

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE EDUCACIÓN
PRIMARIA



Inteligencia emocional y estrés laboral de los docentes de la
Institución Educativa Gustavo Ríes de Trujillo, 2021

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Educación
Primaria

Autora

Castro Rodríguez, Sheba

Asesor (ORCID: 0000-0001-5854-9731)

Valverde Sarmiento, Alan

Chimbote – Perú

2024

ÍNDICE GENERAL

Tema	Pagina N°
Índice general	i
Palabra clave	ii
Constancia de originalidad	iii
Título de la investigación	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Introducción	1
Metodología	20
Resultados	23
Análisis y discusión	33
Conclusiones	36
Recomendaciones	37
Referencias bibliográficas	38
Anexos	42

Palabras clave

Tema	Inteligencia - estrés
Especialidad	Educación primaria

Keywords

Topic	Intelligence - stress
Specialty	Primary education

Línea de investigación

Línea de Investigación	Educación y calidad educativa
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Ciencias de la educación
Disciplina	Educación general

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Inteligencia emocional y estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa Gustavo Ríos de Trujillo, 2021”** del (a) estudiante: **Sheba Castro Rodríguez**, identificado(a) con Código N° 2005205045, se ha verificado un porcentaje de similitud del 26%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 21 de Junio de 2023



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Inteligencia emocional y estrés laboral de los docentes de
la Institución Educativa Gustavo Ries de Trujillo, 2021**

**Emotional intelligence and work stress of the teachers of
the Gustavo Ries Educational Institution of Trujillo, 2021**

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito conocer si existe correlación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021. Se consideró un enfoque cuantitativo, donde la metodología fue básica con diseño correlacional. El grupo poblacional lo conformaron 90 docentes de dicha institución y la muestra fue la misma que la población; además, fueron quienes resolvieron los instrumentos para corroborar la hipótesis. Los procedimientos fueron los que proporciona la estadística y consistió en el recojo, organización y tabulación de información. Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios validados por expertos. En la confiabilidad se usó el Alfa de Crombach, logrando un 0.833 en inteligencia emocional y 0.956 en estrés laboral. Se acopio información de cada variable que fueron organizados en tablas y gráficos. Finalmente, el proceso estadístico demostró la veracidad de las hipótesis. Los resultados demostraron que existe una relación negativa alta -0.848 y significativa ($p < 0.05$) entre inteligencia emocional con estrés laboral. Concluyendo que la inteligencia emocional tiene relación significativa con el estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021.

ABSTRACT

The purpose of the study was to know if there is a correlation between emotional intelligence and work stress of teachers of the I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021. A quantitative approach was considered, where the methodology was basic with a correlational design. The population group was made up of 90 teachers from said institution and the sample was the same as the population; In addition, they were the ones who solved the instruments to corroborate the hypothesis. The procedures were those provided by statistics and consisted of the collection, organization and tabulation of information. The survey was applied as a technique and two questionnaires validated by experts as instruments. In reliability, the Crombach Alpha was used, achieving 0.833 in emotional intelligence and 0.956 in work stress. Information on each variable was collected and organized in tables and graphs. Finally, the statistical process demonstrated the truth of the hypotheses. The results showed that there is a high negative relationship -0.848 and significant ($p < 0.05$) between emotional intelligence and work stress. Concluding that emotional intelligence has a significant relationship with the work stress of the teachers of the I.E. Gustavo Ries from Trujillo, 2021

INTRODUCCIÓN

Manejar las emociones implica identificarlas y gestionarlas; en otras palabras, es poseer una inteligencia emocional, lo cual conlleva a las personas a tener calma y serenidad especialmente cuando se encuentra en momentos de angustia, depresión, ira, etc. Los beneficios que implica el manejo de los estados emocionales específicamente en el plano laboral resultan de vital importancia. Es por tal motivo que, el presente estudio tiene el propósito de relacionar el manejo de emociones con el estrés laboral en una institución educativa como un aporte al conocimiento.

A continuación, se mencionan algunos antecedentes en relación con las variables. En el contexto internacional encontramos las siguientes investigaciones:

Sommerfeldt (2020) hizo una investigación en Encarnación-Paraguay. Su trabajo pretendió correlacional la inteligencia emocional y el estrés de docentes en un contexto de pandemia. El tipo de investigación fue descriptivo, de corte transversal y diseño triangulación concurrente. Se trabajó con 12 docentes como muestra de una población total de 50. La técnica fue la encuesta y para recoger la información se aplicaron dos instrumentos: inventario de inteligencia emocional Bar-On y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Se tuvo como resultado que más del 50% logró obtener un adecuado nivel de inteligencia emocional, siendo los hombres los que mejor manejan su aspecto emocional y las mujeres presentaron un mayor grado de estrés emocional. En tal sentido, se determinó que mientras más alto sea el nivel de inteligencia emocional, hay un menor grado de estrés en situación de pandemia.

Por su parte, Zuniga y Pizarro (2018) presentaron una investigación en Coquimbo -Chile. La finalidad fue determinar el grado de estrés laboral de los docentes y su relación con el síndrome de Burnout. Este trabajo fue descriptivo, de corte correlacional. Se aplicó la técnica de la encuesta a una muestra de 49 personas; ellos desarrollaron el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

Los resultados arrojaron que los maestros presentaban un agotamiento emocional de nivel alto y un nivel medio moderado con relación al Síndrome Burnout. Por lo tanto, se demostró la existencia de una correlación significativa entre las variables consideradas.

Galindo (2018), realizó un estudio en Atlacomulgo-México. Su intención fue hacer un análisis de la inteligencia emocional y el estrés de los trabajadores de una empresa. Este trabajo tuvo un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La encuesta fue la técnica aplicada a una muestra que contó con 90 personas, las cuales desarrollaron dos cuestionarios: uno sobre la escala de inteligencia TMMS24 y otro de Estrés Laboral (Job Stress-JSS). Como resultado, se obtuvo la existencia de una relación importante entre ambas variables. Los trabajadores presentaron altos índices de estrés laboral y baja tendencia a controlar sus propias emociones.

Gonzáles (2017) desarrolló una investigación en la Universidad de Veracruz en México. Su propósito fue hacer un análisis de la inteligencia emocional y cómo influyó en el desempeño de los docentes de dicha Universidad. Este trabajo de tipo descriptivo tuvo como base una metodología cuantitativa y un diseño no experimental, usando como técnica la encuesta. Como instrumento se aplicó un cuestionario con preguntas cerradas de 20 ítems orientadas a recoger datos de las variables. La validez se realizó por juicio de expertos y del coeficiente Alfa de Cronbach cuyo resultado fue de 0.85, es decir una alta confiabilidad. El muestreo realizado fue de tipo no probabilístico intencional resultando un grupo de 30 personas elegidas. Los resultados permitieron conocer que hubo insatisfacciones por parte de los alumnos en lo referente al auto dominio de los docentes y en el manejo de conflictos, donde mostraron falencias. Se concluyó que existe una relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes.

De otro lado, Noriega (2017) hizo un trabajo de investigación en Asunción-Guatemala. Su finalidad fue establecer la correlación entre la inteligencia emocional y sus dimensiones con los factores del estrés laboral de

trabajadores de una empresa de venta de seguros en Guatemala. El trabajo fue de tipo cuantitativo- correlacional. El grupo muestral fue de 51 participantes que fueron elegidos de forma no probabilística. La encuesta fue la técnica usada y como instrumentos se consideraron dos cuestionarios para la inteligencia emocional y el estrés laboral respectivamente. Estos fueron analizados por un juicio de expertos para darles el peso de confiabilidad para su aplicación. Al final, se demostró la existencia de una relación importante entre ambas variables, mostrándose que los trabajadores de la sección venta de autos tienen la inteligencia emocional más desarrollada y el estrés laboral es más elevado en los trabajadores del departamento de Contact Center de la mencionada empresa.

A nivel nacional se hallaron las investigaciones presentadas por: Caparachin (2019) hizo un estudio en una institución educativa de la ciudad de Tarma. Su objetivo principal consistió en establecer la relación entre la inteligencia emocional y el estrés académico en docentes del distrito de Huasahuasi. El tipo de estudio fue básico, no experimental descriptivo correlacional. El grupo muestral fue de 38 docentes y fue elegida de forma no probabilística por conveniencia. Como técnica se usó la encuesta y como instrumentos fueron aplicados dos cuestionarios para recabar datos de cada variable. Estas se sometieron a la prueba de confiabilidad obteniéndose valores de 0,87 y 0,88 respectivamente, por lo tanto, fueron confiables. Los resultados arrojaron una relación de tipo inversa baja entre las variables, porque de acuerdo con el Rho de Pearson se obtuvo -0.357, es decir, $0.038 < 0.05$ evidenciándose una relación baja.

Vargas (2019) desarrolló una investigación en un Politécnico de la ciudad de Juliaca. Su propósito consistió en establecer el grado de estrés en los docentes y su manejo emocional. Se contó con un diseño no experimental de tipo descriptivo comparativo. La elección de la muestra se hizo con un muestreo estratificado, resultando 98 docentes organizados en cada turno de trabajo (mañana y tarde). La encuesta fue la técnica aplicada y el instrumento fue un cuestionario con temática de estrés compuesto por 55 ítems. El alfa de Cronbach

arrojó 0,93, es decir un cuestionario adecuado para aplicarse. Al final como resultados se mostró que el 81,6% de docentes del turno mañana mostró un nivel de estrés medio y su control emocional fue intermedio; sin embargo, el 93,9% de los docentes de la tarde no presentó niveles mayores de estrés y un adecuado control emocional.

Contreras y Dextre (2016) hicieron una investigación en Huancayo. Su objetivo fue correlacionar la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de una institución educativa de dicha ciudad. La investigación fue descriptiva-correlacional. Su muestra fue conformada por 29 docentes de colegios estatales a quienes se les encuestó usando dos cuestionarios: el de Bar-On, R.-1997 para inteligencia emocional y el test de estrés laboral. El resultado de este trabajo demostró una correlación inversa significativa entre variables; es decir, que a mayor inteligencia emocional se muestra un menor grado de estrés en los docentes.

Berrocal y Farfán (2021), presentaron una investigación en Arequipa. Su principal objetivo fue establecer la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de dicha ciudad. Este trabajo fue de tipo básico, no experimental y nivel correlacional. Fueron 30 docentes los que integraron la muestra de estudio y fueron los mismos quienes desarrollaron los cuestionarios sobre inteligencia emocional y estrés laboral. Finalmente, se determinó que el 63,3% de maestros presentó un alto nivel de inteligencia emocional; sin embargo, los niveles de estrés superaban el 50% de los encuestados; en tal sentido, se demostró la existencia de una relación significativa entre las variables de estudio.

López (2019) desarrolló una investigación en Huarochirí- Lima. Su objetivo consistió en correlacionar el estrés laboral con la inteligencia emocional en algunas empresas del Consorcio Educativo San José de Tupicocha. Este trabajo tuvo un diseño básico, descriptivo correlacional y contó con un grupo muestral de 80 maestros a los cuales se les aplicó la técnica de la encuesta usando como instrumentos dos cuestionarios relacionados con el estrés laboral de OIT-OMS y

el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On (ICE) para medir la inteligencia emocional. Los resultados arrojaron la existencia de una correlación de tipo negativa entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones.

A nivel regional se han encontrado trabajos como los que presentaron: Abanto et al. (2020) hicieron un estudio en Trujillo. El propósito fue correlacionar la inteligencia emocional y el estrés laboral de una institución educativa de educación ocupacional. Su diseño fue de carácter no experimental, de corte transversal correlacional simple. La encuesta fue la técnica empleada y como instrumento se aplicó un cuestionario de 20 ítems por cada variable al grupo muestral integrado por 45 integrantes. La información se procesó mediante Microsoft Excel y software SPSS 26. Se realizó la validez de los instrumentos por el análisis de tres especialistas en investigación para posteriormente realizar la prueba de normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk. Se concluyó que las variables se relacionan significativamente por tener una significancia de .025 y un coeficiente de .335, por consiguiente, existe una correlación positiva entre inteligencia emocional y estrés laboral.

