



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA

Gestión emocional y estrés laboral en docentes de una institución
educativa pública de Ica, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Seclen Cavero, Jhonny Edwin (orcid.org/0000-0003-3122-4878)

ASESORES:

Dra. Cruzado Vallejos, Maria Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

Dra. Urquiza Zavaleta, Roxana Elisa (orcid.org/0000-0002-6090-6360)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO – PERÚ
2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi querida familia, pues su apoyo incondicional y su amor constante ha sido la base sobre la cual se ha construido este logro.

A ustedes, que me han enseñado que los sueños se pueden alcanzar y que la determinación es el motor de la grandeza. A ustedes, que me han demostrado el verdadero significado de la resiliencia, la perseverancia y el amor incondicional. Gracias por ser mi inspiración y mi refugio, con todo mi amor y gratitud, esta tesis es para ustedes.

Agradecimiento

A cada una de las personas que hicieron posible en variadas formas la realización de esta tesis. Para ellas mi agradecimiento y compromiso de réplica en su loable accionar para con el prójimo.

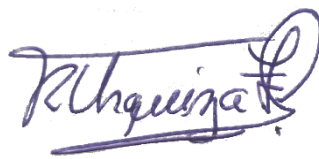
El autor

Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Roxana Elisa Urquiza Zavaleta docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de Maestría, de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado “Gestión emocional y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica, 2023 del estudiante, Seclén Cavero Jhonny Edwin constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Apellidos y Nombres del Asesor: Urquiza Zavaleta Roxana Elisa	
DNI: 17859907	Firma 
ORCID: 0000-0002-6090-6360	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SECLLEN CAVERO JHONNY EDWIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión emocional y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SECLLEN CAVERO JHONNY EDWIN : 21576631 ORCID: 0000-0003-3122-4878	Firmado electrónicamente por: JESECLLEN el 02-12- 2023 00:10:26

Código documento Trilce: INV - 1342481

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Métodos de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	51

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Variable gestión Emocional.....	27
Tabla 2 Dimensiones de la variable GE.....	28
Tabla 3 Variable Estrés Laboral.....	29
Tabla 4 Dimensiones de la variable Estrés Laboral	30
Tabla 5. Prueba de Normalidad	31
Tabla 6. Prueba Correlacional de la Hipótesis General.....	32
Tabla 7. Prueba Correlacional de la Hipótesis Específica 1	33
Tabla 8. Prueba Correlacional de la Hipótesis Específica 2.....	34
Tabla 9. Prueba Correlacional de la Hipótesis Específica 3.....	35
Tabla 10. Prueba Correlacional de la Hipótesis Específica 4.....	36

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión emocional y el estrés laboral en docentes de una institución pública en Ica. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional-causal no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 docentes de la institución y se recopiló datos mediante encuestas que evaluaban la gestión emocional y el nivel de estrés laboral de los participantes. Los resultados revelaron que un 10% de los docentes presentaba un manejo deficiente de las emociones, mientras que el 40% tenía una gestión emocional regular. Respecto al estrés laboral, un 74% experimentaba niveles moderados, un 24% niveles bajos y solo un 2% niveles altos. En cuanto a las correlaciones, se identificó una correlación inversa moderada entre la gestión emocional y el estrés laboral en docentes de la institución, con un valor de rho de -0.611. Asimismo, para la dimensión emocional de la gestión de las emociones se obtuvo un valor de rho de -0.354, con un p valor de 0.012. En la correlación entre el área conductual y el estrés laboral, se obtuvo un valor de rho de -0.344. Por otra parte, para el área cognitiva, la correlación arrojó un valor de rho de -0.329 y un p valor de 0.020. En conclusión, los resultados demostraron una correlación inversa moderada entre la gestión emocional y el estrés laboral en docentes de una institución educativa en Ica.

Palabras clave: *Gestión emocional, estrés laboral, docentes, correlación, desarrollo emocional.*

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between emotional management and work stress in teachers of a public institution in Ica. A quantitative approach was used with a non-experimental cross-sectional correlational-causal design. The sample was made up of 50 teachers from the institution and data was collected through surveys that evaluated the emotional management and level of work stress of the participants. The results revealed that 10% of the teachers had poor emotional management, while 40% had regular emotional management. Regarding work stress, 74% experienced moderate levels, 24% low levels and only 2% high levels. Regarding correlations, a moderate inverse correlation was identified between emotional management and work stress in teachers at the institution, with a rho value of -0.611. Likewise, for the emotional dimension of emotion management, a rho value of -0.354 was obtained, with a p value of 0.012. In the correlation between the behavioral area and work stress, a rho value of -0.344 was obtained. On the other hand, for the cognitive area, the correlation showed a rho value of -0.329 and a p value of 0.020. In conclusion, the results demonstrated a moderate inverse correlation between emotional management and work stress in teachers of an educational institution in Ica.

Keywords: *Emotional management, job stress, teachers, obstacles, emotional development.*

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, los docentes de instituciones educativas enfrentan una serie de desafíos relacionados con la gestión emocional y el estrés laboral. Numerosos estudios y encuestas realizadas a nivel global han revelado que estos factores tienen un impacto significativo en el bienestar y el desempeño de los docentes. Según datos recopilados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2022, se estima que aproximadamente el 80% de los docentes en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) experimentan altos niveles de estrés relacionados con su trabajo. Estas presiones laborales incluyen la carga de trabajo, las demandas administrativas, el manejo de situaciones conflictivas en el aula y la falta de recursos adecuados para el desarrollo profesional (OIT, 2022).

En un estudio más reciente llevado a cabo por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en el año 2023, se constata que la gestión emocional también es un aspecto crucial en la vida profesional de los docentes. Los desafíos emocionales asociados con el manejo de situaciones conflictivas en el aula, las expectativas de los padres y las demandas del sistema educativo pueden generar altos niveles de estrés y agotamiento entre los docentes (UNESCO, 2022).

Además, el Informe Global de la Educación publicado por la UNESCO en el año 2022 subraya la importancia de abordar la salud emocional de los docentes. La falta de recursos y programas de capacitación específicos en gestión emocional ha sido identificada como una barrera significativa para el bienestar y el desempeño de los docentes en su entorno laboral (UNESCO, 2022).

En el ámbito latinoamericano, un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala que, en el año 2021, el 65% de los docentes en la región reportaron sentirse emocionalmente agotados debido a la carga de trabajo y las demandas del sistema educativo. Además, se ha observado que la falta de reconocimiento y apoyo emocional por parte de las instituciones educativas y la sociedad en general contribuyen a la intensificación del estrés laboral en los docentes (CEPAL, 2020).

Asimismo, investigaciones realizadas por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) en el año 2022 han destacado la importancia de la gestión

emocional en el bienestar de los docentes en América Latina. Los desafíos emocionales, como el manejo de situaciones conflictivas en el aula y la interacción con los padres de familia, pueden generar altos niveles de estrés y afectar la salud emocional de los docentes en la región (OEI, 2022).

En el ámbito peruano, según un informe publicado por el Ministerio de educación (MINEDU) en el año 2022, se estima que aproximadamente el 70% de los docentes en Perú experimentan altos niveles de estrés laboral. El informe reveló que la sobrecarga de trabajo, las exigencias académicas y la falta de recursos adecuados son factores clave que contribuyen a esta problemática (MINEDU, 2022).

Además, la Sociedad de investigación de investigación peruana (SIEP) ha destacado la importancia de la gestión emocional para los docentes peruanos. Según un estudio publicado por el IIEP en el año 2023, el manejo de situaciones conflictivas en el aula, las interacciones con los padres y la falta de apoyo emocional por parte de las autoridades educativas son desafíos que afectan el bienestar de los docentes en el país (SIEP,2020).

En el ámbito local, en la institución educativa pública de Ica, se ha identificado una problemática similar en relación con la gestión emocional y el estrés laboral en los docentes. Se estima que aproximadamente el 75% de los docentes en la institución educativa informan sentirse abrumados por las múltiples responsabilidades laborales y emocionales a las que se enfrentan diariamente. La falta de reconocimiento y apoyo emocional, así como la limitada capacitación en gestión emocional, agravan aún más la situación, generando un ambiente de trabajo estresante para los docentes.

En tanto, para la formulación del problema general tenemos: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión emocional y el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica, 2023?; en la formulación de problemas específicos se va a determinar las dimensiones sobre: ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones sobre el área emocional, conductual, cognitiva y social con el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica?

Acerca de la justificación, se justifica teóricamente esta investigación porque, aunque la gestión emocional y el estrés laboral son temas bien estudiados en la psicología organizacional y educativa, existe una laguna en la comprensión de cómo interactúan estas dos variables en el contexto de los docentes de instituciones públicas en Ica. Este estudio, aborda esta carencia, contribuyendo a la teoría existente

y permitiendo una comprensión más profunda de estos fenómenos en un contexto localizado. Esta comprensión podrá beneficiar a los docentes, administradores educativos y políticos en Ica, permitiendo la implementación de estrategias más efectivas para gestionar el estrés y fomentar el bienestar emocional. Además, podrá servir como una base sólida para futuras investigaciones en campos similares o en otras regiones, enriqueciendo así la literatura global en psicología organizacional y educativa. Se justifica metodológicamente, porque utiliza técnicas de recolección y análisis de datos bien establecidas, pero quizás aún no exploradas en este contexto específico. Por lo tanto, la metodología implementada puede ofrecer una plantilla valiosa para futuras investigaciones en áreas similares y en poblaciones similares. Además, los instrumentos que se desarrollaron y probaron podrán ser útiles en otros contextos. Se justifica prácticamente, porque sus hallazgos pueden tener aplicaciones reales e inmediatas en la gestión de las instituciones educativas. Si los resultados demuestran una conexión entre la gestión emocional y el manejo del estrés laboral, las políticas y prácticas en las escuelas podrían ser modificadas para incorporar programas de formación en gestión emocional. Esto podría resultar en un ambiente laboral más saludable y un mejor rendimiento entre los docentes. Socialmente, se justifica esta investigación porque los docentes tienen un impacto significativo en la sociedad, moldeando las mentes de la próxima generación. Mejorar su bienestar emocional y manejo del estrés puede tener un efecto positivo en la calidad de la educación, lo que puede beneficiar a toda la comunidad. Al proporcionar una mayor comprensión de cómo la gestión emocional afecta al estrés laboral de los docentes, esta investigación puede contribuir a la promoción de una sociedad más saludable y educada.

En cuanto al objetivo general consistió en: Determinar la relación entre la gestión emocional y el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica; del mismo modo para los objetivos específicos se tuvo lo siguiente: Determinar qué relación existe entre las dimensiones sobre el área emocional, conductual, cognitiva y social con el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica. En relación a la Hipótesis General se considera que: Existe significativa relación entre la gestión emocional y el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica, 2023. Para las hipótesis específicas se tienen: Existe

relación significativa el área emocional, conductual, cognitiva y social con el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con los estudios nacionales incluidos en la presente investigación, se han tomado en consideración aquellos que nos ofrecieron datos relevantes sobre las variables que estamos examinando. Se menciona a Serva (2022) que tuvo como fin analizar la relación entre la Inteligencia Emocional y el síndrome de Burnout en el personal docente de una institución educativa de Huancayo. Se basó en un enfoque descriptivo y transversal. En donde se aplicaron dos instrumentos psicométricos: el "Inventario de Inteligencia de Bar-On ICE" y Maslach Burnout Inventory. La muestra estuvo constituida por 60 individuos. Los resultados indicaron que los participantes tenían un nivel promedio de inteligencia emocional y una alta tendencia a desarrollar el síndrome de Burnout. Por lo tanto, se concluyó que existe una mayor propensión a desarrollar el síndrome de Burnout en aquellos individuos con menor inteligencia emocional según los hallazgos de este estudio.

En un estudio realizado por Reyes (2020), se investigó la relación entre la Inteligencia Emocional y el Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa de Otuzco. El diseño fue transversal y se aplicaron cuestionarios de Inteligencia Emocional basados en la teoría de Goleman y de Síndrome de Burnout basados en la teoría de Maslach. La muestra estuvo compuesta por 48 docentes, de los cuales 16 pertenecían a Educación Primaria y 32 a Educación Secundaria. Los resultados indicaron que la mayoría de los docentes presentaban un nivel promedio de Inteligencia Emocional. Se concluyó que existe una relación significativa ($p < 0.05$) entre ambas variables de estudio.

En otro estudio realizado por Caparachín (2019) se basó en determinar la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en una Institución Educativa de Huasahuasi Tarma. El enfoque fue cuantitativo, descriptivo-correlacional, no experimental. La muestra la conformaron 38 docentes de dicha institución en donde se aplicaron dos cuestionarios de evaluación para medir las variables de estudio. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación (ρ) de -0.357 , indicando una correlación baja pero significativa, ya que el valor de p (0.038) fue inferior a 0.05 . En conclusión, este estudio la relación inversa baja entre la Inteligencia Emocional y el Estrés Laboral en los docentes.

En el estudio realizado por Hualcas (2021), se investigó la relación entre la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento del estrés en docentes de

unas instituciones educativas de Huancayo. El enfoque metodológico utilizado fue de naturaleza básica, descriptiva, correlacional y transversal. La muestra estuvo compuesta por 479 docentes y se utilizó una encuesta como técnica de recolección de datos. Se emplearon el Inventario Emocional de Bar-On ICE y el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) como instrumentos de medición. Los resultados revelaron que el nivel más común de inteligencia emocional entre los profesores fue calificado como "Adecuado" (51.16% de los docentes), seguido por el nivel de "Alto" (20.93%) y "Bajo" (15.35%). Como conclusión, se determinó que existía una correlación positiva y muy fuerte entre la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento del estrés en los docentes. Estos hallazgos resaltan la importancia de desarrollar la inteligencia emocional como una herramienta clave para hacer frente al estrés laboral en el ámbito educativo.

En sentido sobre los trabajos internacionales se menciona a Zang (2022) examinó la relación entre la demanda laboral y el agotamiento, y se investigó el papel mediador de la satisfacción laboral y el papel moderador de los profesores (específicamente, entre los que enseñaban en el aula y los que enseñaban asignaturas) en esta relación. Los datos se obtuvieron de dos oleadas de la Encuesta del Panel de Educación de China, que contó con la participación de 701 maestros de escuela secundaria en China (con una edad promedio de 30.05 años y una desviación estándar de 7.86; el 78.75% eran mujeres). Se realizaron pruebas utilizando modelos de ecuaciones estructurales para evaluar las hipótesis principales. Los resultados mostraron que, en la primera fase de la encuesta, la carga laboral (en lugar del estrés laboral) se asoció positivamente con el agotamiento laboral en la segunda fase de la encuesta, de forma indirecta a través de su relación negativa con la satisfacción laboral. Sin embargo, esta asociación solo fue significativa entre los profesores que enseñaban asignaturas.

En los estudios de Carroll (2022), realizado durante un período de 18 meses, antes de la pandemia de COVID, encuestó a 749 docentes australianos para explorar su experiencia de estrés y agotamiento relacionado con el trabajo; diferencias en estrés y agotamiento entre diferentes grupos demográficos dentro de la profesión; así como el papel contribuyente de los factores intrapersonales y ambientales, en particular, la regulación emocional, el bienestar subjetivo y la carga de trabajo. Los resultados mostraron que más de la mitad de la muestra informó estar muy o

extremadamente estresada y estaba considerando dejar la profesión, con maestros de carrera temprana, maestros de primaria y maestros que trabajan en áreas rurales y remotas que reportaron los niveles más altos de estrés y agotamiento. Los análisis de procesos condicionales destacaron la importancia de la regulación emocional, la carga de trabajo y el bienestar subjetivo en el desarrollo del estrés docente y algunas formas de agotamiento. Se discuten las implicaciones para la práctica educativa.

Por otro lado, Ahad (2021), en su estudio buscó examinar la conexión entre las actitudes en el entorno laboral, el nivel de compromiso con la organización y la inteligencia emocional en docentes de instituciones de formación profesional en Malasia. Este estudio involucró a 263 encuestados que consistían en profesores de colegios vocacionales en toda Malasia. Se realizó un análisis con el enfoque Structural Equation Modeling (SEM) utilizando el software Analysis of Moment Structures (AMOS). Los resultados del análisis muestran que existe una relación positiva significativa entre las actitudes laborales, el compromiso organizacional y la inteligencia emocional. Por lo tanto, este estudio se puede utilizar como una guía para las partes interesadas en la gestión adecuada de las escuelas de formación profesional, los profesores y las organizaciones.

En ese sentido Valente (2020), tuvo como propósito examinar la influencia de las habilidades de inteligencia emocional en la eficacia docente, así como analizar la relación entre el género del docente, la antigüedad en la docencia y la formación académica con dichas habilidades. La muestra del estudio estuvo compuesta por 634 profesores de escuelas portuguesas. Se utilizaron como fuentes de datos el Cuestionario de Habilidades y Competencias Emocionales para Docentes y la Escala de Eficacia Docente en el Manejo del Aula y Disciplina. Los resultados, obtenidos a través de modelos de ecuaciones estructurales, revelaron que los maestros con mayores habilidades para percibir, comprender, expresar, clasificar, manejar y regular las emociones demostraron niveles más altos de eficacia docente. En consecuencia, se concluye que las habilidades de inteligencia emocional de los docentes tienen un efecto positivo en su eficacia en el aula.

