



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°22238
“SAN MARTÍN”, CHINCHA – 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR
ANGELA FLOR DE AZALEA CANCHO VELIT

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGIA

DOCENTE ASESOR
MG. CESAR JOEL HUAMANI SALAZAR
CODIGO ORCID N°0000-0002-5703-2017

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 04 de setiembre del 2023

Dra. Susana M. Atúncar Deza

Decana

Facultad de Ciencias de la Salud

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que las Bachilleres **Cancho Velit Angela Flor de Azalea**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa Académico de **Psicología**, ha cumplido con elaborar su:

PLAN DE TESIS

TESIS

TITULADO: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°22238 "SAN MARTÍN", CHINCHA – 2021.

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la Investigación. Estoy remitiendo, conjuntamente con la presente los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

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

Cordialmente,

Mg. CESAR JOEL HUAMANI SALAZAR
CODIGO ORCID: 0000-0002-5703-2017

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Angela flor de azalea Cancho Velit, identificado(a) con DNI N° 71820528, en mi condición de estudiante del programa de estudios de psicología Humana, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la institución educativa n°22238 "san martin", chincha – 2021.

*, declaro bajo juramento que:

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

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

Chincha Alta, 04 de Setiembre del 2023.


Cancho Velit Angela flor de Azalea
DNI N° 71820528



Las firmas y huellas dactilares corresponden al/los responsables de la investigación

Asesor

Mg.

Miembros del jurado

-Dr.

-Dr.

-Dr.

DEDICATORIA

A mis hijos, Víctor y Facundo por ser los que me han inspirado desde que llegaron a mi vida, y me han enseñado a progresar y vencer los obstáculos de la vida.

Angela.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Autónoma de Ica por abrirme sus puertas y poder darme la oportunidad para realizar mi proyecto de tesis.

Al Rector de la Universidad Autónoma de Ica, por ser el impulso de la educación de grado superior en la Región Ica.

Al Decano de la Facultad, por su constante apoyo y predisposición para atender nuestras demandas.

A la Asesora Mg. Kelly Fara Vargas Prado, por su orientación y constante presión para exigirnos y por dedicar su tiempo y vasto conocimiento que nos permite aplicar en la presente investigación.

A la directora de la Institución Educativa N°22238 “San Martín” de la ciudad de Chíncha y al plantel por permitir que esta investigación sea posible.

La autora.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes en la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

Presentando una metodología de tipo básica de corte transversal, siendo un diseño no experimental, descriptivo correlacional. La población muestral estuvo conformada por 23 docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021; como técnica se utilizó la encuesta y los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron un cuestionario para evaluar la inteligencia emocional y el cuestionario para evaluar el estrés laboral. Los resultados evidenciaron que el 82,61% de la muestra, presenta un nivel regular de inteligencia emocional y el 17,39% un nivel alto; en cuanto al estrés laboral el 4,3% de la muestra tiene un nivel bajo, el 87,0% nivel regular y el 8,7% presenta un nivel alto.

Finalmente se logra concluir que no existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021. Habiéndose obtenido un p valor mayor a 0,05, de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Palabras claves: Inteligencia emocional, estrés laboral, calidad de vida, intrapersonal, adaptación.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between emotional intelligence and work stress in teachers at Educational Institution No. 22238 "San Martín", Chíncha - 2021.

Presenting a basic cross-sectional methodology, being a non-experimental, descriptive correlational design. The sample population consisted of 23 teachers from Educational Institution No. 22238 "San Martín", Chíncha - 2021; The survey was used as a technique and the instruments used for data collection were a questionnaire to assess emotional intelligence and a questionnaire to assess work stress. The results showed that 82.61% of the sample has a regular level of emotional intelligence and 17.39% a high level; Regarding work stress, 4.3% of the sample has a low level, 87.0% has a regular level and 8.7% has a high level.

Finally, it is possible to conclude that there is no significant relationship between emotional intelligence and work stress in teachers of the Educational Institution No. 22238 "San Martín", Chíncha - 2021. Having obtained a p value greater than 0.05, so that accept the null hypothesis and reject the alternate.

Keywords: Emotional intelligence, work stress, quality of life, intrapersonal, adaptation.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|------|
| Carátula | i |
| Constancia de aprobación de investigación | ii |
| Declaratoria de autenticidad de la investigación | iii |
| Dedicatoria | v |
| Agradecimiento | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| Índice general/índice de tablas y figuras | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 15 |
| II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 18 |
| 2.1. Descripción del problema | 18 |
| 2.2. Pregunta de investigación general | 20 |
| 2.3. Preguntas de investigación específicas | 20 |
| 2.4. Justificación e importancia | 21 |
| 2.5. Objetivo General | 23 |
| 2.6. Objetivos específicos | 23 |
| 2.7. Alcances y limitaciones | 24 |
| III. MARCO TEÓRICO | 26 |
| 3.1. Antecedentes | 26 |
| 3.2. Bases teóricas | 37 |
| 3.3. Marco Conceptual | 53 |
| IV. METODOLOGICO | 56 |
| 4.1. Tipo y Nivel de investigación | 56 |
| 4.2. Diseño de Investigación | 56 |

| | |
|--|-----|
| 4.3. Población - Muestra | 57 |
| 4.4. Hipótesis general y específicas | 59 |
| 4.5. Identificación de las variables | 60 |
| 4.6. Operacionalización de variables | 61 |
| 4.7. Recolección de datos | 63 |
| V. RESULTADOS | 69 |
| 5.1 Presentación de Resultados | 69 |
| 5.2 Interpretación de los resultados | 80 |
| VI ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS | 82 |
| 6.1 Análisis descriptivo de los resultados | 82 |
| 6.2 Comparación resultados con marco teórico | 96 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 99 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 103 |
| ANEXOS | 109 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 110 |
| Anexo 2: Instrumento de recolección de datos | 114 |
| Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición | 122 |
| Anexo 4: Data de resultados | 130 |
| Anexo 5: Consentimiento informado | 134 |
| Anexo 6: Documentos administrativos | 135 |
| Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias | 138 |
| Anexo 8: Informe de turnitin al 28% de similitud | 141 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | Pág. |
|---------|---|------|
| Tabla 1 | Baremación de la variable inteligencia emocional y de sus dimensiones. | 51 |
| Tabla 2 | Baremación de la variable estrés laboral y de sus dimensiones. | 53 |
| Tabla 3 | Datos sociodemográficos de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021. | 55 |
| Tabla 4 | Inteligencia Emocional de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021. | 56 |
| Tabla 5 | Dimensión intrapersonal de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021. | 57 |
| Tabla 6 | Dimensión interpersonal de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021. | 58 |
| Tabla 7 | Dimensión adaptabilidad de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021. | 59 |
| Tabla 8 | Dimensión manejo del estrés de los docentes Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021. | 60 |

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 9 | Dimensión estado de ánimo de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021. | 61 |
| Tabla 10 | Estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021. | 62 |
| Tabla 11 | Dimensión cansancio emocional los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021. | 63 |
| Tabla 12 | Dimensión despersonalización los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021. | 64 |
| Tabla 13 | Dimensión realización personal los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021. | 65 |
| Tabla 14 | Tabla de estadísticos descriptivos Inteligencia emocional y de sus dimensiones. | 68 |
| Tabla 15 | Tabla de estadísticos descriptivos estrés laboral y de sus dimensiones. | 71 |
| Tabla 16 | Prueba de normalidad | 73 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1 | 56 |
| Inteligencia Emocional de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021. | |
| Figura 2 | 57 |
| Dimensión intrapersonal de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021. | |
| Figura 3 | 58 |
| Dimensión interpersonal de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021. | |
| Figura 4 | 59 |
| Dimensión adaptabilidad de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021. | |
| Figura 5 | 60 |
| Dimensión manejo del estrés de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021. | |
| Figura 6 | 61 |
| Dimensión estado de ánimo de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021. | |
| Figura 7 | 62 |
| Estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021. | |
| Figura 8 | 63 |
| Dimensión cansancio emocional los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021. | |

- Figura 9 Dimensión despersonalización los docentes de la 64
Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha
– 2021.
- Figura 10 Dimensión realización personal los docentes de la 65
Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha
– 2021.

I. INTRODUCCIÓN

La actual pandemia mundial ha afectado significativamente en los climas laborales actuales, siendo el sector público el más afectado, debido principalmente a las limitaciones con respecto al uso de la tecnología y la implementación de nuevas técnicas de trabajo remoto y constante supervisión.

Para De la Serna (2018), tener un bajo nivel de inteligencia emocional, resultaría que el individuo no fuera capaz de comprender y asumir que otras personas tienen su propia percepción y punto de vista, sentimientos y emociones, y por tanto evita que intente imponer sus criterios propios hacia los demás, es decir limitaría conductas y reacciones de empatía hacia otras personas.

Por otro lado, el estrés laboral constituye un fenómeno complejo de acuerdo a lo que señala Mesa (2019), es una respuesta ante situaciones que exigen una fuerte demanda, el enfoque psicosocial que se centra en las situaciones o elementos externos que exigen una fuerte demanda al individuo. Demandas como sobrecarga laboral, esfuerzo agregado de trabajo, etc.

La presente investigación tiene como objetivo general determinar cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”,

Chincha – 2021, y de esta manera proponer acciones de mejora y contrarrestar el problema.

La estructura de la investigación está conformada por seis capítulos, detallado a continuación:

En el primer capítulo, se introdujo el contenido mencionado previamente.

El segundo capítulo abordó la realidad del problema investigado, formulando el problema de investigación y estableciendo tanto los objetivos generales como los específicos. Además, se presentó la justificación e importancia del estudio.

En el tercer capítulo, se comenzó explorando los antecedentes a nivel internacional, nacional y local relacionados con las variables de estudio. Estos antecedentes se complementaron con los fundamentos teóricos y el marco conceptual.

El cuarto capítulo describió tanto el tipo como el nivel de investigación llevados a cabo. Del mismo modo, se delineó el diseño de investigación, se describió la población y muestra seleccionada, y se formularon tanto la hipótesis general como las específicas. Asimismo, se identificaron las variables y se detalló cómo fueron operacionalizadas.

En el quinto capítulo, se presentaron los resultados obtenidos junto con su interpretación correspondiente.

En el sexto capítulo, se efectuó un análisis en profundidad de los resultados obtenidos. Se llevó a cabo un análisis descriptivo y se compararon los resultados con el marco teórico establecido.

Además, se presentaron las conclusiones derivadas del estudio y las recomendaciones propuestas. Se incluyeron las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos pertinentes.

La autora.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Cada día que pasa se tiene mayor enfoque en el gran impacto que las emociones reflejan en las relaciones personales e interpersonales, que se muestran en las formas de desenvolvimiento de una persona.

En el entorno internacional, la importancia de la inteligencia emocional responde como requisito fundamental de las y los docentes en su práctica pedagógica, ya que su desempeño exige un alto nivel de sensibilidad a las emociones propias y de sus estudiantes, facilitando así una óptima calidad de las relaciones interpersonales que se dan al interior de la escuela. Palma y Salgado, (2021), señalan que la inteligencia emocional debe responder a entender y comprender las emociones de otras personas para manejar situaciones que se presenten día a día. Carbajal y Peñarrieta (2020) manifiestan que España ocupa el tercer lugar en Europa presentando mayores niveles de estrés laboral, con aproximadamente 60% de los trabajadores. A nivel mundial, en el 2020, el problema incrementó en China un 35%, en Irán 60% y 40% en los estados Unidos, siendo estos los países que presentaron mayores registros de fallecidos producto de la pandemia, siendo claro el aumento de casos de estrés laboral por motivo del confinamiento. Podemos señalar que a nivel mundial el estrés

laboral ha aumentado por efectos adversos de la pandemia por causas de desesperación y angustia principalmente.

En el contexto nacional, la inteligencia emocional según Carrión (2020), manifiesta que, en el trabajo, se observa que actualmente muchas empresas grandes, ponen énfasis en habilidades blandas que pueden tener sus colaboradores; de esta manera pueden contrarrestar los síntomas ya generados por el confinamiento. El Ministerio de Educación (MINEDU, 2020), para continuar con la labor educativa, ha implementado el trabajo remoto, para continuar con el servicio educativo a distancia en las instituciones educativas públicas, siendo este un factor fundamental ya que muchos docentes no estaban preparados aún para el cambio, esta demanda laboral y cambios radicales generó ansiedad y tensión, donde se puede percibir mayor rapidez en los latidos del corazón lo que es una clara señal que el estrés laboral está presente.

La Institución Educativa N°22238 “San Martín”, ha venido desarrollando la labor educativa de manera remota, estructurada de la siguiente manera: creando grupos de whatsapp, carpetas de trabajos virtuales, reuniones constantes vía Google meet, evaluaciones virtuales, entrega de reportes diarias, creación de evidencias, planificación semanal constante y también la entrega de víveres a los padres de familia con el programa Qaliwarma, cabe señalar que a simple vista se puede ver un grupo aturdido,

desmotivado y sin aspiraciones, producto del trabajo exhaustivo que se viene demandando, el desgaste emocional que tienen, porque no sólo deben lidiar con el problema de los estudiantes, también deben actuar como psicólogos de padres, escuchando a diario problemas frecuentes lo que repercute en la falta de motivación, acumulación de estrés laboral y poca empatía desarrollada.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N° 22238 “San Martín”, Chincha – 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021?

PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión manejo del estrés y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021?

PE5. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión estado de ánimo y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021?

2.4. Justificación e importancia

Justificación

La presente investigación se justificó, dando respuesta, a la situación compleja de la realidad del problema de investigación, considerando las variables inteligencia emocional y estrés laboral.

Justificación teórica: El trabajo presentó las bases teóricas referentes a las variables de estudio, por otro lado, se buscó información teórica de cada una de ellas, teniendo en cuenta que esta información resulte ser de fuentes confiables, lo que permitió mejorar el manejo de emociones y así contribuir a elevar el rendimiento del desempeño laboral.

Justificación práctica: La presente investigación ha tenido resultados que van a servir para medir el nivel de inteligencia emocional y de estrés laboral de los docentes; por otro lado, a partir

de las conclusiones, se brindaron recomendaciones, de manera que se pueda lograr dar solución a los problemas evidenciados.

Justificación metodológica: A través de la investigación se diseñó un plan metodológico, donde se ha tomado en cuenta hipótesis, tipo, nivel, métodos, población muestral, instrumentos y tabulación de datos, todos estos alcances permiten la obtención de resultados que va a permitir contrastar la hipótesis definida, sólo de esta manera se podrá fijar los objetivos considerados.

Justificación psicológica: El bajo nivel de inteligencia emocional y el estrés laboral no solo afecta a los docentes en su desempeño dentro de las aulas, sino también en la vida personal, asimismo, es importante identificar si cuentan con el apoyo de la institución con la finalidad de identificar y abordar esta problemática. Es por ello que los indicadores que arroje la investigación ayudan a la correcta intervención psicológica hacia los docentes.

Importancia

Es importante abordar temas como inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes, pues son ellos los que tienen en sus manos la formación de los futuros ciudadanos, es por ello que determinar las causas que afectan al desempeño laboral, la productividad, resultan necesarios especialmente en estos tiempos de pandemia; de manera que mediante esta investigación, se puede

desarrollar y evidenciar nuevos conocimientos por medio del trabajo de campo y la práctica haciendo uso del método científico.

2.5. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

2.6. Objetivos específicos

OE1. Establecer la relación que existe entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

OE2. Establecer la relación que existe entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

OE3. Establecer la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

OE4. Establecer la relación que existe entre la dimensión manejo del estrés y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

OE5. Establecer la relación que existe entre la dimensión estado de ánimo y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

Dentro de los alcances se consideró los siguientes:

a) Alcance social: Los participantes en la investigación fueron los profesores de la Institución Educativa N° 22238 "San Martín" en la localidad de Chincha.

b) Alcance geográfico: La investigación se realizó en la Institución Educativa N° 22238 "San Martín", situada en la dirección Sucre N°1170, Chincha Alta. Esta institución forma parte de la Provincia de Chincha, en la Región de Ica.

c) Alcance temporal: El estudio se ejecutó durante el año académico 2021.

d) Alcance metodológico: Se adoptó un enfoque metodológico de tipo básico, empleando un enfoque experimental y descriptivo correlacional. Esto permitió establecer una relación entre las variables en estudio.