Alva (2020) realizó un estudio en Florencia de Mora-Trujillo. Su principal objetivo establecer las diferencias que se presentan entre el estrés laboral de los maestros y la presión laboral cotidiana. Esta investigación fue un estudio no experimental y un diseño descriptivo comparativo. Su población fue de 92 maestros de diversas instituciones educativas estatales y particulares. La muestra se conformó por 74 personas. Se hizo uso de la técnica de evaluación psicométrica y como instrumentos se aplicó el Inventario de MBI (Inventario de Burnout de Maslach). Los resultados dieron a conocer que, el 65.1% de maestros de instituciones estatales tiene un alto nivel de cansancio emocional; sin embargo, solo el 25.8% de los maestros de particular tienen este problema. El 48.8% de maestros de estatal tienen despersonalización a diferencia de los privados que solamente el 26.8% presentaron este fenómeno psicológico. Finalmente, también se demostró que el 23.3% de maestros de estatal tienen nivel medio en realización personal, a diferencia de los privados en los que el 54.8% tiene un nivel alto.

Rodríguez (2019) hizo una investigación en Trujillo, su finalidad fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray. El estudio fue de tipo aplicado, diseño no experimental, de corte transversal correlacional. Para recolectar los datos se utilizó la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario. El grupo poblacional la conformaron 220 enfermeras de las cuales se escogieron a 140 de ellas como muestra a través de un muestreo estratificado. Los principales resultados mostraron que solamente el 8.57% de las enfermeras cuentan con un alto nivel de capacidad emocional; el 44.29% un nivel de capacidad emocional promedio y el 47.14% un nivel de capacidad emocional baja de inteligencia emocional. Además, el 51.42% tienen un nivel de estrés severo; el 39.29% estrés moderado y el 9.29% estrés normal. Finalmente, se concluyó la existencia de una relación inversa entre la inteligencia emocional y estrés laboral.

Peralta (2021) presentó un estudio realizado en Trujillo. Su objetivo principal fue establecer la relación entre la inteligencia emocional y ansiedad ante el Covid -19. El estudio contó con un diseño no experimental, descriptivo correlacional. El grupo de muestra la integraron 41 odontólogos que laboraron de abril a junio del 2021 en Trujillo. La técnica fue la encuesta y como instrumentos para obtener los datos se aplicaron: el cuestionario de e Bar On equi versión corta (eqi-s) para la inteligencia emocional y el Cuestionario de Hamilton para la variable ansiedad. Los resultados principales arrojaron que la totalidad de odontólogos presentaron una inteligencia emocional media; el asimismo, el 67.2% presentó una ansiedad menor. Por otro lado, el 42.3% presentó una inteligencia emocional media con una ansiedad menor. Los resultados mostraron una correlación significativa $p= 0.00 < 0.05$ indirecta moderada ($Rho - ,465$) entre la inteligencia emocional y ansiedad, asimismo podemos inferir que existe una correlación significativa indirecta fuerte ($Rho - ,756$) entre la dimensión adaptabilidad y la ansiedad.

Las revisiones teóricas que dan fundamento a la presente investigación se han hecho para cada variable. Por un lado, se ha trabajado con la inteligencia emocional y por otra parte se ha tratado del estrés laboral.

Cano y Zea (2016), afirman que el control emocional es lo que experimentan los individuos; constituye además habilidades sumamente complejas de ser aprendidas, porque los seres humanos son emotivos por naturaleza, es decir, reaccionan a sus propias emociones de manera inmediata. Las emociones en su mayoría son consideradas negativas por causar daños a la salud mental, física y espiritual de las personas; además juegan un papel importante en la vida de los seres humanos, ya que a través de ellas se vivencian actos de los cuales después se arrepienten y casi nunca se puede resarcir y terminan siendo personajes amargados, aislados y alejados del mundo y de todo lo bello que les rodea. A veces, al actuar ocurre un dominio de sí mismo y de las reacciones, es decir existe el autocontrol que viene a ser la habilidad para dar freno a cada impulso pensando en las consecuencias antes de actuar. En tal sentido, no solamente se debe actuar con inteligencia haciendo tareas cotidianas, sino es necesario aprender a solucionar los conflictos internos y externos y aplicando los correctivos apropiados buscando una adecuada adaptabilidad al contexto; por lo tanto, se pretende buscar tener una vida emocional más saludable. El éxito o fracaso en la convivencia social, depende de cada forma de actuar emocionalmente.

Entre las teorías que sustentan la inteligencia de las emociones destacan la propuesta de Alonso et al. (2016) quienes se construyeron desde el año 1800 con los estudios de la emoción de Darwin aplicado en personas y animales. Estas son las siguientes:

Teoría de universalidad de Charles Darwin (1809-1882). Sostuvo que las emociones son universales porque han ido evolucionando a través de manera natural. Se manifiestan a través de las manifestaciones físicas, expresiones faciales e incluso el lenguaje corporal.

Teoría de las expresiones de William James (1842-1910). Sus observaciones se cimentaban en que la experiencia emocional no era más que el resultado de la captación de los cambios que experimenta el cuerpo y pueden estar relacionados con la postura, expresión facial o cambios viscerales.

Teoría cognitiva. La mayor parte de investigadores concuerdan en que el pensamiento y, básicamente la valoración cognitiva del ambiente tiene como base el proceso emocional.

Teoría del constructivismo social. Está referida a lo importante que resulta la cultura y el contexto en el conocimiento de lo que sucede en la sociedad y en la edificación de este.

Jiménez (2018), destacó la importancia que tiene la inteligencia emocional. Se empieza por entender que las emociones de un ser humano, le ayuda a encaminar su comportamiento en el ámbito social permitiéndole expresar sus sentimientos. Gardner y Power, citado por Frager y Fadiman (2011), afirman que toda emoción permite percibir los sentimientos del resto y controlar su propio sentir. Por consiguiente, la inteligencia de las emociones viene a constituir un conjunto de procesos cognoscitivos que conducen a la acción. Maslow, citado por Charles y Maisto (2005), señalan que las emociones positivas juegan un rol muy importante en la vida de las personas, y, por el contrario, las negativas como la tensión y las discrepancias restan energías y bloquean el eficaz funcionamiento emocional.

Según Maydana et al. (2015) aportaron al conocimiento señalando que hay tres componentes en una emoción:

Neurofisiológica. Se ponen de manifiesto cuando en las respuestas orgánicas involuntarias se presentan problemas de hipertensión, taquicardia, sudoración, sequedad bucal, respiración acelerada, vasoconstricción, cambios en los neurotransmisores, etc. que la persona no puede controlar. Sin embargo, todos estos efectos adversos, puede prevenirse con terapias de relajación en el marco de una educación emocional para la salud.

Conductual. Si se observa cómo se comporta una persona, nos da luces de las emociones que suele experimentar; el tono de voz, su expresión facial, movimiento corporal, etc. son señales precisas de su estado emocional. El aprender a regular las emociones en cualquier circunstancia de la vida, puede considerarse que el individuo tiene madurez y equilibrio que constituyen elementos positivos para interrelacionar con el resto.

Cognoscitiva. Este componente está referido al propio sentimiento o vivencia subjetiva. Todos podemos sentir diferentes sentimientos de alegría, angustia, miedo, ira, etc. Se diferencia del componente neurofisiológico porque se toma conciencia de qué emoción es la que está vivenciando y puede o no manejarlo dependiendo de su madurez.

De otra parte, Sabater (2017) propone algunas estrategias que permiten el control emocional y son:

Controlar la respiración. “Antes de dar una respuesta, contar hasta 10”. En una circunstancia difícil es importante inspirar el aire fuertemente por unos cuantos segundos y luego, se va soltando el aire pausadamente; este proceso debe repetirse varias veces hasta estar apto para enfrentar la causa que ha producido nerviosismo o ansiedad.

Evitar situaciones que pueden hacernos sentir mal. El ir a un lugar en donde generará incomodidad, como por ejemplo acudir a una fiesta con personas que no son del agrado de uno, o ir a cenar en un lugar que se detesta; es mejor decir que no para evitar momentos de ansiedad.

Pensar en cosas que generen emociones positivas. Se puede controlar emociones negativas, si en el momento que se produce un estado de enfado o irritación se piensa en situaciones que produzcan un efecto contrario como por ejemplo, un paseo al campo.

Buscar el lado positivo de las cosas. Es importante tener en cuenta que no se pueden evitar las emociones, por lo contrario, hay que aprender a manejarlas buscando siempre el lado positivo de las cosas.

Las dimensiones de la variable inteligencia emocional está sustentada en los lineamientos expuestos por Bar-On, citado por Alfaro (2020), este consideró cinco dimensiones:

Dimensión intrapersonal. Está referido al conocimiento propio que la persona tiene de sí mismo. En esta dimensión se consideran los siguientes subdimensiones:

Comprensión emocional de la propia persona. Es la reflexión que la persona se hace de sí misma y su mundo subjetivo; la asertividad, que viene a ser la forma de convivir armoniosamente con el resto y sin dañar a las diferencias existentes sobre nuestras emociones; el autoconcepto, se da cuando existe el respeto y valoración hacia uno mismo; la autorrealización, entendida como la manera en que la persona realiza sus actividades con alegría y goce y finalmente la independencia, cuando la persona reconoce que no depende del resto en lo que hace y muestra seguridad en sus actos.

Dimensión interpersonal. Es la interacción o contacto de una persona con los demás de las cuales se originan las relaciones sociales. Esta dimensión está constituida por:

La empatía, se define como la acción de entender a las personas que se encuentran en el entorno sin llegar al maltrato; las relaciones interpersonales, es la manera de interactuar con los demás, comprendiéndose y entablando una comprensión mutua para sentirse satisfechos; finalmente tenemos a la responsabilidad social, que es el compromiso que uno tiene hacia su contexto o ambiente y las maneras de trabajar conjuntamente para la misma.

Dimensión adaptabilidad. Es la manera cómo las personas se adaptan para dar soluciones pertinentes a los problemas y requerimientos en su vida diaria. Considera los siguientes aspectos:

Resolver problemas, está referida a la habilidad con la que se puede identificar los inconvenientes y sobre ella poder darle solución con acciones pertinentes; la flexibilidad, está vista como la manera en que se muestran diferentes actitudes para lograr condicionarlos hacia un mundo muy relativo.

Dimensión dominio de estrés. Se identifican en esta dimensión, una serie de habilidades que se vinculan a saber manejar los estados de fatiga causados por factores internos y externos. Considera:

La tolerancia al estrés viene a ser la capacidad que permite saber manejar los sentimientos desbordantes buscando la mejor forma de darle solución sin que demande un esfuerzo mayor; el control de impulsos, son acciones que regulan el actuar de las personas para no llegar a la violencia.

Dimensión del estado anímico general. Se refiere a las circunstancias de felicidad que experimentan las personas en su vida y que les permite encaminarse al logro de sus objetivos. Esta dimensión considera a la felicidad y al optimismo. La primera se refiere el grado de libertad que tienen las personas para mostrar su satisfacción de sus estados emocionales positivos en el mundo en que vive. El segundo viene a ser todo aquello que da respuesta de manera asertiva a cada adversidad que se presente en determinadas circunstancias, logrando una tranquilidad en su ambiente.

La variable estrés laboral está conceptualizada por la Organización Internacional del Trabajo (2016), como una respuesta que se da en el aspecto físico y emocional; esta se despliega por un factor de inestabilidad entre las exigencias que persigue cada individuo y todo lo que está a su alrededor, lo cual contrasta con las que ya posee.

De otro lado, Karasek (1979) lo define como un estado de inestabilidad de cada ser humano que es provocado por la recargada demanda laboral e insuficientes recursos para saber manejarlos de manera adecuada.

Por su parte, Cabrera y Urbina (2012) sostienen que es un conjunto de reacciones que se presentan ante diferentes circunstancias en el ámbito laboral y que son percibidas como amenazas. Esto genera un conflicto entre las capacidades de cada persona con su entorno donde se desempeña.

Los enfoques teóricos del estrés laboral lo sustentan los estudios hechos por Selye (1980), como uno de los más grandes exponentes de la endocrinología, fue el que introdujo el Enfoque Fisiológico. Señala que el cuerpo humano al sentir situaciones amenazantes o diferentes exigencias sobre su organismo emite una respuesta o reacción de carácter fisiológico o psicológico. En este proceso, puede presentarse tres momentos o fases:

El momento de reacción de alarma. Se cuando la persona reacciona ante el estímulo de forma automática activándose en ella un sistema de protección interna que tiene que ver con el eje hipofisopararrenal del cuerpo. Esta reacción ocasiona aumento de frecuencia del corazón, liberación y redistribución de glóbulos rojos de la sangre hacia las zonas musculares, cerebrales y cardíacas que tiene que ver con las reacciones del cuerpo.