En un estudio realizado por Smitt (2021), se exploraron las emociones de los profesores de ciencias en formación durante un curso de laboratorio de ciencias que tuvo una duración de un semestre. Para medir las emociones, se utilizó la técnica de muestreo de experiencias, la cual permite observar los estados emocionales a lo largo

de un período extenso. El objetivo fue investigar las relaciones entre los estados emocionales de los futuros docentes (como disfrute, estrés e inseguridad), sus rasgos y creencias de autoeficacia, y sus intenciones momentáneas de aplicar los experimentos en su futura enseñanza. En total, participaron 101 futuros maestros, quienes completaron un breve cuestionario electrónico dos veces durante cada una de las nueve sesiones del curso. El análisis de datos se realizó mediante modelos multinivel de pendiente aleatoria. Con el tiempo, se observó que las emociones de los futuros maestros se volvieron más negativas. Además, se encontró que los estados emocionales predecían de manera precisa las intenciones momentáneas de los profesores en cuanto a la aplicación futura de los experimentos. Sin embargo, esta relación varió significativamente entre las sesiones del curso y entre los profesores. Además, se descubrió que los estados emocionales también predecían las creencias habituales de autoeficacia de los maestros en formación respecto a la enseñanza de experimentos de biología, aunque con pequeñas pero significativas variaciones entre los maestros. Estos hallazgos indican que las emociones experimentadas durante la formación docente pueden influir en las actitudes profesionales de los estudiantes de educación hacia la enseñanza de las ciencias.

Según Gkonou (2020) en su artículo busca determinar la relación con el trabajo emocional de los profesores de idiomas y el papel de la reflexión en la comprensión de sus experiencias emocionales. Se basan en narraciones de entrevistas con maestros (N= 25) trabajando en instituciones de educación superior en los Estados Unidos y el Reino Unido. Durante estas conversaciones de entrevista, los investigadores obtuvieron relatos de las experiencias cargadas de emociones de los docentes que surgen como parte de su práctica docente continua y mundana y cómo responden a estas situaciones. Los investigadores argumentan que a medida que los profesores de idiomas se esfuerzan por orientarse hacia las reglas de sentimientos de sus instituciones, desarrollan la capacidad de expresar las emociones que creen que se espera de ellos. Esta capacidad se moldea aún más a través de su práctica reflexiva, tanto como reflexión individual como reflexión colaborativa con colegas. Concluyendo que el trabajo emocional de los profesores de idiomas puede contribuir al desarrollo de su capital emocional convertirse en capital social y cultural.

Por otro lado, Chan (2021) quien propuso en su estudio analizar bienestar de los maestros de escuela primaria y medidas de apoyo en medio de COVID-19, para

ello utilizo un enfoque de métodos mixtos para evaluar el bienestar de los docentes y el apoyo que necesitan para trabajar de manera efectiva. Se reclutó una muestra de 151 maestros de escuela primaria en los Estados Unidos en el verano de 2020 para completar una encuesta en línea a través de correos electrónicos y redes sociales. La mayoría de los participantes informaron sentirse emocionalmente agotados y con altos niveles de estrés y ambigüedad en el trabajo. De acuerdo con las hipótesis, El análisis de ruta que probó un modelo informado por el marco de recursos de demanda laboral indicó que el estrés de la tarea y la ambigüedad laboral estaban fuertemente relacionados con el bienestar de los docentes. Además, tres recursos laborales (es decir, eficacia docente, conectividad escolar y autonomía docente) estaban relacionados con la satisfacción laboral. Los hallazgos identificaron una necesidad crítica de asignar más atención y recursos para apoyar la salud psicológica de los docentes mediante el fortalecimiento del apoyo emocional, la autonomía, la y eficacia docente.

En cuanto a las bases teóricas en primer lugar se hace mención a la gestión de las emociones. De acuerdo a Castillo (2017), la gestión emocional implica la habilidad para reconocer y entender tanto nuestras propias emociones como las de los demás, permitiéndonos manejar eficazmente nuestras reacciones emocionales. Posteriormente, Mayer, Caruso y Salovey (2016) amplían esta visión argumentando que la gestión emocional abarca la habilidad de comprender nuestras emociones, y la capacidad de usar esta conciencia para gestionar nuestras respuestas emocionales de manera adaptativa.

Con esto en mente, Costa (2021) señala que la gestión emocional no sólo implica la habilidad para regular nuestras emociones, sino también la habilidad para influir en las emociones de los demás. Este punto de vista es respaldado por MacCann, Jiang y Brown (2020) quienes señalan que la gestión emocional también se centra en cómo podemos usar nuestras emociones para facilitar la comunicación y la resolución de problemas.

Además, según Mitrofán (2018), la gestión emocional también se puede entender como un conjunto de habilidades que permiten a las personas lidiar con los desafíos emocionales de manera efectiva. Complementando esta perspectiva, Kahneman y Riis (2018) explican que la gestión emocional puede ser vista como la

habilidad para mantener un equilibrio emocional adecuado, incluso en situaciones de estrés.

Por otro lado, Yip (2017) propone que la gestión emocional incluye la capacidad de usar nuestras emociones para mejorar nuestras capacidades cognitivas y de toma de decisiones. Algo similar plantea Sheldon (2021) al afirmar que la gestión emocional también se trata de cómo nuestras emociones pueden ser utilizadas para aumentar nuestra felicidad y bienestar.

Finalmente, Vizcaíno et al (2022), consideran la gestión emocional como una capacidad esencial para las relaciones interpersonales, ya que nos permite responder adecuadamente a las emociones de los demás. En línea con esto, Joseph y Newman (2020) argumentan que la gestión emocional también implica la habilidad de percibir y comprender las emociones de los demás y responder a ellas de manera eficaz.

En relación a las teorías con que se relacionan nuestra primera variable se hace mención a la teoría de la Inteligencia Emocional, propuesta inicialmente por Salovey y Mayer y posteriormente ampliada por Goleman, en donde señala que la identificación y gestión de las emociones, corresponde al área emocional de la teoría. Esta se refiere a la capacidad de una persona para reconocer y comprender sus propias emociones y las de los demás. Esto incluye la capacidad de reconocer y etiquetar correctamente las emociones, comprender los desencadenantes y las consecuencias de las emociones, y manejar eficazmente las emociones para promover el crecimiento personal y emocional. El manejo de las emociones es fundamental para el bienestar personal y el éxito en las relaciones interpersonales.

En lo que respecta al área conductual, se refiere a la autorregulación emocional, es decir, la habilidad de una persona para regular sus propias respuestas emocionales. Esto implica el uso de estrategias para manejar las emociones, tanto positivas como negativas, de una manera que sea apropiada para la situación y que promueva la salud y el bienestar personal. La autorregulación emocional es clave para el manejo del estrés y para la prevención de la impulsividad y las respuestas emocionales destructivas.

La dimensión cognitiva de la teoría de la inteligencia emocional se centra en la utilización de las emociones para facilitar el pensamiento y la toma de decisiones. Las emociones pueden desempeñar un papel fundamental en la manera en que las personas interpretan y responden a su entorno. Al ser conscientes de sus emociones

y de cómo éstas influyen en su pensamiento, las personas pueden utilizar esta información para mejorar su juicio y su toma de decisiones.

Finalmente, en el ámbito social, la teoría de la inteligencia emocional sostiene que las habilidades emocionales son cruciales para la gestión de las relaciones interpersonales. Esto incluye la empatía y la conciencia social, o la capacidad para entender y responder eficazmente a las emociones de los demás, y las habilidades de relación, como la capacidad para inspirar y motivar a los demás, manejar conflictos y trabajar en equipo.

Así, la teoría de la inteligencia emocional proporciona un marco completo y multidimensional para comprender y gestionar las emociones. Estas habilidades son fundamentales para el bienestar personal y social, así como para el éxito en diversas áreas de la vida, incluyendo la educación, el trabajo, las relaciones y la salud física y mental.

Por otro lado, la teoría del Aprendizaje Social de Bandura juega un papel trascendental al entender cómo las emociones se aprenden y se manejan, proporcionando una perspectiva única y valiosa sobre la gestión emocional.

De acuerdo con Bandura, somos aprendices activos, adquiriendo nuevas conductas y emociones mediante la observación e imitación del comportamiento emocional de otros. En otras palabras, aprendemos cómo responder a ciertas situaciones, qué emociones son apropiadas y cómo expresarlas, mirando a las personas de nuestro entorno. Esto se extiende más allá de las respuestas emocionales directas, y afecta la forma en que procesamos y entendemos nuestras emociones.

Este aprendizaje a través de la observación no sólo se aplica a las emociones en sí mismas, sino también a cómo las manejamos. Observamos el comportamiento emocional de otros y lo imitamos, lo que se refleja en nuestro propio comportamiento. Así, aprendemos cuándo y cómo expresar o suprimir nuestras emociones, cómo manejar el estrés, cómo abordar los conflictos emocionales, y cómo responder a las emociones de otros.

Por otro lado, este proceso de aprendizaje no es meramente pasivo. Los mecanismos cognitivos juegan un papel esencial al interpretar y procesar la información que recibimos. Utilizamos nuestro juicio y razonamiento para entender las

emociones y las respuestas emocionales que observamos, lo que nos ayuda a formar nuestras propias respuestas y estrategias emocionales.

Es importante mencionar que la teoría del Aprendizaje Social no sólo considera la observación y la imitación, sino también el contexto social. Las emociones y su manejo están estrechamente vinculados al entorno social en el que nos encontramos. De hecho, las respuestas emocionales y las estrategias de manejo de emociones se aprenden y se aplican en un contexto social, y son moldeadas por las normas y expectativas de este contexto. Así, la teoría del Aprendizaje Social nos proporciona una visión completa y multidimensional de la gestión emocional, tomando en cuenta las influencias sociales y cognitivas.

La teoría de la Autorregulación Emocional de Gross se presenta como un pilar fundamental en el contexto de la gestión emocional, sosteniendo que las emociones no son meras respuestas pasivas a los estímulos, sino que están sometidas a un proceso activo de regulación. Según el modelo propuesto por Gross, la gestión emocional se descompone en una serie de procesos cognitivos y conductuales utilizados para iniciar, mantener, modificar o mejorar los estados emocionales. Entre estas estrategias, se encuentra la Reevaluación Cognitiva, que se refiere a la reinterpretación de una situación para modificar su impacto emocional, como cuando la crítica constructiva en el entorno laboral es reevaluada como una oportunidad de crecimiento. Además, la Supresión de la Expresión Emocional implica la inhibición deliberada de la expresión emocional externa, con posibles consecuencias negativas a largo plazo, como el incremento del estrés. Desde la perspectiva de Gross, la capacidad efectiva de regular las emociones se destaca como un factor esencial para la salud mental y el bienestar, y en el ámbito laboral, se enfatiza que la gestión emocional puede influir en aspectos como las relaciones interpersonales, la satisfacción laboral y la productividad. Por lo tanto, la comprensión de cómo se aplican estas estrategias en el ambiente laboral puede ofrecer perspectivas significativas para mejorar la calidad de vida en el trabajo y disminuir los problemas asociados con el estrés laboral y el síndrome de Burnout.

Finalmente, en cuanto a las dimensiones de esta variable, comenzando con el área emocional, que se encuentra íntimamente relacionada con la Teoría de la Inteligencia Emocional, podemos entenderla como la habilidad para identificar, comprender y manejar nuestras propias emociones y las de los demás. Esta área se

focaliza en la percepción que tenemos de nuestras emociones, en cómo entendemos y etiquetamos esas emociones y en cómo respondemos a ellas tanto interna como externamente. En este contexto, el reconocimiento y la comprensión de nuestras emociones nos permiten gestionarlas de manera efectiva, lo cual es un componente esencial de la inteligencia emocional.

Pasando al área conductual, esta se conecta estrechamente con la Teoría del Aprendizaje Social de Bandura. En esencia, esta área se refiere a cómo nuestras emociones influyen en nuestras acciones y comportamientos. A través de la observación e imitación de los demás, aprendemos cómo expresar nuestras emociones de manera apropiada y cómo nuestros comportamientos pueden ser una respuesta a nuestras emociones. Es importante notar que esta área también considera cómo podemos cambiar nuestros comportamientos para gestionar mejor nuestras emociones.

En lo que respecta al área cognitiva, esta se vincula con ambas teorías anteriores, pero también con la Teoría de la Autorregulación Emocional de Gross. Esta dimensión abarca cómo pensamos sobre nuestras emociones y cómo nuestras emociones influyen en nuestro pensamiento. Esto incluye la interpretación que hacemos de nuestras emociones, cómo las emociones afectan a nuestra atención, memoria y toma de decisiones, y cómo podemos usar las estrategias cognitivas para regular nuestras emociones.

Por último, el área social, está estrechamente ligada con todas las teorías mencionadas, pero especialmente con la Teoría del Aprendizaje Social de Bandura. Esta área se centra en cómo gestionamos nuestras emociones en nuestras relaciones e interacciones con los demás. Esto incluye cómo nuestras emociones influyen en nuestra comunicación y comportamiento social, cómo interpretamos y respondemos a las emociones de los demás, y cómo nuestras emociones pueden ser moldeadas por las normas y expectativas sociales.

Comprendiendo que la segunda variable es el estrés laboral, una consideración multifacética que se ha examinado a través de diversas fuentes teóricas a lo largo de los años, podemos adentrarnos en múltiples definiciones, cada una con sus propias aportaciones y matices.

Iniciamos con Bakker y Sanz-Vergel (2014), quienes dialogan con conceptos previos y delinear el estrés laboral como una vivencia negativa que emerge cuando

las demandas del trabajo se perciben como una amenaza que supera la capacidad de la persona para afrontarla. En esta línea, resalta la continuidad del diálogo con el modelo de demanda y control.

Al avanzar, encontramos a Hülshager et al. (2018), quienes proponen que el estrés laboral ocurre cuando los esfuerzos laborales no se ven adecuadamente recompensados. La resonancia con el modelo de esfuerzo-recompensa se manifiesta aquí, destacando cómo los desarrollos más recientes aún mantienen un diálogo fructífero con las teorías y marcos tradicionales.

Por otro lado, Kim et al. (2020) posicionan el estrés laboral en el escenario donde las demandas del trabajo son altas y los recursos para enfrentar esas demandas son bajos, sugiriendo una clara alusión al modelo de demandas-recursos laborales.

Asimismo, Le Fevre, Matheny, y Kolt (2016), debaten el estrés laboral como la resultante de una evaluación cognitiva en la que el trabajador percibe que las demandas del trabajo sobrepasan sus recursos para lidiar con ellas. Se vislumbra en este planteamiento, la influencia del enfoque de evaluación cognitiva de Lazarus y Folkman.

La perspectiva de Sharma y Sharma (2020), nos conduce al estrés laboral entendido como una reacción emocional nociva que surge como consecuencia de aspectos desfavorables en el trabajo. De este modo, se aprecia la exploración continua de los efectos emocionales del estrés laboral.

Chandola y Zhang (2018) desarrollan su propuesta definiendo el estrés laboral como una percepción subjetiva de desequilibrio entre demandas externas y la capacidad para enfrentarlas. Esta aproximación enfatiza el papel crucial de la percepción individual en la aparición del estrés laboral.

Finalmente, un estudio de Montano, Reeske, Franke, y Hüffmeier (2017), plantea el estrés laboral como una tensión que surge cuando se experimentan discrepancias entre las demandas laborales y los recursos disponibles para satisfacerlas, lo cual proporciona un ejemplo más de la relevancia continua del modelo de demandas-recursos en el estudio del estrés laboral.

Para comenzar, se debe destacar que la variable de estrés laboral, y particularmente sus dimensiones de alarma, resistencia, agotamiento, están

intrínsecamente relacionadas con una serie de teorías prominentes en la literatura psicológica y organizacional.

El Modelo de Demanda-Control de Karasek (1979) y la versión mejorada, el Modelo de Demanda-Control-Apoyo de Karasek y Theorell (1990), que han sido revalidados en estudios más recientes como el de Nyberg et al. (2017), también se pueden relacionar con las dimensiones de la variable. En estos modelos, el estrés laboral se produce cuando las demandas laborales son altas y el control sobre el trabajo es bajo. Este estrés puede manifestarse como agotamiento, el modelo también sugiere que un entorno de trabajo de apoyo puede ayudar a las personas a realizar mejor su trabajo y a reducir el estrés personal.

También se encuentra la Teoría de la Evaluación Cognitiva de Lazarus y Folkman (1984). En esta teoría, el estrés laboral es el resultado de la percepción de que las demandas del trabajo superan los recursos personales disponibles para afrontarlas. Esta percepción de desequilibrio puede manifestarse en un sentimiento de agotamiento, una tendencia a la despersonalización, una disminución de la sensación de realización personal y un aumento del estrés personal. La relevancia de esta teoría se ha reafirmado en investigaciones recientes, como la de Lazarus (2018).