2.7.2. Limitaciones

Dentro de las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la investigación, se tuvo las siguientes:

El factor tiempo debido a que se consideró unos meses determinados para la culminación de esta investigación.

La poca información actualizada relacionada con el tema.

La coyuntura actual del país limitó el trabajo de campo y la aplicación de los instrumentos, hecho que tuvo que ser resuelto utilizando los medios tecnológicos para la aplicación.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes internacionales

Arreola y Barraza (2020), en su artículo titulado: Perfil descriptivo del estrés laboral docente y su relación con cuatro variables sociodemográficas y dos situacionales. Teniendo como objetivo general estudiar el estrés laboral en docentes de educación primaria, desde esta perspectiva teórica y con relación a variables sociodemográficas y situacionales; presenta una metodología de tipo correlacional transversal y no experimental; la población muestral es de 111 docentes; para la recolección de datos se aplicó un cuestionario. Como resultados obtenidos se obtuvo que los docentes encuestados manifiestan tener un nivel moderado de estrés laboral, mostrando en consecuencia una tendencia que indica que el nivel de estrés laboral oscila en un rango de 55% al 60%. Logrando concluir que, los docentes deben realizar una mejor gestión de sus actividades laborales de tal manera que dichas actividades no se conviertan en estresores, los directivos de los diferentes niveles deben abrir espacios para que los docentes atiendan de la mejor manera la organización del trabajo administrativo y académico y los docentes y directivos deben gestionar espacios donde se privilegie no solo el rendimiento escolar.

En el proyecto citado, identificamos que se aplicó una metodología similar a la tesis desarrollada, así como el uso de la misma herramienta, dando paso a seguir una misma línea de obtención de datos, si bien la población muestral multiplica por cuatro en la cantidad a la que se viene analizando, vemos que los resultados son de nivel medio, ya que la influencia del estrés laboral sobre actividades de planificación afectan en el desarrollo, se sugiere una programación para alcanzar un orden estandarizado de procesos y con esto un mejor manejo de las tareas del día a día y esto según indica la investigación va a permitir reducir el nivel de estrés y mejorar el clima laboral.

Sommerfeldt (2020), en su artículo titulado: Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia covid-19. Teniendo como objetivo establecer el nivel de inteligencia emocional y el grado de estrés laboral; corresponde a un estudio no experimental, descriptivo, de enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), con corte transversal; la población estuvo conformada por 12 docentes; para la recolección de datos se aplicó el cuestionario. Como resultados en cuanto al nivel de inteligencia emocional resultó ser predominante en los docentes. Concluyendo que respecto a los componentes, las féminas obtuvieron los mejores resultados en el componente

Interpersonal, siendo las mejores puntuaciones obtenidas en los cuatro componentes restantes por los del sexo masculino.

En la investigación citada, se ve un claro resultado de cómo los docentes de sexo femenino en base a la dimensión interpersonal, obtuvieron mejores resultados de nivel de inteligencia emocional sobre los docentes varones; la investigación mencionada servirá de referencia, debido que al tener una muestra reducida, se puede afirmar que los resultados son mucho más exactos para comparar en el análisis y discusión de resultados, ya que representa el 50% de la población muestral que venimos tomando en cuenta para aplicar nuestra herramienta, que es la misma utilizada en este proyecto.

Aldana (2018), en su tesis titulada: Nivel de inteligencia emocional que presentan los docentes de tres escuelas públicas de Usumatlán, Zacapa. Teniendo como objetivo identificar el nivel de inteligencia emocional que los profesores experimentan. Este estudio sigue un enfoque cuantitativo de naturaleza descriptiva y diseño transversal. La muestra estuvo compuesta por 30 docentes. Para recopilar información, se utilizó el test del coeficiente emocional., diseñado por Goleman (1995). Como resultados se obtuvo que en la escala de relacionarse bien, con el 36% de la primera escuela, la segunda escuela con un 36% y por último la tercera escuela con un 42%. Logrando concluir que las escuelas

necesitan la asesoría emocional y automotivación para poder controlar sus diferentes emociones y tener el control necesario para poder impartir una clase dentro del aula.

El estudio realizado tiene cierta similitud con el que se está desarrollando por los alcances y objetivos que se han planteado demostrar. En la presente investigación desarrollada en Guatemala, se pudo ver un estudio de población muestral casi similar, determinando que es necesario reforzar la asesoría emocional como en Perú, por eso es importante que el estado intervenga e invierta más en programas de soporte emocional; se puede ver claramente que el nivel de inteligencia emocional es bajo, lo que da paso a impulsar y desarrollar mayor atención en este punto.

Ditta (2018), en su tesis titulada: Inteligencia emocional y Burnout en maestros italianos en el primer ciclo de educación. Teniendo como objetivo verificar el nivel de estrés laboral y de burnout, estableciendo a su vez la relación con posibles variables protectoras, como el estilo conductual, la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento; corresponde a un enfoque exploratorio de diseño transversal, descriptivo y analítico; la población muestral estuvo constituida por 30 docentes; para la recolección de datos se aplicó el cuestionario. Logrando concluir que una gestión eficaz del estrés y la presencia de estilos de afrontamiento positivos, permiten

al docente experimentar un elevado bienestar global, en las diferentes dimensiones de su vida, protegiéndole del burnout.

En la tesis en mención, se pudo ver que se estudiaron las mismas variables que se estudian en el presente proyecto de investigación; contrastando los resultados; se determina que un buen manejo del estrés permite tener mejores percepciones sobre los problemas y no sólo tiene como resultado el bienestar emocional, también influye en la calidad de vida, lo que blindará a la persona del estrés, así mismo, el estudio se aplicó a una población muestra casi similar que la desarrollada, por lo que el nivel de contraste de información es confiable y de semejanza.

Antecedentes nacionales

Berrocal y Farfán (2021), en su tesis titulada: Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la i.e.p. sir alexander fleming arequipa – 2021. Teniendo como objetivo determinar si existe relación entre las variables de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming, corresponde a un enfoque cuantitativo, de diseño básico correlacional no experimental de corte transversal; la población muestral estuvo conformada por 30 docentes; para la recolección de datos se utilizó la encuesta. Como resultados se obtuvo que Un porcentaje del 63,3% de la población muestra un nivel adecuado en inteligencia emocional y sus diversas dimensiones. Dentro de este grupo,

aproximadamente el 44,9% presenta niveles de estrés bajos en promedio. En cuanto al 33,3% de la muestra que posee un nivel de inteligencia emocional adecuado bajo supervisión, un 59,5% de ellos experimenta niveles elevados de estrés. La investigación presenta resultados similares a otras investigaciones que se han venido desarrollando en otros países, por lo que es importante que se invierta más en campañas de salud emocional que permitan mejorar los niveles de estrés y así podrá verse mejoras en el nivel de inteligencia y bienestar emocional.

Idrogo (2020), en su tesis titulada: relación de la inteligencia emocional y el estrés laboral en los trabajadores de la I.E.P. Peruano Canadiense, Chiclayo 2018. Teniendo como objetivo determinar la relación de la inteligencia emocional y el estrés laboral en los trabajadores corresponde a un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transversal; la población muestral estuvo constituida por 63 personas; para la recolección de datos se aplicó la encuesta. Los resultados indican que en cuanto a la percepción emocional (puntuación de 2,98), los colaboradores no permiten que sus emociones los controlen, sino que fluyen de manera natural. En lo que concierne a la comprensión emocional (puntuación de 3,01), los colaboradores muestran claridad en sus propios sentimientos y demuestran empatía hacia los sentimientos de sus compañeros, especialmente cuando estos necesitan apoyo emocional.

En relación a la regulación emocional (puntuación de 2,98), los colaboradores tienen la capacidad de manejar tanto emociones negativas como positivas de manera efectiva. Además, el 54% de los trabajadores experimenta un bajo nivel de estrés laboral. En conclusión, la evaluación del estado emocional de los empleados en la institución revela una puntuación promedio de 2,987, lo que sugiere un nivel moderado de inteligencia emocional. Aunque la comprensión emocional muestra una frecuencia más alta, se observa que algunos trabajadores enfrentan dificultades en su desempeño laboral, lo que resulta en una carga abrumadora y, por ende, un aumento en el nivel de estrés, como se evidencia en la puntuación promedio obtenida de 3,196.

Los resultados de esta investigación demostraron que existe un fuerte dominio de las emociones sobre las situaciones adversas, tal como en nuestra país, los trabajadores también presentan problemas en desempeño laboral producto de la fuerte carga laboral que ha aumentado considerablemente en tiempos de pandemia, por lo que es importante encontrar mecanismos que asistan emocionalmente a las personas para que no estén abrumadas y se reduzcan los niveles de tensión.

Alvarez (2018), con su tesis titulada: Inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal docente de nivel primaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Cusco. Teniendo como

objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral; corresponde a un enfoque cuantitativo de tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional; la población muestral estuvo constituida por 27 docentes; para la recolección de datos se aplicó cuestionario. Los hallazgos revelaron que la mayoría de los profesores indican poseer un elevado nivel de inteligencia emocional, seguido por un 33,33% con un nivel medio de habilidades emocionales y únicamente un 18% afirman tener una comprensión emocional más baja. Estos resultados sugieren que existe una correlación entre la inteligencia emocional de los docentes y su nivel de satisfacción laboral en relación a sus tareas profesionales.

En este proyectado desarrollado en la ciudad del Cusco, se puede apreciar que la inteligencia emocional sólo se desarrolla por un tercio del personal docente, siendo un resultado aceptable para determinar que existe relación entre la conformidad laboral y la inteligencia emocional; cabe resaltar que frente al estudio que se ha desarrollado, se ha tenido resultados similares que deben poner en alarma el tratado del estado emocional de las personas, lo que da mayor sustento en afirmar que el problema debe atenderse mejor y con mayor atención, debido a que es una problemática mundial.

Ordoñez (2018), en su tesis titulada: Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de secundaria del Alto y Bajo

Tulumayo Provincia de Concepción. Teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional y el grado de satisfacción laboral; corresponde a un enfoque cuantitativo descriptivo correlacional; la población muestral estuvo constituida por 87 docentes; para la recolección de datos se utilizó la encuesta. Como resultados se obtuvo que el mayor porcentaje es decir un 52,9% tienen un nivel de inteligencia emocional alta seguido del 36,8% que cuentan con el nivel de inteligencia adecuada lo que se considera bastante aceptable. Se concluye que existe una relación alta positiva, directa, y significativa entre el nivel de Inteligencia emocional y el grado de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundaria.

En el estudio citado líneas anteriores, vemos el nivel de impacto que presenta el tener un buen nivel de inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral en docentes; los resultados obtenidos en este estudio determinaron que la inteligencia emocional influye en mayor proporción sobre la satisfacción laboral, por lo que es importante considerar la implementación de mecanismos que impulsen más el apoyo psicológico, lo que dará como resultado un buen desempeño laboral y mayor capacidad para asumir problemas y situaciones complicadas, que se presentan con mayor frecuencia ahora en tiempos de pandemia.

Tenazoa (2017), en su tesis titulada: La inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa N°64007 Santa Rosa – Pucallpa – Ucayali. Teniendo como objetivo determinar la inteligencia emocional en el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje; corresponde a un enfoque cuantitativo descriptivo simple; la población muestral estuvo constituida por 30 docentes, para la recolección de datos se utilizó la observación y la encuesta. Como resultados se obtuvo que el 50% de los docentes se encuentran en un nivel promedio, por consiguiente, el 30% se ubica en un nivel alto y el 20% se encuentra en un nivel bajo de estabilidad emocional. Se concluye que los docentes tienen que desarrollar la inteligencia emocional en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

El estudio en mención indica que la mitad de docentes presenta un nivel aceptable de inteligencia emocional, clara señal de como la inteligencia influye en el desempeño laboral y por tanto su desarrollo en el proceso de enseñanza-aprendizaje es crucial para afrontar las exigencias de los alumnos y tener la paciencia necesaria para desarrollar empatía.

Antecedentes locales

Torres, Huaman y Ojeda (2020), en su tesis titulada: Análisis de resiliencia y estrés laboral en docentes del nivel primaria del distrito de sunampe provincia de Chincha, 2020. Teniendo como

objetivo determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en docentes; corresponde a un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal descriptivo; la población muestral estuvo conformada por 145 docentes, para la recolección de datos se utilizaron como instrumento la herramienta de encuesta. Como resultados se obtuvo que el nivel alto de resiliencia, al cruzarse con el nivel bajo de Estrés se determinó que el 22.1% de participantes presentan estos niveles y entre el nivel de normal y bajo, se encontró que el 38.6% de participantes, lo que indica que el nivel normal de resiliencia influye en el nivel bajo de estrés. Se concluye a mayor resiliencia, menor estrés laboral en los docentes, quedando demostrada la hipótesis general que confirma la relación entre las variables de estudio, por lo tanto el objetivo planteado se alcanzó en su totalidad.

En base a la investigación mencionada anteriormente, podemos tomarlo como referencia de estudio ya que sus resultados brindarán tener un panorama más claro para asemejarlo con la presente investigación, el análisis de las variables estudiadas son similares a las del presente estudio y viendo los resultados de la población de docentes en general, podemos deducir que la situación es similar en el lugar de estudio elegido, los resultados podrían ser casi idénticos debido al tipo de investigación desarrollado y la herramienta utilizada, de esta manera se obtuvieron resultados más precisos.

Marcos (2017), en su tesis titulada: Estrés en los docentes de la institución educativa secundaria Colegio Cooperativo Mixto - Chíncha en el mes de abril de 2017. Teniendo como objetivo conocer el nivel de estrés en los docentes corresponde a un enfoque cualitativo, método descriptivo, de corte transversal; la población muestral estuvo conformada por 60 docentes, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario. Como resultados se obtuvo que se muestra un nivel alto en un 30%, mientras que en depresión se mostraron niveles normales 30%, en relación a las creencias desadaptativas un nivel moderado un 28%, en relación a la presión que se ve sometido se mostró un nivel alto en un 27%, mientras que en desmotivación un nivel normal un 32% y mal afrontamiento un 30%. Concluyendo que los niveles de estrés en los docentes son altos en un 60%, donde las dimensiones significativas son ansiedad 20%, presión 20% y mal afrontamiento 20%.

En la tesis desarrollada, se hace una categorización de los rangos del estrés laboral, esta referencia va a permitir fundamentar mejor las bases teóricas con respecto a la variable de estrés laboral en docentes y será también una referencia de comparación con el estudio desarrollado, ya que probablemente se alcance resultados similares, el enfoque principal es que en la ciudad se presenta un nivel de estrés laboral entre moderado y alto, lo que responde a una falta de manejo de emociones que ayude a tener mejor respuesta y

reacción frente a los problemas, de esta manera se podrá demostrar los mecanismos y maneras de contrarrestar los síntomas del estrés.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Inteligencia emocional

3.2.1.1. Definición de la inteligencia emocional

Según Gómez (2018), menciona que la inteligencia es considerada un desarrollo eficiente que orienta para afrontar situaciones complicadas porque produce un razonamiento idóneo de emociones que dependen también de las habilidades adquiridas socialmente en la trayectoria de vida, este procedimiento permite dinamizar con el ambiente externo, al reconocer las propias necesidades y de otras personas fortaleciendo el sentido de empatía. Quiere decir que tiene un enfoque como de retroalimentación para impulsar la empatía y ponerse en el lugar de la otra persona en muchas situaciones.

Por otro lado, Rojas (2019), define la inteligencia emocional como la capacidad de percibir con precisión, valorar y demostrar emociones; la habilidad de demostrar sentimientos y la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; así como la habilidad para regular las emociones y promover el crecimiento emocional e intelectual, de esta manera todo se concentra en saber interpretar conductas de otras personas por medio del desarrollo de un buen nivel de estabilidad emocional, porque para

comprender a otras personas y desarrollar empatía, primero se debe estar bien consigo mismo.

Para Bariso (2018), responde a la capacidad de controlar los sentimientos y emociones de otros, a fin de reconocerlos y diferenciarlos, y utilizar la información obtenida para dirigir los pensamientos y actos.

Warner (2017), manifiesta que representa las habilidades que permiten a una persona resolver los problemas reales; la destreza para crear un efecto, producto o servicio que sea de impacto en una cultura dada; el potencial para reconocer o crear problemas y, por consiguiente, poder implementar nuevos conocimientos.

Glover (2017), lo define como la habilidad para identificar las propias emociones así como las de otras personas, siendo el enfoque principal la atención y interpretando con precisión las señales, estados, sensaciones fisiológicas y cognitivas que estas toleran y la percepción de las emociones en los otros.

Las emociones que una persona experimenta se moldean en base a sus vivencias pasadas, conocimientos adquiridos, personalidad y situación presente. Algunas de las respuestas físicas y acciones que resultan de estas emociones pueden ser

innatas, mientras que en otras circunstancias, pueden ser aprendidas.

Los problemas mundiales no se deben únicamente a la falta de recursos sino al poco manejo de nuestras emociones, no existe la capacidad de empatía y no se establecen relaciones sociales saludables en la actualidad, trabajar en la inteligencia emocional es una garantía de éxito.

3.2.1.2. Dimensiones de la inteligencia emocional

En base a lo manifestado por Gaspar (2015) basados en Baron (1997), las dimensiones que detalla son:

Dimensión intrapersonal: Compuesta por los subcomponentes de relaciones interpersonales, responsabilidad social y empatía; dentro de estos subcomponentes existen cinco características principales: la comprensión emocional de la misma persona que hace referencia a que puedan reaccionar o ser conscientes de los sentimientos y emociones que se pueda observar con frecuencia, además de identificarlos y saber comprenderlos (Brito, et al., 2019).

Dimensión interpersonal: Compuesta por las sub dimensiones de auto comprenderse, la asertividad, el auto concepto y la auto realización e independencia; dentro de este componente existen tres aspectos fundamentales: desarrollar empatía que representa la habilidad de entender a otras personas, las relaciones

interpersonales, donde se debe desarrollar relaciones sociales que produzca satisfacción entre las personas; la responsabilidad social es la manera de tener una participación constructiva en la sociedad tomando conciencia social.

Dimensión adaptación: Compuesta por los subcomponentes de solucionar problemas, prueba de realidad y flexibilidad, en esta categoría veremos tres aspectos: la habilidad de reconocer y detectar dificultades, la capacidad para distinguir entre situaciones o emociones abstractas, y la flexibilidad de ajustar sentimientos, pensamientos y emociones en respuesta a cambios inesperados.

Dimensión manejo del estrés: Compuesta por los subcomponentes de tolerancia al estrés y control de impulsos. dentro de este componente se encuentran dos aspectos, la primera es tolerar el estrés para poder sobresalir de forma efectiva ante situaciones difíciles y el segundo es controlar los impulsos que permite controlar y manejar algunos comportamientos orientados por una emoción negativa.

Dimensión estado de ánimo: La cual incluye los subcomponentes de optimismo y felicidad; dentro de esto, hay dos componentes que engloban la felicidad, la cual emerge como el fruto de sentirse completo y contento con la propia vida, y el optimismo que significa

mantener la esperanza frente a los momentos negativos que se presenten.

Las dimensiones de la inteligencia emocional responden a comportamientos que influyen en las decisiones personales para afrontar los problemas que se presenten, así como mostrar un grado de empatía hacia otras personas y de esta manera relacionarse, para tal sentido, se dividieron en cinco categorías que detalla cada estado o grado de actitud y comportamiento, donde podemos ver con más precisión las reacciones que tienen las personas ante las adversidades.

3.2.1.3. Capacidades de la inteligencia emocional

Goleman (2000) detalla que son:

Percibir las propias emociones: La inteligencia intrapersonal hace referencia a las personas que se saben de ellos mismos, pueden controlar sus emociones y difícilmente muestran sentimientos. La inteligencia intrapersonal busca que toda persona tener un modelo de sí mismo. Se debe tener en cuenta ciertos elementos que se detallan a continuación.

Controlar las propias emociones: Esta competencia surge de la autoconciencia individual; aquellos que carecen de esta habilidad luchan contra los sentimientos de tristeza, mientras que aquellos

que la poseen pueden enfrentar de manera más efectiva los contratiempos y desafíos de la vida.

Motivarse a sí mismo: La esencia para comprender el proceso motivacional radica en comprender el significado subyacente de las necesidades, impulsos e incentivos, así como en entender sus interconexiones. La motivación se origina cuando una necesidad impulsa una acción; proviene de una necesidad y constituye una fuerza interna que activa las estructuras nerviosas, generando un estado energético que estimula al organismo a actuar. Esto da inicio a una conducta, la guía y la sostiene hasta que se alcance un objetivo.

Neurología de la motivación: El proceso de aprendizaje emocional que exige a la persona encontrar la satisfacción en ciertas acciones y en otras no, así como el conjunto de recuerdos, y hábitos con relación a esas acciones cotidianas. La motivación está compuesta por tres componentes que interactúan entre ellos y son interconectados.

Aprender a reconocer y no ocultar las emociones es una de las principales habilidades que debemos adquirir, tener dominio y autocontrol de las mismas ayudará a enfocarnos en las metas ya establecidas para la vida, sin dejar de persistir para culminarlas de manera satisfactoria.

3.2.1.4. Modelos de inteligencia emocional

De acuerdo a Rojas (2019), los modelos son los siguientes:

Modelos mixtos: Entre los principales autores se encuentran Goleman (1995) y Bar-On (1997). Estos reconocen rasgos de personalidad como controlar los impulsos, motivación, tolerar la frustración, controlar la ansiedad.

Modelo de Goleman: Determina que un cociente emocional (CE) que no interfiera en el Cociente intelectual (CI) clásico, busca que ambos se conecten. Este elemento se manifiesta en las interrelaciones que se pueden crear. Un claro ejemplo es cuando se ve comparaciones entre una persona con alto cociente intelectual, pero que tiene capacidad de trabajo mínima y otra persona con cociente intelectual media, pero con alta capacidad de trabajo. Ambos individuos pueden alcanzar el mismo objetivo porque se conectan.

Modelo de Bar-on: Está formado por los aspectos de: componente intrapersonal, componente del estado de ánimo, componentes de adaptabilidad, componentes del manejo de estrés y componente del estado de ánimo. En este modelo resalta la expresión de la inteligencia emocional y social enfocándose en las competencias sociales que se deben tener para defenderse en el día a día.

Las capacidades que se consideran en este modelo son: percepción emocional, facilitación emocional, comprensión emocional, dirección emocional y regulación reflexiva de las emociones. Resumiendo, los autores, determinaron una lista de habilidades internas que la persona tiene que potenciar, donde mejore en la práctica y mejora continua.

Los modelos de inteligencia emocional están conformados por aspectos que una persona demuestra en base a su personalidad, definen el comportamiento desde control de impulsos hasta la regulación reflexiva de emociones, las cuales deben tener una coherencia y estabilidad para que las personas muestren buena actitud para desarrollarse en la vida, esto no sólo resulta positivo para la relación entre personas, también resulta para poder adaptarse en cada momento y lugar que se presente.

3.2.2. Estrés laboral

3.2.2.1. Definición de estrés laboral

Yúñez (2012) manifiesta que el estrés laboral es un factor preocupante y agotador que se origina en el exceso de presión, tareas, compromisos y funciones. Sin embargo, para cierto grupo de personas puede resultar interesante y agradable ser exigidos a menudo, porque sienten que se evalúan a sí mismo frecuentemente.

Para Peiró (2000), se define como un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida, porque el estrés de alguna forma tiene impacto positivo ya que ayuda a tener más experiencia y enseña a cómo reaccionar en distintas situaciones.

Según Vidal (2019), sostiene que es un fenómeno con mayor influencia en la sociedad y prácticamente en todas las poblaciones se está produciendo un aumento del estrés actualmente, un mal manejo desencadena enfermedades y se pueden originar otras que antes no se han producido.

De acuerdo a lo manifestado por Lahib y Zarza, (2019) también lo describe como una transferencia entre el individuo y su entorno, sus orígenes provienen del contexto físico, la demandas laboral, la sobrecarga laboral y las relaciones sociales que se han venido desarrollando.

Así mismo, el estrés laboral responde a una reacción a las demandas de trabajo excesivas, que no se ajustan a las capacidades que muestra una persona y desarrollan respuestas negativas tanto emocionales como de ansiedad, ira y depresión;

así como reacciones físicas como dolor estomacal, tensión muscular, entre otras (Hofstadt y Gómez, 2013).

En base a los conceptos obtenidos, podemos resumir que el estrés laboral responde a una reacción de desórdenes emocionales donde el principal factor es la gran demanda laboral, no todos tenemos las mismas habilidades o desempeño, cada persona presenta distinta manera de entender y aprender, por eso mismo el estrés laboral podría decirse que presenta diferentes reacciones que se basan en la personalidad de la persona, por eso la importancia de tener buena estabilidad emocional y fortalecer el manejo de las emociones.

3.2.2.2. Dimensiones del estrés laboral

Según Maslach (1986) las dimensiones del estrés laboral son:

Cansancio emocional: Según Maslach (2001), el cansancio emocional se caracteriza por la pérdida de energía, el desgaste psicológico, agotamiento físico, la fatiga, etc. La persona siente estar hecho polvo y de tener demasiadas exigencias por parte de otras personas. La persona no demuestra un correcto desempeño laboral y, se muestra irritada y deprimida.

Despersonalización: Manifestada por la irritación, comportamientos negativos y respuestas insensibles hacia las personas involucradas en el trabajo.

Realización personal: Se caracterizan por las respuestas positivas que la persona se da a sí misma, representada por la dimensión de autoevaluación.

De acuerdo a lo mencionado, las tres dimensiones buscan caracterizar y definir las situaciones o reacciones más comunes producto del estrés laboral, ya que la persona principalmente se siente cansada emocionalmente, lo que hace que presente una conducta irritante y esto afecta negativamente en su actitud, logrando que la desmotivación influya en su desempeño laboral.

3.2.2.3. Factores moduladores del estrés laboral

Vidal (2019) menciona que existen varios aspectos que pueden contribuir a que la persona sea más propensa al estrés o, caso contrario, puedan enfrentar con éxito algún hecho que produzca estrés. Es necesario detallar que dichos aspectos de personalidad pueden cambiar a lo largo de la vida de la persona.

Patrón de conducta tipo A o tipo B: La personalidad Tipo A está en personas que resaltan por ser impacientes, se esfuerzan por el logro, interés desmedido por ser perfeccionistas y exigentes,

competitividad en el trabajo considerándolo incluso parte de su vida; y las personas de Tipo B son las que pueden mostrar el mismo interés por el éxito y el mismo nivel de ambiciones y logros que los de Tipo A, pero sin exagerar en los niveles de estrés que puedan afectar a su organismo.

Locus de control: Locus interno: son aquellas que procesan que sus propias acciones tengan influencia con su entorno y alteran los resultados en más de una ocasión.

Locus externo: son aquellas que procesan los acontecimientos vitales. Por tanto, sienten menos capacidad para afrontar la situación (¿Para qué actuar, si no puedo hacer nada en base a ello?).

Estilos de afrontamiento: Disposiciones específicas de la persona para confrontar las situaciones estresantes, las cuales pueden ser:

Tolerancia a la ambigüedad: situaciones que no se entienden en algunas ocasiones porque no existe una normativa a cumplir correctamente.

Introversión/extroversión: Se refiere a las personas que reaccionan negativamente y se presionan más frente a una

situación de conflicto; las personas extrovertidas tienen la capacidad de expresar sus emociones de manera positiva.

Autoestima: Las personas que demuestran alto nivel de autoestima creen tener a la mano los recursos que necesitan para desarrollar el control de las situaciones; si no consiguen una solución viable cuando se presente un problema, esta característica los protege del fracaso personal.

Motivación y grado de satisfacción: Existe un alto grado de satisfacción cuando las personas alcanzan sus objetivos o propósitos y estas reacciones permiten que se sientan motivados, lo que resulta en una reducción de estrés.

Los factores moduladores son aspectos o características que tienen algunas personas para ser más propensas a sufrir de estrés laboral, algunas se estresan más rápido por falta de autoestima, otras por motivación o satisfacción; por eso que vemos muchas personas con personalidad extrovertida o introvertida, muchas veces los seres humanos son más relajados y pacientes al resultado de las acciones y otras se preocupan demasiado por alcanzar los propósitos, pero esto depende mucho de los contextos y situaciones.

3.2.2.4. Síntomas del estrés laboral

Según Vidal (2019), los síntomas del estrés laboral se dividen en:

Fisiológicos: Presión arterial, sudoración, labios resecaos, músculos tensos, pecho oprimido o problemas de respiración.

Psicosomáticos: dolores en huesos o musculares, ausencia de apetito, cambios de peso, problemas sexuales, problemas para dormir, cansancio muscular y corporal.

Emocionales: Estado de desesperanza, desmotivación, de irritación, apatía, pesimismo, intolerancia y supresión de sentimientos, nervios abrumadores, estados depresivos, falta de compromiso o sentirse exhausto.

Cognitivos: Problemas de concentración, recordar o toma de decisiones, problemas para tener un pensamiento objetivo, pérdida de valores, ausencia de expectativas y proyección de vida.

Conductuales: Huir frecuentemente de situaciones, las intenciones de abandonar, el aumento de adicción al tabaco, café o alcohol, drogas, desórdenes emocionales, conductas descontroladas, evitar asumir responsabilidades, falta de planificación.

Sociales: Cuando se produce aislamiento y se evitan las relaciones sociales, conductas malhumoradas en el entorno familiar.

Los síntomas más comunes, como ya detalló responden a diferentes reacciones del organismo, la persona como se detalla puede sentir desde pérdida de apetito, hasta dolor muscular, o tener comportamiento apático que provoque el alejamiento de personas importantes; es importante reforzar o revertir estas reacciones, para que la sociedad mejore y por tanto disminuyan los grandes problemas sociales que se ven día a día.

3.2.2.5. Modelo teórico del estrés laboral

Ivancevich y Matteson (1989) se basaron en el modelo teórico de esfuerzo y recompensa para la elaboración de la escala de estrés laboral de la OIT – OMS (Suárez, 2013).

Modelo esfuerzo recompensa: Siegrist (1996), creó este modelo que se fundamenta en la reciprocidad, indica que la persona necesita una recompensa (oportunidades profesionales, reconocimiento público) al esfuerzo que demuestra en el trabajo. Asimismo, Fernández et al., (2005), plantean que, según este modelo, el esfuerzo está conformado por esfuerzos extrínsecos que se relacionan con las demandas del trabajo, y los intrínsecos se relacionan con la motivación y dedicación para el cumplimiento

de las demandas, dando a entender que tanto el esfuerzo desmedido muchas veces desgasta la motivación, por lo que en muchas ocasiones el cumplimiento de objetivos se ve afectado por mucha demanda laboral.

Según lo mencionado, no sólo se recompensa el esfuerzo económicamente, muchas veces es importante un ascenso laboral, o un reconocimiento público; es decir, hacer saber a la persona que viene haciendo un buen trabajo impulsa a seguir mejorando, pero cuidado con el exceso de reconocimiento, puede revertirse el clima laboral creando descontento y desigualdad en la organización.

3.3. Marco Conceptual

Cociente intelectual: Es un tipo de puntuación estándar que indica qué tan por encima o por debajo de su grupo de compañeros se encuentra un individuo en cuanto a capacidad mental (Lasso, 2021).

Despersonalización: Sensación de alineación o desvinculación en relación con su entorno, que frecuentemente se describe como una sensación de que las cosas no parecen reales (Sierra, 2008).

Estresores: Son los estímulos, condiciones o situaciones que generan estrés. Se pueden encontrar muchas situaciones

estresantes y también muchas clasificaciones de las mismas (España, 2020).

Inteligencia emocional: La percepción que tienen los individuos respecto de sus disposiciones emocionales y a la capacidad para manejar, utilizar y entender sus propias emociones, así como las de otros (Palomino y Almenara, 2019).

Interpersonal: Hace referencia a aquello que se establece o se lleva a cabo entre, al menos, dos personas (Gardner, 2001).

Intrapersonal: Conocimiento de las características internas de un individuo: acceso a la propia vida emocional, a la propia gama de sentimiento, la capacidad de efectuar distinciones entre algunas emociones para culminar asignando un nombre y recurrir a ellas como medio de interpretar (Gardner, 2001).

Personalidad: Término científico que han formulado los psicólogos con la intención de formarse una idea de la manera de ser y actuar que caracteriza el organismo psicofisiológico que denominamos persona (Andrés, 2016).

Psicosocial: hace referencia a un abordaje interdisciplinar del conocimiento de lo humano que mezcla la psicología, que tradicionalmente se enfocó en el sujeto individualmente, con lo social (Guelbenzu, 2013).

Sociabilidad: Hábito o cualidad de ser sociable, de convivir en armonía con otras personas, en una sociedad. Virtud que resulta de la práctica de varias virtudes: amabilidad, respeto, cordialidad, entre otros (Honderich, 2020).

Sociodemográficas: Características que evalúan estadísticamente los aspectos sociales que describen a las poblaciones humanas y sus variantes; no se limita a la medición, pero, incluye necesariamente la interpretación y tabulación de información, las proyecciones y predicciones en base a las dos variables que incluyen variables no demográficas (Tejada, 2012).

IV. METODOLOGIA

El trabajo de investigación se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo, Esta metodología involucra la recopilación de información mediante la evaluación numérica y el procesamiento estadístico, con el objetivo principal de identificar patrones de conducta y verificar hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018).

4.1. Tipo y Nivel de investigación

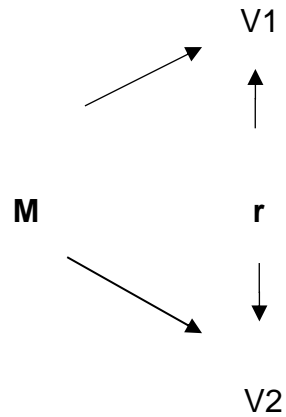
Es de tipo básico y corte transversal, por motivo que busca nuevos conceptos y aprendizajes, por ello está orientada a ampliar los conocimientos junto a las variables; que se refiere a recoger los datos en un tiempo único a un solo momento (Manterola, et al., 2019).

Esta investigación presenta un nivel correlacional porque las variables se asocian por medio de un patrón para un grupo o población (Hernández, et al., 2014).

4.2. Diseño de Investigación

Se desarrolló bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional. Este tipo de investigación se usa cuando las variables no son manipulables, y el diseño adoptado es descriptivo en virtud de la necesidad de realizar descripciones detalladas de las variables investigadas. Asimismo, es de naturaleza correlacional ya que su

propósito radica en evaluar el grado de correlación o conexión entre las variables analizadas (Hernández et al., 2014).



En donde:

M = muestra

V1 = Inteligencia emocional

V2 = Estrés laboral

r = relación

4.3. Población – Muestra

Población

Deza y Muñoz (2008) manifiestan que la población de en un proyecto de investigación es un conjunto de individuos o agentes de un determinado lugar o posición que cuentan con características iguales o similares, que serán parte de una evaluación que se desarrollará de forma objetiva, con la finalidad de encontrar resultados concretos.

La población de estudio estuvo compuesta por 23 docentes del nivel inicial y primaria de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha.

Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la muestra es una parte de la población de donde se recopilan los datos, viene a ser el subconjunto de unidad de análisis de la población seleccionada.

La muestra estuvo constituida por la totalidad de la población, es decir, con los 23 docentes sin ninguna excepción.

Criterios de inclusión

- Docentes de la I.E N°22238 “San Martín”, Chincha.
- Docentes nombrados y contratados.
- Docentes que firmen los consentimientos informados.
- Docentes que deseen participar del estudio.

Criterios de exclusión

- Docentes que no colaboren con la aplicación de los instrumentos.
- Docentes que se encuentren en licencia.
- Docentes que no firmen el consentimiento informado.
- Docentes que no pertenezcan a la Institución Educativa.

Muestreo

El muestreo que se aplicó en la presente investigación es de tipo no probabilístico debido a que se seleccionó la muestra basada en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar.

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

Hipótesis Específicas

HE1. Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

HE2. Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

HE3. Existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

HE4. Existe relación que existe entre la dimensión manejo del estrés y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

HE5. Existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

4.5. Identificación de las variables

Variable X. Inteligencia emocional

Dimensiones:

D1. Intrapersonal

D2. Interpersonal

D3. Adaptación

D4. Manejo del estrés

D5. Estado de ánimo

Variable Y. Estrés laboral

Dimensiones:

D1. Cansancio emocional

D2. Despersonalización

D3. Realización personal

4.6. Operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|------------------------|--|--|-------------------|--------------------|--------------------|
| Inteligencia emocional | Incluye la habilidad de percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción (Rojas, 2019). | La inteligencia emocional está operacionalizada mediante un cuestionario de 46 ítems que fue estructurado en función de sus dimensiones. | Intrapersonal | -Autoconfianza | Escala ordinal |
| | | | Interpersonal | -Empatía | |
| | | | Adaptación | -Iniciativa | |
| | | | Manejo del estrés | -Optimismo | |
| | | | Estado de ánimo | -Control emocional | |

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|-----------------|--|--|----------------------|------------------------|---------------------------|
| Estrés laboral | Vidal (2019) lo define como los estados en los cuales vive el sujeto debido a su interacción con su contexto organizacional, laboral y ocupacional, y que es considerado como una amenaza de peligro para su integridad física y psíquica. | El estrés laboral será operacionalizado mediante un cuestionario de 22 preguntas para medir el estrés laboral en base a las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal. | Cansancio emocional | -Desgaste y cansancio | Escala ordinal. |
| | | | Despersonalización | -Actitudes negativas | |
| | | | Realización personal | -Satisfacción personal | |

4.7. Recolección de datos

Se realizó la solicitud de carta de presentación para aplicar la herramienta de investigación y luego se coordinó con la directora de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha, María Rosa Lévano de la Cruz, para la autorización de poder desarrollar la investigación en la institución educativa; la señora directora dio la orden a todo el personal para que puedan participar con la recolección de datos por medio de las encuestas.

La recopilación de información para tabular se llevó de forma virtual (Google forms), en diferentes turnos, a los docentes se les hizo llegar un documento consentimiento informado, y el link con el cuestionario para participar en la investigación.

La Técnica utilizada para la recolección de datos se realizó a través de la Encuesta que Para Yuni y Urbano (2006), es definida como la técnica de obtención de datos mediante la interrogación a sujetos que aportan información relativa al área de la realidad estudiada.

Los instrumentos utilizados son:

Cuestionario para evaluar la inteligencia emocional: Este instrumento tiene por objetivo determinar el nivel de inteligencia

emocional de las personas, consta de 45 ítems y mide 5 dimensiones de la inteligencia emocional. Teniendo como ficha técnica:

| | |
|------------------------|------------------------------------|
| Nombre del instrumento | Ice de baron |
| Autor(a): | Reuven Baron |
| Número de ítems | 45 ítems |
| Procedencia: | Canadá |
| Adaptación: | Angela flor de azalea cancho Velit |

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de adaptación: | Cuestionario para evaluar Inteligencia Emocional |
| Administración: | Individual o colectiva |
| Duración: | 30 a 45 minutos |
| Muestra: | 23 docentes de 25 años a más |
| Dimensiones: | Intrapersonal Interpersonal Adaptación Manejo del estrés Estado de ánimo |
| Escala valorativa: | <ul style="list-style-type: none">• Muy a menudo (4 puntos)• A menudo (3 puntos)• Rara vez (2 puntos) |

- Muy rara vez (1 punto)

Validez Juicio de tres (03) expertos

confiabilidad Para la confiabilidad se utilizó el estadígrafo alfa de Cronbach, donde se obtuvo 0,848.

Tabla 1.

Baremación de la variable inteligencia emocional y de sus dimensiones.

| | Bajo | Regular | Alto |
|------------------------|-------|---------|---------|
| Inteligencia emocional | 46-91 | 92-137 | 138-184 |
| Intrapersonal | 5 -9 | 10-14 | 15 -20 |
| Interpersonal | 11-21 | 22-32 | 33-44 |
| Adaptabilidad | 7-13 | 14-20 | 21-28 |
| Manejo del estrés | 9 -17 | 18-26 | 27 -36 |
| Estado de ánimo | 14-27 | 28-41 | 42-56 |

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario para evaluar estrés laboral: Es un instrumento que tiene como objetivo identificar en que grado el trabajador percibe síntomas asociados al estrés por la carga laboral, consta de 22 ítems y mide 3 dimensiones. Teniendo como ficha técnica:

| | |
|------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Inventario de Burnout de Maslach |
| Autor(a) | Christina Maslach |
| Adaptación | Angela flor de azalea cancho Velit. |
| Nombre de adaptación | Cuestionario para evaluar estrés laboral |
| Número de ítems | 22 ítems |
| Administración | Individual o colectiva |
| Duración | 15 minutos |
| Muestra: | 23 docentes |
| Dimensiones: | Cansancio emocional Despersonalización Realización personal |
| Escala valorativa: | Nunca (1) Alguna vez al año o menos (2) una vez al mes o menos (3) alguna vez al mes (4) una vez por semana (5) alguna vez por semana (6) todos los días (7) |
| Validez | Juicio de tres (03) expertos Para la confiabilidad se utilizó el |
| Confiabilidad | estadígrafo alfa de Cronbach, donde se obtuvo 0.791 |

Tabla 2.

Baremación de la variable estrés laboral y de sus dimensiones

| | Bajo | Regular | Alto |
|----------------------|-------|---------|---------|
| Estrés laboral | 22-65 | 66-109 | 110-154 |
| Cansancio emocional | 7-25 | 26-44 | 45-63 |
| Despersonalización | 7-16 | 17-26 | 27-35 |
| Realización personal | 41-56 | 24-40 | 7-23 |

La técnica de análisis e interpretación de datos se inicia al culminar con la recopilación de la información. Luego de recopilar todos los datos necesarios, el investigador se dedicó a estructurar la información, lo que facilitó la formulación de conclusiones que abordaran las interrogantes clave en el desarrollo de la investigación. Una vez que se reunió la totalidad de los datos, se procedió con su análisis, siguiendo el siguiente proceso:

1. **Codificación:** Se asignó un código a la información recolectada, lo cual resultó fundamental para crear un análisis minucioso de cada uno de los individuos de la muestra

2. **Calificación:** Se estableció brindar una valoración según los criterios determinados en la matriz de variables para aplicar el instrumento correspondiente

3. Tabulación de datos: En este paso se elaboró una base de datos donde se detalla todos los códigos de la población muestral, por la naturaleza de la investigación se utilizó la desviación estándar.

4. Interpretación de los resultados: Una vez tabulada la información se presentó en tablas y figuras, que son interpretados de acuerdo a las variables de estudio. Para ver la correlación entre las variables se hizo uso de un coeficiente de correlación, que mide la relación que existe entre dos variables.

5. Comprobación de hipótesis: Las hipótesis planteadas en el proyecto de investigación fueron validadas por medio de los métodos estadísticos.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Tabla 3.

Datos sociodemográficos de los de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|--------------------|------------|------------|
| Edad | Entre 35 y 45 años | 6 | 26.1% |
| | Mayores de 45 años | 17 | 73.9% |
| Estado civil | Casado (a) | 13 | 56.5% |
| | Divorciado (a) | 3 | 13% |
| | Soltero (a) | 6 | 26.1% |
| | Viudo (a) | 1 | 4.3% |
| Condición laboral | Contratado (a) | 3 | 13% |
| | Nombrado (a) | 20 | 87% |
| Tiempo laborando | Entre 2 y 10 años. | 7 | 30.4% |
| | Mas de 20 años. | 16 | 69.6% |

Fuente: Data de resultados

Tabla 4.

Inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Regular | 19 | 82,61% |
| Alto | 4 | 17,39% |
| Total | 23 | 100% |

Fuente: Data de resultados

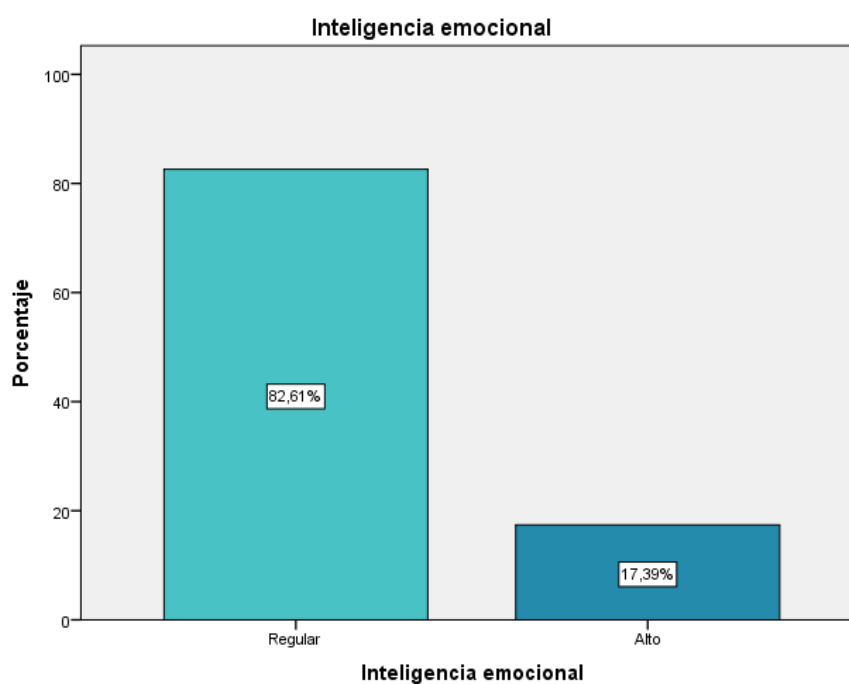


Figura 1. Inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

Tabla 5.

Dimensión intrapersonal de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 4 | 17,39% |
| Regular | 10 | 43,48% |
| Alto | 9 | 39,13% |
| Total | 23 | 100% |

Fuente: Data de resultados



Figura 2. Dimensión intrapersonal de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

Tabla 6.

Dimensión interpersonal de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Regular | 8 | 34,78% |
| Alto | 15 | 65,22% |
| Total | 23 | 100,0% |

Fuente: Data de resultados

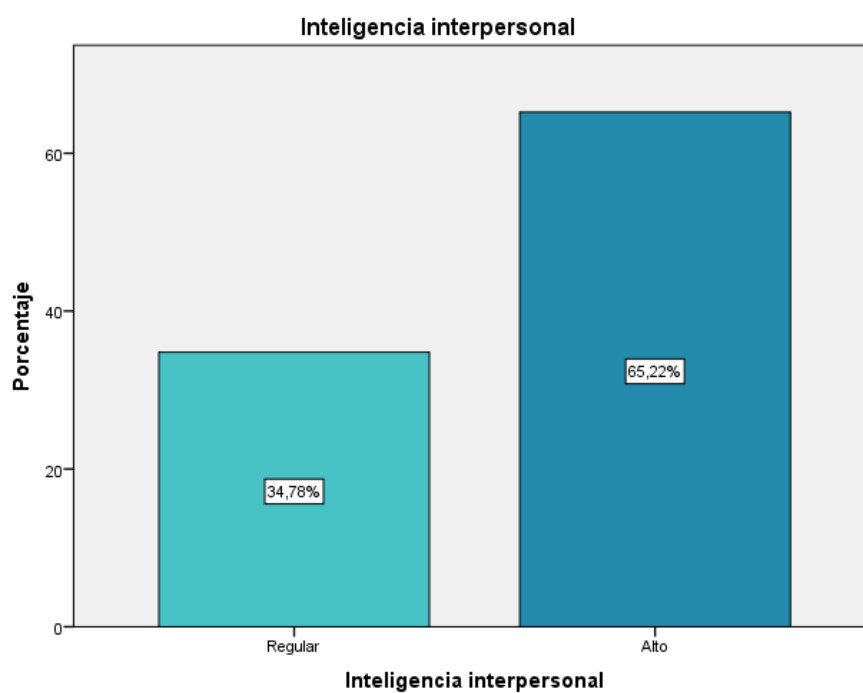


Figura 3. Dimensión interpersonal de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

Tabla 7.

Dimensión adaptabilidad de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 1 | 4,35% |
| Regular | 12 | 52,17% |
| Alto | 10 | 43,48% |
| Total | 23 | 100% |

Fuente: Data de resultados

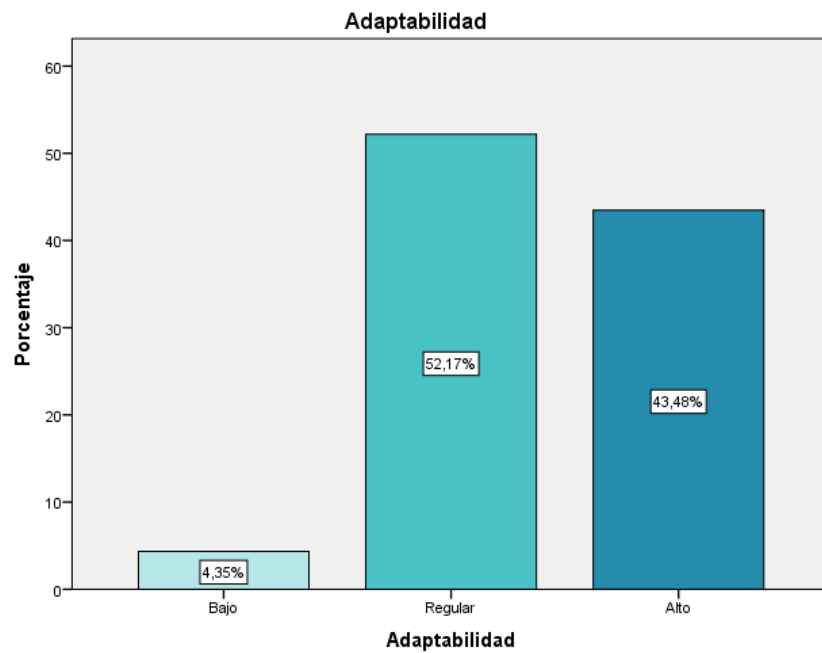


Figura 4. Dimensión adaptabilidad de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

Tabla 8.

Dimensión manejo del estrés de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 7 | 30,43% |
| Regular | 15 | 65,22% |
| Alto | 1 | 4,35% |
| Total | 23 | 100% |

Fuente: Data de resultados

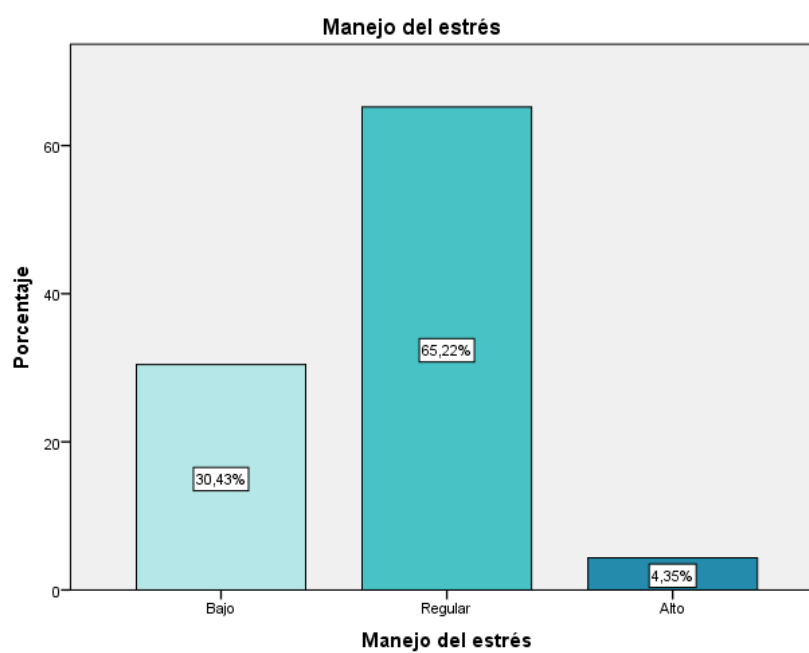


Figura 5. Dimensión manejo del estrés de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

Tabla 9.

Dimensión estado de ánimo de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Regular | 11 | 47,83% |
| Alto | 12 | 52,17% |
| Total | 23 | 100,0% |

Fuente: Data de resultados

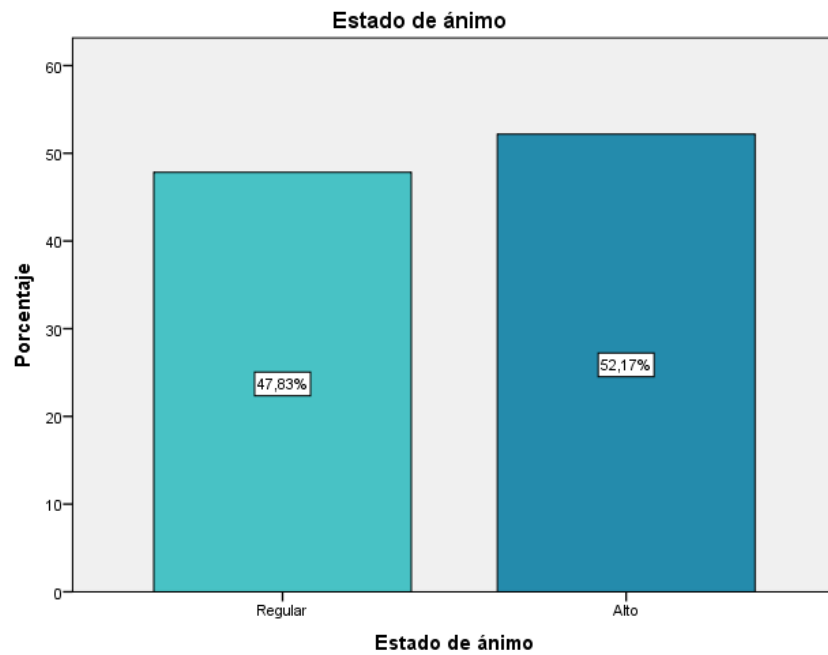


Figura 6. Dimensión estado de ánimo de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

Tabla 10.

Estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 3 | 13,04% |
| Regular | 19 | 82,61% |
| Alto | 1 | 4,35% |
| Total | 23 | 100% |

Fuente: Data de resultados

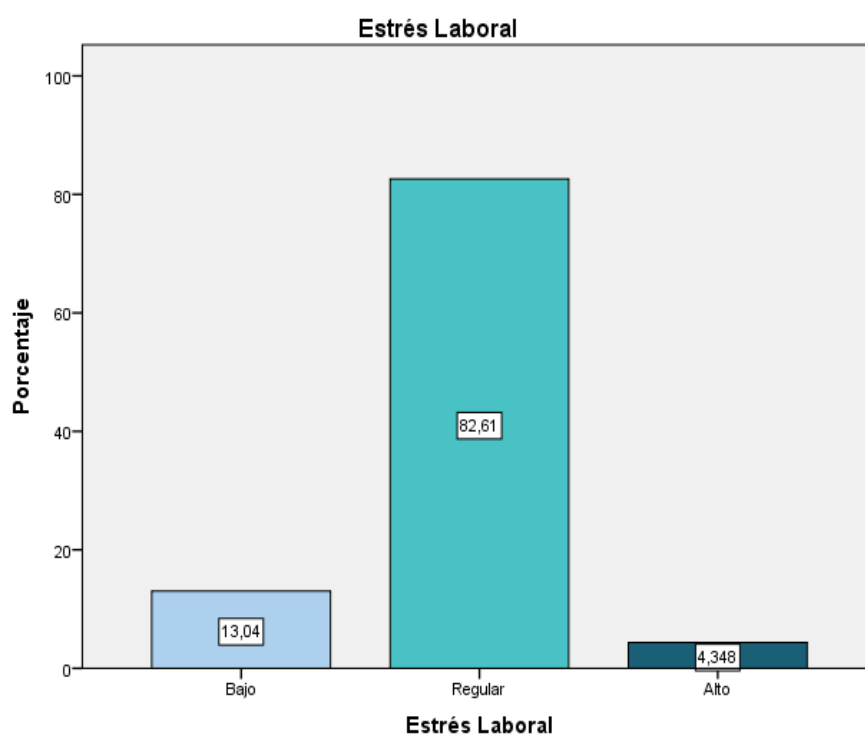


Figura 7. Estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

Tabla 11.

Dimensión cansancio emocional de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 8 | 8,69% |
| Regular | 16 | 69,57% |
| Alto | 5 | 21,74% |
| Total | 23 | 100% |

Fuente: Data de resultados

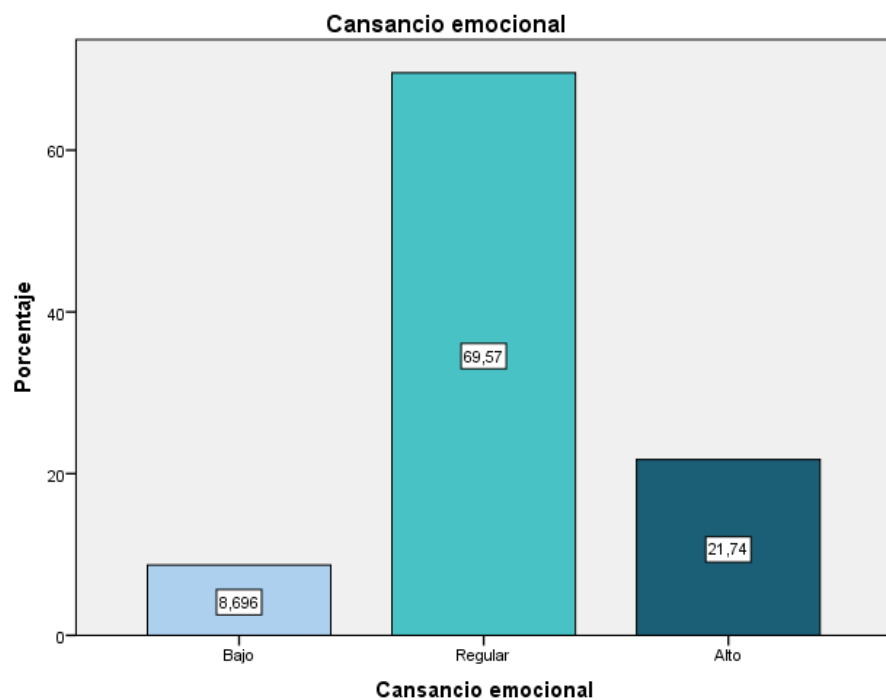


Figura 8. Dimensión cansancio emocional de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

Tabla 12.

Dimensión despersonalización de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 8 | 34,8% |
| Regular | 13 | 56,5% |
| Alto | 2 | 8,7% |
| Total | 23 | 100% |

Fuente: Data de resultados

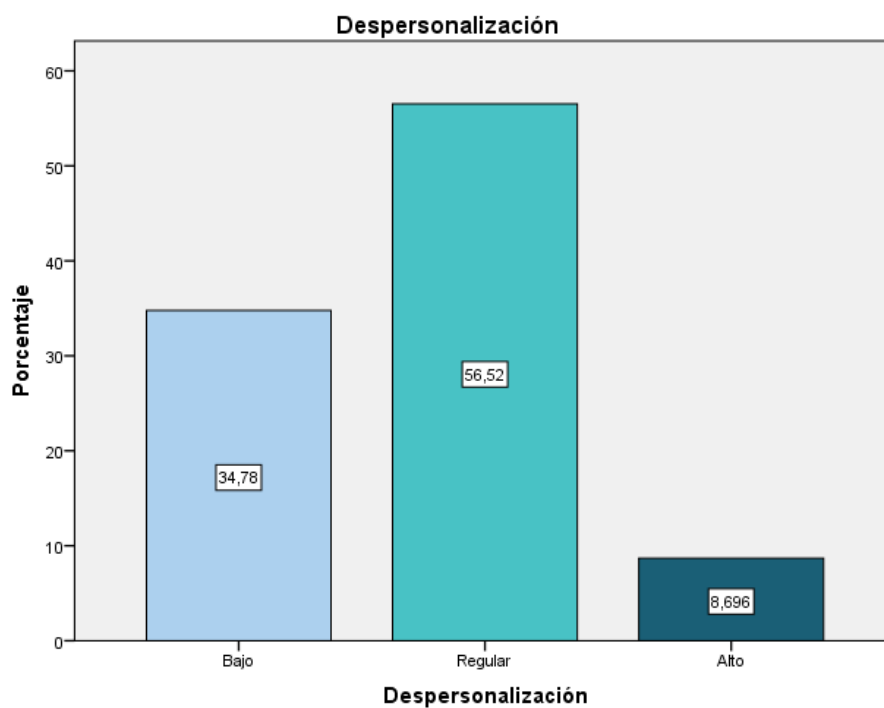


Figura 9. Dimensión despersonalización de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

Tabla 13.

Dimensión realización personal de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Regular | 17 | 73,91% |
| Alto | 6 | 26,09% |
| Total | 23 | 100% |

Fuente: Data de resultado

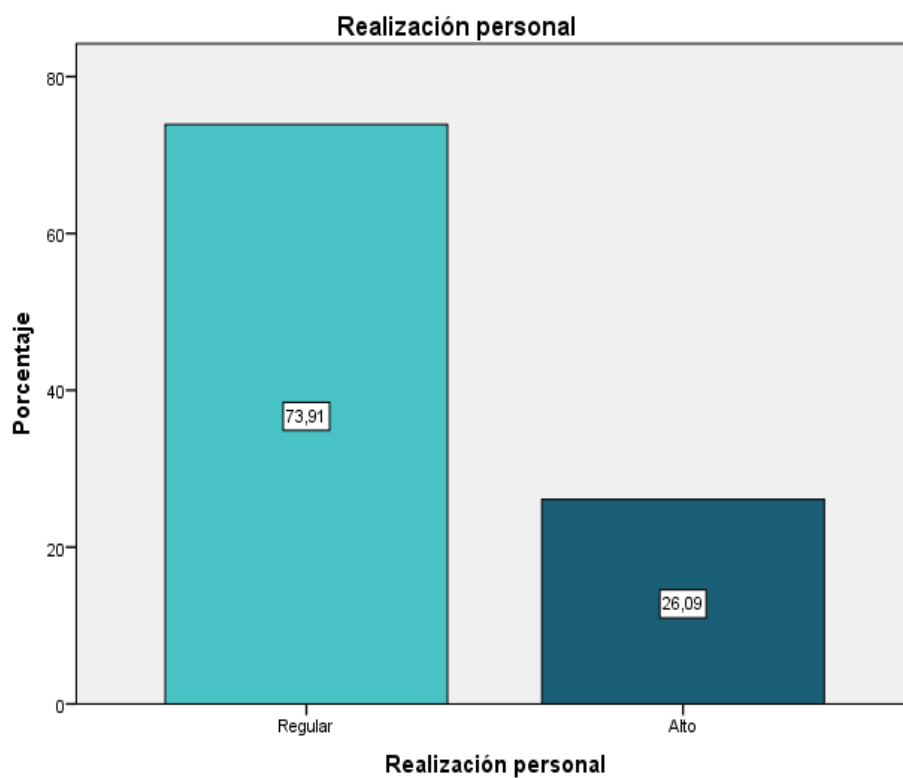


Figura 10. Dimensión realización personal de los docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021.

5.2 Interpretación de los resultados

En el siguiente apartado, describiremos los resultados encontrados en la investigación.

En la tabla 4 y figura 1, se observa que 82,61% de la muestra, presenta un nivel regular de inteligencia emocional y el 17,39% un nivel alto.

En la tabla 5 y figura 2, se observa que el 15,29% de la muestra presenta nivel medio de inteligencia intrapersonal, el 43,48% presenta nivel regular y 39,13% nivel alto.

En la tabla 6 y figura 3, se observa que el 34,78% de la muestra presenta nivel regular de inteligencia interpersonal, el 65,22% presenta nivel alto.

En la tabla 7 y figura 4, se observa que el 4,35% de la muestra presenta un nivel bajo de adaptabilidad, el 52,17% nivel regular y 43,48% nivel alto.

En la tabla 8 y figura 5, se observa que el 30,43% de la muestra presenta un nivel bajo de manejo del estrés, el 65,22% nivel regular y 4,35% nivel alto.

En la tabla 9 y figura 6, se observa que en la dimensión estado de ánimo, el 47,83% de la muestra presenta un nivel regular, el 52,17% nivel alto.

En la tabla 10 y figura 7, en cuanto al estrés laboral, se observa que el 13,04% se encuentra en un nivel bajo, el 82,61% en nivel regular y el 4,35% nivel alto.

En la tabla 11 y figura 8, se observa que en la dimensión cansancio emocional, el 8,69% presenta un nivel bajo, el 69,57% nivel regular y el 21,74% nivel alto.

En la tabla 12 y figura 9, se observa que en la dimensión despersonalización, el 34,8% presenta un nivel bajo, el 56,5% nivel regular y el 8,7% nivel alto.

En la tabla 13 y figura 10, se observa que en la dimensión realización personal, el 73,91% presenta un nivel regular y el 26,09% nivel alto.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis descriptivo de los resultados

En este capítulo, se llevó a cabo la elaboración del análisis estadístico descriptivo de los datos correspondientes a las dos variables y sus respectivas dimensiones. Del mismo modo, se realizó la evaluación de la normalidad para determinar si la distribución es paramétrica o no paramétrica. Posteriormente, se examinó la relación existente entre ambas variables y sus dimensiones. Finalmente, se procedió a realizar la prueba de hipótesis como cierre de este proceso.

Tabla 14

Estadísticos descriptivos inteligencia emocional y de sus dimensiones.

| | N | Rango | Mínimo | Máximo | Media | Desviación estándar | Asimetría | Curtosis |
|---------------------------|----|-------|--------|--------|--------|------------------------|-----------|----------|
| Inteligencia emocional | 23 | 68 | 98 | 166 | 128,48 | 12,922 | ,468 | 3,118 |
| Intrapersonal | 23 | 14 | 5 | 19 | 13,09 | 3,274 | -,791 | ,660 |
| Interpersonal | 23 | 18 | 24 | 42 | 34,00 | 5,205 | -,097 | -,781 |
| Adaptación | 23 | 14 | 12 | 26 | 19,52 | 3,058 | -,263 | ,681 |
| Manejo del estrés | 23 | 15 | 13 | 28 | 19,35 | 3,419 | ,571 | ,649 |

| | | | | | | | | |
|---------------|----|----|----|----|-------|-------|------|-------|
| Estado de | 23 | 23 | 31 | 54 | 42,52 | 6,149 | ,022 | -,602 |
| animo | | | | | | | | |
| N válido (por | 23 | | | | | | | |
| lista) | | | | | | | | |

Fuente: Data de resultados

En el caso de la variable de inteligencia emocional, el puntaje mínimo registrado fue de 98 puntos, mientras que el puntaje máximo alcanzó los 166 puntos. La media se situó en 128,48 puntos, lo que la posiciona en la categoría de nivel regular. La desviación estándar fue de 12,922, indicando la dispersión de los valores respecto a la media. Respecto a las características de forma, el coeficiente de asimetría se cifró en 0,468, lo que implica una distribución con inclinación positiva. Finalmente, se calculó un valor de curtosis de 3,118, lo que indica una distribución leptocúrtica, es decir, una mayor concentración de valores alrededor de la media.

En lo que concierne a la dimensión de inteligencia intrapersonal, se observó que el puntaje mínimo registrado fue de 5 puntos, mientras que el puntaje máximo alcanzó los 19 puntos. La media se situó en 13,09 puntos, categorizándose en la modalidad de nivel regular. La desviación estándar, por su parte, fue de 3,274, lo que denota la amplitud de los valores en relación a la media. Respecto a las características de distribución, se calculó un coeficiente de asimetría de -0,791, indicando una distribución con sesgo negativo. Finalmente, se obtuvo un valor de curtosis de 0,660, lo que denota

una distribución leptocúrtica caracterizada por una concentración mayor de valores en torno a la media.

En relación a la dimensión de inteligencia interpersonal, se registró un puntaje mínimo de 24 puntos, mientras que el puntaje más alto llegó a 42 puntos. La media se estableció en 34 puntos, situándose en la categoría de nivel alto. La desviación estándar fue de 3,274, indicando la variabilidad de los valores respecto a la media. En lo que respecta a las características de distribución, se calculó un coeficiente de asimetría de -0,791, sugiriendo una distribución con inclinación negativa. Finalmente, se obtuvo un valor de curtosis de -0,781, lo que revela una distribución platicúrtica, lo que implica una concentración moderada de valores en comparación con una distribución normal.

En lo referente a la dimensión de adaptabilidad, se observó que el puntaje mínimo alcanzó los 12 puntos, mientras que el puntaje máximo fue de 26 puntos. La media se ubicó en 19,52 puntos, clasificándose en la categoría de nivel regular. La desviación estándar fue de 3,058, señalando la dispersión de los valores respecto a la media. En términos de características de distribución, se calculó un coeficiente de asimetría de -0,263, indicando una distribución con inclinación negativa. Por último, se obtuvo un valor de curtosis de 0,681, reflejando una distribución leptocúrtica, caracterizada por una mayor concentración de valores en torno a la media en comparación con una distribución normal.

En lo que respecta a la dimensión de manejo del estrés, se encontró que el puntaje mínimo fue de 13 puntos, mientras que el puntaje más alto fue de 28 puntos. La media se situó en 19,35 puntos, clasificándose en la categoría de nivel regular. La desviación estándar fue de 3,419, indicando la variación de los valores en relación con la media. En términos de características de distribución, se calculó un coeficiente de asimetría de 0,571, sugiriendo una distribución con inclinación positiva. Finalmente, se obtuvo un valor de curtosis de 0,649, denotando una distribución leptocúrtica, lo que implica una mayor concentración de valores en torno a la media en comparación con una distribución normal.

En lo concerniente a la dimensión del estado de ánimo, se observó que el puntaje mínimo registrado fue de 31 puntos, mientras que el puntaje máximo alcanzó los 54 puntos. La media se ubicó en 42,52 puntos, lo que la sitúa en la categoría de nivel alto. La desviación estándar se estimó en 6,149, indicando la variabilidad de los valores respecto a la media. En términos de características de distribución, se calculó un coeficiente de asimetría de 0,22, lo que sugiere una distribución con inclinación positiva. Finalmente, se obtuvo un valor de curtosis de -0,602, lo que revela una distribución platicúrtica, caracterizada por una concentración moderada de valores en comparación con una distribución normal.

Tabla 15.

Estadísticos descriptivos estrés laboral y de sus dimensiones.

| | N | Rango | Mínimo | Máximo | Media | Desviación estándar | Asimetría | Curtosis |
|-------------------------|----|-------|--------|--------|-------|------------------------|-----------|----------|
| Estrés laboral | 23 | 59 | 51 | 110 | 81,22 | 14,454 | ,110 | -,164 |
| Cansancio emocional | 23 | 36 | 17 | 53 | 37,87 | 9,329 | -,330 | -,386 |
| Despersonalización | 23 | 21 | 11 | 32 | 18,35 | 4,744 | 1,175 | 2,157 |
| Realización personal | 23 | 16 | 16 | 32 | 25 | 3,885 | -,199 | ,656 |
| N válido (por lista) | 23 | | | | | | | |

Fuente: Data de resultados

En relación a la variable de estrés laboral, se identificó que el puntaje mínimo fue de 51 puntos, mientras que el puntaje máximo llegó a 110 puntos. La media se estableció en 81,22 puntos, situándose en el rango de 66 a 109 puntos, que se considera como nivel regular. La desviación estándar fue de 14,454, lo que indica la dispersión de los valores en relación a la media. En términos de características de distribución, se calculó un coeficiente de asimetría de 0,110, lo que señala una distribución con inclinación positiva. Finalmente, se obtuvo un valor de curtosis de -0,164, denotando una distribución platicúrtica, lo que implica una concentración moderada de valores en comparación con una distribución normal.

Con respecto a la dimensión de cansancio emocional, se encontró que el puntaje mínimo registrado fue de 17 puntos, mientras que el

puntaje máximo alcanzó los 53 puntos. La media se situó en 37,87 puntos, categorizándose en el rango de 26 a 44 puntos, que se considera como nivel regular. La desviación estándar fue de 9,329, lo que indica la variación de los valores en relación con la media. En términos de características de distribución, se calculó un coeficiente de asimetría de -0,330, sugiriendo una distribución con inclinación negativa. Finalmente, se obtuvo un valor de curtosis de -0,386, reflejando una distribución platicúrtica, caracterizada por una concentración moderada de valores en torno a la media en comparación con una distribución normal.

En relación a la dimensión de despersonalización, se determinó que el puntaje mínimo registrado fue de 11 puntos, mientras que el puntaje máximo llegó a 32 puntos. La media se situó en 18,35 puntos, categorizándose en el intervalo de 17 a 26 puntos, que se considera como nivel regular. La desviación estándar se estableció en 4,744, indicando la variabilidad de los valores en relación a la media. En términos de características de distribución, se calculó un coeficiente de asimetría de 1,175, lo que sugiere una distribución con inclinación positiva. Finalmente, se obtuvo un valor de curtosis de 2,157, lo que refleja una distribución leptocúrtica, caracterizada por una concentración mayor de valores en torno a la media en comparación con una distribución normal.

En relación a la dimensión de falta de realización personal, se constató que el puntaje mínimo obtenido fue de 16 puntos, mientras que el puntaje máximo alcanzó los 32 puntos. La media se estableció en 25 puntos, situándose en el intervalo de 17 a 26 puntos, que se clasifica como nivel regular. La desviación estándar se calculó en 3,885, indicando la variabilidad de los valores en relación con la media. En términos de características de distribución, se obtuvo un coeficiente de asimetría de -0,199, lo que sugiere una distribución con inclinación negativa. Por último, se obtuvo un valor de curtosis de 0,656, revelando una distribución leptocúrtica, lo que implica una concentración moderada de valores en torno a la media en comparación con una distribución normal.

Prueba de normalidad

H₀: Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

H₁: Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Tabla 16

Prueba de normalidad Shapiro wilk

| | Shapiro-Wilk | | |
|---------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Intrapersonal | ,943 | 23 | ,208 |
| Interpersonal | ,944 | 23 | ,214 |

| | | | |
|------------------------|------|----|------|
| Adaptabilidad | ,970 | 23 | ,698 |
| Manejo del estrés | ,973 | 23 | ,767 |
| Estado de animo | ,981 | 23 | ,916 |
| Inteligencia emocional | ,934 | 23 | ,136 |
| Estrés laboral | ,982 | 23 | ,934 |
| Cansancio emocional | ,979 | 23 | ,886 |
| Despersonalización | ,878 | 23 | ,009 |
| Realización personal | ,957 | 23 | ,400 |

Fuente: data de resultados

Para la prueba de normalidad, se tomó en cuenta la prueba de Shapiro– Wilk, ya que el tamaño de muestra tomada fue menor a 50 ($n=23$), de acuerdo a los valores obtenidos resultaron ser mayores a 0,05, entonces se rechaza la prueba de hipótesis nula; por lo tanto, los datos no presentan una distribución normal, de manera que se aplicó la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman.

| | | Inteligencia emocional | Estrés laboral |
|------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------|
| Inteligencia emocional | Correlación de Rho Spearman | 1 | -,184 |
| | Sig. (bilateral) | | ,402 |
| | N | 23 | 23 |
| Estrés laboral | Correlación de Rho spearman | -,184 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,402 | |
| | N | 23 | 23 |

El resultado del p valor (Sig = 0,402) es mayor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis nula (H_0); y se rechaza la hipótesis alterna (H_a) por lo tanto, no existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en

docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de correlación de Rho Spearman

| | | Dimensión intrapersonal | Estrés laboral |
|-------------------------|--|-------------------------|----------------|
| Dimensión intrapersonal | Correlación de Rho Spearman Sig. (bilateral) N | 1 23 | ,104 23 |
| Estrés laboral | Correlación de Rho Spearman Sig. (bilateral) N | ,104 23 | 1 23 |

El valor obtenido para el p-valor (Sig = 0,637) es superior al nivel de significancia de 0,05. Esto lleva a la aceptación de la hipótesis nula (H0) y el consiguiente rechazo de la hipótesis alternativa (Ha). En consecuencia, no se puede afirmar una relación significativa entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa N°22238 "San Martín", en Chincha durante el año 2021.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula. Ho: $r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 "San Martín", Chincha – 2021.

Hipótesis alterna. Ha: $r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 "San Martín", Chincha – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de correlación de Rho Spearman

| | | Dimensión interpersonal | Estrés laboral |
|-------------------------|--|-------------------------|-----------------|
| Dimensión interpersonal | Correlación de Rho Spearman Sig. (bilateral) N | 1 23 | -,142 23 |
| Estrés laboral | Correlación de Rho Spearman Sig. (bilateral) N | -,142 23 | 1 23 |

El valor resultante del p-valor (Sig = 0,517) supera el umbral de significancia de 0,05. Esto conduce a la aceptación de la hipótesis nula (H_0) y a la consiguiente rechazo de la hipótesis alternativa (H_a). En consecuencia, no se puede afirmar la existencia de una relación significativa entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa N°22238 "San Martín", en Chincha durante el año 2021.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p \leq \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de correlación de Rho Spearman

| | | Dimensión adaptabilidad | Estrés laboral |
|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|
| Dimensión adaptabilidad | Correlación de Rho Spearman Sig. (bilateral) N | 1 23 | -,109 ,620 23 |
| Estrés laboral | Correlación de Rho Spearman Sig. (bilateral) N | -,109 ,620 23 | 1 23 |

El valor obtenido para el p-valor (Sig = 0,620) es superior al umbral de significancia de 0,05. En consecuencia, se procede a aceptar la

hipótesis nula (H_0) y rechazar la hipótesis alternativa (H_a). Por lo tanto, no se puede afirmar una relación significativa entre la dimensión de adaptabilidad y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa N°22238 "San Martín" en Chincha durante el año 2021.

Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 "San Martín", Chincha – 2021.

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 "San Martín", Chincha – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de correlación de Rho Spearman

| | | Dimensión manejo del estrés | Estrés laboral |
|-----------------------------------|---|-----------------------------------|------------------------|
| Dimensión manejo del estrés | Correlación de Rho Spearman Sig. (bilateral) N | 1 23 | ,327 ,128 23 |
| Estrés laboral | Correlación de Rho Spearman Sig. (bilateral) N | ,327 ,128 23 | 1 23 |

El valor obtenido para el p-valor (Sig = 0,128) supera el umbral de significancia de 0,05. Esto conduce a la aceptación de la hipótesis nula (H0) y al rechazo de la hipótesis alternativa (Ha). Por lo tanto, no se puede afirmar una relación significativa entre la dimensión de manejo del estrés y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa N°22238 "San Martín" en Chincha durante el año 2021.

Prueba de hipótesis específica 5

Hipótesis nula. Ho: $r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 "San Martín", Chincha – 2021.

Hipótesis alterna. Ha: $r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 "San Martín", Chincha – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de correlación de Rho Spearman

| | | Dimensión estado de ánimo | Estrés laboral |
|---------------------------|--|---------------------------|-------------------------|
| Dimensión estado de ánimo | Correlación de Rho Spearman Sig. (bilateral) N | 1 23 | -,190 ,386 23 |
| Estrés laboral | Correlación de Rho Spearman Sig. (bilateral) N | -,190 ,386 23 | 1 23 |

El valor obtenido para el p-valor (Sig = 0,386) es superior al umbral de significancia de 0,05. En consecuencia, se procede a aceptar la hipótesis nula (H_0) y a rechazar la hipótesis alternativa (H_a). Por lo tanto, no se puede afirmar la existencia de una relación significativa entre la dimensión de estado de ánimo y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa N°22238 "San Martín" en Chincha durante el año 2021.

6.2. Comparación resultados con marco teórico

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha - 2021. De la misma manera se busca establecer la relación entre las dimensiones de la primera variable (intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo) Inteligencia emocional, con la segunda variable Estrés laboral.

La principal limitante de la presente investigación fue la pandemia generada por la COVID 19, ya que hubo algunas dificultades para la aplicación de los instrumentos de investigación, debido a que los docentes de la institución educativa, trabajan actualmente de manera remota.

Las herramientas utilizadas fueron desarrolladas teniendo en cuenta tanto las variables en estudio como la población muestral. Se sometieron a un proceso riguroso de validación y confiabilidad. En el proceso de validación, se recurrió al juicio de tres expertos con maestrías en psicología, ciencias de la salud pública y gestión educativa. Posteriormente, se realizó una prueba piloto para evaluar la confiabilidad. Dado que las opciones de respuesta eran politómicas, se calculó el coeficiente Alpha de Cronbach. Los resultados obtenidos para el primer instrumento fueron de 0,848, y

para el segundo instrumento fue de 0,791. Esto respalda la afirmación de que se emplearon instrumentos confiables.

De acuerdo a los resultados se logró determinar que no existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021. Habiéndose obtenido un p valor de 0,402; de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

En relación a la variable de inteligencia emocional, se evidenció que un 82,61% de los participantes exhibe un nivel regular. Estos resultados guardan similitud con los hallazgos de Tenazoa (2017), quien reportó que el 50% de los evaluados también poseían un nivel regular de inteligencia emocional. Sin embargo, contrastan con los resultados de Berrocal y Farfán (2021) en Arequipa, quienes encontraron que un 63,3% de la población exhibía un nivel alto, y con los de Ordoñez (2018) en Huancayo, que indicaron que un 52,9% presentaba un nivel alto. En términos teóricos, esta variable encuentra sustento en la obra de Bariso (2018), quien abordó la temática de la inteligencia emocional, responde a la capacidad de controlar los sentimientos y emociones de otros, a fin de reconocerlos , diferenciarlos, y utilizar la información obtenida para dirigir los pensamientos y actos.

Por otro lado, en la variable estrés laboral, los resultados obtenidos en la presente investigación indican que el 82,61% se ubica en la categoría regular, dichos resultados difieren por los obtenidos por Idrogo (2020), quien señala que el 54% presenta nivel bajo de estrés, mientras que Marcos (2017), indica que el 60% de los encuestados presenta nivel alto de estrés laboral, al igual que los resultados obtenidos por Berrocal y Farfán (2021), quienes señalan que el 59,5% presenta un nivel alto. Esta variable se fundamenta teóricamente en Yúñez (2012), quien manifiesta que el estrés laboral es un factor preocupante y agotador que se origina en el exceso de presión, tareas, compromisos y funciones. Sin embargo, para cierto grupo de personas puede resultar interesante y agradable ser exigidos a menudo, porque sienten que se evalúan a sí mismo frecuentemente.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primera: Se determinó que no existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021, donde se obtuvo un p valor de 0.402 y un coeficiente de correlación Rho Spearman de -0,184, de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Segunda: Se estableció que no existe una relación significativa entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021, habiéndose obtenido un p valor de 0.637 y un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,104, de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Tercera: Se determinó que en los docentes de la Institución Educativa N°22238 "San Martín" en Chincha durante el año 2021, no se presenta una relación significativa entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral. Este hallazgo se respalda por un p-valor de 0,517 y un coeficiente de correlación Rho Spearman de -0,142. En consecuencia, se procedió a aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa.

Cuarta: Se llegó a la conclusión de que en los docentes de la Institución Educativa N°22238 "San Martín" en Chincha durante el año 2021, no se encuentra una relación significativa entre la dimensión de adaptabilidad y el estrés laboral. Estos resultados se apoyan en un p-valor de 0,620 y un coeficiente de correlación Rho Spearman de -0,109. En consecuencia, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Quinta: Se determinó que en los docentes de la Institución Educativa N°22238 "San Martín" en Chincha durante el año 2021, no se evidencia una relación significativa entre la dimensión de estado de ánimo y el estrés laboral. Estos resultados se sustentan en un p-valor de 0,128 y un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,327. Como resultado, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Sexta: Se concluyó que en los docentes de la Institución Educativa N°22238 "San Martín" en Chincha durante el año 2021, no se encuentra una relación significativa entre la dimensión de estado de ánimo y el estrés laboral. Estos resultados se apoyan en un p-valor de 0,386 y un coeficiente de correlación Rho Spearman de -0,190. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Recomendaciones

- Primera:** A la Dirección, equilibrar las cargas laborales a los docentes y generar un ambiente de trabajo positivo con la finalidad de conseguir docentes motivados y con actitud proactiva.
- Segunda:** Motivar a los docentes a participar en reuniones periódicas una vez por semana donde se brinden charlas motivacionales y metas a corto plazo, con el fin de promover el correcto desempeño de sus funciones.
- Tercera:** A los docentes, participar de forma activa en talleres de relajación y recreación, para reducir los índices de estrés laboral haciendo uso de dinámicas grupales, y meditación, entre otros, con el fin de crear un espacio de entretenimiento y distracción para contrarrestar los síntomas del estrés.
- Cuarta:** A los docentes, hacer uso de las habilidades de autocuidado personal y gestionar sus tiempos para fomentar la organización y así mitigar los síntomas de estrés laboral.
- Quinta:** A los docentes, se les recomienda participar en programas informativos donde se desarrollen estrategias de inteligencia

emocional, con el fin de potenciar los niveles de las dimensiones de las variables.

Sexta: A los futuros investigadores, se recomienda realizar estudios experimentales para crear estrategias que se enfoquen en aumentar la inteligencia emocional y disminuir el estrés laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aguilar, M., Gil, O., Pinto V., Quijada, C. y Zúñiga, C. (2014). Inteligencia emocional, estrés, autoeficacia, locus de control y rendimiento académico en universitarios. *Enseñanza e investigación en psicología*, 19(1), 21-35.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29232614002.pdf>

Ardiles, R., Barraza, R., Koscina, I., y Espínola, N. (2020). Inteligencia emocional y su potencial preventivo de síntomas ansioso-depresivos y estrés en estudiantes de enfermería. *Ciencia y enfermería*, 26,27.
<http://dx.doi.org/10.29393/ce26-20iera40020>

Bariso, J. (2020). *Inteligencia emocional para la vida cotidiana: Una guía para el mundo real*. Editorial sirio sa.

BarOn, R. (1997). *Development of the BarOn EQ-I: A measure of emotional and social intelligence*. 105th Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago

Costa, C., Palma, X., y Salgado, C. (2021). Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia Emocional para la aplicación de la Educación Emocional en la práctica pedagógica de

aula. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 219-233.<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052021000100219>

Fernández, M., Castillo, A. y Fernandez, P. (2019). Profiles of perceived emotional intelligence in future preschool teachers: Implications for teacher education. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 22(1).
<https://doi.org/10.6018/reifop.22.1.344131>

Fuentes, Y. (2014). *El manejo de la Inteligencia Emocional como factor determinante para lograr un alto nivel de desarrollo social en los niños*. Universidad de Sotavento ACDF–México. Recuperado de: [http://132.248, 9, 95](http://132.248.9.95).

Gaspar C. (2015). *Efectos del programa PRM en la inteligencia emocional en un grupo de estudiantes dentro del marco prospectivo de universidad saludable*. [Tesis para optar el grado académico de licenciada en psicología, Universidad Nacional Mayor De San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4798>

González, L. (2015). *Burnout: consecuencias y soluciones*. Editorial El Manual Moderno.

Idrogo, H. (2020). *Relación de la inteligencia emocional y el estrés laboral en los trabajadores de la IEP Peruano Canadiense, Chiclayo 2018*.

[Tesis para optar el grado licenciado en administración de empresas,
Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo].
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/2962>

Ivancevich, M. y Matteson, M. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. 2a. ed., México: Editorial Trillas

Manrique, S. (2015). La cuestión de la inteligencia emocional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 35(128), 801-814.
<https://dx.doi.org/10.4321/S0211-57352015000400008>

Maureira, F. (2019). Relación de la inteligencia con la personalidad, funciones ejecutivas y creatividad: una revisión del 2000 al 2017. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 21(4).

Mérida, S., y Extremera, N. (2016). Estado de la cuestión sobre inteligencia emocional, burnout en el profesorado por países, año de publicación, ciclos educativos e instrumentos de evaluación. *Profesorado*, 21(2): 371-389 (2017). <http://hdl.handle.net/10481/48737>

Munayco, F., Alzamora, N. y Figueroa, Y. (2020). Desempeño docente e inteligencia emocional en la institución educativa ST. George´s College, 2018-2019. *Revista EDUCA UMCH*, (16), 29-29. <https://doi.org/10.35756/educaumch.202016.162>

Ordoñez, E. (2018). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de secundaria del Alto y Bajo Tulumayo Provincia de Concepción*. [Tesis para optar el grado maestro en educación, Universidad Nacional del Centro del Perú].
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/5418>

Otero. J. (2012). *Estrés laboral y burnout en profesores de Enseñanza Secundaria*. Ediciones Díaz de Santos.

Pedregosa, P. (2019). *Inteligencia y gestión emocional del profesorado en la escuela*. Wanceulen SL.

Ramos, P. (2017). *Inteligencia emocional: Control del estrés*. Málaga: ICB SL.

Rojas, J., Flores, G., Y Cuaya, I. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1), e1248-e1248.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>

Siegrist, J. (1996) Adverse health effects of high effort/low-reward conditions. *Journal of Occup. Health Psychology*, 1(1), 27-41.

- Sierra, M. (2008). La despersonalización: aspectos clínicos y neurobiológicos. *Revista colombiana de psiquiatría*, 37(1), 40-40.
link.gale.com/apps/doc/A188273665/IFME?u=anon~64168ca0&sid=googleScholar&xid=d4d9b8ba.
- Sommerfeldt, T. (2021). Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia COVID- 19. *La Saeta Universitaria Académica Y De Investigación*, 9(2), 39-51.
<https://www.unae.edu.py/ojs/index.php/saetauniversitaria/article/view/239>
- Tejada, M. (2012). Variables sociodemográficas según turno escolar, en un grupo de estudiantes de educación básica: un estudio comparativo. *Revista de Pedagogía*, 33(92), 235-269.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65926546002>
- Valencia, D. (2020). Inteligencia emocional en docentes de primaria de la zona urbana y secundaria de la zona rural de la provincia de Cajamarca. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte].
<https://hdl.handle.net/11537/23920>
- Vélez, L. (2015). *Adaptabilidad y persistencia de las formas de producción campesinas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Vidal, V. (2019). El estrés laboral: Análisis y prevención. El estrés laboral, 1-176.

Warner, J. (2015). *Inteligencia emocional: Perfil de competencias. Guía del entrenador*. Editorial Universitaria Ramón Areces.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la Institución educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.

AUTORA: Angela flor de Azalea, Cancho Velit

| Preguntas de investigación | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | Metodología |
|---|--|--|---|--|
| <p>Pregunta general: ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021?</p> | <p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021</p> | <p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.</p> | <p>Variable X: Inteligencia Emocional D1. Intrapersonal D2. Interpersonal D3. Adaptación D4. Manejo del estrés D5. Estado de ánimo Variable Y: Estrés laboral</p> | <p>Método: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental-de corte transversal Población muestral:</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>Preguntas específicas:</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa</p> | <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1. Establecer la relación que existe entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.</p> <p>OE2. Establecer la relación que existe entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa</p> | <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1. Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa</p> | <p>D1.Cansancio emocional</p> <p>D2.Despersonalización</p> <p>D3. Realización personal</p> | <p>23 docentes de la I.E. N°22238 – San Martín, Chincha.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para evaluar la inteligencia emocional</p> <p>Cuestionario para evaluar el estrés laboral.</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión manejo del estrés y el estrés laboral en</p> | <p>N°22238, “San Martín”, Chincha – 2021.</p> <p>OE3. Establecer la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.</p> <p>OE4. Establecer la relación que existe entre la dimensión manejo del estrés y el estrés laboral en</p> | <p>N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.</p> <p>HE4. Existe relación que existe entre la dimensión manejo del estrés y el estrés laboral en docentes de</p> | | |
|---|--|--|--|--|

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021?</p> <p>PE5.¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión estado de ánimo y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021?</p> | <p>docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.</p> <p>OE5. Establecer la relación que existe entre la dimensión estado de ánimo y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.</p> | <p>la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.</p> <p>HE5. Existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N°22238 “San Martín”, Chincha – 2021.</p> | | |
|---|--|--|--|--|

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Datos generales:

CÓDIGO: _____

FECHA: _____

SEXO:

F

M

EDAD: Menores de 35 años

Entre 35 y 45 años

Mayores de 45

CONDICION LABORAL:

Nombrado(a)

Contratado(a)

años

TIEMPO LABORANDO:

ESTADO CIVIL:

Soltero(a)

Casado(a)

Divorciado(a)

Viudo

Menos de 2 años.

Entre 2 y 10 años.

Entre 11 y 12 años

Mas de 20 años.

INDICACIONES: A continuación, va a encontrar algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase y señale con un (X) la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

1= Muy rara vez

2= Rara vez

3= A menudo

4= Muy a menudo

| DIMENSIÓN INTRAPERSONAL | | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------------------------------|--|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Es fácil decirle a la gente cómo me siento. | | | | |
| 2 | Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos. | | | | |
| 3 | Puedo fácilmente describir mis sentimientos. | | | | |
| 4 | Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento. | | | | |
| 5 | Me es difícil hablar y compartir con los demás mis sentimientos. | | | | |
| DIMENSIÓN INTERPERSONAL | | | | | |
| 6 | Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente. | | | | |
| 7 | Me importa lo que les sucede a las personas. | | | | |
| 8 | Sé cómo se sienten las personas. | | | | |
| 9 | Soy capaz de respetar a los demás | | | | |
| 10 | Tener amigos es importante | | | | |
| 11 | Intento no herir los sentimientos de las personas | | | | |
| 12 | Me agrada hacer cosas para los demás | | | | |
| 13 | Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos. | | | | |
| 14 | Me agradan mis colegas. | | | | |

| | | | | | |
|------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 15 | Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste | | | | |
| 16 | Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada | | | | |
| DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD | | | | | |
| 17 | Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles. | | | | |
| 18 | Es fácil para mí comprender las cosas nuevas | | | | |
| 19 | Puedo comprender preguntas difíciles | | | | |
| 20 | Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles. | | | | |
| 21 | Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas. | | | | |
| 22 | soy bueno (a) resolviendo problemas. | | | | |
| 23 | Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido. | | | | |
| DIMENSIÓN MANEJO DEL ESTRÉS | | | | | |
| 24 | Puedo mantener la calma cuando estoy molesto | | | | |
| 25 | Me es difícil controlar mi cólera | | | | |
| 26 | Sé cómo mantenerme tranquilo (a). | | | | |
| 27 | Me molesto demasiado de cualquier cosa | | | | |
| 28 | Peleo con la gente | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|
| 29 | Tengo mal genio | | | | |
| 30 | Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo. | | | | |
| 31 | Para mí es difícil esperar mi turno. | | | | |
| 32 | Cuando me molesto actúo sin pensar | | | | |
| DIMENSIÓN ESTADO DE ÁNIMO | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33 | Me gusta divertirme | | | | |
| 34 | A menudo me siento feliz | | | | |
| 35 | Me siento seguro (a) de mí mismo (a). | | | | |
| 36 | Espero lo mejor | | | | |
| 37 | Me agrada sonreír | | | | |
| 38 | Siempre pienso que las cosas saldrán bien | | | | |
| 39 | Me siento bien conmigo mismo (a) | | | | |
| 40 | Me siento feliz con la clase de persona que soy | | | | |
| 41 | Me divierte las cosas que hago | | | | |
| 42 | Me gusta mi cuerpo | | | | |
| 43 | Me gusta la forma como me veo | | | | |
| 44 | Pienso bien de todas las personas | | | | |
| 45 | Nada me molesta | | | | |

| | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|
| 46 | Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago. | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|

Fuente: Adaptado por Cabrera (2011).

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL

CODIGO: _____

FECHA: _____

INDICACIONES: A continuación, se observa una lista de oraciones. Lee cada una y responde con sinceridad. Recuerda que no existen preguntas buenas ni malas. Solo escoge aquella que indique como te sientes.

| | | Nunca | alguna vez al año o menos | una vez al mes o menos | alguna vez al mes | una vez por semana | alguna vez por semana | todos los días |
|---|--|-------|------------------------------|---------------------------|-------------------|--------------------|--------------------------|----------------|
| 1 | Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado | | | | | | | |
| 2 | Al final de la jornada de trabajo me siento cansado. | | | | | | | |
| 3 | Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que trabajar. | | | | | | | |
| 4 | Puedo entender con facilidad lo | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | que piensan mis alumnos. | | | | | | | |
| 5 | Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia. | | | | | | | |
| 6 | Trabajar con alumnos todos los días me causa tensión. | | | | | | | |
| 7 | Me enfrento muy bien a los problemas que me presentan mis alumnos | | | | | | | |
| 8 | Me siento agotado por el trabajo. | | | | | | | |
| 9 | Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros. | | | | | | | |
| 10 | Creo que me comporto más insensible con la gente desde que realizo este trabajo. | | | | | | | |
| 11 | Me preocupa que este trabajo me | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | esté endureciendo emocionalmente. | | | | | | | |
| 12 | Me encuentro con mucha vitalidad. | | | | | | | |
| 13 | Me siento frustrado por mi trabajo. | | | | | | | |
| 14 | Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro. | | | | | | | |
| 15 | Realmente no me importa lo que les ocurra a los alumnos que tengo a mi cargo en el colegio | | | | | | | |
| 16 | Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés. | | | | | | | |
| 17 | Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis alumnos. | | | | | | | |
| 18 | Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 19 | He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo. | | | | | | | |
| 20 | Siento que he llegado al límite de mis posibilidades en este trabajo. | | | | | | | |
| 21 | Trato de forma adecuada y calmada los conflictos emocionales en el trabajo. | | | | | | | |
| 22 | Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas. | | | | | | | |

Fuente: Adaptado de Berrocal y Farfán (2021)

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

Validez y confiabilidad del cuestionario para evaluar la inteligencia emocional

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°22238 "SAN MARTÍN", CHINCHA – 2021

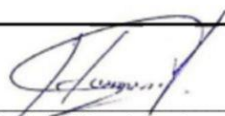
Nombre del Experto: Mag. Julio Cesar Huaman Cahua

Autor(es): Angela Flor de Azalea Cancho Velit

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 sintaxica 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: Mag. Julio Cesar Huaman Cahua
No. DNI: 29556848

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°22238 "SAN MARTÍN", CHINCHA – 2021

Nombre del Experto: Mag. Julio Yenke Oyanguren Goya

Autor(es): Angela Flor de Azalea Cancho Velit

V. 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 | |

VI. OBSERVACIONES GENERALES



PSICÓLOGO
C.P.S.P. N° 23444

Nombre: Mag. Julio Yenke Oyanguren Goya

No. DNI: 46381478

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°22238 "SAN MARTÍN", CHINCHA – 2021

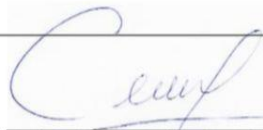
Nombre del Experto: Mag. Cristina Eugenia Olivera Robles

Autor(es): Angela Flor de Azalea Cancho Velit

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 sintaxica 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: Mag. Cristina Eugenia Olivera Robles
No. DNI: 41428034

Prueba de confiabilidad

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|--|----------|----|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 23 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | ,0 |
| | Total | 23 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,848 | 46 |

Validez y confiabilidad del cuestionario para evaluar el estrés laboral

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°22238 "SAN MARTÍN", CHINCHA – 2021

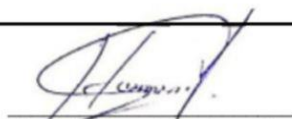
Nombre del Experto: Mag. Julio Cesar Huaman Cahua

Autor(es): Angela Flor de Azalea Cancho Velit

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: Mag. Julio Cesar Huaman Cahua
No. DNI: 29556848

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°22238 "SAN MARTÍN", CHINCHA – 2021

Nombre del Experto: Mag. Julio Yenke Oyanguren Goya

Autor(es): Angela Flor de Azalea Cancho Velit

V. 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 | |

VI. OBSERVACIONES GENERALES



Nombre: Mag. Julio Yenke Oyanguren Goya
No. DNI: 46381478

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°22238 "SAN MARTÍN", CHINCHA – 2021

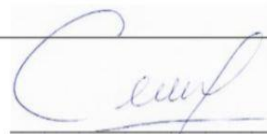
Nombre del Experto: Mag. Cristina Eugenia Olivera Robles

Autor(es): Angela Flor de Azalea Cancho Velit

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: Mag. Cristina Eugenia Olivera Robles
No. DNI: 41428034

Prueba de confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|----------|----|-------|
| Casos | Válido | 23 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | ,0 |
| | Total | 23 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,791 | 22 |

Anexo 4: Data de resultados

| Cuestionario para evaluación la inteligencia emocional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | | | | | | | | | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | | | | |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | | |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | | | | |
| 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | | |
| 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | | | |
| 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | | | |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |

Cuestionario para evaluar el estrés laboral

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 6 | 6 | 4 | 7 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 2 | 7 | 7 | 7 | 1 | 7 | 1 | 1 | 7 |
| 4 | 6 | 2 | 7 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 6 | 7 | 1 | 4 | 1 | 6 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 7 |
| 7 | 7 | 6 | 7 | 1 | 1 | 7 | 4 | 7 | 7 | 1 | 7 | 1 | 4 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 7 |
| 2 | 2 | 2 | 7 | 1 | 1 | 6 | 2 | 7 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 4 | 7 |
| 4 | 4 | 6 | 5 | 1 | 4 | 7 | 4 | 7 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 7 |
| 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 7 |
| 6 | 6 | 5 | 5 | 1 | 1 | 7 | 5 | 7 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 7 | 7 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 7 |
| 5 | 6 | 6 | 7 | 1 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 7 |
| 4 | 5 | 5 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 7 | 7 | 3 | 1 | 1 | 7 | 2 | 7 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 1 | 4 | 6 | 6 | 7 | 1 | 1 | 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 7 |
| 6 | 6 | 1 | 7 | 1 | 1 | 7 | 2 | 7 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 7 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 7 |
| 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 6 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 |
| 6 | 5 | 4 | 7 | 1 | 1 | 7 | 6 | 6 | 1 | 1 | 7 | 1 | 6 | 7 | 6 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 6 |
| 6 | 6 | 6 | 7 | 2 | 5 | 7 | 6 | 2 | 5 | 2 | 7 | 3 | 7 | 7 | 7 | 6 | 1 | 2 | 7 | 6 | 7 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 4 | 5 | 7 | 5 | 6 | 1 | 1 | 7 | 1 | 6 | 7 | 6 | 2 | 1 | 1 | 7 | 1 | 2 |
| 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 1 | 1 | 7 | 1 | 6 | 7 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 7 | 7 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | 6 | 6 | 6 | 1 | 1 | 7 | 5 | 5 | 5 | 1 | 7 | 1 | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 7 |
| 6 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 6 | 7 | 6 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 6 | 6 | 4 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 6 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 6 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 6 | 4 | 6 | 4 | 6 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 6 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 6 | 1 | 1 | 6 | 1 | 2 | 7 | 6 | 1 | 1 | 3 | 7 | 2 | 6 |
| 4 | 4 | 5 | 7 | 1 | 4 | 6 | 3 | 7 | 1 | 6 | 7 | 4 | 6 | 7 | 6 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 7 |

Anexo 5: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha:.....

Yo:....., identificada con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N°....., acepto participar voluntariamente de la tesis titulada: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°22238 “SAN MARTÍN”, CHINCHA – 2021, la cual pretende determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Estrés laboral, con ello autorizo se me pueda aplicar una encuesta sociodemográfica y el instrumento compuesto por 2 cuestionarios (cuestionario para evaluar la inteligencia emocional y Cuestionario para evaluar el estrés laboral), comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos, además se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

**FIRMA DE LA INVESTIGADORA:
CANCHO VELIT, ANGELA FLOR DE
AZALEA
DNI: 71820528**

FIRMA DE LA PARTICIPACIÓN

Anexo 6: Documentos administrativos



CARTA DE PRESENTACIÓN

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


Hace Constar:

Que, CANCHO VELIT ANGELA FLOR DE AZALEA, identificada con DNI: 71820528, del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°22238 "SAN MARTÍN", CHINCHA – 2021.**

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

Chincha Alta, 28 de octubre del 2021




MG. GIORGIO ALEXANDER AQUIJE CÁRDENAS
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chincha Alta, 28 de octubre del 2021

OFICIO N°399-2021-UAI-FCS

IE. N°22238 SAN MARTIN
MARÍA ROSA LÉVANO DE LA CRUZ
DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN

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. GIORGIO ALEXANDER QUIJE CÁRDENAS
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



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

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe



I.E. N° 22238 – SAN MARTIN DE PORRES

CONSTANCIA

Quien suscribe, directora de la Institución Educativa N° 22238 – San Martín de Porres – Chíncha, hace constar que:

ANGELA FLOR DE AZALEA CANCHO VELIT

Realizó la aplicación de los instrumentos para el estudio de INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°22238 "SAN MARTÍN", CHINCHA – 2021. En la línea de investigación calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines educativos superiores.

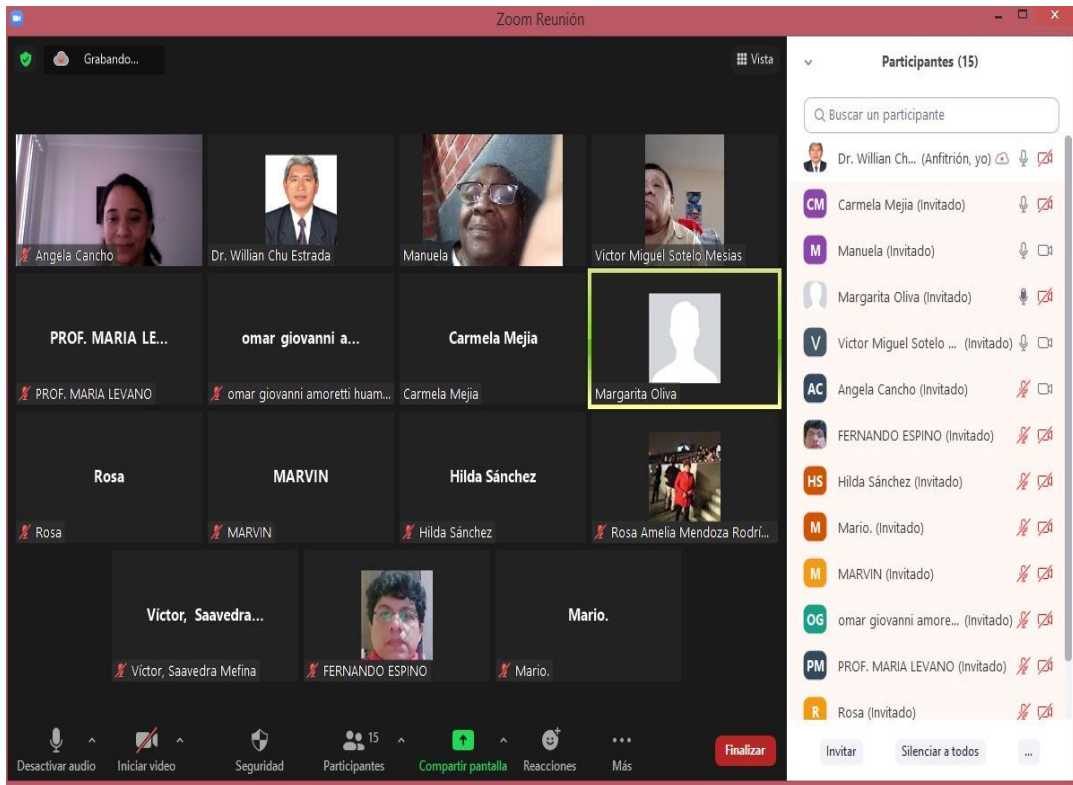
Chíncha, 23 de Noviembre del 2021



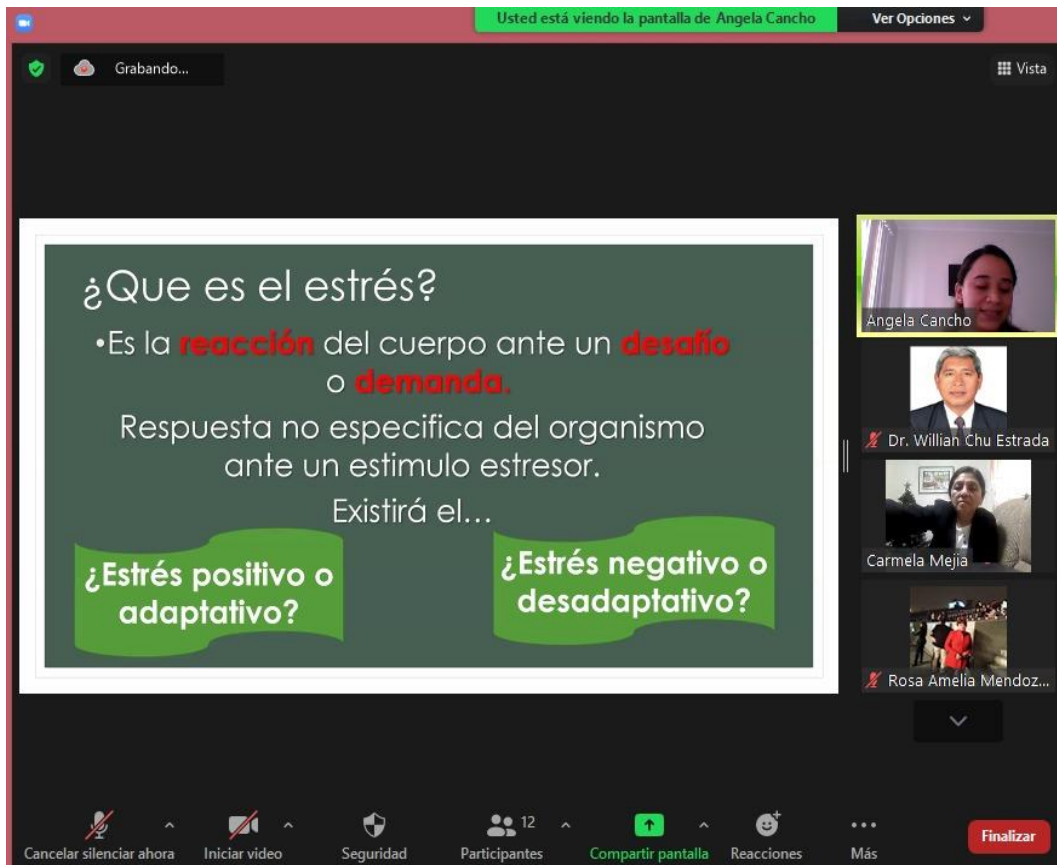
Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias



Presentación del proyecto de investigación a la directora de la Institución.



Charla informativa para la aplicación de instrumentos.



Explicando a los docentes sobre la importancia del estudio de estas variables.

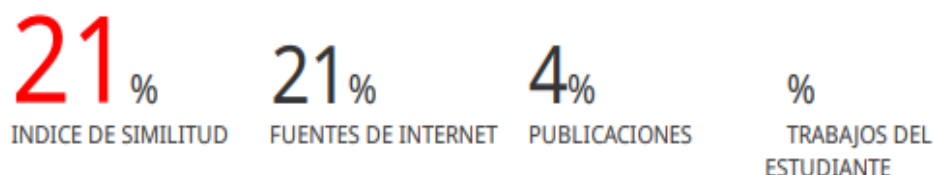


Explicando a los docentes como deben responder el cuestionario enviado vía whatsapp.

Anexo 8: Informe de turnitin al 28% de similitud

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°22238 "SAN MARTÍN", CHINCHA - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | repositorio.autonemadeica.edu.pe Fuente de Internet | 15% |
| 2 | www.repositorio.autonemadeica.edu.pe Fuente de Internet | 4% |
| 3 | repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 4 | repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet | 1% |

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Activo