El momento de la resistencia. Es en esta fase cuando el organismo entabla una lucha para hacer frente a cada estímulo amenazante. Es en este momento cuando se normalizan los índices de corticoesteroides y desaparecen los síntomas.

El momento del agotamiento. Si hay una recurrencia del estímulo amenazante, entonces aparecen patologías como la psicósomática y alteraciones a nivel de los tejidos del organismo.

Otro de los enfoques del estrés laboral es el que propone Karasek (1979) y lo denomina demanda-control y apoyo. Está referido al equilibrio mismo que debe existir entre las situaciones laborales y la capacidad de manejo de sus pensamientos. Las demandas son las exigencias y presiones laborales; el control viene a ser el conjunto de habilidades que el trabajador debe saber desarrollar con autonomía y creatividad y el apoyo es el elemento clave que tiene la capacidad de modificar el efecto cuando existe alta tensión. Un apoyo social deficiente puede ser peligroso para el trabajador, pudiendo llegar a ocasionarle enfermedades causadas por el estrés.

El Enfoque Psicológico planteado por Del Prado (2013) y trata sobre las diferentes actitudes mentales que el individuo posee y repercute en sus creencias,

concepciones o formas de pensamiento que posee. En este enfoque el estrés es percibido como un estado cognitivo que permite a la persona adaptarse y actuar ante las diferentes circunstancias con sentido de responsabilidad y medida.

Las situaciones que desencadenan estrés laboral se basa en los estudios de Peiró (2000) quien hizo la siguiente clasificación:

Elementos estresores que provienen del ambiente físico: el ruido intenso, la temperatura, la vibración, la iluminación intensa, etc.

Estresores que se encuentran dentro del ambiente laboral: el horario, la sobrecarga de tareas, exposición al peligro, entre otras.

La naturaleza de cada tarea que el operario realiza: la complejidad, el uso de sus habilidades, el rol que cumple en la ejecución de la misma y el feedback que recibe por realizar el trabajo.

El desempeño de cada rol; esto genera estrés cuando hay sobrecarga, conflicto o situaciones de ambigüedad cuando no se demuestra el comportamiento que se espera del trabajador.

Las interrelaciones con los compañeros, jefes, clientes, etc.

Otros estresores son los que se relacionan con la inseguridad laboral, lentitud, promociones laborales, transiciones de roles, etc.

Las tecnologías también aportan situaciones estresantes: problemas de conectividad, diseños mal elaborados, mal manejo de los dispositivos, etc.

Clima organizacional centralizado y burocrático, con poco apoyo social entre sus miembros.

Conflictos fuera del trabajo: con la familia, clientes, mercado competitivo, entre otros.

Los tipos de estrés laboral fueron presentados por Selye (2021), distinguiendo dos tipos de estrés: el positivo y el negativo. El primero es el adecuado, pues no genera daño y es parte de la convivencia del individuo y de su propio crecimiento, siendo este útil para hacer frente a diferentes situaciones

personales o de su contexto. De otro lado, considera al estrés negativo como el que causa daño físico porque puede convertirse en un mal patológico que acelera el envejecimiento, disminuye su efectividad en el trabajo, hay cansancio acumulado, pérdida de seguridad y en casos extremos conlleva a la desesperación.

Selye (2021), distingue tres etapas del estrés laboral:

Etapas de alarma. Es la primera reacción que presenta el organismo ante un elemento estresor y el tiempo de duración es muy corto. Se manifiesta con gestos faciales o muecas de incomodidad.

Etapas de resistencia. Se prolonga por más tiempo dependiendo de la resistencia que tenga el individuo para manejar la situación. Si la situación se maneja bajo control, entonces los síntomas van poco a poco disminuyendo hasta la normalidad, sin embargo, si no se supera, entonces pasa a la siguiente etapa.

Etapas del colapso. Es en esta etapa donde las personas que no han podido enfrentar los factores estresantes presentan problemas de agotamiento físico, fatiga muscular, insomnio, falta de concentración, depresión y a veces agresión.

Las dimensiones del estrés laboral fueron presentadas por Maslach y Jackson (1997) siendo las siguientes:

Agotamiento emocional. Es un desgaste a nivel psicológico; se manifiesta cuando las personas presentan dificultades para expresarse y poder entender a las demás personas.

Pérdida de la individualidad. Es una consecuencia del agotamiento emocional. Se presenta con actitudes desagradables, comportamientos fuera de lugar y falta de empatía. Esto genera rechazo de las personas que alternan en su entorno.

Falta de autorrealización. Se presentan con sentimientos de desánimo e inconformidad; además se desvanece el sentimiento de una autoevaluación.

Justificación de la investigación

El beneficio social que aportó la investigación, fue crear conciencia en el personal que labora en las instituciones educativas acerca de la importancia que tiene el manejo emocional cuando se presentan situaciones que desencadenan estrés y las consecuencias para nuestra salud y desarrollar mecanismos para contrarrestarlo. Esto permitió tomar algunas decisiones de mejora y plantear innovaciones a nivel de la institución educativa.

Este estudio, científicamente contribuyó con información valiosa para enriquecer el conocimiento existente acerca de la inteligencia emocional y el estrés. Así mismo se ofreció instrumentos validados que corroboraron de forma sistemática la correlación entre ambas variables.

En lo práctico, permitió que futuros investigadores tengan en este estudio un valioso documento referencial, enriqueciendo así el campo de conocimiento con instrumentos validados que pueden ser usados en otros trabajos.

Metodológicamente, los maestros usaron la investigación para mejorar el manejo de sus emociones y así evitar cuadros severos de estrés dentro de su ámbito laboral.

Problema

Uno de los temas que más se pone en discusión y que genera alarma en nuestros días es el alto índice de enfermedades causadas por el estrés en los trabajadores dentro de sus respectivos centros laborales. Las cifras estadísticas señaladas por la OMS (2019) muestran que, el nivel mundial el 45% de trabajadores vienen sufriendo de estrés laboral o llamado también Enfermedad de Burnout como consecuencia del impacto de la situación actual en que nos encontramos sumergidos y mucho más en este tiempo de pandemia. Esta situación que pone en grave riesgo la salud física y mental de la humanidad compromete a las empresas y organizaciones a facilitar toda clase de recursos para lograr el autocontrol emocional y propiciando un clima de trabajo óptimo de su personal.

Como en el resto de los países, el nuestro es uno de los más afectados actualmente por la situación de pandemia. El sistema educativo ha tenido que adaptar recursos para que la educación no se vea interrumpida; esto ha significado que los maestros tengan que hacer uso de nuevas estrategias y herramientas tecnológicas que para algunos les resultó una tarea totalmente desconocida y hasta estresante. Uno de los grupos más afectados han sido el de los docentes, quienes han tenido que hacer denodados esfuerzos por continuar con su labor educativa implementando una educación a distancia. La tecnología ha constituido un verdadero desafío que ha generado estados de ansiedad, depresión y cuadros de estrés.

En la situación se torna más complicada, según un informe de la Asoc. Mundial de Psiquiatría (2020) en la mayor parte de países y entre ellos el Perú, solamente destina el 2% de sus presupuestos para tratar las enfermedades de índole mental; a esto se suma la falta de especialistas donde solamente hay tres profesionales para 100 mil pacientes. Entonces, no hay partidas presupuestales destinadas específicamente para atender a miles de docentes que en estos momentos son víctimas de este agudo problema del estrés laboral, el mismo que afecta también su calidad de vida.

En la I.E. Gustavo Ríes, según los informes vertidos por los estudiantes practicantes de psicología provenientes de las universidades, señalan que, en estos tiempos de COVID 19, los docentes en su mayoría han demostrado un estrés negativo, esto se manifiesta con actitudes irritables e intolerantes y carentes de inteligencia emocional. El 45% de maestros se encuentran con un estrés emocional medio, es decir, con poco control emocional y un 10% con un alto nivel de estrés. Este problema se hace evidente cuando los estudiantes observan que algunos docentes se muestran nerviosos o ansiosos al impartir sus clases virtuales. Algunos levantan la voz al sentirse abrumados por las preguntas de sus alumnos o simplemente evaden las situaciones que los puedan comprometer. Además, algunos prefieren trabajar en completo silencio y penalizar las faltas de conducta

en clase. Esta realidad se torna preocupante y urge una atención, a partir de la situación expuesta surge la pregunta:

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021?

Conceptuación y operacionalización de variables

Definición conceptual

Inteligencia emocional. Cano y Zea (2016) afirman que es el control emocional que experimentan los individuos; constituye habilidades sumamente complejas de ser aprendidas, porque los seres humanos son emotivos por naturaleza, es decir, reaccionan a sus propias emociones de manera inmediata.

Estrés laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), el estrés laboral es una respuesta que se da en el aspecto físico y emocional; esta se despliega por un factor de inestabilidad entre las exigencias que persigue cada individuo y todo lo que está a su alrededor, lo cual contrasta con las que ya posee.

Definición operacional

Inteligencia emocional. Para medir esta variable se aplicó un cuestionario basado en la propuesta de Bar-On (1997) y adaptado por la autora de la investigación. Tuvo 25 ítems, distribuidos en las siguientes dimensiones: Intrapersonal (5 ítems); Interpersonal (5 ítems); adaptabilidad (5 ítems); dominio de estrés (5 ítems) y estado anímico general (5 ítems).

Estrés laboral. Esta variable fue medida a través de un cuestionario basado en la propuesta de la autora de este trabajo. Tuvo 20 ítems distribuidos en las siguientes dimensiones: Agotamiento emocional (6 ítems); pérdida de la individualidad (6 ítems); y falta de autorrealización (8 ítems).

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V.1 inteligencia emocional	Intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo	1,2,3,y,4
		Asertividad	3
		Autoconcepto	4
		Independencia y autorrealización	5
	Interpersonal	Empatía	6 y 7
		Relaciones interpersonales	8 y 9
		Responsabilidad social	10
	Adaptabilidad	Solución de problemas	11 y 12
		Prueba de la realidad	13 y 14
		Flexibilidad	15
	Dominio de estrés	Tolerancia	16 y 17
		Control de impulsos	18,19 y 20
	Estado anímico general	La felicidad	21, 22 y 23
		El optimismo	24 y 25
V 2. ESTRÉS LABORAL	Agotamiento emocional	Estado anímico individual	1,2,5
		Disposición para actuar con el resto	3y 6
		Frustración	4
	Pérdida de la individualidad	Introspección	7
		Desempeño en el trabajo	8,10,11
		Insensibilidad	9 y 12
	Falta de autorrealización	Indiferencia	14,15,16,18
		culpabilidad	13,20
		Irritabilidad	17,19

HIPÓTESIS

La inteligencia emocional tiene relación significativa con el estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021.

OBJETIVOS

Objetivo General. Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021.

Objetivos específicos

Determinar el nivel de inteligencia emocional de los de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021.

Determinar el nivel de estrés laboral de los de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021.

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021.

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión pérdida de la individualidad del estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021.

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión falta de autorrealización del estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021.

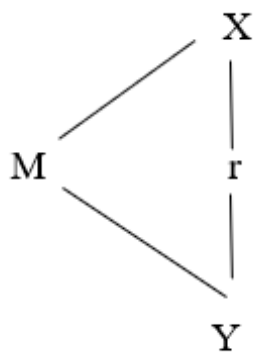
METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue básica. Este tipo de investigación se cimenta a partir de un marco teórico y se mantiene en él. El objetivo es desarrollar conocimientos científicos sin hacer ninguna contrastación con algunos aspectos prácticos (Pérez, 1994).

El diseño de investigación correspondió a un no experimental correlacional. Este diseño pretende determinar el grado de relación no causal que se presenta entre dos o más variables. En primer lugar, se miden las variables, luego se establece la correlación usando las técnicas estadísticas sobre las pruebas de hipótesis para este tipo de investigación (Valderrama, 2020).

En este caso, la presente investigación buscó establecer la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2022.

El esquema del diseño fue el siguiente:



M	=	Muestra de estudio
X	=	Variable 1
Y	=	Variable 2
r	=	Relación entre variables

Se contó con un enfoque cuantitativo, por ello, se utilizó la estadística que hace uso de valores numéricos que permiten procesar la información y obtener resultados en cifras (Valderrama, 2018).

