berrocal%20y%20Heidy%20Farfan%20.pdf>
- Cacpata, W., Acurio, G., & Paredes,W. (2020). Estudio de Los criterios del Estrés Laboral Utilizando Mapas Cognitivos. Revista investigación Operacional, 41(5), 689–698 <https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/41520-11.pdf>
- Cortés, J., (2021) Teacher stress in times of pandemic- SciELO México.http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci_arttext
- Cuchumbe, L. y Castilla,L. (2017) Síndrome de Burnout y la Inteligencia Emocional en los docentes de la fundación universitaria los libertadores. Bogotá D.C., Octubre de 2017. <https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1642/cuchumbemiguel2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caparachín, A. (2019). Inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa completa JEC “San Juan” Huasahuasi Tarma 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44020/Caparachin_TAD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dueñas, M (2002) Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa Educación XX1, núm. 5, 2002, pp. 77- 96 Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, España <https://www.redalyc.org/pdf/706/70600505.pdf>
- MINEDU (2020) Encuesta Nacional a Docentes (ENDO) - Ministerio de.

<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>

Espinoza, M., O. Sanhueza, N. Ramírez, and K. Sáez. 2015. "Validación de Constructo y Confiabilidad de La Escala de Inteligencia Emocional En Estudiantes de Enfermería1." *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. www.eerp.usp.br/rlae (November 22, 2021).

Esteve, J., (2003). *La tercera revolución educativa* - Dialnet
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articul>

Fernández, M. (2002). *Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana*.
<https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/842>

Fernandez, M. (2009) *Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional*. Tesis Doctoral
<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/902/2009FERN%C3%81NDEZ%20MART%C3%8DNEZ,%20MAR%C3%8DA%20ELENA.pdf?sequence>

Fernandez,P.y Extremera, N. (2005) *La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey* Pablo Fernández Berrocal Natalio Extremera Pacheco.
https://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/4980/ieimaciel03.pdf

García-Fernández,M. y Giménez-Mas,S. (2010) *Emotional Intelligence and its main models: proposal for an integrated mode*,pdf
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3736408>

García-Moran,M. , Gil-Lacruz,M. (2016) *El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud*
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>

Gavidia,L. (2018) *Síndrome de Burnout en trabajadores de minería y pesquería con largas jornadas laborales*.
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2625/GAVI%20DIA%20GAVIDIA%20LAURA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gil-Monte, P. & Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid, España: Editorial Síntesis
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=74999>
- Granados-Alós, I., Aparicio-Flores, M., Fernández-Sogorb, A., García-Fernández, J. "Inteligencia emocional su relación con el burnout en profesorado no universitario - Alicante"
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/108648/1/Granados-Alos_et_al_2020_Espacios.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México D.F.: McGraw-Hill
- Herrera, A. 1998. *Notas de Psicometría*. Bogotá - Colombia.
<https://pdfcoffee.com/herrera-a-1998-notas-de-psicometria-1-2-historia-de-psicometria-y-teoria-de-la-medida-5-pdf-free.html>
 (November 22, 2021).
- Idrogo, H. (2020) "Relación de la Inteligencia Emocional y el Estrés Laboral en los trabajadores de la I.E.P. Peruano Canadiense, Chiclayo 2018"
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2962/1/TL_IdrogoGuevaraHeliana.pdf
- Mejía, Ch et al. (2019) Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* 2019; 28: 204—211. Disponible en <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Ministerio de Educación (2020) ENDO http://escale.minedu.gob.pe/uee/-/document_library_display/GMv7/view/6981285/47702?_110_INSTANCE_GMv7_redirect=http%3A%2F%2Fescale.minedu.gob.pe%2Fuee%2F-%2Fdocument_library_display%2FGMv7%2Fview%2F6981285
- Martinez, A. (2010) Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión.
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

- Martínez, A., (2010) The Burnout Syndrome Overview and Development of the concept. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, núm. 112, septiembre, 2010, pp. 42-80 Universidad Complutense de Madrid Madrid, España <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Martinez,J. (2006) Trata el estrés con PNL.
<https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>
- Moreno, A. (1999) Burnout asistencial: identificación, prevención y mediación en <https://psicolatina.org/11/burnout.html>
- Mendes,L. et al. Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enferm. glob.* [online]. 2020, vol.19, n.57 [citado 2021-12-18], pp.209-242. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000100007&lng=es&nrm=iso>. Epub 16-Mar-2020. ISSN 1695-6141. <https://dx.doi.org/eglobal.19.1.383201>.
- Montestruque, L. 2018. "Burnout y Afrontamiento En Docentes de Una Escuela de Nivel Socioeconómico Medio-Bajo - Grupo de Investigación En Psicología y Salud: Entornos Saludables." Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://investigacion.pucp.edu.pe/grupos/psu/tesina/burnout-afrontamiento-docentes-una-escuela-nivel-socioeconomico-medio/> (November 22, 2021).
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach. Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 59-63. Recuperado de. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059>
- OMS (2008) Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo
http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OMS (2015) Organización Mundial de la Salud. title. Temas de salud 2015; Available from: http://www.who.int/topics/risk_factors/es