La Teoría de Selye del estrés es una de las teorías más conocidas en la psicología que se relaciona con el estrés. Hans Selye identificó y documentó el estrés en 1936, y su teoría se centra en cómo el cuerpo responde al estrés. La teoría se divide en tres etapas que forman la base del síndrome general de adaptación (SGA).

a) La primera etapa de la Teoría del Estrés de Hans Selye, también conocida como la fase de alarma, es un componente crucial del Síndrome General de Adaptación (SGA). Esta fase se descompone en dos partes fundamentales: la respuesta de lucha o huida y la reacción de resistencia inicial. Cuando el cuerpo detecta un estresor, entra inmediatamente en el modo de lucha o huida, que es una reacción defensiva básica. Las glándulas suprarrenales liberan hormonas como la adrenalina y el cortisol para preparar el cuerpo para una acción rápida y efectiva. Tras esta respuesta inicial, el cuerpo transita hacia la fase de resistencia inicial, que representa un intento de volver al estado de equilibrio o homeostasis. En este punto, el cuerpo inicia un proceso de reparación y recuperación que abarca desde la curación de lesiones menores hasta la restauración de niveles hormonales normales y la reposición de la energía utilizada. Además, se hacen ajustes para normalizar las

funciones que se alteraron durante la respuesta de lucha o huida, como la frecuencia cardíaca, la presión arterial y la respiración.

b) La segunda fase se conoce como la fase de resistencia es una etapa crucial en la respuesta del cuerpo al estrés continuo, marcada por un esfuerzo para restablecer el equilibrio o homeostasis. Durante este período, el cuerpo se adapta al estresor persistente, haciendo ajustes para mantener un funcionamiento óptimo. Aunque los síntomas físicos iniciales como la alta presión arterial y frecuencia cardíaca pueden empezar a normalizarse, los niveles de hormonas del estrés, como el cortisol, podrían seguir siendo altos. No obstante, esta resistencia prolongada al estrés no está exenta de consecuencias. El cuerpo puede empezar a mostrar signos de debilidad, especialmente en las defensas inmunológicas, lo que reduce su capacidad para combatir enfermedades adicionales. Además, si esta fase se extiende en el tiempo, se incrementa el riesgo de desarrollar problemas de salud relacionados con el estrés, como hipertensión, enfermedades cardíacas y trastornos de ansiedad, entre otros. En resumen, la fase de resistencia es un período de adaptación y equilibrio que puede llevar a efectos negativos si se prolonga.

c) Fase de Agotamiento. es la etapa final en la respuesta del cuerpo al estrés prolongado y es especialmente crítica porque los recursos del cuerpo para lidiar con el estrés empiezan a agotarse. Durante esta fase, los sistemas vitales y órganos muestran signos de fatiga y las reservas de energía disminuyen, lo que conlleva a un desequilibrio hormonal. Esta etapa se caracteriza por una amplia gama de síntomas tanto físicos como emocionales, incluyendo fatiga, debilidad y estados depresivos. A menudo se experimentan problemas de sueño y dificultad para concentrarse, junto con una sensación general de desgaste y desesperanza. Además, la fase de agotamiento no sólo deteriora el bienestar general, sino que también plantea el riesgo de problemas de salud graves. Enfermedades crónicas como la hipertensión, trastornos cardíacos y de ansiedad, así como la depresión, pueden surgir debido al efecto acumulativo del estrés en el cuerpo. Importante también es la disminución de la capacidad del cuerpo para enfrentar futuros estresores; incluso pequeñas tensiones pueden resultar en efectos desproporcionadamente grandes debido a la falta de recursos para manejarlos. En este punto crítico, se hace esencial la necesidad de intervención médica y apoyo emocional. Esto puede abarcar desde terapia y

medicación hasta cambios significativos en el estilo de vida, con el objetivo de restaurar el equilibrio y la salud del individuo.

En cuanto las dimensiones se tienen a la primera dimensión, la fase de alarma se manifiesta en los docentes a través de indicadores como una reacción inmediata al estresor, sensación de tensión o ansiedad, aumento en la frecuencia cardíaca y liberación de hormonas del estrés. Estos indicadores reflejan cómo los docentes responden inicialmente a las demandas y presiones en el entorno educativo, preparándose para enfrentar los desafíos inmediatos. La segunda dimensión, la fase de resistencia, se caracteriza por la adaptación de los docentes a la fuente continua de estrés. Los indicadores en esta fase incluyen el uso de mecanismos de afrontamiento, niveles elevados pero estables de hormonas del estrés y una resiliencia emocional y física ante el estrés prolongado. Esta fase destaca la habilidad de los docentes para mantener un estado de equilibrio y resistencia en medio de las demandas persistentes de su profesión. La tercera dimensión, la fase de agotamiento, se observa cuando los recursos de los docentes para combatir el estrés se agotan. Los indicadores de esta etapa incluyen agotamiento físico y emocional, reducción de la capacidad para enfrentar nuevos estresores y problemas de salud relacionados con el estrés. Esta fase subraya las posibles consecuencias a largo plazo del estrés no resuelto en el contexto educativo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación aplicada se utilizó en este estudio, ya que se buscaba aplicar los conocimientos científicos para encontrar soluciones a problemas existentes en una sociedad u organización (Concytec, 2018). En cuanto al método utilizado, se empleó el enfoque hipotético-deductivo, donde los datos recopilados fueron procesados y sometidos a análisis estadístico para responder a las hipótesis planteadas (Sánchez, 2019). En términos del nivel de investigación, se utilizó un enfoque correlacional, ya que el objetivo principal era medir el grado de relación existente entre las variables mediante pruebas de hipótesis.

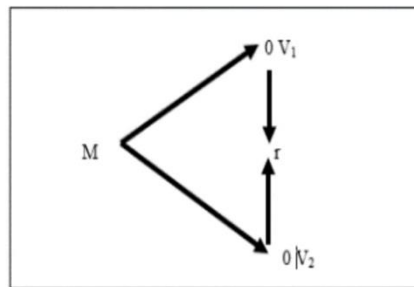
En el marco de la presente investigación, se empleó un diseño correlacional-causal bajo un enfoque no experimental, de acuerdo con lo definido por Hernández y Mendoza (2018). Este diseño facilitó la comprensión de las relaciones existentes entre las distintas variables estudiadas, sin que el investigador interviniera en la manipulación directa de las mismas. Esta metodología permitió discernir la influencia y correlación entre las variables, proporcionando evidencia de posibles relaciones causales.

Con la implementación de un diseño de corte transversal, tal como describen Hernández y Mendoza (2018), se procedió a la observación y medición de las variables en un único momento temporal. Aunque esta metodología no permitió visualizar la evolución de las variables a lo largo del tiempo, se adecuó a los objetivos de esta investigación, que buscaba identificar y analizar las correlaciones entre las variables en un momento específico.

Finalmente, se siguió una perspectiva prospectiva, alineada con la propuesta de Marroquín (2012), permitiendo proyectar el análisis de los hallazgos a futuro. Aunque el diseño no experimental no manipuló las variables de forma activa, este estudio permitió identificar relaciones potenciales para futuras investigaciones, las cuales podrían confirmar de manera más concluyente las relaciones causales sugeridas. De esta forma, esta investigación contribuyó como un paso inicial y significativo hacia el análisis causal a largo plazo de las variables consideradas.

A continuación, el estudio responde al siguiente esquema:

Figura 1. Diseño Correlacional



Fuente: Hernández y Mendoza, (2018)

M: Muestra (docente)

1: Gestión emocional

2: Estrés laboral

r: relación de ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión emocional

Definición conceptual: Se enfatiza la importancia de la gestión y regulación de las emociones en las organizaciones para promover la motivación y entusiasmo de los empleados hacia su trabajo. Es fundamental que los colaboradores adquieran habilidades para manejar sus emociones de manera adecuada (aspecto emocional), controlar su comportamiento (aspecto conductual), mejorar su pensamiento y procesos cognitivos (aspecto cognitivo) y fortalecer las relaciones interpersonales (aspecto social). (Martínez, 2015).

Definición operacional: Considerando que la gestión de emociones abarca múltiples aspectos, para medir la variable se toma en cuenta como dimensiones las áreas emocional, conductual, cognitiva y social. Estas dimensiones nos permitirán evaluar de manera integral la forma en que los individuos manejan y regulan sus emociones, su comportamiento, su pensamiento y sus relaciones interpersonales.

Indicadores: Se tiene para la dimensión área emocional y sus indicadores: regulación emocional, decisiones con conciencia emocional, agotamiento y cansancio emocional, motivación en el trabajo. Para la dimensión área conductual sus indicadores son: toma de decisiones directivas, manifestación de calma, presión laboral y estrés, cambios en la conducta laboral. En cuanto a la dimensión del área cognitiva sus indicadores son: expresión adecuada de emociones, actuación con confianza y seguridad, bienestar

emocional, estado de ánimo y desempeño. Por último, en la dimensión área social sus indicadores son: apoyo emocional y refuerzo, comportamiento asertivo, adaptación al entorno laboral, relaciones interpersonales saludables.

Escala de medición: Se ejecutó a través de una escala ordinal

Variable 2: Estrés laboral

Definición conceptual: Se refiere a la respuesta fisiológica y psicológica compleja que experimentan los individuos cuando se enfrentan a demandas, presiones o estresores en el lugar de trabajo que exceden su capacidad para hacerles frente. (Selye, 1956)

Definición operacional: La variable de estrés laboral se mide a través de un cuestionario relacionado a la teoría de Selye, el cual consta de 22 ítems. Cada ítem se evalúa utilizando una escala de Likert de 5 alternativas.

Indicadores: El estrés laboral es una respuesta compleja y multifacética a los desafíos y demandas en el entorno de trabajo, manifestándose en tres dimensiones principales según la teoría de Selye. Inicialmente, se presenta la fase de alarma, donde los indicadores incluyen una reacción inmediata al desafío laboral, tensión o ansiedad, aumento en la frecuencia cardíaca, y liberación de hormonas del estrés, lo cual representa la respuesta inicial del cuerpo al estímulo estresante en el trabajo. Seguido de esto, se encuentra la fase de resistencia, caracterizada por una adaptación a la fuente continua de estrés laboral, el uso de mecanismos de afrontamiento, y niveles elevados pero estables de hormonas del estrés, reflejando una resiliencia emocional y física ante el estrés prolongado en el ambiente laboral. Finalmente, si el estrés persiste, se entra en la fase de agotamiento, la cual se caracteriza por indicadores como el agotamiento físico y emocional, la reducción de la capacidad para responder al estrés, y problemas de salud relacionados con el estrés prolongado en el trabajo. En conjunto, estas tres dimensiones, con sus respectivos indicadores, delinean el impacto acumulativo de los factores estresantes en el entorno de trabajo sobre la salud y el bienestar del empleado.

Escala de medición: Se ejecutó a través de una escala ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según lo indicó Arias (2006), el conjunto de habitantes de una región o país específico que poseían una característica en común se denominó población de estudio, y fueron ellos los sujetos sobre los cuales se realizó la investigación. En sentido nuestra población de estudio estará conformada por 79 docentes de secundaria que pertenecen a la institución según la estadística de la escala educativa (ESCALE).

- Criterios de inclusión: Para este estudio, se incluyeron únicamente docentes de secundaria que estaban trabajando en instituciones públicas ubicadas en la región de Ica. Fue requisito fundamental que los docentes estuvieran activos y desempeñando sus funciones docentes en el momento de la investigación. Se consideraron docentes de diversas áreas de especialización, como matemáticas, ciencias, idiomas, entre otras. Se solicitó la participación voluntaria de los docentes, quienes estuvieron dispuestos a colaborar en la recopilación de datos.

- Criterios de exclusión:

Se excluyó a los docentes que no respondieron los instrumentos en su totalidad

- **3.3.2. Muestra**

Tomando en cuenta la definición proporcionada por Arias (2006), el concepto de una muestra se constituyó como un subconjunto representativo y finito, obtenido de una población accesible. En este caso, la muestra estuvo determinada por 50 docentes de secundaria que pertenecían a la institución y que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión previamente definidos.

3.3.3. Muestreo

Con respecto a la definición de muestreo, Arias (2006) lo definió como un procedimiento en el que se evaluó la probabilidad que cada integrante de la población tenía, facilitando de esta manera su incorporación en una muestra seleccionada. Para este estudio, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional. Estos docentes fueron seleccionados de forma intencional debido a la limitada cantidad de participantes disponibles en la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: El procedimiento que se validó a través de la práctica estuvo dirigido fundamentalmente hacia la recopilación de datos para resolver el problema específico en cuestión (Rojas-Crotte, 2011). En la investigación, se empleó una encuesta para cada variable en estudio, con el fin de discernir la influencia de una variable sobre la otra.

Instrumento: Los parámetros o elementos que sirven como soporte al investigador en la recolección de datos para la evaluación de las variables se establecieron como una parte fundamental del proceso (Hernández et al., 2018). En este contexto, se consideró el uso de un cuestionario, el cual se diseñó siguiendo las dimensiones e indicadores previamente establecidos, utilizando la escala de Likert para calcular y cuantificar las respuestas.

Con respecto a la primera variable, se utilizó un instrumento compuesto por un cuestionario que contenía 20 ítems para evaluar la gestión de conocimientos de los docentes. Estos ítems estaban organizados en cuatro dimensiones principales, cada una con cinco ítems específicos. Dichas dimensiones fueron: área emocional, área conductual, área cognitiva y área social. Las respuestas a estos ítems se estructuraron en una escala de cinco puntos, donde 1 representaba "Nunca", 2 "Raras veces", 3 "A veces", 4 "Con frecuencia" y 5 "Siempre". Para interpretar los resultados de esta variable, se establecieron tres rangos de eficacia. Si los valores obtenidos se situaban entre 73 y 100, se consideraba que la gestión emocional era eficaz. Por otro lado, si los valores se ubicaban entre 47 y 72, se determinaba que la eficacia era insuficiente. Finalmente, si los valores resultaban estar entre 20 y 46, se catalogaba la gestión emocional como ineficaz.

Por otro lado, en lo que respecta a la segunda variable, se diseñó un cuestionario compuesto por 22 ítems que se distribuyeron en tres dimensiones: Fase de alarma, con siete ítems; fase de resistencia, con ocho ítems; y fase de agotamiento, con siete ítems. Las opciones de respuesta se presentaron en una escala similar a la primera variable, donde 1 correspondía a "Nunca", 2 a "Rara vez", 3 a "Algunas veces", 4 a "Frecuentemente" y 5 a "Siempre". De la misma forma que en la primera variable, se definieron tres niveles para evaluar los resultados: Bajo, con valores comprendidos entre 22 y 51; Moderado, para valores entre 52 y 81; y Alto, si los valores se

encontraban entre 82 y 110. Estos niveles permitieron categorizar la intensidad del estrés laboral experimentado por los docentes participantes en la investigación.

Validez: En términos de validez, que se describe como la precisión con la que un instrumento se verifica en relación con la medición de variables (Hernández et al., 2014), se llevó a cabo una evaluación específica en esta investigación. La validez se aseguró mediante la revisión de un documento que fue evaluado por tres expertos en el campo. Adicionalmente, tres docentes de la Universidad Cesar Vallejo validaron el estudio (Anexo 5).

Confiabilidad: Con respecto a la confiabilidad, este término alude al nivel de exactitud de un instrumento de evaluación, ya sea cuando se aplica a una muestra, grupo o área específica de investigación, con el objetivo de ofrecer datos consistentes y confiables (Hernández et al., 2018, p.200). En este contexto, se efectuó un ensayo preliminar con un grupo de 10 maestros, utilizando el índice Alfa de Cronbach. En el caso de la variable relacionada con el manejo emocional, que contó con 20 ítems y cinco escalas de respuesta, se obtuvo un coeficiente de 0.785. Para la variable vinculada al estrés en el trabajo, también con cinco escalas de respuesta, se registró un coeficiente alfa de 0.753. (Anexo 4)

3.5. Procedimientos

Durante esta fase, se llevó a cabo el procedimiento para obtener la autorización del director de la institución educativa en Ica, lugar donde se realizaría el estudio (anexo). La recopilación de la información se hizo posible mediante cuestionarios, permitiendo la participación voluntaria y anónima de los encuestados, o la aplicación personal del cuestionario. Una vez obtenidos, los datos fueron almacenados de forma segura en una base de datos. A continuación, se abordó el diseño del cuestionario, incorporando preguntas relevantes y apropiadas que se alinearan con la información necesaria para el estudio. Dependiendo de los objetivos, se pudo recurrir a preguntas de opción múltiple, escala de Likert o preguntas abiertas. Tras la elaboración del cuestionario, se hizo imprescindible su validación y prueba piloto con un pequeño grupo, ajustando conforme a los comentarios. Luego, fue necesario obtener la aprobación ética, verificando requisitos como el consentimiento de un comité de ética o el cumplimiento de regulaciones de privacidad. Seguido de esto, se seleccionó la muestra, definiendo la población objetivo y utilizando métodos como el muestreo aleatorio simple o

estratificado. Antes de la aplicación de la encuesta, se debió asegurar el consentimiento informado de los participantes, detallando el propósito y garantizando la confidencialidad de la información. La encuesta pudo ser administrada en persona, electrónicamente o en papel, con instrucciones claras para su cumplimentación. Una vez finalizada la encuesta, se recogieron y organizaron los datos de manera segura, manteniendo la privacidad y confidencialidad de los participantes. La interpretación de los datos se llevó a cabo mediante técnicas estadísticas o cualitativas, según correspondiera, para extraer conclusiones y hallazgos relevantes.