La población y muestra estuvo compuesta por el 100% de la población, es decir los 90 docentes que laboran en los niveles primaria y secundaria de la institución educativa Gustavo Ries durante el año 2022. Según Hernández (2006), señala que una muestra es representativa cuando los rasgos o características que tienen sus elementos que lo conforman, son similares a toda la población.

Se hizo un muestreo no probabilístico censal porque como grupo muestral consideró a toda la población de docentes de la I.E. Gustavo Ries, 2022. Al respecto, Ramírez (2012), dice en la muestra censal se considera de forma simultánea el universo, población y la muestra; es decir, son consideradas en el grupo muestral todas las unidades de investigación.

Para medir las variables, se aplicó la técnica de la encuesta por ser la que permitió adquirir y elaborar los datos con mayor rapidez y eficacia a través de la aplicación de los instrumentos de investigación.

Como instrumentos fueron aplicados dos cuestionarios: el primero para medir la variable inteligencia emocional basada en la propuesta de Bar-On (1997) y adaptado por la autora de la investigación. Se compuso de 25 preguntas considerando las siguientes dimensiones: intrapersonal (5 ítems), interpersonal (5 ítems), adaptabilidad (5 ítems) dominio de estrés (5 ítems) y estado anímico general (5 ítems).

Por otro lado, el segundo cuestionario midió la variable estrés laboral basada en la propuesta de la autora de este trabajo. Constó de 20 ítems distribuidos en las siguientes dimensiones: Agotamiento emocional (6 ítems); pérdida de la individualidad (6 ítems) y falta de autorrealización (8 ítems).

La validez de los instrumentos en relación con su contenido fue sometido al análisis de un juicio de expertos. Tres profesionales, dos con el grado de maestría y uno con doctorado fueron quienes corroboraron la pertinencia, relevancia y claridad en cada ítem.

La confiabilidad se ha procesado usando el método de consistencia interna o coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.87 (aceptable) para el cuestionario 1 y 0.79 (aceptable) para el cuestionario 2. (Ver anexos)

En cuanto a la aplicabilidad, cada instrumento fue desarrollado de manera virtual por los docentes de primaria de la institución educativa usando un formulario digital. El link se les alcanzó a cada docente vía wasap.

El procesamiento y análisis de la información estuvo referido a las técnicas usadas para recolectar los datos y tratarlas estadísticamente a partir de los cuestionarios aplicados. La data de entrada fue evaluada y ordenada (mediante el programa Excel) usando tablas de distribución con las variables y sus dimensiones.

Las técnicas de análisis estadístico se hicieron a partir de los datos del programa SPSS, verificando el análisis descriptivo e inferencial. El primero se presentó usando tablas estadísticas con las variables, sus dimensiones, frecuencias y valores porcentuales. Cada tabla tuvo su interpretación y se complementó con un gráfico de barras para hacer más objetiva y entendible la información. El segundo fue el análisis inferencial a través de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, que comprendió la operativización de las medidas, la desviación estándar y Sig. asintótica (bilateral) indicando que los datos no siguen una distribución normal. Hernández et al. (2010). Finalmente, se usó el Coeficiente de correlación de Spearman que permitió comprobar la relación entre las dos variables (Sánchez et al. (2018).

RESULTADOS

Respondiendo a los objetivos: Determinar el nivel de inteligencia emocional y sus dimensiones, de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021, se presentan los siguientes resultados:

A) Inteligencia emocional

Tabla 1

Inteligencia emocional y dimensiones en I.E. Gustavo Ríes de Trujillo, 2021.

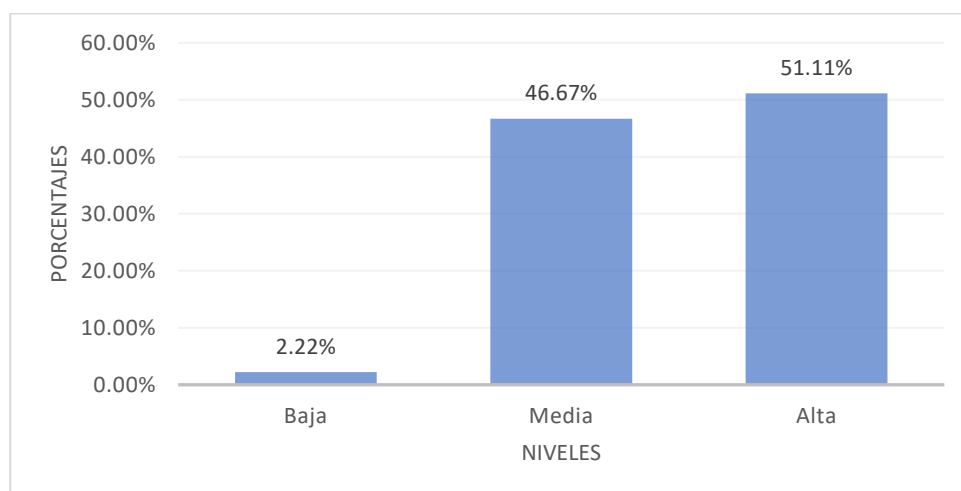
Variable y dimensiones	Niveles	N°	%
V1. Inteligencia Emocional	Alta	46	51.11%
	Media	42	46.67%
	Baja	2	2.22%
	Total	90	100.0
d1. Intrapersonal	Alta	6	6.67%
	Media	76	84.44%
	Baja	8	8.89%
	Total	90	100.0
d2. Interpersonal	Alta	42	46.67%
	Media	48	53.33%
	Baja	0	0.00%
	Total	90	100.0
d3. Adaptabilidad	Alta	72	80.00%
	Media	18	20.00%
	Baja	0	0.00%
	Total	90	100.0
d4. Dominio de estrés	Alta	37	41.11%
	Media	53	58.89%
	Baja	0	0.00%
	Total	90	100.0
d5. Estado anímico general	Alta	72	80.00%
	Media	16	17.78%
	Baja	2	2.22%
	Total	90	100.0

Nota: Encuesta

Se observa que, el 51.11% de docentes tienen en inteligencia emocional un nivel en alto; en cuanto a las dimensiones se tiene que en adaptabilidad y estado anímico general los estudiantes muestran un nivel alto del 80.00% en ambas y en las dimensiones intrapersonal, dominio de estrés e interpersonal los docentes muestran un nivel medio del 84.44%, 58.89% y 53.33% respectivamente (Ver Figs.: 1, 2, 3, 4, 5 y 6).