- Pena, M. y Extremera, N. (2012) Perceived Emotional Intelligence in Primary School Teachers and Its Relationship with Levels of Burnout and Engagement September 2012 Revista de Educación (Madrid) 359:604-627 DOI:10.4438/1988-592X-RE-2 011-359-109
- Picoy, L. y Novoa, M. (2017) Burnout e Inteligencia Emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Cajamarca en el año 2017. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13396/Iglesias%20Picoy%20Luz%20Maribel%20-%20Novoa%20Soriano%20Mar%20ada%20Erika.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y Ministerio de Educación (2021). Salud mental en docentes durante la pandemia: Reflexiones en torno al género. Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP. Informe de Evidencia sobre Educación y Salud Mental, N°3 <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7699/Salud%20mental%20en%20docentes%20durante%20la%20pandemia%20reflexiones%20en%20torno%20al%20g%C3%A9nero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, F. & García, G. (2020). Impacto psicológico del COVID-19 en la docencia de la Educación Básica Regular. Alpha Centauri, 1(2), 30-41. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i2.10>
- Reyes, V. (2020) "Inteligencia Emocional y el Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Emblemática Juan Alvarado N° 81028 de la provincia de Otuzco, 2020" https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48041/Reyes_CVM-SD.pdf?sequence=1
- Rodríguez, R. & Rivas, S. (2011). Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid. España <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

- Ruiz, E. (2017) La inteligencia emocional: un breve análisis de su relación e influencia en el trabajo. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n10/e5.html>
- Saborío, L., Hidalgo, L. (2015) Síndrome de Burnout https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Salanova, M., Llorens, S., y García-Renedo, M., 2003 pdf Porque se están quemando los docentes http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2003_Salanova-Llorens-Garc%C3%ADa-Renedo.pdf
- Sánchez, C. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria Cerealera. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Licenciada en psicología. Universidad Abierta Interamericana. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas. Buenos Aires. 2011, p. 32. [Consultado 03 Marzo 2020]. Archivo en PDF. Disponible en: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Sommerfeldt, T. (2020). Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia covid-19. (Tesis inédita). Universidad Autónoma de Encarnación. Recuperado de <https://www.unae.edu.py/ojs/index.php/saetauniversitaria/article/view/239/235>
- Ugarriza, N. (2001) Redalyc. La evaluación de la inteligencia emocional a través del invent <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>
- Unamuno, L. (2020) "Análisis de la relación entre el Síndrome Burnout y la Inteligencia Emocional en el colectivo docente". <http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/10067/UNAMUNO%20ROMERO%2C%20LUCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valera, S. (2021) El modelo de Lazarus y colaboradores. Psicología ambiental. Universidad de Barcelona. http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-2

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: ESTRÉS LABORAL ASOCIADO A LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°3037 “GRAN AMAUTA” LIMA - 2021				
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable dependiente	TIPO DE INVESTIGACIÓN Tipo: Básico, Cuantitativo Nivel: Correlacional Descriptivo
¿Existe relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en docentes de la I.E. N°3037 “Gran Amauta”?	Determinar la relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en docentes de la I.E. 3037 “Gran Amauta”.	Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en docentes de la I.E. N°3037 “Gran Amauta”. Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en docentes de la I.E. N°3037 “Gran Amauta”.	Estrés laboral	DISEÑO DE ESTUDIO: No experimental
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específico	Variable independiente	
Pe1: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la percepción emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”?	OE1: Determinar la relación entre el estrés laboral y la percepción emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”?	Ho1: No existe relación entre el estrés laboral y la percepción emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”. Ha1: Existe relación entre el estrés laboral y la percepción emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”.		POBLACION /MUESTRA Población 92 docentes Muestra: 75 docentes. Muestreo: no probabilístico
Pe2: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la comprensión emocional en	Determinar la relación entre el estrés laboral y la comprensión emocional	Ho2: No existe relación entre el estrés laboral y la comprensión emocional en		por conveniencia

docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”?	en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”.	docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”. Ha2: Existe relación entre el estrés laboral y la comprensión emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”.		Técnica e Instrumento Técnica: Cuestionario
Pe3: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la regulación emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”?	Determinar la relación entre el estrés laboral y la regulación emocional en docentes de la Institución Educativa N°3037 “Gran Amauta”.	Ho3: No existe relación entre el estrés laboral y la regulación emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”. Ha3: Existe relación entre el estrés laboral y la regulación emocional en docentes de la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta”.		Instrumentos -Inventario de estrés docente Maslach MBI -Cuestionario de Inteligencia emocional TMMS-24