Por último, los resultados fueron comunicados y compartidos a través de un informe detallado, dirigido a los responsables de la institución educativa y otros interesados. Esto se realizó con el fin de promover mejoras y asistir en la toma de decisiones bien fundamentadas.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se llevó a cabo un análisis cuantitativo meticuloso de los datos recopilados, siguiendo un procedimiento que comprendió tanto estadísticas descriptivas como inferenciales, conforme a las directrices establecidas por Hernández y Mendoza (2018). Inicialmente, el análisis descriptivo se ejecutó empleando el software MS Excel v.2019, donde se examinaron los resultados de cada instrumento utilizado. Estos estaban intrínsecamente vinculados con las dimensiones que se evaluaron en el estudio. La presentación de estos hallazgos se realizó de manera clara y fácil de entender, mediante la utilización de tablas, figuras y valores porcentuales. Esto posibilitó una visualización accesible y coherente de la información, destacando y facilitando la comprensión de los patrones y tendencias principales en los datos recopilados, y brindando una perspectiva inicial y amplia del fenómeno en cuestión. Posteriormente, para responder a las hipótesis planteadas en la investigación, se procedió a realizar un análisis inferencial utilizando el paquete estadístico SPSS v.25. Dada la naturaleza no normal de los datos y con el objetivo de determinar las relaciones entre las variables, se eligió aplicar la prueba de correlación de Rho de Spearman. Esta prueba es particularmente útil para el análisis de datos no paramétricos y fue seleccionada para evaluar la existencia y fuerza de las asociaciones entre la gestión emocional y el estrés laboral en los docentes. La elección de la correlación de Rho de Spearman se justifica, ya que no presupone una

distribución normal de los datos, una situación que es común cuando se manejan datos derivados de escalas de medición ordinal, como fue el caso en este estudio. Además, esta prueba permite determinar la dirección de las correlaciones, revelando si las variables están relacionadas positiva o negativamente, proporcionando así una visión integral y detallada de las interacciones entre las variables de interés.

3.7. Aspectos éticos

La obtención del consentimiento informado de todos los participantes en el estudio constituye una de las bases fundamentales de la investigación. Se garantiza la confidencialidad y privacidad, asegurando la identidad y manejando los datos recolectados de manera segura, accesibles solo para los miembros autorizados del equipo de investigación. Se subraya la importancia de proteger los derechos, la dignidad y el bienestar de los participantes, evitando cualquier forma de explotación o daño, tanto físico como psicológico. En la tesis, se debe utilizar los datos y resultados de manera responsable y ética, evitando la manipulación o tergiversación de los mismos y atribuyendo correctamente las ideas o hallazgos de otros investigadores. Además, se respeta los derechos de autor, citando y referenciando en el trabajo de investigación, siguiendo las normas APA 7ma edición, y manteniendo un porcentaje de plagio en el programa TURNITIN inferior a lo indicado en los lineamientos de la universidad. Finalmente, el trabajo de investigación es aprobado por el Comité de Ética, en cumplimiento con los lineamientos normados por la universidad.

Por otro lado, el presente estudio cuenta con los principios de autonomía, con el cual el participante tuvo la total libertad de exigir información para aclarar sus dudas antes de formar parte de este estudio, así como también de poder retirarse en el momento que crea conveniente. En lo que respecta al principio de justicia, es esencial sustentar que se garantizó la igualdad y la imparcialidad en el trato de los participantes durante la investigación. Por otro lado, el principio de beneficencia tuvo gran importancia para el tesista, ya que aseguraba que los resultados encontrados fuesen entregados a la institución sin vinculación con algún tipo de interés económico, manteniendo así la integridad en el momento de brindar la información. Posteriormente, se tomó en consideración el principio de no maleficencia, en donde se puso especial cuidado en asegurar que no existiera ningún riesgo para los participantes. Se garantizó que la información requerida no causara incomodidad, permitiendo a los participantes

responder en plena libertad y asegurando, de esta manera, la protección de sus datos. Finalmente, de acuerdo con lo que señala Gómez (2018), estos principios son fundamentales para la investigación, no solo porque garantizan la validez, integridad y credibilidad en el proceso, sino también porque mantienen los estándares de objetividad y transparencia. Estos aspectos fortalecen la confianza en los resultados y aseguran que la investigación se conduzca con responsabilidad ética y profesionalismo, lo cual es vital para la aceptación y aplicación de los hallazgos en el ámbito académico y práctico.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

Variable Gestión emocional (GE)

Tabla 1

Variable gestión Emocional

Niveles	Gestión Emocional	
	Frecuencia	Porcentaje
Gestión Deficiente	10	10%
Gestión Regular	40	40%
Gestión Buena	0	0%
Total	50	100

Elaboración Propia

Nota: Conforme a lo establecido en los informes detallados de la Tabla 1, se perciben las cifras adquiridas relativas a la variable gestión de las emociones y sus cuatro dimensiones subyacentes. Estos datos se han extraído mediante un instrumento aplicado a los docentes de un establecimiento educativo público de Ica.

En cuanto a la gestión general de las emociones, la tabla arroja que un 10% de los docentes presenta un manejo deficiente de las emociones. Aunque este porcentaje es minoritario, reviste una considerable importancia, ya que revela que existe un grupo de educadores que lucha con la autorregulación emocional, un elemento esencial en el ámbito educativo, donde las emociones pueden influir en el ambiente de la clase y en las relaciones con los estudiantes. Por otro lado, el hecho de que el 40% tenga una gestión emocional regular muestra que, aunque la mayoría puede manejar sus emociones hasta cierto punto, aún hay espacio para mejorar. El dato más preocupante es que ningún docente alcanza un nivel "Bueno" de gestión emocional, lo que indica que el desarrollo emocional del personal docente podría estar siendo desatendido y requiere atención prioritaria.

La gestión de las emociones en el ámbito docente desempeña un papel crucial en la eficacia de la enseñanza. Una gestión deficiente de las emociones revela desafíos en la autorregulación emocional, elemento esencial en el ámbito educativo.

Este manejo inadecuado puede influir negativamente en el ambiente de clase y en las relaciones con los estudiantes. Además, una gestión emocional regular, aunque representativa de una mayoría, muestra que hay espacio para la mejora, y la inexistencia de un nivel "Bueno" de gestión emocional señala una posible negligencia en la atención a este aspecto vital. En contraste, la atención y el desarrollo de habilidades emocionales efectivas podrían maximizar el potencial del docente, optimizar la interacción con los estudiantes y fomentar un ambiente de aprendizaje armonioso y productivo. En definitiva, este análisis pone de manifiesto que la gestión emocional en los docentes requiere una atención prioritaria, ya que puede contribuir significativamente al logro de los objetivos educativos de manera efectiva y sostenible.

Tabla 2
Dimensiones de la variable Gestión Emocional

Niveles	Área emocional		Área conductual		Área cognitiva		Área social	
	f	hi	f	hi	f	hi	f	Hi
Gestión eficiente	17	34%	16	22%	16	25%	15	15%
Gestión poco eficiente	32	64%	32	68%	28	67%	29	82%
Gestión nada eficiente	1	2%	2	10%	6	8%	6	3%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Fuente: Elaboración Propia

En el área emocional, el 34% de los docentes reportó tener una gestión emocional eficiente, mientras que el 64% informó una gestión poco eficiente y un 2% indicó que su gestión era nada eficiente. Este resultado sugiere que hay margen para mejorar en cuanto a cómo los docentes manejan sus emociones en el ambiente laboral. En el ámbito conductual, un 22% de los docentes manifestó una gestión eficiente, y un 68% una gestión poco eficiente. Un 10% informó que su gestión era nada eficiente en esta área. Estos datos señalan que la mayoría de los docentes podría beneficiarse de estrategias para manejar mejor su comportamiento en situaciones estresantes. En el aspecto cognitivo, un 25% de los docentes reportó una gestión eficiente, mientras que un 67% indicó una gestión poco eficiente y un 8% una gestión nada eficiente. Esto implica que podrían necesitar más apoyo en cuanto a la

toma de decisiones y la resolución de problemas en un contexto emocionalmente cargado. Por último, en el ámbito social, solo un 15% de los docentes informó tener una gestión emocional eficiente, en contraste con el 82% que reportó una gestión poco eficiente y el 3% que indicó una gestión nada eficiente. Estos resultados muestran que hay un área considerable de mejora en cómo los docentes interactúan emocionalmente en su entorno social de trabajo.

Variable Estrés Laboral

Tabla 3

Variable Estrés Laboral

Niveles	Estrés laboral	
	Frecuencia	Porcentaje
Estrés Bajo	12	24%
Estrés Moderado	37	74%
Estrés Alto	1	2%
Total	50	100%

Elaboración Propia

El estrés laboral se presenta de manera moderada en un 74% de los docentes, mientras que un 24% reporta niveles bajos y apenas un 2% expresa niveles altos. Esto indica que la mayoría de los docentes están experimentando un nivel moderado de estrés en su trabajo, lo que podría tener implicaciones significativas en su bienestar y rendimiento. Un pequeño porcentaje experimenta un estrés bajo, que, aunque es una buena señal, no debe ser motivo de complacencia, ya que el objetivo debería ser reducir el estrés en todos los docentes. Es alentador que sólo una pequeña fracción de los docentes informe de niveles altos de estrés, sin embargo, es vital prestar atención a este grupo, ya que pueden estar en riesgo de agotamiento laboral.

Tabla 4
Dimensiones de la variable Estrés Laboral

Niveles	D1: Fase alarma		D2: Fase resistencia		D3: Fase agotamiento	
	f	hi	f	hi	f	hi
Estrés Bajo	29	58%	26	52%	5	10%
Estrés Moderado	18	36%	17	34%	20	40%
Estrés Alto	3	6%	3	14%	25	50%
Total	50	100%	60	100%	60	100%

Fuente: Elaboración Propia

Nota: Conforme a lo establecido en los informes detallados de la Tabla 4, se perciben las cifras adquiridas relativas a la variable estrés laboral y sus tres dimensiones subyacentes. Estos datos se han extraído mediante un instrumento aplicado a los docentes de un establecimiento educativo público de Ica.

En la fase de alarma, más de la mitad de los docentes (58%) reportaron niveles bajos de estrés. Esto es un indicador positivo, ya que sugiere que la mayoría de los docentes están manejando bien las demandas iniciales que encuentran en su entorno laboral. Sin embargo, un 36% reportó tener un estrés moderado y un 6% un estrés alto en esta fase, lo cual indica que hay un grupo que podría requerir intervención para manejar el estrés más efectivamente. En la fase de resistencia, los porcentajes de docentes que reportaron niveles bajos y moderados de estrés fueron similares a los de la fase de alarma, con un 52% y 34%, respectivamente. Un 14% reportó tener un estrés alto. Estos datos muestran que, aunque la mayoría de los docentes parece adaptarse al estrés laboral hasta cierto punto, todavía hay una proporción significativa que podría estar lidiando con niveles de estrés preocupantes. En la fase de agotamiento, solo un 10% de los docentes reportó tener niveles bajos de estrés, mientras que un 40% indicó estrés moderado y un impactante 50% reportó niveles altos de estrés. Esto sugiere que la capacidad de los docentes para manejar el estrés disminuye significativamente en esta fase, lo que podría tener graves implicaciones para su bienestar y eficacia laboral.

4.2. Resultados correlacionales

Tabla 5.

Prueba de Normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión emocional	,490	50	,000
Estrés laboral	,442	50	,000

Fuente: Elaboración Propia

En el contexto de este estudio, se llevó a cabo un análisis inferencial para examinar las relaciones entre las variables y realizar generalizaciones más allá de los datos inmediatamente disponibles. Antes de proceder a la contrastación de las hipótesis, se implementó el estadístico de Kolmogorov, dado que se trabajó con una muestra de más de 50 participantes.

La prueba de Kolmogorov se utilizó para determinar si los datos siguen una distribución normal, una suposición fundamental en muchas pruebas estadísticas. En este caso, se obtuvo un valor de 0.00 para ambas variables, lo que indica una fuerte evidencia en contra de la hipótesis de que los datos se ajustan a una distribución normal. Este resultado sugiere que los datos en estudio no se distribuyen normalmente. En vista de esta distribución no normal, se decidió utilizar el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) para analizar las relaciones entre las variables. Spearman es una prueba no paramétrica que no asume la normalidad de los datos y es adecuada cuando las relaciones entre las variables son monotónicas. En otras palabras, las variables aumentan o disminuyen conjuntamente, aunque no necesariamente a una tasa constante. Esta decisión proporciona un fundamento sólido para un análisis estadísticamente robusto y apropiado, dada la distribución específica de los datos en esta investigación.

Prueba de hipótesis general

H₀ No existe relación significativa entre la gestión emocional y el estrés laboral en docente de una institución pública de Ica, 2023

H_i Existe relación significativa entre la gestión emocional y el estrés laboral en docente de una institución pública de Ica, 2023.

Tabla 6

Prueba Correlacional de la Hipótesis General

		Gestión de las emociones		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Gestión de las emociones	Rho.	1,000	-0.611	
		Sig. (bilateral)	.	0.000	
		N	50	50	
	Estrés laboral	Rho	-0.611	1,000	
		Sig. (bilateral)	0.000	.	
		N	50	50	

Fuente: Elaboración Propia

La correlación entre la gestión de las emociones y el estrés laboral es de -0.611 según el coeficiente de correlación de Spearman (rho). Un valor de -0.611 refleja una correlación negativa moderada entre ambas variables. En términos prácticos, esto implica que a medida que las habilidades en la gestión de las emociones son más eficientes o se mejoran, hay una notable disminución en el estrés laboral, y viceversa. El valor de significancia es 0.000, el cual es notablemente inferior al umbral estándar de 0.05. Esto significa que la relación observada es estadísticamente significativa con un alto grado de certeza, y es extremadamente improbable que esta correlación se deba a variaciones aleatorias. Estos hallazgos respaldan la idea de que la gestión eficiente de las emociones tiene un impacto directo y significativo en la percepción o experiencia del estrés laboral. El moderado coeficiente de correlación y la significancia cercana a cero subrayan la importancia de la gestión de emociones como un factor crucial en la experiencia del estrés laboral.

Hipótesis Específica 1

Tabla 7

Prueba Correlacional de la Hipótesis Específica 1

			Área emocional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Área emocional	Rho.	1,000	-0.354
		Sig. (bilateral)	.	0.012
		N	50	50
	Estrés laboral	Rho	-0.354	1,000
		Sig. (bilateral)	0.012	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración Propia

La correlación de Rho de Spearman entre la dimensión área emocional de la gestión de las emociones y el estrés laboral muestra un valor de rho de -0.354, lo que evidencia una correlación negativa y baja entre estas variables. Dado que el valor de significancia observado es 0.012, menor al umbral estándar de 0.05, se considera estadísticamente significativo, y se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Esta relación significativa implica que, a medida que la capacidad de manejar emociones en el ámbito emocional aumenta, los niveles de estrés laboral en los docentes tienden a disminuir. No obstante, esta relación puede ser interpretada en un contexto más amplio. La naturaleza compleja de las emociones y su manejo en el entorno educativo podría desencadenar un efecto paradójico. Es decir, mientras se busca mantener un equilibrio emocional en el trabajo, este esfuerzo adicional podría generar una tensión adicional, lo que a su vez se traduce en niveles moderados de estrés laboral.

Tabla 8*Prueba Correlacional de la Hipótesis Específica 2*

			Área Conductual	Estrés laboral
Rho de Spearman	Área Conductual	Rho.	1,000	-0.344
		Sig. (bilateral)	.	0, 014
		N	50	50
	Estrés laboral	Rho	-0.344	1,000
		Sig. (bilateral)	0, 014	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración Propia

En la correlación entre el área conductual de la gestión de las emociones y el estrés laboral, se obtiene un valor de rho de Spearman de -0.344. El coeficiente de correlación de Spearman (rho) varía entre -1 y 1. Un valor de -0.344 indica una correlación negativa baja. Esto sugiere que a medida que las habilidades o comportamientos en la gestión de las emociones mejoran o aumentan, el estrés laboral tiende a disminuir, y viceversa. El valor de significancia proporcionado es 0,014, el cual es inferior al umbral estándar de 0,05. Esto significa que la relación observada es estadísticamente significativa.

Tabla 9*Prueba Correlacional de la Hipótesis Específica 3*

			Área Cognitiva	Estrés laboral
Rho de Spearman	Área Cognitiva	Rho.	1,000	-0.329
		Sig. (bilateral)	.	0,020
		N	50	50
	Estrés laboral	Rho	-0.329	1,000
		Sig. (bilateral)	0, 020	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración Propia

La correlación entre el área cognitiva y el estrés laboral se refleja en un valor de rho de Spearman de -0.329. Este coeficiente indica una correlación negativa de magnitud baja. Esto sugiere que conforme se incrementan o mejoran las habilidades en el área cognitiva, tiende a haber una reducción en el estrés laboral, y viceversa. El valor de significancia proporcionado es 0,020, el cual es inferior al umbral estándar de 0,05. Esto significa que la relación observada es estadísticamente significativa y es improbable que se deba a una coincidencia o variabilidad aleatoria. Por lo tanto, la interpretación apunta a que las habilidades o capacidades cognitivas de los docentes pueden influir en su percepción o experiencia del estrés laboral.

Tabla 10*Prueba Correlacional de la Hipótesis Específica 4*

			Área social	Estrés laboral
Rho de Spearman	Área Social	Rho.	1,000	-0.301
		Sig. (bilateral)	.	0,034
		N	50	50
	Estrés laboral	Rho	-0.301	1,000
		Sig. (bilateral)	0.034	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración Propia

La correlación entre el área social y el estrés laboral es de -0.301, basándonos en el coeficiente de correlación de Spearman (rho). Este valor indica una correlación negativa baja entre ambas variables. Es decir, a medida que mejora o aumenta el desempeño o habilidades en el área social, se observa una tendencia hacia la disminución del estrés laboral, y viceversa. Con un valor de significancia de 0,034, que es menor al umbral típico de 0,05, se puede afirmar que la relación identificada es estadísticamente significativa. Por tanto, las habilidades o comportamientos sociales de los docentes pueden tener un impacto en su experiencia o percepción del estrés laboral.

V. DISCUSIÓN

Para desarrollar la discusión de los hallazgos, se han considerado los resultados alcanzados en el contexto de los objetivos definidos.

En base a los resultados de la hipótesis general. Se halló un p-valor del 0.00 y una rho de -0.611 reflejando una correlación negativa moderada entre ambas variables, esto implica que a medida que las habilidades en la gestión de las emociones son más eficientes o se mejoran, hay una notable disminución en el estrés laboral, y viceversa. El valor de significancia es 0.000, el cual es notablemente inferior al umbral estándar de 0.05. Estos hallazgos adquieren mayor relevancia cuando los situamos en el contexto de la literatura académica existente. Zang (2022), en su estudio con docentes de secundaria en China, encontró una correlación positiva entre la carga laboral y el agotamiento laboral. En este estudio, la satisfacción laboral desempeñó un papel mediador, sugiriendo que la capacidad de los docentes para manejar sus emociones y mantener altos niveles de satisfacción laboral puede ser crucial para manejar el estrés y evitar el agotamiento. Este hallazgo se alinea con nuestros resultados y proporciona un valioso contexto internacional que respalda la importancia de la gestión emocional en el manejo del estrés laboral. En otro estudio realizado en Australia, Carroll (2022) encontró que más de la mitad de los docentes encuestados experimentaban altos niveles de estrés y consideraban abandonar la profesión. De nuevo, este estudio destaca la importancia de la regulación emocional, la carga de trabajo y el bienestar subjetivo en el desarrollo del estrés y el agotamiento laboral en los docentes. Notablemente, el estudio de Carroll encontró que los docentes en las primeras etapas de su carrera, los maestros de primaria y aquellos que trabajan en áreas rurales y remotas reportaban los niveles más altos de estrés y agotamiento. Comparando estos estudios internacionales con nuestros resultados, encontramos una correspondencia significativa.

En base a los resultados de la hipótesis 1, se encontró que la correlación de Rho de Spearman entre la dimensión emocional de la gestión de las emociones y el estrés laboral es de -0.354. Estos resultados evidencian una correlación negativa y baja entre ambas variables. Con un valor de significancia observado de 0.012, menor al umbral estándar de 0.05, estos hallazgos son estadísticamente significativos, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1). Por

lo tanto, se puede afirmar que existe una relación significativa inversa entre el manejo emocional en la dimensión emocional y el estrés laboral en los docentes. Es decir, a medida que la capacidad de manejar emociones en el ámbito emocional aumenta, los niveles de estrés laboral en los docentes tienden a disminuir. Los hallazgos encontrados son consistentes con la investigación realizada por Ahad (2021) en Malasia, donde se encontró una relación negativa significativa entre las actitudes laborales, el compromiso organizacional y la inteligencia emocional entre profesores de escuelas de formación profesional. Esta concordancia respalda la idea de que las emociones y la habilidad para gestionarlas desempeñan un papel crucial en el ámbito laboral docente, independientemente del contexto geográfico y cultural. Asimismo, el estudio de Sabina (2020) en Portugal proporciona evidencia adicional que refuerza estos resultados. Aunque su enfoque fue en la eficacia docente y no en el estrés laboral, los hallazgos revelan que las habilidades de inteligencia emocional tienen una influencia positiva en la eficacia de los docentes en el aula. Esta relación sugiere que una adecuada gestión emocional podría ser un recurso valioso para enfrentar los desafíos en el ambiente educativo y potenciar el bienestar general del personal docente. Los resultados descriptivos relacionados con la dimensión emocional. Un 34% de los docentes presentó una gestión eficiente en el manejo emocional, lo que puede influir positivamente en su bienestar y en el ambiente de aprendizaje para los estudiantes. Adicionalmente, que el 64% esté clasificado en el nivel "Regular" subraya la necesidad de fortalecer las habilidades de gestión emocional en el personal docente. La dimensión emocional se destaca, por lo tanto, como un factor esencial en la relación entre la gestión emocional y el estrés laboral en docentes. Los hallazgos, en consonancia con investigaciones previas en diversos contextos, acentúan la relevancia de abordar la gestión emocional en el ámbito educativo. Fomentar habilidades más efectivas en la gestión emocional entre los docentes puede ser clave para mejorar su bienestar y desempeño profesional, así como para establecer un ambiente educativo más saludable y propicio para el aprendizaje. Pese a las limitaciones, estos resultados proporcionan un fundamento sólido para seguir explorando estrategias que refuercen la dimensión emocional de los docentes y que tengan un impacto positivo en su experiencia laboral y en el desarrollo integral de los estudiantes.

Los resultados de la Hipótesis 2 muestran una correlación de Rho de Spearman de -0.344 entre el área conductual de la gestión de las emociones y el estrés laboral en los docentes. El valor de significancia observada es de 0.014. Este resultado indica una correlación negativa y baja entre ambas variables. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), lo que sustenta la existencia de una relación significativa entre el comportamiento en la gestión de las emociones y el estrés laboral en los docentes. Estos resultados son coherentes con investigaciones anteriores que han abordado la relevancia del área conductual en la gestión emocional de los docentes. El estudio llevado a cabo por Smitt (2021), se analizaron las emociones de los profesores de ciencias durante un curso de laboratorio de ciencias. Se determinó que las emociones experimentadas durante la formación docente pueden impactar las actitudes profesionales de los estudiantes de educación hacia la enseñanza de las ciencias. Estos hallazgos sugieren que la manera en que los docentes gestionan sus emociones puede influir en su enfoque pedagógico y en su relación con los estudiantes. Adicionalmente, Gkonou (2020) exploró la relación entre el trabajo emocional de los profesores de idiomas y el rol de la reflexión en la comprensión de sus vivencias emocionales. Su investigación resalta cómo los docentes se esfuerzan por alinearse con las normas emocionales de sus instituciones y cómo la reflexión, tanto individual como colaborativa con colegas, puede influir en la expresión de las emociones que se espera de ellos. Se identificó que un 22% de los docentes presentaron una gestión eficiente, lo cual resalta la necesidad de abordar esta área durante la formación y capacitación docente. Por lo que una gestión emocional inadecuada puede derivar en conductas negativas en el aula, afectando tanto el proceso enseñanza-aprendizaje como el ambiente educativo. Por otro lado, el 68% de los docentes manifestaron una gestión poco eficiente y solo el 10% una gestión nada eficiente. Por ende, es esencial proporcionarles el apoyo y herramientas necesarias para desarrollar habilidades conductuales emocionales más eficaces. Esto podría resultar en una mejora en su bienestar personal y en una mayor capacidad para enfrentar el estrés laboral de forma efectiva. La gestión emocional conductual es crucial en el ámbito docente. Los hallazgos respaldan la importancia de atender esta dimensión durante la formación y desarrollo profesional de los docentes. Estudios anteriores también subrayan la relevancia de la gestión emocional conductual en la educación. Por lo tanto, fortalecer esta área en el personal docente

puede ser altamente beneficioso, mejorando el bienestar emocional de los docentes, enriqueciendo su interacción con los estudiantes y promoviendo un entorno educativo más propicio para todos los participantes del proceso educativo.

Los resultados obtenidos en la Hipótesis 3 evidenciaron una correlación significativa entre el área cognitiva de la gestión de las emociones y el estrés laboral en los docentes, reflejada en un valor de Rho de Spearman de -0.329 con una significancia de 0.020 . Esta correlación negativa y baja llevó a rechazar la hipótesis nula (H_0) y a aceptar la hipótesis alternativa (H_1). Estos datos respaldan que existe una relación significativa entre el aspecto cognitivo en la gestión emocional y el estrés laboral en este grupo profesional. Consistente con investigaciones anteriores, se infiere que la manera en que los docentes procesan sus emociones a nivel cognitivo puede influir de manera importante en su bienestar emocional y experiencia laboral. En un estudio realizado por Chan (2021), que analizó el bienestar de maestros de escuela primaria y el apoyo requerido durante la pandemia de COVID-19, se halló que el estrés asociado a la tarea y la ambigüedad laboral estaban fuertemente relacionados con el bienestar de los docentes. Esto sugiere que la gestión emocional cognitiva está influenciada por factores contextuales y por cómo los docentes perciben su ambiente laboral. A nivel nacional, Serva (2022) examinó la relación entre la Inteligencia Emocional y el síndrome de Burnout en docentes y personal administrativo. En dicho estudio se encontró una relación significativa entre los componentes "intrapersonal" y "adaptabilidad" de la inteligencia emocional con los criterios de Burnout. Estos hallazgos refuerzan la idea de que el aspecto cognitivo en la gestión de las emociones puede impactar directamente en el bienestar emocional y en la salud psicológica de los docentes, vinculándose con la experiencia de estrés laboral. En cuanto al Área Cognitiva de la gestión emocional, se identificó que un 25% de los docentes enfrenta retos en este ámbito, señalando una gestión eficiente. La capacidad para gestionar emociones a nivel cognitivo es crucial para mantener un pensamiento claro y tomar decisiones efectivas en el ambiente educativo. Sin embargo, se observó que el 67% de los docentes reportaron una gestión poco eficiente, y el 8% una gestión nada eficiente. Estos datos subrayan la necesidad de ofrecer formación y apoyo para potenciar la gestión emocional cognitiva de los docentes. Comparando estos resultados con investigaciones anteriores, se constata que el área cognitiva de la gestión emocional desempeña un papel determinante en

la experiencia de estrés laboral de los docentes. Fortalecer esta habilidad podría traducirse en un beneficio para su bienestar personal y en una mayor capacidad para manejar las demandas del ambiente educativo. Abordando esta área de manera específica en la formación y desarrollo profesional de los docentes, se promueve un ambiente educativo más positivo y beneficioso para todos los involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los resultados obtenidos en la Hipótesis 4 demostraron una correlación significativa entre el área social de la gestión de las emociones y el estrés laboral en los docentes, reflejada en un valor de Rho de Spearman de -0.301 y una significancia de 0.034. Esta correlación negativa y baja llevó a rechazar la hipótesis nula (H_0) y a aceptar la hipótesis alternativa (H_1), evidenciando una relación relevante entre el área social en la gestión de las emociones y el estrés laboral en este colectivo profesional. Comparando estos datos con investigaciones anteriores, se constata que la gestión de emociones en contextos sociales desempeña un papel crucial en el bienestar emocional de los docentes y en su vivencia laboral. En un estudio efectuado por Reyes (2020) con profesionales de la Institución Educativa Emblemática N°81028 Juan Alvarado, se descubrió una correlación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Síndrome de Burnout. Este hallazgo resalta que saber gestionar adecuadamente las emociones en escenarios sociales puede afectar la percepción del estrés laboral y el desgaste emocional en docentes. Adicionalmente, otra investigación llevada a cabo por Caparachín (2019) en la Institución Educativa completa JEC "San Juan" de Huasahuasi Tarma identificó una correlación inversa entre la Inteligencia Emocional y el Estrés Laboral en docentes. Estos resultados subrayan la trascendencia de la gestión de emociones en ámbitos sociales para atenuar el estrés laboral y realzar el bienestar emocional de los educadores. En el aspecto del Área Social, el déficit observado en el 15% de los docentes indicaron una gestión eficiente por lo que sugiere posibles repercusiones en la dinámica de clase y en las interacciones con los estudiantes. La habilidad para manejar emociones en contextos sociales es determinante para propiciar un ambiente de aprendizaje constructivo. En ese sentido el 82% manifestaron una gestión poco eficiente y el 3% una gestión nada eficiente destacándose de esta manera la urgencia de potenciar las destrezas socioemocionales en docentes. Esta reflexión enfatiza la importancia del área social en la gestión emocional como un componente vital para encarar el estrés laboral en

el entorno docente. Fortalecer estas capacidades socioemocionales podría repercutir favorablemente en la dinámica del salón, en las relaciones con los estudiantes y en el contenido laboral de los maestros. Teniendo en cuenta la relevancia del área social en la gestión emocional y su vínculo con el estrés laboral, se pueden estructurar estrategias y programas formativos que favorezcan el bienestar emocional y la eficiencia profesional de los educadores.

VI. CONCLUSIONES

- Primero: Se concluye que, en cuanto a los resultados obtenidos de las variables de estudio, se identifica una correlación negativa moderada entre la gestión de las emociones y el estrés laboral en docentes de una institución educativa. Al utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de rho de -0.611, lo que sugiere que a medida que los docentes mejoran en la gestión de sus emociones, se observa una notable disminución en su estrés laboral.
- Segundo: En relación con la dimensión emocional de la gestión de las emociones, se encontró una correlación negativa y baja ($Rho = -0.354$, $p = 0.012$) con el estrés laboral. Esto implica que existe una relación significativa entre el manejo emocional en la gestión de las emociones y el estrés laboral entre los docentes, y que mejorar esta dimensión emocional puede contribuir a reducir el estrés.
- Tercero: En el caso del área conductual de la gestión de las emociones, se halló una correlación negativa y baja ($Rho = -0.344$, $p=0.014$) con el estrés laboral. Esto sugiere que el comportamiento en la gestión emocional tiene una influencia significativa en el nivel de estrés laboral, y fortalecer estas habilidades conductuales puede ser beneficioso para mitigar el estrés en el contexto educativo.
- Cuarto: Por otro lado, en cuanto al área cognitiva de la gestión de las emociones, se determinó una correlación negativa y baja ($Rho = -0.329$, $p = 0.020$) con el estrés laboral. La relevancia estadística indica que la forma en que los docentes manejan sus emociones a nivel cognitivo se asocia con su experiencia de estrés laboral, y abordar esta dimensión puede mejorar su bienestar y adaptación ante las demandas del trabajo.
- Quinto: Finalmente, respecto al área social de la gestión de las emociones, se observó una correlación negativa y baja ($Rho = -0.301$, $p = 0.034$) con el estrés laboral. Esta relación significativa implica que el manejo de las emociones en contextos sociales está relacionado con el nivel de estrés

laboral, y fortalecer las habilidades socioemocionales puede tener un impacto positivo en la dinámica del aula y en las relaciones con los estudiantes.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero: La institución educativa debe implementar programas de desarrollo emocional dirigidos a los docentes. Estos programas pueden incluir capacitaciones en inteligencia emocional, estrategias para manejar el estrés y técnicas de autorregulación emocional. Promover un ambiente que fomente la expresión y comprensión emocional ayudará a mejorar la gestión emocional de los docentes y, en consecuencia, reducir su nivel de estrés laboral.
- Segundo: La institución educativa debe incentivar la empatía como parte fundamental de la interacción docente-estudiante. Fomentar la comprensión y el reconocimiento de las emociones de los estudiantes ayudará a establecer un ambiente de apoyo y respeto, lo que puede contribuir a una mejor gestión emocional tanto para los docentes como para los alumnos
- Tercero: Es importante ofrecer herramientas específicas para que los docentes puedan manejar conflictos emocionales en el aula y en su entorno laboral. Capacitaciones en resolución de conflictos, comunicación efectiva y técnicas de negociación pueden ayudar a mejorar la respuesta emocional frente a situaciones desafiantes.
- Cuarto: Se recomienda alentar a los docentes a reflexionar sobre sus propias emociones y cómo estas pueden influir en su desempeño laboral. Fomentar la metacognición les permitirá identificar y modificar patrones de pensamiento que puedan afectar negativamente su bienestar emocional.
- Quinto: Se sugiere crear espacios donde los docentes puedan conectarse y compartir con colegas, fomentando relaciones de apoyo mutuo. Estas redes sociales pueden proporcionar un valioso soporte emocional y favorecer el bienestar laboral.

REFERENCIAS

- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N., y Nordin, M. (2021). Work Attitude, Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Malaysian Vocational College Teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15–21.
<https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/7898>
- Babbie, E. R. (2021). *The practice of social research (15ava ed.)*. Cengage Learning.
<https://www.cengagebrain.com.mx/shop/isbn/9780357708668>
- Bakker, A., Demerouti, E., Sanz, A. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 1(1):389-411.
https://www.researchgate.net/publication/263851330_Burnout_and_Work_Engagement_The_JD-R_Approach
- Caparachin, Al. (2019). *Inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa completa JEC "San Juan" Huasahuasi Tarma 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44020>
- Carroll, A., Forrest, K., Sanders-O'Connor, E. et al. (2021) Teacher stress and burnout in Australia: examining the role of intrapersonal and environmental factors. *Social Psychology of Education*, 25(1), 441–469.
<https://doi.org/10.1007/s11218-022-09686-7>
- Castillo-Gualda, R., Garcia, V., Pena, M., Galán, A., Brackett, M. (2017). Resultados preliminares del método RULER en la inteligencia emocional y el compromiso laboral de profesores Españoles. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 15(3),641-664.
<https://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/1733>
- CEPAL. (2020). *La Educacion en tiempo de la pandemia de COVID-19*. [En Linea].
<https://www.cepal.org/es/comunicados/la-cepal-la-unesco-publican-documento-que-analiza-desafios-la-educacion-que-ha-traido-la>

- Chan, M., Sharkey, J., Lawrie, S., Arch, D., y Nylund, K. (2021). Elementary school teacher well-being and supportive measures amid COVID-19: *An exploratory study*. *School Psychology*, 36(6), 533–545.
<https://doi.org/10.1037/spq0000441>
- Costa-Rodriguez, C., Palma-Leal, X., y Salgado-Farías, C. (2021). Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia Emocional para la aplicación de la Educación Emocional en la práctica pedagógica de aula. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 219-233.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052021000100219&script=sci_arttext&tlng=pt
- Delgado Riojas, A. N. (2022). Gestión por procesos y su relación con la atención de los pacientes del Hospital de Otuzco - 2021 [Tesis de Doctorado - Universidad César Vallejo]. In Repositorio Institucional - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80896>
- Durkheim, E. (1986). *Las reglas del método sociológico*. Fondo de Cultura Económica.
https://acms.es/wp-content/uploads/2018/11/durkheim_emile_-_las_reglas_del_metodo_sociologico_0.pdf
- Gkonou, E. (2021). An Exploration of Language Teacher Reflection, Emotion Labor, and Emotional Capital. *TESOL J*, 55: 134-155.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/tesq.580>
- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. MC Graw Hill.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hualcas, H. (2021). *Inteligencia emocional y afrontamiento de estrés en docentes de instituciones emblemáticas de la UGEL Huancayo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6770>

- Hülshager, U. R., Walkowiak, A., y Thommes, M. S. (2018). How can mindfulness be promoted? Workload and recovery experiences as antecedents of daily fluctuations in mindfulness. *Journal of occupational and organizational psychology*, 91(2), 261-284. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joop.12206>
- Kim, Y. (2020). Organizational resilience and employee work-role performance after a crisis situation: exploring the effects of organizational resilience on internal crisis communication. *Journal of Public Relations Research*, 32(1-2), 47-75. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1062726X.2020.1765368>
- Le Fevre, M., Kolt G., Matheny J. (2016). Eustress, distress and their interpretation in primary and secondary occupational stress management interventions: Which way first?. *Journal of Managerial Psychology* 21(6):547-565. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940610684391/full/html>
- MacCann, C., Jiang, Y., Brown, L. E., Double, K. S., Bucich, M., & Minbashian, A. (2020). Emotional intelligence predicts academic performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 146(2), 150. <https://psycnet.apa.org/record/2019-74947-001>
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: *Principles and updates*. *Emotion review*, 8(4), 290-300. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1754073916639667>
- MINEDU. (2022). El 55.8% de docentes padeció problemas de estrés en el segundo año de la pandemia. <https://revistaganamas.com.pe/el-55-8-de-docentes-padecio-problemas-de-estres-en-el-segundo-ano-de-la-pandemia/>
- Mitrofán, L. (2018). Prevención del Comportamiento Agresivo en los Alumnos mediante el Desarrollo de Habilidades de Inteligencia Emocional. *Revista de Pedagogía*, 66 (2), 69-92. <https://ojs.unm.ac.id/JPPK/article/view/10561/0>

- OIE. (2022). *El bienestar docente en el centro de la educación emocional*. [En Línea]. <https://oei.int/oficinas/mexico/noticias/el-bienestar-del-cuerpo-docente-debe-ser-un-objetivo-permanente-en-los-centros-educativos-rafael-bisquerra>
- OIT. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. [En línea]. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
- Reyes, V. (2020). *Inteligencia emocional y el Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Emblemática Juan Alvarado N° 81028 de la provincia de Otuzco, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48041>
- Serva, Y. (2022). *Inteligencia Emocional y Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de una Institución Educativa Pública de Huancayo – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Perú]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8039>.
- Sheldon, K. M., y Lyubomirsky, S. (2021). Revisiting the sustainable happiness model and pie chart: Can happiness be successfully pursued?. *The journal of positive psychology*, 16(2), 145-154. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17439760.2019.1689421>
- SIEEP. (2020). *Clima de aula en secundaria: Un análisis de las interacciones entre docentes y estudiantes*. [En línea]. <https://www.unicef.org/peru/media/8146/file/Revista%20peruana%20de%20investigaci%C3%B3n%20educativa%20-%20Edici%C3%B3n%202012.pdf>
- Smit, R., Robin, N. y Rietz, F. (2021). Emotional experiences of secondary pre-service teachers conducting practical work in a science lab course: individual differences and prediction of teacher efficacy. *Discip Interdiscip Sci Educ Res* 3, 5. <https://doi.org/10.1186/s43031-021-00034-x>
- UNESCO. (2022). *La encrucijada de la educación en América Latina y el Caribe: informe regional de monitoreo ODS4-Educación 2030*. [En Línea]. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382636>.

- Valente, S., Veiga., A., Rebelo H., Lourenco, A. Cristovao, A. (2020). The Relationship between Emotional Intelligence Ability and Teacher Efficacy. *Universal Journal of Educational Research* 8(3): 916-923, 2020. https://www.hrpub.org/journals/article_info.php?aid=8894
- Vizcaíno, G., Romero, A., y Tovar, E. (2022). Relación de la inteligencia emocional y el liderazgo. *Prospectivas UTC" Revista de Ciencias Administrativas y Económicas"*, 5(2), 2-12. <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/article/view/474>
- Yip, J. A., Stein, D. H., Côté, S., y Carney, D. R. (2020). Follow your gut? Emotional intelligence moderates the association between physiologically measured somatic markers and risk-taking. *Emotion*, 20(3), 462. <https://psycnet.apa.org/record/2019-11077-001>
- Zang, N., Cao, H., Zhou, N. et al. (2022). Job load, job stress, and job exhaustion among Chinese junior middle school teachers: Job satisfaction as a mediator and teacher's role as a moderator. *Social Psychology of Education*, 25,(1), 1003–1030. <https://doi.org/10.1007/s11218-022-09719-1>
- Dosne-Pasqualini, C. (2013). Stress y resiliencia: Hans Selye y el encuentro de las dos culturas. *Medicina*, 73(5), 504-505. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0025-76802013000600023&lng=es&tlng=es

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: GESTIÓN EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE ICA, 2023						
AUTOR: Seclén Cavero Jhonny Edwin						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión emocional y el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica, 2023?</p> <p style="text-align: center;">Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el área emocional con el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el área conductual con el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el área cognitiva con el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión emocional y el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica, 2023</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre el área emocional y el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica</p> <p>Determinar la relación que existe entre el área conductual y el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica</p> <p>Determinar la relación que existe entre el área cognitiva y el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión emocional y el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica, 2023</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el área emocional y el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica</p> <p>Existe relación significativa entre el área conductual y el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica</p> <p>Existe relación significativa entre el área cognitiva y el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica</p>	Variable 1: Gestión emocional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
			Área emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación emocional • Decisiones con conciencia emocional • Agotamiento y cansancio emocional • Motivación en el trabajo 	1,2,3,4,5	Eficiente (73-100) Regular (47-72) Deficiente (20-46)
			Área conductual	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones directivas • Manifestación de calma • Presión laboral y estrés • Cambios en la conducta laboral 	6,7,8,9,10	
			Área cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> • Expresión adecuada de emociones • Actuación con confianza y seguridad • Bienestar emocional • Estado de ánimo y desempeño 	11,12,13,14,15	
Área social	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo emocional y refuerzo • Comportamiento asertivo • Adaptación al entorno laboral • Relaciones interpersonales saludables 	16,17,18,19,20				

			Variable 2: Estrés Laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
educativa pública de Ica? ¿Cuál es la relación existe entre el área social con el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica?	educativa pública de Ica Determinar la relación entre el área social y el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica	institución educativa pública de Ica Existe relación significativa entre el área social y el estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica	Fase de alarma	<ul style="list-style-type: none"> • Reacción inmediata • Tensión o ansiedad • Aumento en la frecuencia cardíaca • Liberación de hormonas del estrés 	1,2,3,4,5,7	Bajo (22-51) Moderado (52-81) Alto (82-110)
			Fase de Resistencia	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a la fuente de estrés continua • Uso de mecanismos de afrontamiento • Niveles elevados pero estables de hormonas del estrés: • Resiliencia emocional y física ante el estrés prolongado 	8,9,10,11,12,13,14,15	
			Fase de agotamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento físico y emocional • Reducción de la capacidad • Problemas de salud relacionados con el estrés 	16,17,18,19,20,21,22	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>Método: Nivel Descriptivo correlacional. Transversal.</p> <p>Paradigma: _cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental: Correlacional</p> <p>Tipo: Basica</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Procedimientos: Observación.</p> <p>Descripciones. Correlaciones.</p> <p>Esquema de diseño</p>  <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --> R O2 --> R </pre> <p>Dónde: M = Muestra O1 = Variable 1 O2 = Variable 2 R = Grado de relación que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. El esquema a utilizar es el siguiente:</p>	<p>Población: La población está conformada por 79 docentes del I.E. Antonia Moreno de Cáceres.</p> <p>Muestra: 50 docentes de la I.E. Antonia Moreno de Cáceres.</p>	<p>Variable I: Gestión emocional Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Autor: Diaz (2022) Adaptado: Seclén Cavero Jhonny Edwin</p> <p>Monitoreo: Personal. Ámbito de aplicación: Docentes en la Educación remota de una Institución Educativa Pública de Lima Norte.</p> <p>Forma de administración: directa Variable II: Estrés laboral Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Autor: Jacobo (2021). Adaptado: Seclén Cavero Jhonny Edwin</p> <p>Monitoreo: Personal Ámbito de aplicación: Docentes de la Institución Educativa General Córdova de Vilcashuamán Ayacucho.</p> <p>Forma de administración: Directa Técnica de opinión de expertos Técnica del fichaje Técnica de la prueba piloto Técnica del software: SPSS v. 25</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de contingencia</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>Prueba de Hipótesis: Según Torres (1997), la hipótesis se define como una propuesta que conecta dos o más variables con el objetivo de describir, y cuando sea factible, anticipar de forma probabilística las características y vínculos inherentes de los fenómenos, o las razones y efectos de un problema específico (p.129).</p> <p>Nivel de Significación: La significación se determina por el valor de 's'. Si 's' es inferior a 0.05, se interpreta que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05, lo que significa un 95% de confianza en que la correlación es real y un 5% de posibilidad de error. Si 's' es menor que 0.01, la significancia se establece al nivel de 0.01, lo que representa una confianza del 99% en la veracidad de la correlación y solo un 1% de probabilidad de error (Hernández, et al, 2006; p.445).</p> <p>Coefficiente de Correlación de Spearman (Rho Spearman): El coeficiente de correlación de Spearman, simbolizado como ρ (ro), es una métrica en estadística que mide la correlación, o sea, la relación o interdependencia, entre dos variables continuas aleatorias. Para determinar ρ, los datos se organizan y se sustituyen por su correspondiente rango o posición en el ordenamiento.</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y valores
Gestión emocional	Incluye un enfoque en la gestión y regulación de las emociones en el contexto organizacional, lo cual fomenta la motivación y entusiasmo de los empleados hacia su trabajo. Es fundamental que los colaboradores comprendan cómo manejar adecuadamente sus emociones (aspecto emocional), regular su comportamiento (aspecto conductual), desarrollar un pensamiento eficiente (aspecto cognitivo) y fortalecer las relaciones interpersonales (aspecto social) (Martínez, 2015).	Considerando que la gestión de emociones abarca múltiples aspectos, para medir la variable se tomarán en cuenta como dimensiones las áreas emocional, conductual, cognitiva y social. Estas dimensiones nos permitirán evaluar de manera integral la forma en que los individuos manejan y regulan sus emociones, su comportamiento, su pensamiento y sus relaciones interpersonales.	Área emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Regulación emocional - Decisiones con conciencia emocional - Agotamiento y cansancio emocional - Motivación en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiente (73-100) - Regular (47-72) - Deficiente (20-46)
			Área conductual	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones directivas - Manifestación de calma - Presión laboral y estrés - Cambios en la conducta laboral 	
			Área cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> - Expresión adecuada de emociones - Actuación con confianza y seguridad - Bienestar emocional - Estado de ánimo y desempeño 	
			Área social	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo emocional y refuerzo - Comportamiento asertivo - Adaptación al entorno laboral - Relaciones interpersonales saludables 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y valores
Estrés laboral	Se refiere a la respuesta fisiológica y psicológica compleja que experimentan los individuos cuando se enfrentan a demandas, presiones o estresores en el lugar de trabajo que exceden su capacidad para hacerles frente. (Dosne, 2013)	La variable de estrés laboral se mide a través del cuestionario Burnout Inventory (MBI), el cual consta de 22 ítems. Cada ítem se evalúa utilizando una escala de Likert de 5 alternativas, que van desde "Nunca" hasta "Diariamente". Estas alternativas representan la frecuencia con la que el individuo experimenta determinados aspectos relacionados con la fase de alarma, resistencia y agotamiento.	Fase de alarma	<ul style="list-style-type: none"> - Reacción inmediata al estrés, tensión o ansiedad - Aumento en la frecuencia cardíaca - Liberación de hormonas del estrés - Respuesta rápida del cuerpo a una nueva fuente de estrés 	<ul style="list-style-type: none"> - Bajo (22-51) - Moderado (52-81) - Alto (82-110)
			Fase de resistencia	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptación a la fuente de estrés continua - Uso de mecanismos de afrontamiento - Niveles elevados pero estables de hormonas del estrés - Resiliencia emocional y física ante el estrés prolongado 	
			Fase de agotamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento físico y emocional - Reducción de la capacidad para lidiar con el estrés - Posible desarrollo de problemas de salud relacionados con el estrés 	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE LAS EMOCIONES DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Presentación:

Estimado/a docente, se le solicita su participación en un cuestionario diseñado para llevar a cabo una investigación que tiene como objetivo evaluar su percepción de la gestión de las emociones por parte de los docentes en la institución educativa de Ica. Los resultados de esta investigación serán utilizados para medir la percepción y aceptación de esta variable, y se garantiza que el manejo de la información será éticamente sólido. Además, queremos asegurarle que sus respuestas se mantendrán en anonimato y la confidencialidad de la información será respetada:

Instrucciones:

Estimado/a participante, por favor marque con una "X" en cada una de las respuestas de acuerdo a la escala proporcionada, asegurándose de seleccionar un único valor sin dejar ninguna opción sin marcar. Utilice el valor asignado según corresponda a su caso.

1	2	3	4	5
Nunca	Raras veces	A veces	Con frecuencia	Siempre

N	Dimensión 1: Área emocional	1	2	3	4	5
1	¿El directivo identifica y maneja las emociones de sus docentes (cuando se muestran tristes, alegres y enojados)?					
2	¿El directivo toma decisiones asertivas cuando los docentes enfrentan dificultades en su trabajo?					
3	¿Se observa que tanto los directivos como los docentes saben controlar sus emociones cuando experimentan agotamiento y cansancio?					
4	¿Se observa que la mayoría de los docentes se siente motivada la mayor parte del tiempo?					
5	¿Los docentes sienten que pueden controlar sus emociones cuando los directivos toman decisiones de forma inesperada?					
	Dimensión 2: Área conductual					
6	¿Las decisiones de los directivos dificultan la toma de decisiones asertivas de los docentes?					
7	¿Los directivos implementan acciones para fomentar la tranquilidad y paciencia de los docentes en su trabajo?					
8	¿Los docentes se sienten satisfechos y orgullosos de sí mismos en su trabajo?					
9	¿Los docentes experimentan presión en el trabajo que realizan?					
10	¿Los directivos investigan las causas cuando un colaborador muestra cambios en su comportamiento durante el trabajo?					
	Dimensión 3: Área cognitiva					
11	¿Los docentes y directivos expresan adecuadamente sus emociones y sentimientos en las reuniones y actividades de trabajo?					
12	¿Se observa que los docentes y directivos actúan de manera acertada después de cometer errores o alteraciones negativas en el trabajo?					
13	¿Se observa que los directivos actúan con seguridad al dirigir reuniones y trabajos en equipo?					

14	¿Se observa que los directivos actúan con cautela al ayudar a solucionar problemas laborales y familiares de los docentes?					
15	¿Se observa que las malas decisiones y estados de ánimo negativos de los directivos afectan el trabajo y las emociones de los docentes?					
Dimensión 4. Área social						
16	¿Los directivos organizan actividades para mejorar las alteraciones negativas emocionales de los docentes?					
17	¿Los directivos demuestran resiliencia y empatía cuando los trabajadores presentan conductas negativas?					
18	¿Los docentes responden de manera asertiva cuando alguien en el grupo los defrauda?					
19	¿Los docentes se sienten cómodos con la presencia de nuevos directivos?					
20	¿Los directivos interactúan y se relacionan con los docentes?					

¡MUCHAS GRACIAS!

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Presentación:

Estimado/a docente,

Nos dirigimos a usted para solicitar su participación en un cuestionario diseñado para llevar a cabo una investigación sobre el estrés laboral en el ámbito docente. Su colaboración en este estudio es fundamental para comprender mejor los niveles de estrés y su impacto en el desempeño laboral y bienestar de los docentes en una institución educativa.

El objetivo de esta investigación es evaluar su percepción del estrés laboral y su relación con diferentes aspectos de su trabajo. Los resultados obtenidos serán utilizados para identificar posibles áreas de mejora en la gestión del estrés y brindar apoyo adecuado a los docentes en su entorno laboral. Queremos asegurarle que todas sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima. Su participación es voluntaria y no hay respuestas correctas o incorrectas, lo que buscamos es obtener una visión general de su experiencia personal en relación al estrés laboral.

Instrucciones:

Lea cada pregunta detenidamente y seleccione la opción que mejor represente su percepción o frecuencia de acuerdo a la escala proporcionada.

Utilice la escala de valores del 1 al 5 para responder cada pregunta, donde:

- 1: Nunca
- 2: Rara vez
- 3: A veces
- 4: Frecuentemente
- 5: Siempre

Marque con una "X" en la casilla correspondiente al valor que elija. Asegúrese de seleccionar solo un valor por pregunta y no dejar ninguna opción sin marcar.

Responda todas las preguntas de forma honesta y basándose en su experiencia personal en el contexto laboral.

Agradecemos de antemano su participación en este estudio. Sus respuestas nos ayudarán a obtener información valiosa para mejorar el bienestar laboral de los docentes en nuestra institución educativa.

Número	Pregunta	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Fase de alarma						
1	¿Qué tan a menudo sientes una respuesta inmediata de tensión o ansiedad ante una tarea laboral?					
2	¿Te encuentras experimentando un aumento en la frecuencia cardíaca cuando te enfrentas a un desafío en el trabajo?					
3	¿Cómo calificarías tu nivel de alerta ante una situación estresante en el trabajo?					
4	¿Qué tan a menudo sientes una oleada de energía cuando comienza una nueva tarea estresante?					
5	¿Te sientes emocionalmente impactado cuando se presenta una nueva presión en el trabajo?					
6	¿Cómo describirías tu nivel de reacción física (por ejemplo, sudoración, temblor) ante un nuevo desafío en el trabajo?					
7	¿Qué tan rápido sientes que tu cuerpo responde a una nueva fuente de estrés en el trabajo?					
Dimensión 2: Fase de resistencia						
8	¿Qué tan capaz te sientes de adaptarte a un estrés continuo en el trabajo?					
9	¿Con qué frecuencia utilizas mecanismos de afrontamiento para lidiar con el estrés en el trabajo?					
10	¿Cómo mantienes niveles de energía estables a pesar del estrés continuo en el trabajo?					
11	¿Qué tan capaz te sientes de mantener la calma y la concentración en situaciones de estrés prolongado?					
12	¿Qué tan activamente buscas soluciones y estrategias para lidiar con la presión en el trabajo?					
13	¿Qué tan exitoso crees que eres en manejar el estrés continuo en tu ambiente laboral?					
14	¿Qué tan resiliente te sientes emocionalmente ante el estrés constante en el trabajo?					

15	¿Qué tan bien sientes que tu cuerpo maneja el estrés prolongado en el trabajo?					
Dimensión 3: Fase de agotamiento						
16	¿Qué tan fatigado te sientes emocionalmente por el trabajo?					
17	¿Con qué frecuencia te sientes sin energía o desgastado al final de la jornada laboral?					
18	¿Qué tan a menudo experimentas síntomas de agotamiento psicológico debido al estrés en el trabajo?					
19	¿Qué tan capaz te sientes de lidiar con el estrés si continúa durante un período prolongado?					
20	¿Has notado un impacto en tu salud general debido al estrés continuo en el trabajo?					
21	¿Cómo calificarías tu capacidad para recuperarte después de un período de estrés intenso en el trabajo?					
22	¿Qué tan fatigado te sientes emocionalmente por el trabajo?					

Anexo 4. Prueba de confiabilidad

Confiabilidad del instrumento Gestión emocional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	20

Confiabilidad del instrumento estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	22

Anexo 5. Certificados de validez

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en educación con mención en docencia y gestión educativa de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo, promoción 2023- II, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión emocional y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados con mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Instrumento respectivo.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Nombre completo: Seclén Cavero Jhonny Edwin

Anexo 6. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión emocional y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. María Luisa Cabrera Vizarreta
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Universidad Autónoma de Ica
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la variable Gestión Emocional
Autora:	Díaz Díaz, Eleximia Soledad
Procedencia:	Maestría en educación con mención en docencia y gestión educativa
Administración:	Seclén Cavero Jhonny Edwin
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	I.E. Antonia Moreno de Cáceres
Significación:	Dimensiones: Área emocional, Área conductual, Área cognitiva, Área social

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión y calidad educativa	✓ Área emocional	✓ Se refiere a la gestión y control de las emociones en el entorno laboral. Incluye la regulación emocional, la capacidad de tomar decisiones con conciencia emocional, el reconocimiento y manejo del agotamiento y cansancio emocional, así como la motivación en el trabajo.
	✓ Área conductual	✓ Se enfoca en la toma de decisiones directivas, la manifestación de calma en situaciones tensas, la gestión de la presión laboral y el estrés, y los cambios observables en la conducta laboral. Incluye la habilidad para expresar adecuadamente las emociones, la actuación con confianza y seguridad, el bienestar emocional y cómo el estado de ánimo influye en el desempeño.
	✓ Área cognitiva	
	✓ Área social	✓ Enfocada en cómo el apoyo emocional y el refuerzo contribuyen a un ambiente de trabajo saludable, también abarca el comportamiento asertivo, la adaptación al entorno laboral y el fomento de relaciones interpersonales saludables.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Emocional elaborado por Seclén Cavero Jhonny Edwin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- ✓ **Primera dimensión:** Área emocional
 - Objetivos de la Dimensión: Identificar y gestionar aspectos emocionales como la regulación, la conciencia en decisiones, el agotamiento y la motivación en el contexto de la gestión por procesos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Regulación emocional	1	4	4	4	-----
Decisiones con conciencia emocional	2	4	4	4	-----
Agotamiento y cansancio emocional	3	4	4	4	-----
	4	4	4	4	-----
Motivación en el trabajo	5	4	4	4	

✓ **Segunda dimensión:** Área conductual

- Objetivos de la Dimensión: Analizar cómo se toman las decisiones directivas, evaluar la habilidad para mantener la calma bajo presión laboral y estrés, y observar los cambios en la conducta laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones directivas	6	4	4	4	-----
Manifestación de calma	7	4	4	4	-----
Presión laboral y estrés	8	4	4	4	-----
	9	4	4	4	-----
Cambios en la conducta laboral	10	4	4	4	-----

✓ **Tercera dimensión:** Área cognitiva

- Objetivos de la Dimensión: Identificar el soporte a través de programas de capacitación que permitan lograr un adecuado trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresión adecuada de emociones	11	4	4	4	-----
Actuación con confianza y seguridad	12	4	4	4	-----
Bienestar emocional	13	4	4	4	-----
	14	4	4	4	-----
Estado de ánimo y desempeño	15	4	4	4	-----

✓ **Cuarta dimensión:** Área social

- Objetivos de la Dimensión: Identificar el apoyo emocional y refuerzo, el comportamiento asertivo, la adaptación al entorno laboral y fomentar relaciones interpersonales saludables.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo emocional y refuerzo	16	4	4	4	-----

Comportamiento asertivo	17	4	4	4	-----
Adaptación al entorno laboral	18	4	4	4	-----
	19	4	4	4	-----
Relaciones interpersonales saludables	20	4	4	4	-----



Firma del Experto Informante.

Dra. Martha Luisa Cabrera Vizarreta
CIENCIA Y TECNOLOGIA

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Maria Luisa Cabrera Vizarreta
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Universidad Autónoma de Ica
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la variable Estrés laboral
Autora:	Jacobo Guerra, Eva Consuelo
Procedencia:	Maestría en educación con mención en docencia y gestión educativa
Administración:	Seclén Cavero Jhonny Edwin
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	I.E. Antonia Moreno de Cáceres
Significación:	Dimensiones: Área emocional, Área conductual, Área cognitiva, Área social

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión y calidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fase de alarma ✓ Fase de resistencia ✓ Fase de agotamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se refiere a la gestión y control de las emociones en el entorno laboral. Incluye la regulación emocional, la capacidad de tomar decisiones con conciencia emocional, el reconocimiento y manejo del agotamiento y cansancio emocional, así como la motivación en el trabajo. ✓ Se enfoca en la toma de decisiones directivas, la manifestación de calma en situaciones tensas, la gestión de la presión laboral y el estrés, y los cambios observables en la conducta laboral. ✓ Incluye la habilidad para expresar adecuadamente las emociones, la actuación con confianza y seguridad, el bienestar emocional y cómo el estado de ánimo influye en el desempeño.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del estrés laboral elaborado por Seclén Cavero Jhonny Edwin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

estándiendiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, asícomo solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- ✓ **Primera dimensión:** Fase de alarma
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la respuesta inicial del individuo ante un estímulo estresante, tanto a nivel fisiológico como emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reacción inmediata al estrés, tensión o ansiedad	1	4	4	4	-----
	3	4	4	4	-----
	5	4	4	4	
Aumento en la frecuencia cardíaca	2	4	4	4	-----
Liberación de hormonas del estrés	4	4	4	4	-----
	6	4	4	4	-----
Respuesta rápida del cuerpo a una nueva fuente de estrés	7	4	4	4	-----

✓ **Segunda dimensión:** Fase de resistencia.

- Objetivos de la Dimensión: Examinar cómo el individuo se adapta y responde al estrés continuo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptación a la fuente de estrés continua	8	4	4	4	-----
	10	4	4	4	-----
	11	4	4	4	-----
Uso de mecanismos de afrontamiento	9	4	4	4	-----
	12	4	4	4	-----
Niveles elevados pero estables de hormonas del estrés	13	4	4	4	-----
	14	4	4	4	-----
Resiliencia emocional y física ante el estrés prolongado	15	4	4	4	-----

✓ **Tercera dimensión:** Fase de agotamiento

- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el impacto negativo y duradero del estrés crónico en la salud y el bienestar del individuo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotamiento físico y emocional	16	4	4	4	-----
	17	4	4	4	-----
	18	4	4	4	-----
Reducción de la capacidad para lidiar con el estrés	19	4	4	4	-----
	20	4	4	4	-----
Posible desarrollo de problemas de salud relacionados con el estrés	21	4	4	4	-----
	22	4	4	4	-----

Firma del Experto Informante.

Dra. Martha Luisa Cabrera Vizarreta
CIENCIA Y TECNOLOGÍA

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mag. Nilda Donayre Arango
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	I.E. Nuestra Señora de Las Mercedes
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la variable Gestión Emocional
Autora:	Díaz Díaz, Eleximia Soledad
Procedencia:	Maestría en educación con mención en docencia y gestión educativa
Administración:	Seclén Cavero Jhonny Edwin
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	I.E. Antonia Moreno de Cáceres
Significación:	Dimensiones: Área emocional, Área conductual, Área cognitiva, Área social

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión y calidad educativa	✓ Área emocional	✓ Se refiere a la gestión y control de las emociones en el entorno laboral. Incluye la regulación emocional, la capacidad de tomar decisiones con conciencia emocional, el reconocimiento y manejo del agotamiento y cansancio emocional, así como la motivación en el trabajo.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Área conductual ✓ Área cognitiva ✓ Área social 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se enfoca en la toma de decisiones directivas, la manifestación de calma en situaciones tensas, la gestión de la presión laboral y el estrés, y los cambios observables en la conducta laboral. Incluye la habilidad para expresar adecuadamente las emociones, la actuación con confianza y seguridad, el bienestar emocional y cómo el estado de ánimo influye en el desempeño. ✓ Enfocada en cómo el apoyo emocional y el refuerzo contribuyen a un ambiente de trabajo saludable, también abarca el comportamiento asertivo, la adaptación al entorno laboral y el fomento de relaciones interpersonales saludables.
--	--	--

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la gestión emocional elaborado por Seclén Cavero Jhonny Edwin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

✓ **Primera dimensión:** Área emocional

- Objetivos de la Dimensión: Identificar y gestionar aspectos emocionales como la regulación, la conciencia en decisiones, el agotamiento y la motivación en el contexto de la gestión por procesos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Regulación emocional	1	4	4	4	-----
Decisiones con conciencia emocional	2	4	4	4	-----
Agotamiento y cansancio emocional	3	4	4	4	-----
	4	4	4	4	-----
Motivación en el trabajo	5	4	4	4	

✓ **Segunda dimensión:** Área conductual

- Objetivos de la Dimensión: Analizar cómo se toman las decisiones directivas, evaluar la habilidad para mantener la calma bajo presión laboral y estrés, y observar los cambios en la conducta laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones directivas	6	4	4	4	-----
Manifestación de calma	7	4	4	4	-----
Presión laboral y estrés	8	4	4	4	-----

	9	4	4	4	-----
Cambios en la conducta laboral	10	4	4	4	-----

✓ **Tercera dimensión:** Área cognitiva

- Objetivos de la Dimensión: Identificar el soporte a través de programas de capacitación que permitan lograr un adecuado trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresión adecuada de emociones	11	4	4	4	-----
Actuación con confianza y seguridad	12	4	4	4	-----
Bienestar emocional	13	4	4	4	-----
	14	4	4	4	-----
Estado de ánimo y desempeño	15	4	4	4	-----

✓ **Cuarta dimensión:** Área social

- Objetivos de la Dimensión: Identificar el apoyo emocional y refuerzo, el comportamiento asertivo, la adaptación al entorno laboral y fomentar relaciones interpersonales saludables.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo emocional y refuerzo	16	4	4	4	-----
Comportamiento asertivo	17	4	4	4	-----
Adaptación al entorno laboral	18	4	4	4	-----
	19	4	4	4	-----
Relaciones interpersonales saludables	20	4	4	4	-----

Firma del Experto Informante.

Mg. Nilda Liset Donayre Arango
CPPe 381330
Educ. Sec. DPC

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mag. Nilda Donayre Arango
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	I.E. Nuestra Señora de la Mercedes
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la variable Gestión Emocional
Autora:	Jacobo Guerra, Eva Consuelo
Procedencia:	Maestría en educación con mención en docencia y gestión educativa
Administración:	Seclén Cavero Jhonny Edwin
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	I.E. Antonia Moreno de Cáceres
Significación:	Dimensiones: Área emocional, Área conductual, Área cognitiva, Área social

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión y calidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Agotamiento ✓ Despersonalización ✓ Realización Personal ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se refiere a la gestión y control de las emociones en el entorno laboral. Incluye la regulación emocional, la capacidad de tomar decisiones con conciencia emocional, el reconocimiento y manejo del agotamiento y cansancio emocional, así como la motivación en el trabajo. ✓ Se enfoca en la toma de decisiones directivas, la manifestación de calma en situaciones tensas, la gestión de la presión laboral y el estrés, y los cambios observables en la conducta laboral. ✓ Incluye la habilidad para expresar adecuadamente las emociones, la actuación con confianza y seguridad, el bienestar emocional y cómo el estado de ánimo influye en el desempeño.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del estrés laboral elaborado por Seclén Cavero Jhonny Edwin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda..

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

estándiendiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, asícomo solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- ✓ **Primera dimensión:** Fase de alarma
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la respuesta inicial del individuo ante un estímulo estresante, tanto a nivel fisiológico como emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reacción inmediata al estrés, tensión o ansiedad	1	4	4	4	-----
	3	4	4	4	-----
	5	4	4	4	
Aumento en la frecuencia cardíaca	2	4	4	4	-----
Liberación de hormonas del estrés	4	4	4	4	-----
	6	4	4	4	-----
Respuesta rápida del cuerpo a una nueva fuente de estrés	7	4	4	4	-----

✓ **Segunda dimensión:** Fase de resistencia.

- Objetivos de la Dimensión: Examinar cómo el individuo se adapta y responde al estrés continuo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptación a la fuente de estrés continua	8	4	4	4	-----
	10	4	4	4	-----
	11	4	4	4	-----
Uso de mecanismos de afrontamiento	9	4	4	4	-----
	12	4	4	4	-----
Niveles elevados pero estables de hormonas del estrés	13	4	4	4	-----
	14	4	4	4	-----
Resiliencia emocional y física ante el estrés prolongado	15	4	4	4	-----

✓ **Tercera dimensión:** Fase de agotamiento

- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el impacto negativo y duradero del estrés crónico en la salud y el bienestar del individuo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotamiento físico y emocional	16	4	4	4	-----
	17	4	4	4	-----
	18	4	4	4	-----
Reducción de la capacidad para lidiar con el estrés	19	4	4	4	-----
	20	4	4	4	-----
Posible desarrollo de problemas de salud relacionados con el estrés	21	4	4	4	-----
	22	4	4	4	-----

Firma del Experto Informante.

Mg. Nilda Liset Donayre Arango
CPPe 381330
Educ. Sec. DPC

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mag. Julio Cesar Machado Huayanca
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	I.E. Antonia Moreno de Cáceres
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la variable Gestión Emocional
Autora:	Díaz Díaz, Eleximia Soledad
Procedencia:	Maestría en educación con mención en docencia y gestión educativa
Administración:	Seclén Cavero Jhonny Edwin
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	I.E. Antonia Moreno de Cáceres
Significación:	Dimensiones: Área emocional, Área conductual, Área cognitiva, Área social

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión y calidad educativa	✓ Área emocional	✓ Se refiere a la gestión y control de las emociones en el entorno laboral. Incluye la regulación emocional, la capacidad de tomar decisiones con conciencia emocional, el reconocimiento y manejo del agotamiento y cansancio emocional, así como la motivación en el trabajo.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Área conductual ✓ Área cognitiva ✓ Área social 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se enfoca en la toma de decisiones directivas, la manifestación de calma en situaciones tensas, la gestión de la presión laboral y el estrés, y los cambios observables en la conducta laboral. Incluye la habilidad para expresar adecuadamente las emociones, la actuación con confianza y seguridad, el bienestar emocional y cómo el estado de ánimo influye en el desempeño. ✓ Enfocada en cómo el apoyo emocional y el refuerzo contribuyen a un ambiente de trabajo saludable, también abarca el comportamiento asertivo, la adaptación al entorno laboral y el fomento de relaciones interpersonales saludables.
--	--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la gestión emocional elaborado por Seclén Cavero Jhonny Edwin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide

importante, es decir debe ser incluido.		éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

6. No cumple con el criterio
7. Bajo Nivel
8. Moderado nivel
9. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

✓ **Primera dimensión:** Área emocional

- Objetivos de la Dimensión: Identificar y gestionar aspectos emocionales como la regulación, la conciencia en decisiones, el agotamiento y la motivación en el contexto de la gestión por procesos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Regulación emocional	1	4	4	4	-----
Decisiones con conciencia emocional	2	4	4	4	-----
Agotamiento y cansancio emocional	3	4	4	4	-----
	4	4	4	4	-----
Motivación en el trabajo	5	4	4	4	

✓ **Segunda dimensión:** Área conductual

- Objetivos de la Dimensión: Analizar cómo se toman las decisiones directivas, evaluar la habilidad para mantener la calma bajo presión laboral y estrés, y observar los cambios en la conducta laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones directivas	6	4	4	4	-----
Manifestación de calma	7	4	4	4	-----
Presión laboral y estrés	8	4	4	4	-----
	9	4	4	4	-----

Cambios en la conducta laboral	10	4	4	4	-----
--------------------------------	----	---	---	---	-------

✓ **Tercera dimensión:** Área cognitiva

- Objetivos de la Dimensión: Identificar el soporte a través de programas de capacitación que permitan lograr un adecuado trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresión adecuada de emociones	11	4	4	4	-----
Actuación con confianza y seguridad	12	4	4	4	-----
Bienestar emocional	13	4	4	4	-----
	14	4	4	4	-----
Estado de ánimo y desempeño	15	4	4	4	-----

✓ **Cuarta dimensión:** Área social

- Objetivos de la Dimensión: Identificar el apoyo emocional y refuerzo, el comportamiento asertivo, la adaptación al entorno laboral y fomentar relaciones interpersonales saludables.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo emocional y refuerzo	16	4	4	4	-----
Comportamiento asertivo	17	4	4	4	-----
Adaptación al entorno laboral	18	4	4	4	-----
	19	4	4	4	-----
Relaciones interpersonales saludables	20	4	4	4	-----



Mg. JULIO C. MACHADO H.

Firma del Experto Informante.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mag Julio Cesar Machado Huayanca
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	I.E. Antonia Moreno de Cáceres
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la variable Gestión Emocional
Autora:	Jacobo Guerra, Eva Consuelo
Procedencia:	Maestría en educación con mención en docencia y gestión educativa
Administración:	Seclén Caveró Jhonny Edwin
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	I.E. Antonia Moreno de Cáceres
Significación:	Dimensiones: Área emocional, Área conductual, Área cognitiva, Área social

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión y calidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fase de alarma ✓ Fase de resistencia ✓ Fase de agotamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se refiere a la gestión y control de las emociones en el entorno laboral. Incluye la regulación emocional, la capacidad de tomar decisiones con conciencia emocional, el reconocimiento y manejo del agotamiento y cansancio emocional, así como la motivación en el trabajo. ✓ Se enfoca en la toma de decisiones directivas, la manifestación de calma en situaciones tensas, la gestión de la presión laboral y el estrés, y los cambios observables en la conducta laboral. ✓ Incluye la habilidad para expresar adecuadamente las emociones, la actuación con confianza y seguridad, el bienestar emocional y cómo el estado de ánimo influye en el desempeño.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del estrés laboral elaborado por Seclén Cavero Jhonny Edwin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

estándiendiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, asícomo solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

6. No cumple con el criterio
7. Bajo Nivel
8. Moderado nivel
9. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- ✓ **Primera dimensión:** Fase de alarma
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la respuesta inicial del individuo ante un estímulo estresante, tanto a nivel fisiológico como emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reacción inmediata al estrés, tensión o ansiedad	1	4	4	4	-----
	3	4	4	4	-----
	5	4	4	4	
Aumento en la frecuencia cardíaca	2	4	4	4	-----
Liberación de hormonas del estrés	4	4	4	4	-----
	6	4	4	4	-----
Respuesta rápida del cuerpo a una nueva fuente de estrés:	7	4	4	4	-----

✓ **Segunda dimensión:** Fase de resistencia.


- Objetivos de la Dimensión: Examinar cómo el individuo se adapta y responde al estrés continuo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptación a la fuente de estrés continua	8	4	4	4	-----
	10	4	4	4	-----
	11	4	4	4	-----
Uso de mecanismos de afrontamiento	9	4	4	4	-----
	12	4	4	4	-----
Niveles elevados pero estables de hormonas del estrés	13	4	4	4	-----
	14	4	4	4	-----
Resiliencia emocional y física ante el estrés prolongado	15	4	4	4	-----

✓ **Tercera dimensión:** Fase de agotamiento

- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el impacto negativo y duradero del estrés crónico en la salud y el bienestar del individuo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotamiento físico y emocional	16	4	4	4	-----
	17	4	4	4	-----
	18	4	4	4	-----
Reducción de la capacidad para lidiar con el estrés	19	4	4	4	-----
	20	4	4	4	-----
Posible desarrollo de problemas de salud relacionados con el estrés	21	4	4	4	-----
	22	4	4	4	-----



 Mg. JULIO C. MACHADO H.
 Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Validación de Consentimiento informado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **Gestión emocional y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica, 2023.**

Investigador (a) (es): Seclén Cavero Jhonny Edwin

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión emocional y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión emocional y el estrés laboral en docente de una institución pública de Ica, Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado de Maestría en Educación con Mención en Docencia y gestión Educativa, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Educativa Antonio Moreno de Cáceres.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El estrés laboral y la gestión emocional deficiente en docentes no es solo un problema individual, sino que puede tener repercusiones profundas en todo el sistema educativo. Los docentes que experimentan altos niveles de estrés pueden encontrar dificultades en su capacidad para enseñar de manera eficaz, lo que puede llevar a una disminución en la calidad de la educación ofrecida. A su vez, esto puede afectar negativamente el rendimiento académico de los estudiantes y la satisfacción laboral de los docentes. Además, el estrés sostenido puede llevar a problemas de salud en los docentes, contribuyendo a tasas más altas de ausentismo y rotación de personal, lo que pone presión adicional en el sistema educativo. La investigación en esta área es vital para entender la magnitud del problema en la región de Ica y desarrollar intervenciones adecuadas para apoyar el bienestar emocional de los docentes, lo que, en última instancia, beneficia a toda la comunidad educativa.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se llevará a cabo una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión emocional y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de Ica, 2023." Las preguntas estarán enfocadas en sus experiencias, sentimientos y opiniones relacionadas con la gestión de emociones y el estrés en su ambiente de trabajo.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en un ambiente tranquilo y reservado dentro de la institución educativa, o en otro lugar acordado que garantice su comodidad y privacidad. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Esto asegura que su información personal y respuestas serán tratadas con la máxima confidencialidad.

Obligatorio a partir de los 18 años

- **Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.
- **Riesgo (principio de No maleficencia):** Le indicamos que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso de que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.
- **Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin

embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud emocional y bienestar de los docentes en general.

- Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados serán anónimos y no tendrán ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Seclén Cavero Jhonny Edwin, email: jeseclen@ucvvirtual.edu.pe, y Docente asesora Urquiza Zavaleta Roxana Elisa, email: xxxx@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20452415993
I.E. ANTONIA MORENO DE CÁCERES	
Nombre del Titular o Representante legal: JUANA ELENA ESPINO ESPINO.	
Nombres y Apellidos JUANA ELENA ESPINO ESPINO	DNI: 21538868

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Gestión emocional y estrés laboral en docentes de una institución pública de Ica, 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en educación con mención en docencia y gestión educativa	
Autor: Nombres y Apellidos Jhonny Edwin Seclén Cavero	DNI: 21576631

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Ica; 10 agosto de 2023

Firma:

 
Mag. Juana Elena Espino Espino
DIRECTORA

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Base de datos

V1: GESTION DE LAS EMOCIONES																			
D1: AREA EMOCIONAL					D2: AREA CONDUCTUAL					D3: AREA COGNITIVA					D4: AREA SOCIAL				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	1
3	1	2	1	3	1	2	3	2	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1
2	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1
2	5	3	4	5	3	5	5	2	3	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3
4	2	2	2	2	2	3	1	2	4	3	3	5	1	5	3	5	3	3	2
4	2	4	1	2	1	4	3	1	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2
2	2	4	3	2	2	2	4	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	1	4
2	4	1	2	2	3	1	2	1	4	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1
3	1	2	1	3	3	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2
4	2	4	2	2	1	2	3	5	1	2	1	2	5	1	3	4	4	2	3
2	3	5	2	3	2	2	4	1	1	2	1	5	4	2	4	4	2	5	1
1	4	3	2	3	4	3	1	3	2	3	4	5	3	2	2	5	2	1	1
1	3	4	3	4	4	1	4	3	5	1	2	3	2	1	5	4	4	4	3
4	4	2	1	3	1	1	1	3	5	1	4	4	3	2	2	3	2	2	3
1	1	4	1	2	5	4	5	1	2	5	3	3	4	2	2	4	3	2	3
2	1	3	2	4	4	2	4	5	1	5	5	4	2	2	2	3	3	4	1
3	2	2	3	4	5	3	4	3	2	4	5	3	4	5	5	4	3	3	4
5	4	2	3	2	4	5	3	2	3	5	3	3	5	4	3	5	2	4	5
2	5	5	3	3	3	1	4	3	4	1	3	4	1	4	2	2	5	3	3
3	2	1	4	2	4	4	2	2	5	1	5	5	5	1	1	1	5	5	2
5	1	2	3	5	1	3	3	2	1	3	5	1	1	5	5	2	1	3	2
2	4	4	1	5	3	5	4	2	4	2	1	1	4	1	3	4	1	2	1
3	5	5	5	2	3	3	4	5	2	1	4	1	4	1	3	3	5	4	4

4	4	3	3	5	3	3	1	3	2	5	2	5	5	4	1	4	1	1	5
1	4	3	4	1	5	5	4	2	2	1	4	3	5	3	3	1	2	5	5
1	4	3	2	2	1	1	2	4	3	5	4	5	2	4	1	2	1	5	3
2	5	4	1	1	2	5	2	3	5	4	2	5	5	4	5	3	1	3	4
4	2	3	3	3	2	3	2	4	3	1	5	1	3	2	2	1	4	4	3
2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	1	1	2	3	4	3	1	3
5	4	3	2	2	3	1	1	2	3	1	4	3	3	1	1	4	3	1	2
3	3	3	2	2	4	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3
1	2	3	2	3	4	3	3	5	1	5	3	4	5	2	4	1	4	1	3
3	2	4	3	3	3	2	2	3	4	5	3	2	4	3	5	3	4	2	2
5	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	5	3	4	5	4	3	5
2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2
1	3	3	3	2	2	3	2	4	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3
2	2	2	2	4	5	3	2	3	1	5	4	2	2	1	5	5	5	4	3
2	1	2	2	3	3	2	2	3	1	1	5	4	2	4	2	1	1	1	3
1	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	4	2	3
5	2	1	2	4	4	4	4	5	2	2	5	1	5	1	5	1	1	3	5
3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	2
2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	5	4	2	5	3	3	2
2	3	3	1	2	5	2	4	1	2	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3
1	2	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	1	2	3	2	1	3	1	1
3	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3
3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	4	3
2	1	1	1	3	2	3	3	1	2	3	2	1	3	3	1	2	1	3	3
2	1	3	3	3	2	1	3	5	2	2	2	3	2	2	5	2	5	3	5
3	3	2	5	3	5	2	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3
2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5

V2: ESTRÉS LABORAL

D1: Fase de alarma							D2: Fase de resistencia								D3: Fase de agotamiento						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
3	2	4	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3
3	4	4	2	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	4	4	2	2	3	4	4	3	4
2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	4	2	2	1	2	3	4	1	3
3	3	3	1	1	3	1	1	2	1	2	2	3	3	1	3	4	2	1	1	1	3
3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	3	2
3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	1
2	1	1	2	1	3	5	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	3	2	1	1
5	3	4	5	4	5	4	3	1	5	4	5	4	2	3	3	4	3	3	5	3	4
3	2	3	2	2	2	1	3	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3
1	2	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2
3	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	5	3	1	3	1	1	1	1	3
4	1	1	3	4	2	2	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	2	1	1	1	1

2	1	1	1	1	2	1	3	2	5	1	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1
3	1	2	1	1	1	2	3	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1
1	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	4	2	1	1	1
3	1	3	3	2	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	3	2	1
1	1	1	3	2	3	1	1	2	5	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1
1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	3	2	3	1	1	1	1	3	1	3	2	2
3	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	3	3	1	1	2
2	1	1	3	1	2	3	2	3	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	3	1
3	3	1	1	2	2	1	1	3	3	1	4	2	1	2	3	3	1	4	1	3	1
2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	2	3	1
3	3	2	2	2	1	1	5	4	1	3	4	5	2	2	2	4	4	2	1	1	1
3	4	2	2	3	2	2	1	4	4	5	1	2	2	1	4	5	3	4	1	4	5
4	3	3	3	2	4	4	5	4	2	4	5	4	5	5	1	4	3	5	4	4	4

2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	5	3	2	2	5	3	4	2	5	2	2
4	5	5	2	4	3	4	2	3	2	5	3	4	3	4	3	3	5	5	4	5	4
2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
1	2	1	3	4	2	5	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	1	3	2	2	2
1	5	1	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	1	3	3	2	2	4	3	5

Prueba Piloto

V1: GESTION DE LAS EMOCIONES																			
D1: AREA EMOCIONAL					D2: AREA CONDUCTUAL					D3: AREA COGNITIVA					D4: AREA SOCIAL				
1	1	2	3	5	1	3	3	2	1	3	5	1	1	5	5	2	1	3	2
3	4	4	1	5	3	5	4	2	4	2	1	1	4	1	3	4	1	2	1
2	5	5	5	2	3	3	4	5	2	1	4	1	4	1	3	3	5	4	4
2	4	3	3	5	3	3	1	3	2	5	2	5	5	4	1	4	1	1	5
1	4	3	4	1	5	5	4	2	2	1	4	3	5	3	3	1	2	5	5
3	4	3	2	2	1	1	2	4	3	5	4	5	2	4	1	2	1	5	3
3	5	4	1	1	2	5	2	3	5	4	2	5	5	4	5	3	1	3	4
2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	1	5	1	3	2	2	1	4	4	3
2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	1	1	2	3	4	3	1	3
3	4	3	2	2	3	1	1	2	3	1	4	3	3	1	1	4	3	1	2
2	3	3	2	2	4	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3

Nº	V2: ESTRÉS LABORAL																					
	D1: Fase de alarma							D2: Fase de resistencia								D3: Fase de agotamiento						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	3	2	3	1	1	1	1	3	1	3	2	2
3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	3	3	1	1	2
4	2	1	1	3	1	2	3	2	3	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	3	1
5	3	3	1	1	2	2	1	1	3	3	1	4	2	1	2	3	3	1	4	1	3	1
6	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	2	3	1
7	3	3	2	2	2	1	1	5	4	1	3	4	5	2	2	2	4	4	2	1	1	1
8	3	4	2	2	3	2	2	1	4	4	5	1	2	2	1	4	5	3	4	1	4	5
9	4	3	3	3	2	4	4	5	4	2	4	5	4	5	5	1	4	3	5	4	4	4
10	1	2	2	1	3	2	2	3	2	3	1	5	3	1	2	2	3	3	4	1	2	1