Figura 1

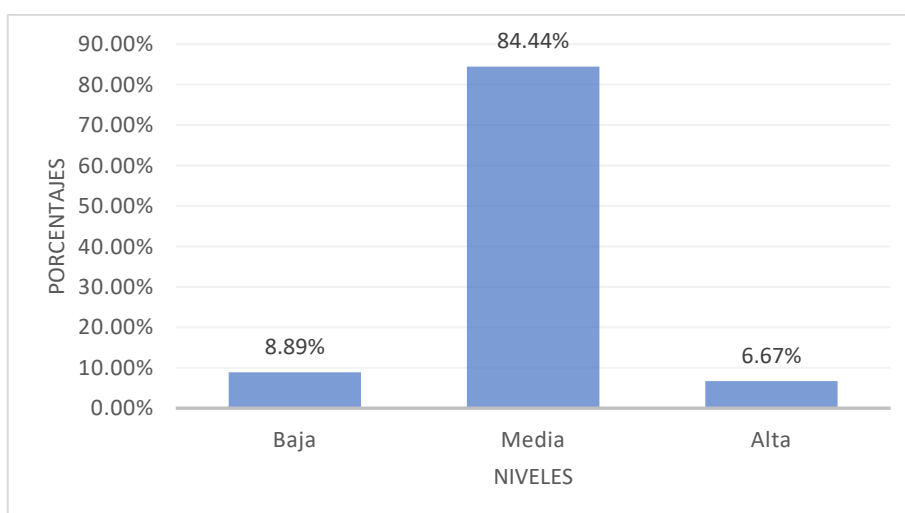
Inteligencia Emocional



Nota: Tabla 1

Figura 2

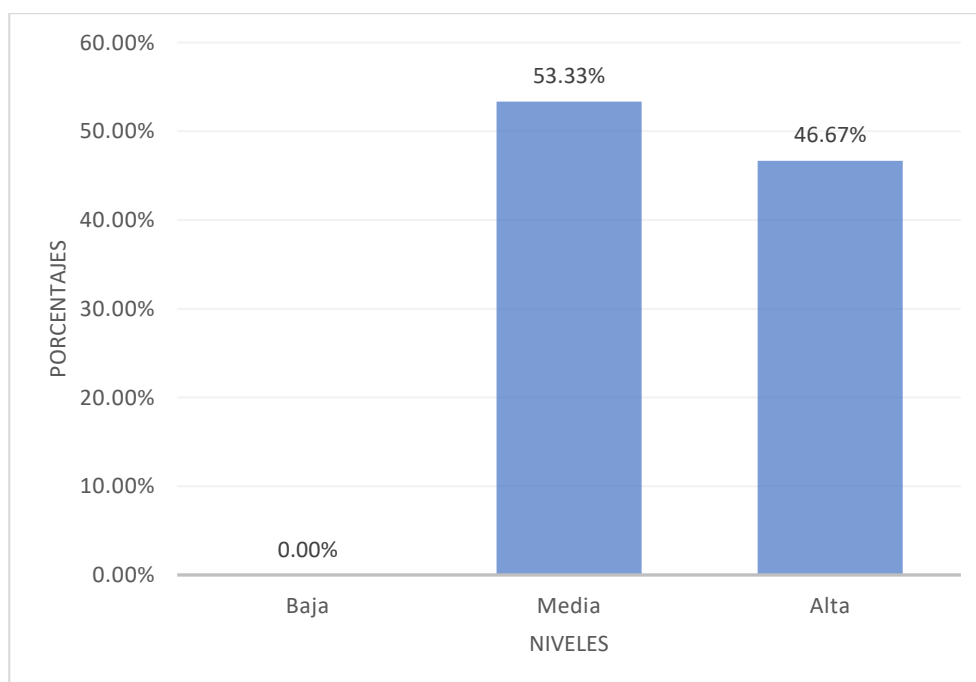
Dimensión intrapersonal



Nota: Tabla 1

Figura 3

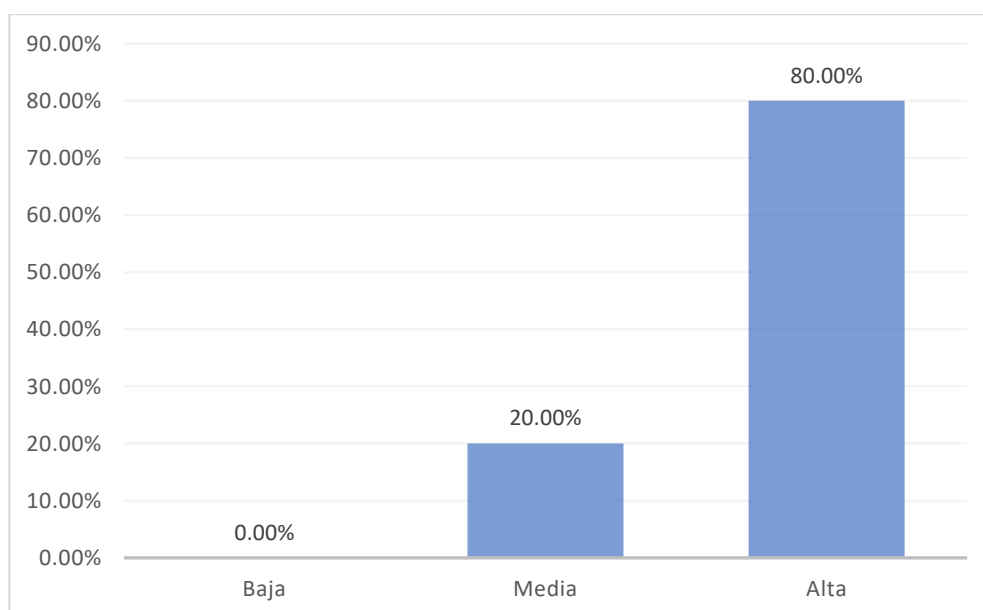
Dimensión interpersonal



Nota: Tabla 1

Figura 4

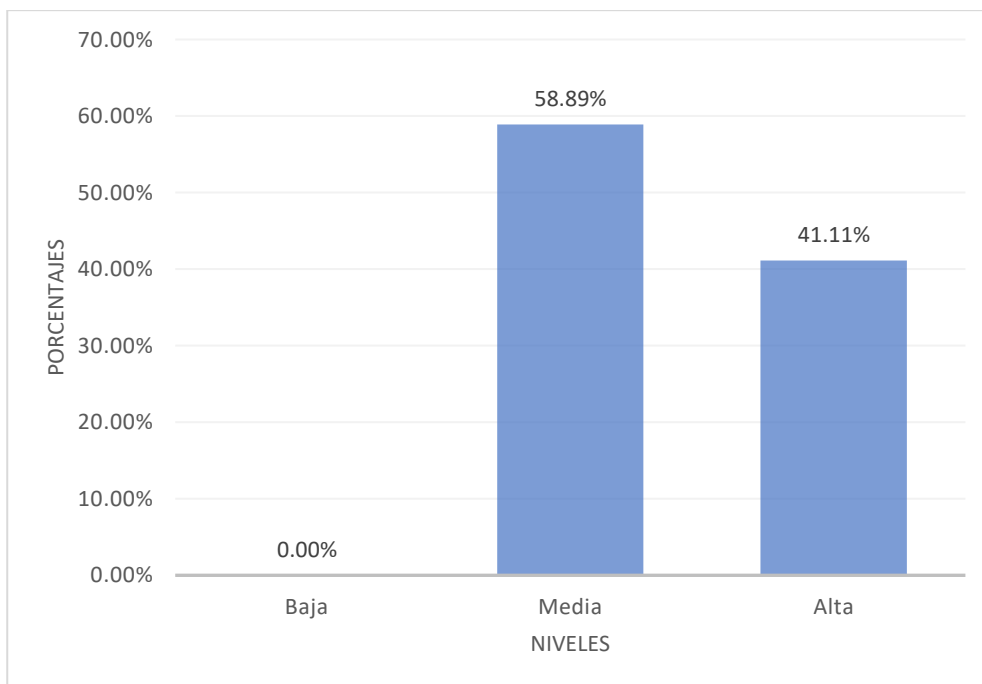
Dimensión adaptabilidad



Nota: Tabla

Figura 5

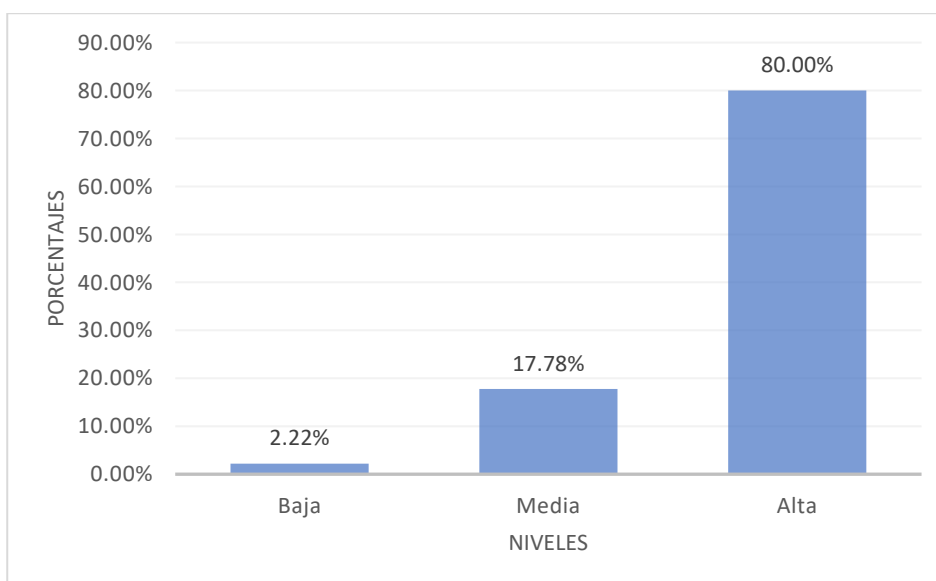
Dimensión dominio de estrés.



Nota: Tabla 1

Figura 6

Dimensión estado anímico general



Nota: Tabla 1

Respondiendo a los objetivos: Determinar el nivel de estrés laboral y sus dimensiones, en los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021, se presentan los siguientes resultados:

B) Análisis del estrés laboral

Tabla 2

Estrés laboral y dimensiones en I.E. Gustavo Ríes de Trujillo, 2021.

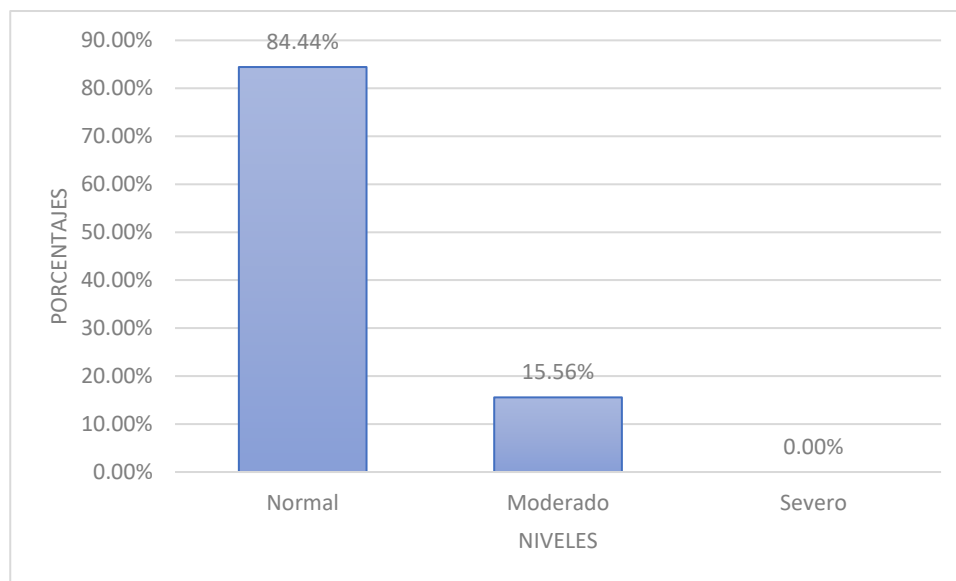
Variable y dimensiones	Niveles	N°	%
V2. Estrés laboral	Severo	0	0.00%
	Moderado	14	15.56%
	Normal	76	84.44%
	Total	90	100.0
D01. Agotamiento emocional	Severo	0	0.00%
	Moderado	21	23.33%
	Normal	69	76.67%
	Total	90	100.0
D02. Pérdida de la individualidad	Severo	0	0.00%
	Moderado	9	10.00%
	Normal	81	90.00%
	Total	90	100.0
D03. Falta de autorrealización	Severo	0	0.00%
	Moderado	12	13.33%
	Normal	78	86.67%
	Total	90	100.0

Nota: Encuesta

Se muestra que, el 84.44% de los docentes tienen en estrés laboral un nivel normal; en cuanto a las dimensiones pérdida de la individualidad, falta de autorrealización y agotamiento emocional de igual forma se tiene un nivel normal de 90.00%, 86.67% y 76.67% respectivamente (Ver Figs.: 7, 8, 9 y 10).

Figura 7

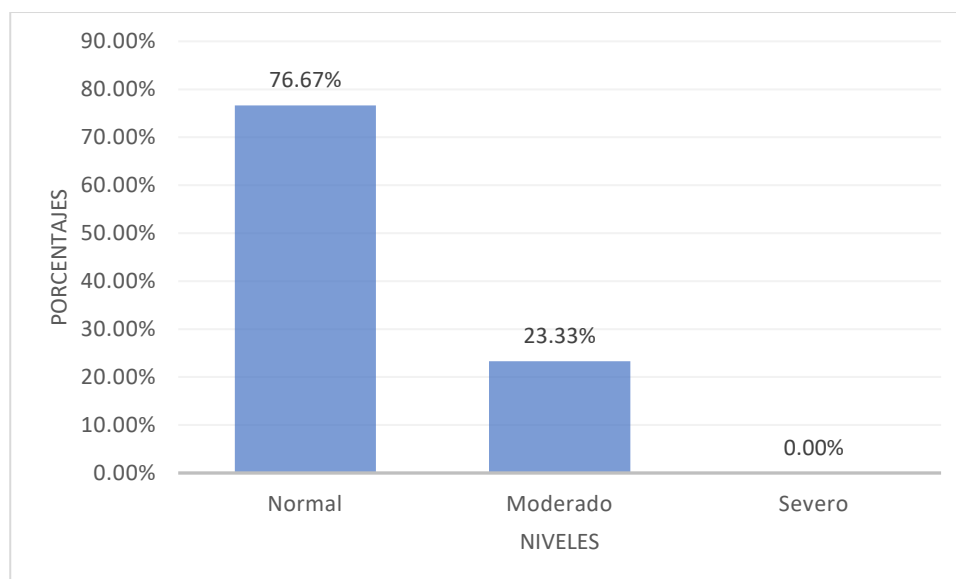
Estrés Laboral.



Nota: Tabla 2

Figura 8

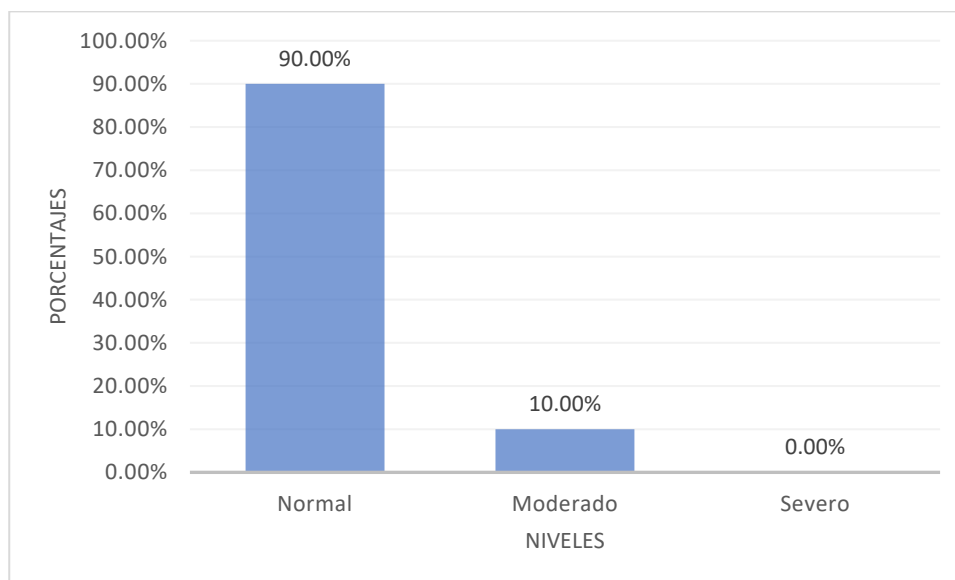
Dimensión agotamiento emocional.



Nota: Tabla 2

Figura 9

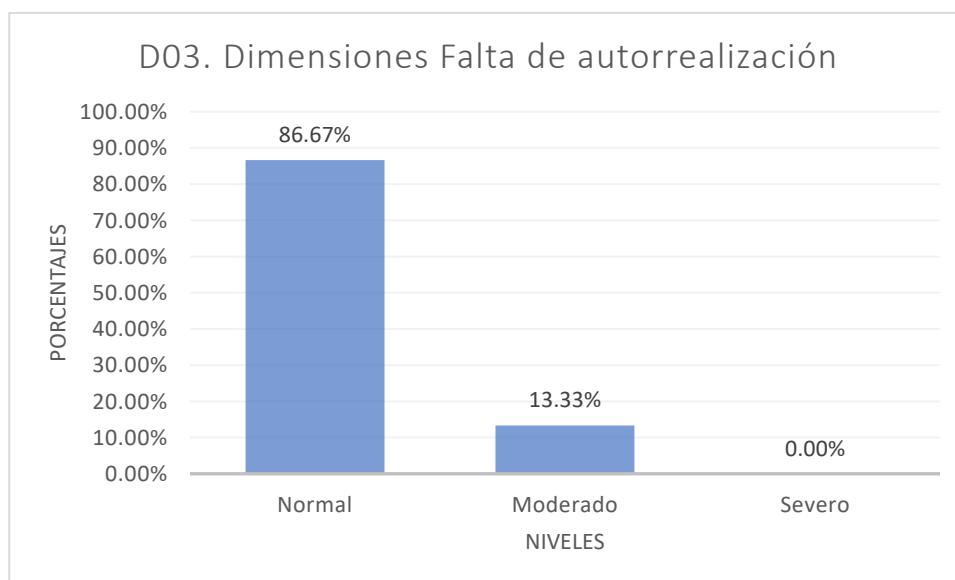
Dimensión pérdida de la individualidad.