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

TIPO DE VARIABLE	VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	NATURALEZA	ESCALA DE MEDICION	DIMENSION	INDICADOR
DEPENDIENTE	Estrés Laboral	El puntaje total otorgado en el cuestionario MBI en su versión española para docentes y en una muestra peruana y validada por Valdivia (2021) para este estudio. Presentó los baremos, en los cuales las puntuaciones de la prueba fueron divididas en tres dimensiones igual a la prueba original, siendo un puntaje de 0 a 51 un nivel bajo de estrés laboral; de 52 a 69 nivel medio y de 70 a 132 un nivel alto de estrés laboral.	Cuantitativa.	Ordinal	<p>*Agotamiento Emocional. 1,2,3,6,8,13,14,16,20</p> <p>*Despersonalización 5,10,11,15,23</p> <p>*Realización personal en el trabajo. 4,7,9,12,17,18,19,22</p>	<p>Alto 70 a 132 puntos</p> <p>Medio 52-69 puntos</p> <p>Bajo 0 a 51 puntos</p>

<p style="text-align: center;">INDEPENDIENTE</p>	<p style="text-align: center;">Inteligencia Emocional</p>	<p>Los puntajes obtenidos en el Inventario de Inteligencia Emocional de TMMS-24 en su versión original y validada al contexto peruano por Valdivia (2021). Presentó los baremos fueron categorizados para su interpretación como sigue: de 24 a 65 nivel bajo, de 66 a 98 nivel medio o adecuado 95 a 120 nivel alto.</p>	<p style="text-align: center;">Cuantitativa</p>	<p style="text-align: center;">Ordinal</p>	<p style="text-align: center;">-Percepción Emocional 1 al 8</p> <p style="text-align: center;">-Comprensión Emocional 9 al 16</p> <p style="text-align: center;">- Regulación Emocional 17 al 24</p>	<p style="text-align: center;">Alto 99 a 120 puntos</p> <p style="text-align: center;">Medio 66 a 98 puntos</p> <p style="text-align: center;">Bajo 65 a 24 puntos</p>
---	--	---	---	--	--	--

Anexo 3: Instrumentos de medición

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL PARA DOCENTES - MBI

(Inventario de Burnout de Maslach Inventory)

Adaptación de (Fernández 2002)

Instrucciones: Estimado docente a continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

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

1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. 0 1 2 3 4 5 6
2. Al final de la jornada me siento agotado 0 1 2 3 4 5 6
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo 0 1 2 3 4 5 6
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos 0 1 2 3 4 5 6
5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia 0 1 2 3 4 5 6
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí. 0 1 2 3 4 5 6
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos 0 1 2 3 4 5 6
8. Me siento agotado por el trabajo 0 1 2 3 4 5 6
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros 0 1 2 3 4 5 6
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo 0 1 2 3 4 5 6
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente 0 1 2 3 4 5 6
12. Me encuentro con mucha vitalidad 0 1 2 3 4 5 6
13. Me siento frustrado por mi trabajo 0 1 2 3 4 5 6
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro 0 1 2 3 4 5 6
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio 0 1 2 3 4 5 6
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce

- bastante estrés 0 1 2 3 4 5 6
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos 0 1 2 3 4 5 6
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos 0 1 2 3 4 5 6
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo 0 1 2 3 4 5 6
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades 0 1 2 3 4 5 6
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo 0 1 2 3 4 5 6
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas 0 1 2 3 4 5 6

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL TMMS –24

(Trait – Meta – Mood Scale-24: Salovey y Mayer)

Instrucciones:

Estimado docente a continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta

1	2	3	4	5
Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo

- | | |
|---|-----------|
| 1 Presto mucha atención a los sentimientos | 1 2 3 4 5 |
| 2 Normalmente me preocupo mucho por lo que siento | 1 2 3 4 5 |
| 3 Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones | 1 2 3 4 5 |
| 4 Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo. | 1 2 3 4 5 |
| 5 Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos | 1 2 3 4 5 |
| 6 Pienso en mi estado de ánimo constantemente | 1 2 3 4 5 |
| 7 A menudo pienso en mis sentimientos | 1 2 3 4 5 |
| 8 Presto mucha atención a cómo me siento | 1 2 3 4 5 |
| 9 Tengo claros mis sentimientos | 1 2 3 4 5 |
| 10 Frecuentemente puedo definir mis sentimientos | 1 2 3 4 5 |
| 11 Casi siempre sé cómo me siento | 1 2 3 4 5 |
| 12 Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas | 1 2 3 4 5 |
| 13 A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones | 1 2 3 4 5 |
| 14 Siempre puedo decir cómo me siento | 1 2 3 4 5 |
| 15 A veces puedo decir cuáles son mis emociones | 1 2 3 4 5 |
| 16 Puedo llegar a comprender mis sentimientos | 1 2 3 4 5 |
| 17 Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista | 1 2 3 4 5 |
| 18 Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables | 1 2 3 4 5 |
| 19 Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida | 1 2 3 4 5 |

vida

- | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 20 | Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Me preocupo por tener un buen estado de ánimo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Tengo mucha energía cuando me siento feliz | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ficha de validación de instrumentos de medición

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Estrés laboral asociado a la Inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa N ° 3037 "Gran Amauta", Lima - 2021

Nombre del Experto: Lic. Máximo Lui Lam

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

--



Nombre: Máximo Lui Lam
No. DNI: 09622671
Colegiatura N ° 6810

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: “Estrés Laboral asociado a la Inteligencia Emocional en docentes de la Institución Educativa N ° 30037 “Gran Amauta”, Lima - 2021

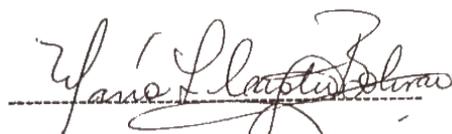
Nombre del Experto: Psi. Maria Luisa Castro Bolívar

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

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

IV. OBSERVACIONES GENERALES

--



Psic. María L. Castro Bolívar

N° D.N.I. 06633727

Colegiatura N° 0897

Confiabilidad

Consistencia por el Alfa de Cronbach del inventario de estrés laboral para docentes-MBI (Inventario de Burnout de Maslach Inventory)

Adaptación española de Fernández (2002)

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
<input type="checkbox"/>	,79	22

Estadísticas de fiabilidad por dimensiones

Agotamiento emocional

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,845	9

Despersonalización

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,640	5

Realización personal en el trabajo

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,861	8



Consistencia por el Alfa de Cronbach de la escala de inteligencia emocional para docentes (*Trait – Meta – Mood Scale-24 (TMMS –24- Salovey y Mayer)*)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	24

Estadísticas de fiabilidad por dimensiones

Percepción emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	8

Comprensión emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	7

Regulación emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	8

Anexo 4 Carta de presentación



Yo Iván Ronald MEZA ZAVALA

Director IE 3037 GRAN AMAUTA

Hace Constar.

Que brindo Autorización a la bachiller VALDIVIA TEJEDA , Ana Maria Dolly , identificada con el DNI N° 09158617 , alumna de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica , para la aplicación a los docentes de primaria y secundaria de los dos instrumentos de la tesis profesional titulada "ESTRÉS LABORAL ASOCIADA A LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE LA I.E. N° 3037 GRAN AMAUTA . LIMA , 2021 .

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

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

San Martín de Porres , 09 Noviembre de 2021

Firma y sello



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Chincha Alta, 17 de noviembre del 2021

OFICIO N°472-2021-UAI-FCS

INSTITUCION EDUCATIVA N° 3037 GRAN AMAUTA
IVAN RONALD MEZA ZAVALA
DIRECTOR
AV. PERU 3500, LIMA, SAN MARTIN DE PORRES

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.




Mg. Gloria A. Aguije Cárdenas
DECANO (a)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

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

Hace Constar:

Que, VALDIVIA TEJEDA ANA MARIA DOLLY, identificado con DNI 09158617 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"ESTRES LABORAL ASOCIADO A LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE LA I.E 3037 GRAN AMAUTA"**

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

Chincha Alta, 17 de noviembre del 2021




Mg. Georgina A. Aguayo Córdova
DECANO (a)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Aiva Maízua 489 - 490 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 260176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe



I.E. N° 3037
GRAN AMAUTA



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA

El que suscribe MEZA ZAVALA, Iván Ronald identificado con DNI N.º 08171215, Docente de la Institución Educativa N°3037 "GRAN AMAUTA" ubicada en el Distrito de San Martín de Porres;

HACE CONSTAR:

Que la señora Bachiller Psicología Humana de la Universidad Autónoma de los Valdivia Tejeda, Ana María Dolly con DNI 09158617, ha concluido con la aplicación de los instrumentos para la recolección de información correspondientes a la Investigación titulada Estrés Laboral asociada a la Inteligencia Emocional en los docentes de la IE N°3037 Gran Amauta a fin de obtener el título de licenciada en Psicología Humana

Se expide la siguiente constancia a solicitud de la interesada, para efectos de trámite administrativo y académico de la Universidad Autónoma de los Valdivia Tejeda.

San Martín de Porres, 31 de enero 2022



Anexo 5: Base de datos

*base spss dolly.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Edad 54 Visible: 65 de 65 variables

	Edad	Género	Nivel_educación	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10
1	54	Femenino	Primaria	5	5	5	6	0	5	6	5	6	0
2	45	Femenino	Primaria	6	6	6	6	0	5	6	6	6	0
3	58	Femenino	Primaria	5	5	5	6	0	5	6	5	6	0
4	62	Femenino	Primaria	5	5	3	6	2	0	3	3	2	0
5	49	Femenino	Primaria	5	5	5	5	0	4	6	5	6	0
6	54	Femenino	Primaria	5	6	5	5	5	4	6	6	6	4
7	59	Masculino	Primaria	3	4	5	5	0	3	3	3	6	0
8	62	Femenino	Primaria	5	5	2	6	0	1	5	5	6	0
9	54	Femenino	Primaria	3	3	4	5	0	3	6	4	6	0
10	64	Femenino	Primaria	5	6	5	6	0	5	6	5	6	0
11	34	Femenino	Primaria	4	4	2	6	0	2	6	2	5	2
12	49	Femenino	Primaria	3	1	1	6	0	0	3	1	5	0
13	58	Masculino	Primaria	3	3	3	5	1	2	6	3	5	3
14	56	Femenino	Primaria	3	3	3	6	0	3	6	3	5	0
15	56	Femenino	Primaria	6	5	5	6	0	5	6	6	0	5
16	60	Femenino	Primaria	4	4	4	6	0	4	6	3	5	0
17	54	Masculino	Primaria	3	2	1	6	0	1	6	1	6	0
18	47	Femenino	Primaria	5	4	5	6	1	5	5	5	6	0
19	42	Masculino	Primaria	2	4	2	6	0	0	5	2	5	0

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 6: Consentimiento informado

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación “Estrés Laboral asociado a la Inteligencia Emocional de los Docentes de la I.E N° 3037 Gran Amauta, Lima, 2021 “

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es conducida por la Bachiller en Psicología: ANA MARIA DOLLY VALDIVIA TEJEDA, de la Universidad AUTONOMA DE ICA (UAI) Facultad de Ciencias de la Salud, Carrera de Psicología, la meta de este estudio es determinar la relación de estrés laboral y la inteligencia y la influencia de la inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativas N°3037 Gran Amauta en la ciudad de Lima.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en dos cuestionarios de **ESTRÉS LABORAL** para docentes (**MBI**) con 22 reactivos y **INTELIGENCIA EMOCIONAL TMMS-24** que consta de 24 reactivos. La aplicación tomará 20 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y ANONIMA. La información que se recoja será **CONFIDENCIAL** y no se usará para ningún otro propósito, fuera de los de esta investigación. De tener alguna duda sobre la presente investigación puede preguntar en cualquier momento, igualmente puede retirarse sin que eso lo perjudique. Si alguna de las preguntas le parece incómodas tiene derecho a comunicar al investigador y no responder la pregunta, quedando excluido del estudio. Esta investigación no generará riesgos para su salud física, emocional, ni mental **Desde ya le agradecemos su participación:**

Yoacepto participar voluntariamente en esta investigación, declaro haber sido informado (a) del objeto de la investigación. Reconozco que la información que Yo proporcione en el curso de esta investigación será estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree ningún perjuicio para mi persona.

Entiendo que mi firma en este documento significa que he decidido participar después de haber leído y discutido la información presentada en esta hoja de consentimiento informado.

Lima, 29 de octubre del 2021

Investigadora

Docente participante

Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluye referencias bibliográficas

ESTRÉS LABORAL ASOCIADO A LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°3037 "GRAN AMAUTA" LIMA - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.autonomaedica.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%

7	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	revistas.uide.edu.ec Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