Nota: Tabla 2

Figura 10

Dimensión falta de autorrealización.



Nota: Tabla 2

Respondiendo al objetivo: determinar la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021, se presentan los siguientes resultados:

C). Relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral

Tabla 3

Prueba de Shapiro-Wilk para inteligencia emocional y dimensiones.

		d1	d2	d3	d4	d5	V1
N		90	90	90	90	90	90
Parámetros normales	Media	14,9333	18,1778	20,2000	17,9111	19,9444	91,1667
	Desviación estándar	2,49854	2,23143	2,53603	2,54242	3,04410	10,61296
Estadístico de prueba		,111	,143	,143	,118	,178	,152
Sig. asintótica (bilateral)		,008	,000	,000	,004	,000	,000

Nota: V1 = Inteligencia emocional, d1 = Intrapersonal, d2 = Interpersonal, d3 = Adaptabilidad, d4 = Dominio de estrés, d5 = Estado anímico general.

Tabla 4

Prueba de Shapiro-Wilk para estrés laboral y dimensiones.

		D01	D02	D03	V2
N		90	90	90	90
Parámetros normales	Media	12,5778	10,9333	15,1000	38,6111
	Desviación estándar	3,19402	2,91374	4,05870	9,39842
Estadístico de prueba		,105	,131	,123	,137
Sig. asintótica (bilateral)		,015 ^c	,001 ^c	,002 ^c	,000 ^c

Nota: V2 = expresión oral, D1 = D1. Voz, D2 = Dicción, D3 = Vocabulario, p= significación asintótica bilateral

En la tabla 3 y 4, se observa la prueba de normalidad de los datos usando Shapiro-Wilk que en la columna d1, d2, d3, d4, d5, V1, D01, D02, D03 y V2; donde en la fila de significación asintótica (bilateral) hay valores que son menores a 0.050, lo que nos permite inferir que la distribución de los datos en cada columna no sigue un

comportamiento de la distribución normal, por lo tanto hay que aplicar el coeficiente de correlación de Spearman(r_s) para estos casos, y determinar si las variables se correlacionan significativamente.

C2. CONTRASTE DE HIPÓTESIS PARA CORRELACIÓN

Tabla 5

Prueba de hipótesis estadísticas para inteligencia emocional y estrés laboral en I.E. Gustavo Ríes de Trujillo, 2021.

VI CON VD			
	r_s	p	Sig.
Inteligencia emocional CON	-0.848	0.000	S
Estrés laboral			

Nota: r_s = Coeficiente de correlación de Spearman, p = Probabilidad, Sig. = Significancia.

Interpretación. Según el análisis de relación entre las variables inteligencia emocional con estrés laboral, se encontró una correlación negativa alta de -0,848 y significativo ($p < 0.05$). Indicando así que la inteligencia emocional influye de manera inversa en el estrés laboral.

Tabla 6

Prueba de hipótesis estadísticas para inteligencia y agotamiento emocionales del estrés laboral en I.E. Gustavo Ríes de Trujillo, 2021.

V1. CON			
Dimensión 1 de V2.	r_s	p	Sig.
Inteligencia emocional CON	-0.769	0.000	S
Agotamiento emocional			

Nota: r_s = Coeficiente de correlación de Spearman, p = Probabilidad, Sig. = Significancia.

Interpretación. Según el análisis de relación entre inteligencia emocional con la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral, se encontró una correlación

negativa alta de -0,769 y significativo ($p < 0.05$). Indicando así que la inteligencia emocional influye de manera inversa en el agotamiento emocional.

Tabla 7

Prueba de hipótesis estadísticas para inteligencia emocional y pérdida de la individualidad del estrés laboral en I.E. Gustavo Ríes de Trujillo, 2021.

V1. CON Dimensiones 2 de V2.	r_s	p	Sig.
Inteligencia emocional CON Pérdida de la individualidad	-0.819	0.000	S

Nota: r_s = Coeficiente de correlación de Spearman, p = Probabilidad, Sig. = Significancia.

Interpretación. Según el análisis de relación entre inteligencia emocional con la dimensión perdida de la individualidad del estrés laboral, se encontró una correlación negativa alta de -0.819 y significativo ($p < 0.05$). Indicando así que la inteligencia emocional influye de manera inversa en pérdida de la individualidad.

Tabla 8

Prueba de hipótesis estadísticas para inteligencia emocional y falta de autorrealización del estrés laboral en I.E. Gustavo Ríes de Trujillo, 2021.

V1. CON Dimensiones 3 de V2.	r_s	p	Sig.
Inteligencia emocional CON Falta de autorrealización	-0.753	0.000	S

Nota: r_s = Coeficiente de correlación de Spearman, p = Probabilidad, Sig. = Significancia.

Interpretación. Según el análisis de relación entre inteligencia emocional con la dimensión falta de autorrealización del estrés laboral, se encontró una correlación negativa alta de -0.753 y significativo ($p < 0.05$). Indicando así que la inteligencia emocional influye de manera inversa en falta de autorrealización.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos encontramos que la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa Gustavo Ríes de Trujillo, 2021; como se demostró en este presente informe de investigación con los resultados obtenidos, encontrando que una relación negativa alta del orden -0.848 y en lo referente al análisis de contrastación de hipótesis, encontramos que hay una relación significativa ($p < 0,05$). Este resultado coincide con Caparachín (2019) quienes en su investigación al contrastar su hipótesis demostró que la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral de forma inversa ($r=-0.357$, $p=0.000 < 0.05$) probando la hipótesis de investigación. Asimismo, Berrocal y Farfán (2021), encontró una relación negativa entre las variables de -0.528 y $p=0.003$ indicando una relación negativa significativa. La teoría que fundamenta estos resultados esta dado Mayer y Salovey (1997), en su teoría establecieron el termino de inteligencia emocional para percibir, expresar y valorar emociones con exactitud, generar o acceder a sentimientos que faciliten el pensar, comprender emociones y la habilidad para regular emociones, manifestando así que la inteligencia emocional causa influencia en el bienestar de las personas debido que quien desarrolla la capacidad puede modificar el comportamiento para reaccionar de forma adecuada y eficazmente en situaciones de estrés provocados en la vida cotidiana, adaptándose independientemente de la emoción de agrado o desagrado (Mayer & Salovey, 1997). La valoración crítica de los resultados, se establece que existe una relación inversa donde a mayor inteligencia emocional, menor es el estrés laboral.

Según el análisis descriptivo al establecer el nivel de la inteligencia emocional en los docentes de la Institución Educativa Gustavo Ríes de Trujillo, 2021 se encontró 46 de 90 docentes que representa el 51.11% tienen un nivel alto en inteligencia emocional, en cuanto a las dimensiones adaptabilidad y estado anímico se encontró que 72 de 90 docentes que representan al 80.00% en ambas tienen un nivel alto y en cuanto a las dimensiones intrapersonal, dominio de estrés e interpersonal ellos tienen un nivel medio del 84.44%, 58.89% y 53.33% que representa al 76, 53 y 48 de 90

docentes. Esto coincide con Berrocal y Farfán (2021), debido a que los resultados mostraron un nivel alto del 63.3% en inteligencia emocional en los docentes. La valoración crítica de los resultados se establece que la mayor parte de los docentes manejan un buen nivel en inteligencia emocional, superando las adversidades de forma positiva a nivel intrapersonal, así como muestran respeto y empatía a por los sentimientos ajenos que se le conoce como interpersonal, busca solucionar problemas adoptándose al entorno con optimismo, mantiene la calma ante los conflictos y tiene una percepción positiva sobre su estado anímico para superar problemas difíciles.

Según el análisis descriptivo al establecer el nivel de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Gustavo Ríes de Trujillo, 2021 se encontró 76 de 90 docentes que representa el 84.44% tienen un nivel normal en estrés laboral, en cuanto a las dimensiones individualidad, falta de autorrealización y agotamiento emocional se encontró que 81, 78 y 69 de 90 docentes que representan al 90.00%, 86.67% y 76.67% tienen un nivel normal. Esto coincide con Peralta (2021), debido a que los resultados mostraron un nivel menor del 67.2% en estrés laboral debido a la situación vivida de la crisis. La valoración crítica de los resultados se establece que los docentes pese a las adversidades de la modificación de la enseñanza casi todos mostraron niveles normales en agotamiento emocional, pérdida de la individualidad y falta de autorrealización, donde pudieron adaptarse a las nuevas necesidades de la educación.

Según la relación entre la inteligencia emocional con las dimensiones pérdida de la individualidad, agotamiento emocional y falta de autorrealización del estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa Gustavo Ríes de Trujillo, 2021; se encontró una relación negativa alta del orden -0.819, -0.769 y -0.753 respectivamente y en lo referente al análisis de contrastación de hipótesis, encontramos que hay una relación significativa ($p < 0,05$). Este resultado coincide con Noriega (2017), cuyas dimensiones para estrés laboral considero en las dimensiones ambiente laboral, carga laboral, relación con el empleado, relación con el cliente y relación con la familia

demostrando de igual manera que se relaciona con la inteligencia emocional ($p>0.05$) concluyendo que entre mejor inteligencia emocional disminuye los indicadores que causan el estrés laboral. La valoración crítica de los resultados, se establece que si los individuos poseen capacidades de manejar, expresar y manejar sus emociones podrán manejar las tensiones físicas y/o psicológicas, como el agotamiento emocional, pérdida de la individualidad y falta de autorrealización.

Finalmente, se probó la hipótesis de investigación estableciendo que la inteligencia emocional tiene relación significativa con el estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La inteligencia emocional tiene relación significativa con el estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021; como se demostró en la prueba de hipótesis de correlación entre dichas variables ($r_s = -0.848$; $p < 0.05$).

El 51.11% de los docentes tienen un nivel en alto en inteligencia emocional en la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021

El 84.44% de los docentes tienen un nivel normal en estrés laboral en la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021

La inteligencia emocional tiene relación significativa con la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2022; como se demostró en la prueba de hipótesis específica uno de correlación ($r_s = -0.769$; $p < 0.05$).

La inteligencia emocional tiene relación significativa con la dimensión pérdida de la individualidad del estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2022; como se demostró en la prueba de hipótesis específica dos de correlación ($r_s = -0.819$; $p < 0.05$).

La inteligencia emocional tiene relación significativa con la dimensión falta de autorrealización del estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021; como se demostró en la prueba de hipótesis específica tres de correlación ($r_s = -0.753$; $p < 0.05$).

RECOMENDACIONES

El personal directivo debe evaluar la inteligencia emocional de forma periódica en los docentes y crear herramientas de apoyo a quienes carecen de esta capacidad para así mantener en niveles bajos el estrés laboral, un docente con inteligencia emocional podrá desarrollar el proceso de enseñanza – aprendizaje de forma óptima debido a que desarrollará las clases manteniendo una adecuada emoción y cognición en el medio.

En la inteligencia emocional, los docentes deben poner en práctica el mindfulness o atención plena, donde el sujeto a través de ejercicios mentales fija la atención interpretando las situaciones y cosas como tal suceden en el presente, sin pretender ejercer un juicio, manteniendo una compostura de aceptación de apertura a la realidad.

En el estrés laboral, los docentes deben identificar los elementos físicos, emocionales y/o mentales que desencadenan el estrés, buscando elementos que le ayuden a despejarse y solucionar estas situaciones negativas, apoyándose en su entorno y/o en herramientas que le ayuden a gestionar estos eventos.

El personal administrativo debe implementar talleres de motivación para los docentes, realizando actividades para liberar el estrés laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, E., Benites Contreras, J., Santisteban Velásquez, R., & Torres Fernández, M. (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en los conductores de servicio de taxi especial de Trujillo, 2020*. Trujillo: Universidad San Pedro.
- Alfaro, E. (2020). *ABC de las emociones: una guía práctica de lo que realmente mueve tu negocio*. New York: Spanish edition.
- Alonso, F., Esteban, C., & Calatayud, C. (2016). *Emociones y conducción. Teoría y fundamentos*. Valencia-España: Graó.
- Alva, A. (2020). *Estrés laboral en docentes de instituciones estatales y privadas del distrito de Florencia de Mora*. Trujillo: Universidad San Pedro.
- Berrocal, E., & Farfan, H. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P. SIR ALEXANDER FLEMING Arequipa-2021*. Arequipa: Universidad Autónoma de Ica.
- Cabrera, J., & Urbina, A. (2012). *Compromiso organizacional y estrés ocupacional: Estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica*. San José de Costa Rica: Gestión y estrategia.
- Cano, S., & Zea, M. (2016). Manejar las emociones, factor importante en el mejoramiento de la calidad de vida. *Logos, ciencia y tecnología*, 58.
- Caparachin, A. (2019). *Inteligencia emocional y Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa completa JEC "San Juan" Huasahuasi Tarma 2019*. Tarma: Universidad Privada César Vallejo.
- Charles, M., & Maisto, A. (2005). *Introducción a la psicología* (Duodécima edición ed.). Michigan: Pearson Educación.

- Contreras, M., & Dextre, G. (2016). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo*. Huancayo -Junín: Universidad Continental.
- Del Prado, J. (2013). *Modelo demanda-control -apoyo social de Karasek*. Nueva York: Graó.
- Frager, R., & Fadiman, J. (2010). *Teorías de la personalidad*. Madrid-España: Alfaomega.
- Galindo, I. (2018). *Inteligencia emocional y estrés laboral en trabajadores de una empresa textil en Atlacomulco*. Atlacomulco-México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Gonzàles, J. (2017). *nteligencia emocional y su incidencia en el desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Centro*. Veracruz-Mèxico: Universidad Tecnològica del Centro.
- Hernàndez, S., Fernàndez, C., & Baptista, L. (2006). *Metodologia de la Investigaciòn*. Mèxico: McGraw-Hill.
- Jiménez, A. (2018). Inteligencia emocional. *Curso de actualización Pediatría*, 457-469.
- Karasek, L. (1979). Demanda del trabajo, latitud de decisión de trabajo y tensión mental: Implicaciones para el rediseño del trabajo. En L. Karasek, *Ciencias administrativas semestrales* (págs. 205-308).
- López, M. (2019). *Relación entre estrés laboral e inteligencia emocional en Millennials de empresas privadas de Lima*. Lima: Universidad Nacional de Lima.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1997). *MBI. Manual del Inventario “Burnout” de Maslach. Síndrome del “Quemado” por estrés laboral asistencial*. Madrid-España: Tea Ediciones.

- Maydana, D., Cuaricone, P., & Quispe, D. (2015). *Dimensiones y componentes de las emociones*. Lima: Norma.
- Noriega, L. (2017). *Correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral en un grupo de colaboradores del departamento de reclamos: contact center, autos, vida y gastos médicos de una empresa dedicada a la venta de seguros de la ciudad de Guatemala*. Guatemala de la Asunción: Universidad Rafael Landívar.
- OIT, . (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. República democrática de Alemania: Organización Internacional del Trabajo.
- Organizaciòn Internacional del Trabajo. (2016). *Estrès en el trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra-Suiza: Safe Day.
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2019). Clasificación internacional de las enfermedades. *Salud laboral*, CIE-11.
- Peiró, J. (2000). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Madrid-España: Pirámide.
- Peralta, C. (2021). *Inteligencia emocional y ansiedad ante el Covid-19 en odontólogos de la consulta privada de la provincia de Trujillo 2021*. . Trujillo: Universidad Privada Cèsar Vallejo.
- Pèrez, G. (1994). *Investigación cualitativa. retos e interrogantes I. Métodos*. Madrid-España: La Milla S.A.
- Ramírez, F. (2012). *Como hacer un proyecto de investigaciòn*. Caracas-Venezuela: Panapo.
- Rodríguez, D. (2019). *Inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la ciudad de Trujillo, 2019*. Trujillo: Universidad Cèsar Vallejo.

- Sabater, V. (11 de abril de 2017). *Diez estrategias para controlar tus emociones*:.
Obtenido de El granero integral: <https://www.elgranero.com/descubrir/10-estrategias-efectivas-para-controlar-tus-emociones/>
- Sànchez, H., Reyes Romero, C., & Mejìa Salazar, K. (2018). *Manual de tèrminos de investigaciòn científica, tecnològica y humanística*. Perù: Universidad Ricardo Palma.
- Selye, H. (1980). *Selye's guide to stress research*. N. Nueva York: Elsevier.
- Selye, H. (2021). La evolución del concepto de estrés.El estrés y la enfermedad cardiovascular. *Sociedad*, 30-38.
- Sommerfeldt, T. (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia covid-19*. Encarnación-Paraguay: Universidad autónoma de Encarnación.
- Valderrama, J. (2018). *Ensayo acerca de los enfoques cualitativos y cuantitativos de investigación*. Maturìn-Venezuela: Universidad Abierta de Caracas.
- Valderrama, S. (2020). *Pasos para elaborar proyectos de investigaciòn científica*. Lima: San Marcos.
- Vargas, A. (2019). *Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politècnico Regional Los Andes de Juliaca-2019*. Juliaca-Perù: Universidad Peruana Uniòn.
- World Herlth Organization. (2001). The World Health Report 2001. Mental health new understanding, new hope. *World Health Organization*.
- Zuniga, S., & Pizarro, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información tecnológica*, 29, 171-180. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>

ANEXOS Y APÉNDICE

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Instrucciones. Estimado maestro, marque con una X la alternativa que mejor le identifica. Para ello tiene una escala numérica que va del 1 al 5. Es interesante que sepa que ninguna respuesta es mejor que otra. Conteste Todas las preguntas y procure ser honesto.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

DIMENSIONES	1	2	3	4	5
INTRAPERSONAL					
01. ¿Actúa con cautela para enfrentar los problemas?					
02. ¿Reconoce fácilmente sus emociones?					
03. ¿Prefiere trabajar donde le digan todo lo que usted debe hacer?					
04. ¿Siente que usted es el mejor?					
05. ¿A veces se siente incapaz de demostrar afecto?					
INTERPERSONAL					
06. ¿Se interesa lo que les ocurre a otras personas?					
07. ¿Le es difícil compartir sus sentimientos con el resto?					
08. ¿Trata de no herir los sentimientos ajenos?					
09. ¿Puede percibir cuando uno de sus amigos no se siente feliz?					
10. ¿Logra hacer amigos con facilidad?					
ADAPTABILIDAD					
11. ¿Busca la solución de los problemas?					
12. ¿Se muestra optimista en la mayor parte de cosas que realiza?					
13. ¿Intenta resolver problemas de diferentes formas?					
14. ¿Le resulta fácil entender las cosas que son nuevas?					

15. ¿Se adapta a los cambios que van ocurriendo en su vida?					
DOMINIO DE ESTRÉS					
16. ¿Sabes cómo mantenerse calmado ante un conflicto?					
17. ¿Se considera bueno para comprender lo que sienten los demás?					
18. ¿Le resulta fácil esperar algún turno?					
19. ¿Cuándo se irrita, piensa antes de actuar?					
20. ¿Difícilmente se irrita?					
ESTADO ANÍMICO GENERAL					
21. ¿Se siente bien consigo mismo?					
22. ¿Le agrada cómo se ve?					
23. ¿Está convencido que las cosas que hace le saldrán bien?					
24. ¿No se da por vencido aun cuando las cosas son difíciles?					
25. ¿Se siente capaz para manejar los problemas más difíciles?					

MUCHAS GRACIAS.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Objetivo: Recoger información sobre la inteligencia emocional de los docentes de la I.E. Gustavo Ríes de Trujillo 2022.

Autor: Bar-Con (1997) y adaptado por Castro Rodríguez, Sheba

Usuarios: Docentes de primaria del colegio “Gustavo Ríes” de Trujillo, 2022

Estructura: Lo conforman un conjunto de 25 ítems, distribuidos de la siguiente manera:

Dimensiones	Ítems	Total, de ítems
Intrapersonal	1; 2;3;4 y 5	05
Interpersonal	6;7;8;9 y 10	05
Adaptabilidad	11; 12;13;14 y 15	05
Dominio de estrés	16; 17;18; 19 y 20	05
Estado anímico en general	21; 22; 23; 24 y 25	05

Tiempo de duración: 30 minutos

Forma de administración: Individual

Modalidad de aplicación: Plataforma virtual de del colegio “Gustavo Ríes” de Trujillo.

Niveles

Escala de valoración	Puntaje	Nivel
Nunca (1)	81- 125	Capacidad emocional alta
Casi nunca (2)	51- 80	Capacidad emocional media
A veces (3)		
Casi siempre (4)	25 - 50	Capacidad emocional baja
Siempre (5)		

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

Instrucciones. Estimado maestro, marque con una X la alternativa que mejor le identifica siguiendo la escala. Conteste todas las preguntas con honestidad.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

DIMENSIONES	1	2	3	4	5
AGOTAMIENTO EMOCIONAL					
01. Me encuentro físicamente cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que trabajar.					
02. Me siento emocionalmente cansado por el trabajo que realizo.					
03. Cumpro estrictamente mi horario de trabajo sin dar más tiempo adicional.					
04. Siento que el trabajar con alumnos me causa tensión.					
05. Siento que el trabajo de docente no ha sido para mí.					
06. A veces me siento incapaz de demostrar afecto.					
PERDIDA DE INDIVIDUALIDAD					
07. Siento que a mis alumnos los trato con indiferencia.					
08. Siento que estoy esforzándome demasiado en el trabajo.					
09. En mi centro laboral hice muchas cosas de las que me arrepiento.					
10. Siento que mis estudiantes me culpan de su mal aprendizaje.					
11. No puedo atender los problemas de todos mis estudiantes					
12. No me preocupa si los estudiantes aprendan o no.					
FALTA DE AUTORREALIZACION					
13. Siento que hasta ahora, no he logrado autorrealizarme como un buen profesional.					

14. Por ahora, no me preocupan los logros profesionales					
15. Siento que ya llegué al límite de mis posibilidades profesionales.					
16. No me motiva atender a mis estudiantes					
17. A veces siento que me aburro de ser docente.					
18. Acato los acuerdos de la mayoría, sin importar si me satisfacen o no.					
19. Me sulfuro cuando hay bulla en mis clases.					
20. Últimamente me deprimó o lloro por cualquier razón.					

MUCHAS GRACIAS.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO ESTRÉS LABORAL

Objetivo: Conocer el nivel de estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ríos de Trujillo 2022.

Autor: Adaptada de la propuesta de Margareth Vásquez (2021).

Usuarios: Docentes de primaria del colegio “Gustavo Ríos” de Trujillo, 2022

Estructura: Lo conforman un conjunto de 20 ítems, distribuidos de la siguiente manera:

Dimensiones	Ítems	Total, de ítems
Agotamiento emocional	1; 2;3;4;5 y 6	06
Pérdida de individualidad	7;8; 9; 10; 11 y 12	06
Falta de autorrealización	13;14;15;16;17;18;19 y 20	08

Tiempo de duración: 30 minutos

Forma de administración: Individual

Modalidad de aplicación: Plataforma virtual de del colegio “Gustavo Ríos” de Trujillo.

Niveles

Escala de valoración	Puntaje	Nivel de estrés
Nunca (1)	71-100	Normal
Casi nunca (2)	41- 70	Moderado
A veces (3)	20- 40	Severo
Casi siempre (4)		
Siempre (5)		

ESCALA DE MEDICIÓN

V1. Inteligencia Emocional

Nivel	Intervalo
Alta	093 - 125
Media	059 - 092
Baja	025 - 058

Dimensiones	Nivel	Intervalo
d1. Intrapersonal	Destacado	19 - 25
d2. Interpersonal		
d3. Adaptabilidad	Esperado	12 - 18
d4. Dominio de estrés	En Inicio	05 - 11
d5. Estado anímico general		

V2. Estrés laboral

Nivel	Intervalo
Severo	074 - 100
Moderado	047 - 073
Normal	020 - 046

DIMENSIONES:

Dimensiones	Nivel	Intervalo
D01. Agotamiento emocional	Severo	23 - 30
	Moderado	15 - 22
D02. Pérdida de individualidad	Normal	06 - 14
	Severo	30 - 40
D03. Falta de autorrealización	Moderado	19 - 29
	Normal	08 - 18

Validación de jueces expertos

Experto 1.

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021

Responsable: Sheba Castro Rodríguez

Instrucción: Luego de analizar y cortejar el instrumento de investigación: **CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**, le solicito que, en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy Aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de Validez						Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de Contenido					X		
Validez de Criterio Metodológico					X		
Validez de intención y objetivo de medición y observación					X		
Presentación y formalidad del instrumento					X		
Total Parcial					20		
TOTAL:					20		

Puntuación:

De 04 a 11: No valida, reformula ☐

De 12 a 14: No válido, modificar ☐

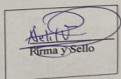
De 15 a 17: Válido, mejorar ☐

De 18 a 20: Válido, aplicar ☒

Apellidos y Nombres: Polce Vega Neli

Grado Académico: Magister

Mención: Magister en Educación



**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021

Responsable: Sheba Castro Rodríguez

Instrucción: Luego de analizar y cortejar el instrumento de investigación: **CUESTIONARIO DEL ESTRÉS LABORAL**, le solicito que, en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy Aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de Validez						Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de Contenido				X			
Validez de Criterio Metodológico				X			
Validez de intención y objetivo de medición y observación					X		
Presentación y formalidad del instrumento					X		
Total Parcial					8		
TOTAL:					18		

Puntuación:

De 04 a 11: No valida, reformula ☐

De 12 a 14: No válido, modificar ☐

De 15 a 17: Válido, mejorar ☐

De 18 a 20: Válido, aplicar ☒

Apellidos y Nombres: Polce Vega Neli

Grado Académico: Magister

Mención: Magister en Educación



Experto 2.

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

**Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral de los docentes de la I.E.
Gustavo Ries de Trujillo, 2021**

Responsable: Sheba Castro Rodríguez

Instrucción: Luego de analizar y cortejar el instrumento de investigación:
CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL, le solicito que, en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy Aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de Validez						Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de Contenido					X		
Validez de Criterio Metodológico					✓		
Validez de intención y objetivo de medición y observación					X		
Presentación y formalidad del instrumento					X		
Total Parcial					2.0		
TOTAL:					2.0		

Puntuación:

De 04 a 11: No válida, reformula ☐

De 12 a 14: No válido, modificar ☐

De 15 a 17: Válido, mejorar ☐

De 18 a 20: Válido, aplicar ☒

Firma y Sello

Apellidos y Nombres: Arceño Huachala Silveiro Eder

Grado Académico: Magister

Mención: Magister en Educación

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

**Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral de los docentes de la I.E.
Gustavo Ries de Trujillo, 2021**

Responsable: Sheba Castro Rodríguez

Instrucción: Luego de analizar y cortejar el instrumento de investigación:
CUESTIONARIO DEL ESTRÉS LABORAL, le solicito que, en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy Aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de Validez						Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de Contenido					X		
Validez de Criterio Metodológico					✓		
Validez de intención y objetivo de medición y observación					X		
Presentación y formalidad del instrumento					X		
Total Parcial					14	15	
TOTAL:					19		

Puntuación:

De 04 a 11: No válida, reformula ☐

De 12 a 14: No válido, modificar ☐

De 15 a 17: Válido, mejorar ☐

De 18 a 20: Válido, aplicar ☒

Firma y Sello

Apellidos y Nombres: Arceño Huachala Silveiro Eder

Grado Académico: Magister

Mención: Magister en Educación

Experto 3.

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

**Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral de los docentes de la I.E.
Gustavo Ries de Trujillo, 2021**

Responsable: Sheba Castro Rodríguez

Instrucción: Luego de analizar y cortejar el instrumento de investigación: **CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**, le solicito que, en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy Aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de Validez						Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de Contenido					✓		
Validez de Criterio Metodológico					✓		
Validez de intención y objetivo de medición y observación					✓		
Presentación y formalidad del instrumento					✓		
Total Parcial					✓		
TOTAL:					20		

Puntuación:

De 04 a 11: No valida, reformula ☐

De 12 a 14: No válido, modificar ☐

De 15 a 17: Válido, mejorar ☐

De 18 a 20: Válido, aplicar ☒

Apellidos y Nombres: Fernando Navarro Lozano Isabel

Grado Académico: Doctora en Educación

Mención:

Fernando N.

Firma y Sello

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

**Inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral de los docentes de la I.E.
Gustavo Ries de Trujillo, 2021**

Responsable: Sheba Castro Rodríguez

Instrucción: Luego de analizar y cortejar el instrumento de investigación: **CUESTIONARIO DEL ESTRÉS LABORAL**, le solicito que, en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy Aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de Validez						Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de Contenido				✓			
Validez de Criterio Metodológico				✓			
Validez de intención y objetivo de medición y observación				✓			
Presentación y formalidad del instrumento				✓		El ítem 4 no concuerda con la dimensión	Mejorar
Total Parcial				16			
TOTAL:				16			

Puntuación:

De 04 a 11: No valida, reformula ☐

De 12 a 14: No válido, modificar ☐

De 15 a 17: Válido, mejorar ☒

De 18 a 20: Válido, aplicar ☐

Apellidos y Nombres: Fernando Navarro Lozano Isabel

Grado Académico: Doctora en Educación

Mención:

Fernando N.

Firma y Sello

CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

V1. Inteligencia emocional

Para la Confiabilidad, se utilizó:

- a) Alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0.833, siendo excelente.

Usando la fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K = Número de ítem de la prueba

$\sum S_i^2$ = Suma de la varianza de cada uno de los ítems de la prueba

S_T^2 = Varianza de las puntuaciones de cada encuestado en el total de la prueba.

k	$\sum S_i^2$	S_T^2
90	6.73	32.2

$$\alpha = \frac{90}{25-1} \times \left(1 - \frac{6.73}{32.2} \right) = 0,833 > 0,87 \Rightarrow \text{Aceptable}$$

V2. Estrés laboral

Para la Confiabilidad, se utilizó:

- a. Alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0.956, siendo excelente.

Usando la fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K = Número de ítem de la prueba

$\sum S_i^2$ = Suma de la varianza de cada uno de los ítems de la prueba

S_T^2 = Varianza de las puntuaciones de cada encuestado en el total de la prueba

k	$\sum S_i^2$	S_T^2
90	14.8	0,79

$$\alpha = \frac{90}{20-1} \times \left(1 - \frac{14.8}{169}\right) = 0,77 > 0,75 \Rightarrow \text{Aceptable}$$

1.1.

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	Items	Instrumento/Escala
¿Qué relación hay entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021??	H.General. Existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021 H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021	General: Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021 Específicos: Establecer la relación entre el agotamiento emocional de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021. Establecer la relación entre la pérdida de la individualidad de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los	V1 Aprendizaje cooperativo	Intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo	1 y 2	Muy en desacuerdo.
					Asertividad	3	
					Autoconcepto	4	
					Independencia y autorrealización	5	
				Interpersonal	Empatía	6 y 7	En desacuerdo.
					Relaciones interpersonales	8 y 9	
					Responsabilidad social	10	
				Adaptabilidad	Solución de problemas	11,y 12	Neutro.
					Prueba de la realidad	13 y 14	
					Flexibilidad	15	
					Tolerancia	16 y 17	De acuerdo.
							Muy de acuerdo

	.	docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021. Establecer la relación entre la falta de autorrealización de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de la I.E. Gustavo Ries de Trujillo, 2021.		Dominio de estrés	Control de impulsos	18,19 y 20	
				Estado anímico general	La felicidad	21, 22 y 23	➤
					El optimismo	24 y 25	
			V.2 Estrés laboral	Agotamiento emocional	Estado anímico individual	1 y 2	Nunca (0) Una o varias veces al año (1) Una vez al mes o menos (2) Varias veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Varias veces a la semana (5)
					Disposición para actuar con el resto	3 y 4	
					Frustración	5 y 6	
				Pérdida de individualidad	Introspección	7	
					Desempeño en el trabajo	8, 9 , 10,	
					Insensibilidad	11,12	
				Falta de autorrealización	Indiferencia	13,14,15 y 16	
					culpabilidad	17 y 18	
					Irritabilidad	19 y 20	

Base de datos

Autoguardado B1 BASE DE DATOS CASTRO Buscar (Alt+Q)

Archivo Inicio Insertar Dibujo Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda

Calibri 10 Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Análisis Confidencialidad

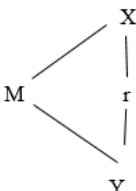
Desahcer Portapapeles Pegar N K S Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Análisis Confidencialidad

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato

Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Análisis de datos Confidencialidad

BJ19

Variante 1: Individuos Empleado																				Variante 2: Empleado Laboral																														
D1: Información personal										D2: Información personal										D3: Datos de contacto										D4: Datos de contacto																				
D5: Información personal										D6: Información personal										D7: Datos de contacto										D8: Datos de contacto																				
1	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
2	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
3	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
4	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
5	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
6	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
7	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
8	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
9	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
10	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
11	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
12	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
13	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
14	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
15	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
16	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
17	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
18	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
19	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
20	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
21	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
22	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
23	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
24	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
25	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
26	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
27	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
28	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
29	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
30	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
31	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
32	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
33	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
34	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																								

Matriz de consistencia metodológica				
Tipo de investigación	Diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos de investigación	Validez y confiabilidad
Básica	Diseño no experimental correlacional Su esquema es el siguiente:  Donde: M: Muestra de estudio X: Variable 1 Y: Variable 2 r : Relación entre las variables	Población. La conformarán la totalidad de docentes que laboran en la I.E. Gustavo Ries de Trujillo en el año 2022, siendo un número de 90 .La población es un conjunto de elementos finito o infinito y poseen características y atributos parecidos, el cual representa la totalidad de los sujetos (Hernández et al. 2006) Muestra. Estará compuesta por el 100% de la población, es decir los 90 docentes que laboran en la institución educativa Gustavo Ries durante el año 2022. Según Hernández (2006), se considera que una muestra es representativa cuando los rasgos o características que tienen sus elementos que lo conforman, son similares a toda la población.	Técnica: Para medir las variables, se aplicará la técnica de la encuesta por ser la que permitirá adquirir y elaborar los datos con mayor rapidez y eficacia a través de la aplicación de los instrumentos de investigación. Instrumentos: El cuestionario 1. para medir la variable inteligencia emocional basada en la propuesta de Bar-On (1997) y adaptado por la autora de la investigación. Estará estructurado con 25 preguntas. Considera las siguientes dimensiones: intrapersonal (5 ítems), interpersonal (5 ítems), adaptabilidad (5 ítems) dominio de estrés (5 ítems) y estado anímico general (5 ítems). El cuestionario 2. Medirá la variable estrés laboral basada en la propuesta de la autora de este trabajo. Consta de 20 ítems distribuidos en las siguientes dimensiones: Agotamiento emocional (6 ítems); pérdida de la individualidad (6 ítems); y falta de autorrealización (8 ítems).	La validez de los instrumentos en relación con su contenido fue sometido al análisis de un juicio de expertos. Tres profesionales, dos con el grado de maestría y uno con doctorado fueron quienes corroboraron la pertinencia, relevancia y claridad en cada ítem. La confiabilidad se ha procesado usando el método de consistencia interna o coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.87 (aceptable) para el cuestionario 1 y 0.79 (aceptable) para el cuestionario 2.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL


USP
 UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
CASTRO RODRIGUEZ SHEBA		43162675	Sheba805@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
☐ Bachiller	☒ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☐ Maestría ☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA GUSTAVO RIES DE TRUJILLO, 2021			
5. Programa Académico			
Educación Primaria.			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess)		☐ Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

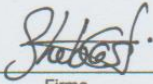
B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	13	11	2023



Huella Digital



Firma

Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD. Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
 2. Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
 3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
 4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
 5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
 6. Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

PORCENTAJE DE SIMILITUD

Inteligencia emocional y estrés laboral de los docentes de la
Institución Educativa Gustavo Ríes de Trujillo, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%	27%	5%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	



		1 %
10	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.ti.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	http://200.13.202.26/proyectos/pdf/981193070inf.pdf Fuente de Internet	<1 %
17	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %



20	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Universidad de San Martin de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
25	repositorio.pucsa.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	rraae.cedia.edu.ec Fuente de Internet	<1 %



31	sisbib.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
34	repository.udistrital.edu.co Fuente de Internet	<1 %
35	www.sinergiahumana.com Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo