



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Inteligencia emocional y estrés laboral en comercializadoras de
residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Machaca Aquino, Julia Estefany (orcid.org/0000-0002-1119-4176)

ASESOR:

Mg. Salinas Coronado, Himmel Ronald (orcid.org/0000-0002-0264-3478)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CALLAO-PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, tu amor y bondad no tiene fin, gracias por ser guía en mi camino; a mis padres Beatriz y Alvaro, por ser soporte esencial en mi vida.

Con gran afecto a mi familia en general por ser ejemplo de superación, impulsándome así a alcanzar cada objetivo profesional.

Y a mis abuelos, por alentarme a lograr mis sueños, definitivamente sus canas son sinónimo de sabiduría, en especial a Cirilo Machaca, sé que desde el cielo nos alientas a lograr cada meta, te extraño mucho...

Agradecimiento

Al concluir esta hermosa etapa de mi vida, de crecimiento profesional y personal quiero extender mi profundo agradecimiento a mi asesor de tesis y a cada docente que tuve la dicha de conocer en este trayecto, quienes con sus enseñanzas y experiencias constituyen la base de esta hermosa carrera.

De igual forma, mi gratitud a todos los trabajadores del Grupo Mahusa, por su colaboración en la obtención de datos para la presentación del estudio realizado.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES.....	37
VIII RECOMENDACIONES.....	40

REFERENCIAS..... 41

ANEXOS

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Indicadores demográficos seleccionados de la población	14
Tabla 2 Validez del TMMS-24.....	16
Tabla 3 Confiabilidad del TMMS-24.....	17
Tabla 4 Validez de la Escala del Estrés Laboral OIT-OMS	18
Tabla 5 Confiabilidad de OIT-OMS	18
Tabla 6 Resultado de Inteligencia Emocional.....	21
Tabla 7 Resultado de Estrés Laboral.....	21
Tabla 8 Resultado de la dimensión atención emocional	22
Tabla 9 Resultado de la Dimensión Claridad Emocional.....	22
Tabla 10 Resultado de la dimensión reparación emocional	23
Tabla 11 Resultado de las variables según el género.....	23
Tabla 12 Resultado de las variables según la categoría	24
Tabla 13 Resultado de Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	25
Tabla 14 Selección de los estadísticos de correlación	26
Tabla 15 Correlación entre la inteligencia Emocional y el Estrés Laboral.....	27
Tabla 16 Correlación entre la Dimensión Atención Emocional y Estrés Laboral ..	29
Tabla 17 Correlación entre la Dimensión Claridad Emocional y Estrés Laboral...	30
Tabla 18 Correlación entre la Dimensión Reparación Emocional y Estrés Laboral	31

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño correlacional	12

Resumen

El objetivo general de esta investigación fue determinar la correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022. En el cual se utilizó un enfoque cuantitativo, de corte transversal, tipo investigación básica, correlacional descriptivo, diseño no experimental. Los instrumentos aplicados fueron el Cuestionario Trait Meta Mood Scale TMMS-24, Adaptación por Fernández, Berrocal, Extremera y Ramos (2004) del cual se actualizó la validez obteniendo ,710 y confiabilidad de ,837, que nos permitió medir la primera variable; por otro lado, para medir la segunda variable se utilizó la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS de Ivancevich y Matteson (1980) del cual se obtuvo una validez de ,705 y confiabilidad de ,783. Los resultados arrojados indican que el 77% de individuos presenta nivel de inteligencia emocional adecuado y el 71% presentó un nivel bajo de estrés laboral; los resultados obtenidos según el estadístico Rho de Spearman mostraron un ($r=0,06$ y $P=0,55$) con lo que se concluye que no existe relación significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral; también no se encontraron correlaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el estrés laboral.

Palabras clave: inteligencia, emocional, estrés, laboral, grupo y empresarial.

Abstract

The general objective of this research was to determine the correlation between emotional intelligence and work stress in solid waste marketers of a business group, Ilo 2022. In which a quantitative, cross-sectional, basic research type, descriptive correlational, design approach was used. not experiential. The instruments applied were the Trait Meta Mood Scale TMMS-24 Questionnaire, Adaptation by Fernández, Berrocal, Extremera and Ramos (2004) whose validity was updated obtaining .710 and reliability of .837, which allowed us to measure the first variable; On the other hand, to measure the second variable, the ILO-WHO Occupational Stress Scale by Ivancevich and Matteson (1980) was used, from which a validity of .705 and a reliability of .783 were obtained. The results obtained indicate that 77% of individuals have an adequate level of emotional intelligence and 71% have a low level of work stress, the results obtained according to the Spearman's Rho statistic showed a ($r=0.06$ and $P=0.55$) with which it is concluded that there is no significant relationship between emotional intelligence and work stress; Also, no statistically significant correlations were found between the dimensions of emotional intelligence and job stress.

Keywords: Intelligence, emotional, stress, work, group and business

I. INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional es muy importante en la vida del individuo, al ser este un ser social, las personas que poseen una inteligencia emocional desarrollada son personas que se relaciona mejor con su ambiente, esto no es ajeno al entorno laboral, el ser humano pasa muchas horas trabajando, siendo de suma importancia, pudiendo el estrés laboral darse lugar cuando no hay un adecuado manejo de estas capacidades, para poder hacerle frente a estas exigencias; motivo por el cual se realizó este estudio que tuvo como objetivo encontrar correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral, en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, en la Ciudad de Ilo.

Para mejor conceptualización de las variables de estudio, citamos a Fernández, Berrocal y Extremera (2002) definen inteligencia emocional como la habilidad de saber manejar las sentimientos y emociones, y de esta forma dirigir los pensamientos y la conducta.

Para tener un claro conocimiento del estrés laboral se empleó el concepto de Ivancevich y Matteson (1989) quienes sostuvieron que es una respuesta física emocional causada por un desequilibrio entre necesidades percibidas y recursos percibidos y capacidad de satisfacer esas necesidades

Rojas (2019) indica que el problema del estrés laboral también se padece en el Perú, con estimaciones que el 70% de trabajadores lo sufren, y que se ve acompañado de depresión y problemas de salud físicos como psicológicos, lo que perjudica las capacidades cognitivas, atención, capacidad de concentración, análisis, y capacidad para asociar ideas, afectando la eficiencia y eficacia. Por otro lado, este problema se ve agravado por factores como la cuarentena impuesta a raíz de la covid-19, más del 50% de los peruanos padece de estrés laboral crónico debido al trabajo ejercido durante la pandemia; de estos el 39% alega que ello se debe directamente a la fuente de trabajo, mientras que el 27% indicó que se debe al desempleo y el 18% a las responsabilidades personales (Lizama, 2021).

En tres empresas de la Ciudad de Ilo, se percibió que no existen estrategias de afrontamiento que involucren abordar la inteligencia emocional, y que ello trae como consecuencias reducción de desempeño; baja productividad, además de quejas por sobrecarga laboral, debido a una reestructuración organizacional, que dio pase a una modificación en funciones de los puestos. Los empleados de oficina, los primeros meses de pandemia se vieron en la necesidad de realizar teletrabajo, causando problemas de agotamiento, cansancio, dolores musculares; por otro lado, los obreros, que durante los primeros meses no tuvieron acceso a las instalaciones, más adelante, se vieron en la necesidad de laborar horas extras en compensación a los cuatro meses de confinamiento.

Por otro lado, los efectos de esta problemática, fueron la notable insatisfacción de los trabajadores, quienes no lograron los objetivos planteados, presentando eficiencia laboral reducida y baja productividad. Es por todo lo antes expuesto, que se decidió investigar la inteligencia emocional y el estrés laboral, con el fin de encontrar una correlación entre ambas variables y a partir de allí encontrar una solución y ser un puente uniendo la teoría con la práctica en búsqueda del conocimiento y así mismo sumar antecedentes para futuras investigaciones.

Con el propósito de darle solución a la realidad problemática, se ideó el problema general: ¿Se da correlación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022? Con la finalidad de profundizar los conocimientos sobre las variables en estudio, se estableció los siguientes problemas específicos; ¿Se da correlación entre la dimensión atención emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022?, ¿Se da correlación entre la dimensión claridad emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022?, ¿Se da correlación entre la dimensión reparación emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022?.

Este estudio se encontró justificado de la siguiente manera: en la justificación social, beneficio de manera directa a la parte administrativa de la empresa de residuos ya que al obtener los resultados de las deficiencias en los trabajadores, podrán tomar las medidas necesarias, tales como la implementación de programas para potencializar las habilidades deficientes, lo cual será beneficioso tanto para la empresa y los trabajadores, ya que les permitirá obtener mayores niveles de productividad y un clima laboral adecuado. La justificación a nivel teórico de este estudio fue determinar si las teorías, enfoques, modelos teóricos; aún siguen vigentes, según los resultados obtenidos podemos decir que la teoría se sostiene en el tiempo y que para este sector investigado fue válido. Para terminar, tenemos la justificación metodológica; los resultados obtenidos mostraron que la validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados aún siguen vigentes ya que obtuvieron niveles moderados, medios y altos de validez y confiabilidad, estos resultados servirán como antecedentes a futuros investigadores.

Se propuso como objetivos general; establecer la correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022; con el fin de profundizar, en los conocimientos de las variables se planteó los objetivos específicos; establecer la correlación entre la dimensión atención emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022; establecer la relación entre la dimensión claridad emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022; establecer la correlación entre la dimensión reparación emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.

Se planteó como hipótesis general; se da una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022; de igual forma respecto a las hipótesis específicas; se da una correlación significativa entre la dimensión atención emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022; se da una correlación significativa entre la dimensión claridad

emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022; se da una correlación significativa entre la dimensión reparación emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para tener un amplio panorama con respecto a las variables a nivel internacional se realizaron los siguientes antecedentes.

Galindo (2018) realizó la investigación teniendo como finalidad examinar la correlación de los niveles de inteligencia emocional y el nivel de estrés laboral en trabajadores de una compañía en México, la muestra fue de 90 participantes, los instrumentos utilizados fueron TMMS-24 de Fernández, Berrocal y Extremera y el Cuestionario de estrés laboral (Job Stress Survey; JSS) de Spielberger y Vagg (2010) con un tipo de investigación correlacional descriptiva, cuantitativa. Como resultado se encontró una relación significativa ($r = -0.21$) y un valor de significancia de ($p > 0.05$) lo que indica que los trabajadores con mayor estrés laboral tienen mayor probabilidad de desarrollar inteligencia emocional.

Por otro lado, León y Arévalo (2017) tuvieron como objetivo evaluar la inteligencia emocional y estrés laboral de los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Chordeleg, en Ecuador, en dicho estudio participaron 50 trabajadores, para evaluar ambos constructos se utilizaron el Test de Inteligencia Emocional de Wood y Tolley (2007) y el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (1986) la investigación fue cuantitativa, correlacional y transversal. Los resultados encontrados indican que no existe correlación ($r = -0.041$) y un valor de significancia de ($p > 0.57$), si bien estos resultados son parciales, de igual forma confirmaron los resultados de estudios previos, por lo que se sustenta una correlación negativa entre las variables.

También, Noriega (2017) tuvo como objeto evaluar una correlación respecto a la inteligencia emocional y estrés laboral en un grupo de trabajadores del Departamento de reclamos; de una compañía que brinda servicios de venta de seguros en Guatemala, participaron 51 empleados, los instrumentos utilizados fueron Inteligencia emocional (TIE) elaborado por León (2012) y Estrés Labora (EL) elaborado por Barrera (2013) investigación de tipo cuantitativa correlacional de corte transversal. Donde se obtuvo como resultado una correlación muy

significativa ($r = -0.413$) y un valor de significancia de ($p > 0.003$) por lo que podemos deducir que, a más alto estrés laboral, más alto el nivel de inteligencia emocional.

Así mismo, Lorenzo (2021) tuvo como objeto evaluar la inteligencia emocional y el estrés laboral en trabajadores de una multinacional; en España; la investigación fue de tipo cuantitativa, de alcance descriptivo correlacional, la muestra se realizó en 55 individuos, se utilizó la escala OIT OMS de Ivancevich y Matteson (1980) y TMMS-24 de Fernández, Berrocal, Extremera y Ramos (2004) pertenecientes a las diferentes áreas de trabajo. Los resultados arrojados fueron de una relación significativa ($r = -0.283$) y un valor de significancia de ($p > 0.05$), indicando así la influencia del estrés laboral en el desarrollo de la inteligencia emocional.

Cuchumbe y Castilla (2017) tuvieron como objeto de estudio evaluar el síndrome de Burnout e inteligencia emocional en los docentes de una Fundación Universitaria, en Bogotá; investigación de tipo cuantitativa, alcance descriptivo correlacional, muestra aleatoria fue de 216 docentes, para lo cual se utilizó la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) de Uribe (2010) y (TMMS-24) de Fernández, Berrocal, Extremera y Ramos (2004). Los resultados arrojaron una correlación muy significativa ($r = .692$) y un valor de significancia de ($p \leq 0.01$) por lo cual se determina que el síndrome de burnout se relaciona con la inteligencia emocional en la población estudiada.

En el plano nacional, Juárez y Loarte (2021) en su tesis tuvieron como objetivo estudiar la Inteligencia emocional y estrés laboral en 200 trabajadores de salud, en Huaura, realizaron un análisis de corte transversal no experimental, descriptivo correlacional, los instrumentos utilizados fueron el Test de Inteligencia Emocional TMMS-24 de Salovey y Mayer adaptado por Fernández (2004) y la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS de Ivancevich y Matteson (1980). Los resultados reflejaron una correlación muy significativa ($r = -.580$) y una significancia de ($p < .01$) entre ambas variables.

Por otro lado, Mendoza (2020) buscó una correlación entre las dimensiones de inteligencia emocional y estrés laboral de una empresa industrial en Lima, el análisis se realizó a 450 trabajadores, diseño experimental – transversal, de tipo aplicada, los instrumentos utilizados fueron el Test de Inteligencia Emocional TMMS-24 de Salovey y Mayer adaptado por Fernández (2004) y la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS de Ivancevich y Matteson (1980). En atención emocional y estrés se encontró ($r = ,08$ y $p < ,49$), claridad emocional y estrés ($r = -,01$ y $p < ,29$) y reparación emocional ($r = -,00$ y $p < ,67$); por lo tanto, concluyendo que no se encontró una correlación.

También, Huamán (2020) se planteó determinar la relación entre estrés laboral e inteligencia emocional en personal del sector de salud en Chimbote, investigación de enfoque cuantitativo y alcance correlacional, participación de 239 trabajadores, midieron con el instrumento Inventario de Inteligencia Emocional de Baron Ice Abreviado adaptado por Ugarriza (2001) y Estrés Laboral OIT adaptado por Ivancevich y Matteson (1980). Los resultados evidenciaron existe relación significativa ($r = -0,202$) y un valor de significancia de ($p \leq 0,05$) por lo que se concluyó que a mayor desarrollo de inteligencia emocional habrá menor estrés laboral en los individuos pertenecientes al personal de salud evaluado.

Seguidamente, Berrocal y Farfán (2021) se planteó como fin evaluar la Inteligencia emocional y estrés laboral, en docentes en Arequipa, teniendo como muestra estuvo constituida por 30 participantes, de corte transversal, diseño no experimental, de alcance correlacional, se utilizaron EQ-I Baron Emotional Quotient Inventory adaptada por Ugarriza (2001) y el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) por Jascckson (1980). Los resultados evidenciaron que los ministros religiosos presentaron no existe correlación entre las variables, obteniendo ($r = -,003$) y un valor de significancia de ($p > ,528$) en los individuos pertenecientes a la organización eclesiástica evaluada.

Finalmente, Muñoz (2019) se planteó como fin evaluar la Inteligencia emocional y estrés laboral, en ministros religiosos en Lima, teniendo como muestra

estuvo constituida por 117 participantes, de corte transversal, alcance correlacional y diseño no experimental, donde se utilizó como instrumentos la Escala TMMS-24 de inteligencia emocional de Salovey y Mayer adaptado por Fernández (2004) y el Cuestionario de Estrés Laboral de Cabrera y Urbiola (2012). Los resultados mostraron que, los ministros religiosos presentaron una correlación nula entre la inteligencia emocional y el estrés laboral, obteniendo ($r = -.074$) y un valor de significancia de ($p > .430$) en los individuos pertenecientes a la organización eclesiástica evaluada.

Seguidamente de los antecedentes revisados líneas arriba, también se realizó una compilación de las teorías más resaltantes, que explican las variables.

Goleman (1995) sostiene que la inteligencia emocional es la virtud de tener control y regularizar las emociones, entender los sentimientos de los otros individuos y utilizar el conocimiento de las emociones o sentimientos, para guiar los pensamientos y el comportamiento, presentando como componentes, consciencia de sí mismo, referente a conocer los propios sentimientos y poder guiarla en la toma de decisiones, autorregulación o autocontrol, actuar con cautela y retrasar la satisfacción en la búsqueda de metas, y recuperarse bien del estrés laboral, motivación personal, orientar y avanzar en los objetivos, afrontar dificultades y buscar alternativas de solución.

Por otro lado, Baron (1997) conceptúa la inteligencia emocional como una mezcla de destrezas individuales, emocionales y sociales que pueden afectar la virtud de adaptación y poder hacerle frente a las necesidades y la presión del entorno, además de realizar un análisis exhaustivo de la inteligencia emocional y de esta forma crearon el instrumento de medición, que contiene 5 componentes, los cuales son, intrapersonal; comprender nuestros sentimientos y emociones; interpersonal; entender y valorar las emociones de los otros, adaptabilidad; reconocer conflictos y ejecutar acciones correctivas efectivas, manejo de estrés; sobrellevar situaciones complicadas sin desmoronarse, enfrentando el estrés de

manera activa y positiva, estado de ánimo; sentirse complacido consigo mismo y los demás.

De acuerdo a Salovey y Mayer (1997) refieren a la inteligencia emocional está relacionada con las habilidades emocionales básicas, y mencionan las cuatro siguientes: percepción emocional, que se refiere a reconocer nuestras emociones y conocer la de otras personas, asimilación del pensamiento, refiriéndose a cómo las emociones afectan nuestros pensamientos y la manera en la que procesamos la información, conocimiento emocional, implica analizar las emociones para comprender la transición de un sentimiento a otro y explicar la complejidad de los sentimientos en un entorno social y regulación de emociones, definiéndose como la capacidad de emitir comportamientos que involucran emociones deseadas.

Con respecto a la segunda variable en relación al estrés laboral, que según Selye (1973), indica al estrés como consecuencia tras la aparición de un factor estresante, el cual dependerá de las situaciones ambientales con las que se relaciona la persona; identificó tres etapas que son, reacción de alarma, etapa leve, dificultad para respirar, aumento de presión arterial, ansiedad y dolor; resistencia, las persona adoptará diferentes comportamientos, pudiendo enfrentarlo o vivir sin preocupación, agotamiento, estrés es severo y hace que el cuerpo pierda la capacidad de respuesta, colapsa, se puede perder la facilidad de activarse.

Además, Siegrist (1966) quien define el estrés como la descoordinación entre alto costo e ingresos mínimos, enfocándose en la importancia del empleo, y las probabilidad de que pueden afectar esta situación, la opción de despido, la inestabilidad de la zona de trabajo, de igual forma, si existe un desequilibrio entre el esfuerzo y la rentabilidad esperada, tendrá un impacto negativo en la salud; este modelo señala tres dimensiones, esfuerzos externos, demandas temporales, responsabilidades, horas extras, esfuerzos internos, como el requisito conformidad, falta de capacidad de dejar el trabajo, y por último recompensas, en función a la estabilidad, trato justo y salario.

Finalmente, OIT y OMS (1989) instituciones que conjuntamente elaboraron la escala de estrés laboral, el cual se planteó por Ivancevich y Matteson, quienes definen al estrés laboral, como la respuesta inmediata de adaptación que puede resultar de algún evento fisiológico o físico, dicho instrumento permite evaluar al individuo, al grupo de individuos en el aspecto laboral, presentando dimensiones; clima organizacional; el ambiente de la institución y entre empleados; estructura organizacional; la institución, las responsabilidades y los objetivos planteados; territorio organizacional; respecto a la reciprocidad entre los ambientes laborales, el control y el valor hacia las tareas; la tecnología, a la conexión de instrumentos de tecnología y las competencias del trabajador; influencia del líder, las metas y el liderazgo del jefe para con los trabajadores a su cargo; falta de cohesión, la no validación de las objetivos cumplidos como grupo de trabajo y culminando; la respaldo de grupo, falta de validación del soporte del grupo de trabajo que permite lograr los objetivos planteados.

Habiendo considerado diferentes paradigmas establecidos, se estableció el siguiente marco conceptual para la explicación de las variables de estudio planteadas, se empezó por la variable inteligencia emocional.

Salovey y Mayer (1997) quienes define inteligencia emocional como la capacidad de saber manejar sentimientos y emociones, y de esta forma dirigir los pensamientos y la conducta, dichos autores desarrollan el Test Train-Mood Scale (TMMS) donde sustentan la presencia de cuatro puntos: sensación, facilitación, interpretación y regulación, lo cual permite que la persona controle correctamente sus emociones.

Por lo cual, la teoría que respalda la variable, es la de habilidades emocionales básicas que es presentada por Fernández, Berrocal y Extremera y Ramos (2004) autores que en referencia a Salovey y Mayer, indican que las emociones son procesos de cognición y afectos, la adaptabilidad, manejo de conflictos, sentido de pertenencia, el percibir, el comprender y dominio de regular emociones; teniendo como base lo antes expuesto es que se adapta el TMMS a un

comprimido más corto TMMS-24, dicho instrumento analiza tres emociones; atención emocional; en referencia a como el ser humano está o no atento a sus sentimientos y emociones; claridad emocional; la persona distingue sus emociones, y reparación emocional; destreza de controlar emociones negativas y ampliar las positivas.

Por otro lado, respecto a la variable estrés laboral, Ivancevich y Matteson (1989) quienes definen al estrés laboral, como la respuesta de las acciones de diferentes situaciones que anteponen al individuo demandas físicas o psicológicas.

Ivancevich y Matteson (1989) definen el estrés laboral, como la respuesta inmediata de adaptación que puede resultar de algún evento fisiológico o físico, así mismo, se menciona a 7 dimensiones, estructura; respecto a las tareas y metas establecidas por la organización, clima organizacional; factores ambientales y entre individuos, la tecnología, la facilidad que puede o no tener el empleado con relación a la tecnología, territorio organizacional; reciprocidad entre el control, validación de tareas efectuadas y los ambientes laborales, también la influencia del líder, respecto a los objetivos y el nivel de liderazgo del líder en relación con los miembros de su equipo, ausencia de cohesión, reconocimiento nulo de las metas alcanzadas como grupo, así mismo, respaldo de grupo, la importancia del soporte del grupo laboral formado, que permitirá alcanzar las metas trazadas, y por último respaldo del equipo, ausencia de metas claras y concisas que afectan el trabajo individual y grupal.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación Según CONCYTEC (2018) las investigaciones básicas tienen como finalidad obtener conocimientos científicos, debido a la comprensión de suposiciones de fenómenos o sucesos visibles que crean los individuos.

Siguiendo la definición antes mencionada la investigación fue básica, enfocada en la obtención de nuevos conocimientos, sin contar con propósito práctico.

Diseño de investigación

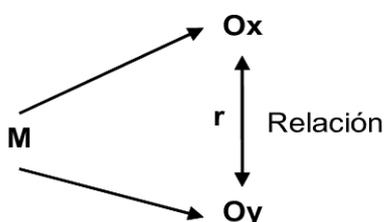
Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) sostiene que una investigación de diseño es no experimental, el cual se da cuando no se manipulan intencionalmente las variables, de corte transversal, cuando se da en un determinado momento del tiempo, así mismo señala que es de nivel descriptivo correlacional, cuando se busca una relación significativa entre variables.

En coincidencia con la definición mencionada líneas arriba, y dado la sostenibilidad de dicho autor, es que justificamos que esta investigación, fue no experimental.

La representación del diseño se apreciará en la siguiente imagen:

Figura 1

Diseño correlacional



M: Muestra (personal que se desempeñan en la comercialización de residuos sólidos)

r: Correlación entre variables

Ox: Inteligencia emocional

Oy: Estrés laboral

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Inteligencia emocional

Definición conceptual: Conjunto de destrezas que puede presentar la persona para sentir, manifestar y comprender sus emociones y sentimientos, y de esta forma dirigir sus pensamientos y reflejar una conducta correcta (Fernández, Berrocal, Extremera y Ramos, 2004).

Definición operacional: Variable cuantitativa que se midió con el Test TMMS -24, el cual abarca como dimensiones; atención emocional, claridad emocional y reparación emocional, que nos brindó resultados por cada una de ellas.

Variable 2: Estrés Laboral

Definición conceptual: Como la respuesta inmediata de acomodación que puede resultar de algún evento fisiológico o físico (Ivancevich y Matteson, 1980).

Definición operacional: Variable cuantitativa que se midió con la Escala de estrés laboral OIT-OMS, teniendo dimensiones de territorio, clima, estructura organizacional, tecnología, ausencia de cohesión, influencia del líder, respaldo de grupo, el cual también nos proporcionará resultados individuales.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Lepkowski (2008) conceptúa a la población como una mezcla de todos los casos que conciertan con una progresión de detalles; es decir, cumplir con los requisitos de inclusión para ser considerados dentro de muestra.

En relación con lo antes mencionado, la población estuvo conformada por 101 trabajadores dedicados a la comercialización de residuos sólidos, los que se encuentran distribuidos de la siguiente manera.

Tabla 1

Indicadores demográficos seleccionados de la población

Población	Tamaño de muestra	Sexo		Categoría	
		M	F	Empleado	Obrero
Mahusa	42	26	16	10	32
Nirava	39	30	9	15	24
Transgru	20	14	5	8	11

Criterios de inclusión:

- Participantes con edades de 18 años a más.
- Que proporcionen una autorización informada.
- De cualquier régimen.
- De ambos sexos.
- Criterios de exclusión:
 - Participantes que no logren terminar las preguntas de las encuestas.
 - Que presenten errores en el llenado los instrumentos.

- Que se encuentren en período de vacaciones.

Muestra

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) definen como muestra a un subconjunto del universo; es decir, delimitar la población para universalizar resultados y disponer criterios de evaluación. Cabe resaltar que un estudio no siempre tiene una muestra, en referencia a los censos en donde se incluyen todos los casos de la población.

Es por ello que para esta investigación se tomó una muestra censal, evaluándose a la totalidad de la población, ya que se contó con la accesibilidad y facilidad, y así mismo los resultados puedan ser más exactos y significativos. (Hernández-Sampieri y Mendoza 2018).

Muestreo

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) refieren que las técnicas de muestreo se utilizan contamos con una muestra que no es igual a la población y necesitamos determinar cómo se selecciona a los individuos.

En referencia a los antes mencionado por el autor, para este estudio no hubo necesidad de utilizar técnicas, ya que la muestra fue censal.

Unidad de análisis

Fue administrado a los trabajadores de un grupo empresarial dedicados a la comercialización de residuos sólidos que cumplan con los criterios de inclusión.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) consideran que las encuestas de opinión están diseñadas a fin de brindar datos generalizados, en el que se asocian y miden ambas variables, que son producto de la problemática de estudio, por lo que las mediciones fueron de forma auto aplicada y a través de cuestionarios.

Instrumentos

Así mismo, se emplearon dos escalas, que permitieron medir cada una de las variables.

Ficha técnica – Inteligencia Emocional

Nombre	: Trait Meta – Mood Scale (TMMS-24)
Autor	: Fernández Berrocal y Extremera y Ramos (2004).
Procedencia	: España
Adaptación peruana:	Huamán Atamara, David Erickson
Administración	: Individual o colectiva.
Duración	: Aproximadamente de 10 a 15 minutos.
Aplicación	: Para mayores de 18 años a más.
Puntuación	: Calificación manual o computarizada
Ítems	: 24

Tabla 2

Validez del TMMS-24

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,710
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	932,140
Bartlett	gl	276
	Sig.	,000

La validez del instrumento TMMS-24 se determinó mediante la aplicación del estadístico KMO y Bartlett, obteniendo validez de 0,71, lo que significa que tiene un nivel alto de validez.

Tabla 3

Confiabilidad del TMMS-24

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	24

La confiabilidad del instrumento TMMS-24 se determinó mediante el Alpha de Cronbach, obteniendo 0,83 lo que indica la confiabilidad del instrumento el alta.

Ficha técnica – Estrés Laboral

Nombre	: Escala de estrés laboral OIT - OMS
Autor	: Ivancevich y Matteson (1989)
Procedencia	: España
Adaptación peruana:	Suarez (2013)
Administración	: Individual o colectiva.
Duración	: Aproximadamente de 10 a 15 minutos.
Aplicación	: Para mayores de 18 años a más.
Puntuación	: Calificación manual o computarizada
Ítems	: 25

Tabla 4*Validez de la Escala del Estrés Laboral OIT-OMS*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,705
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado gl Sig.	1000,163 300 ,000

La validez del instrumento OIT-OMS se determinó mediante la aplicación del estadístico KMO y Bartlett, obteniendo una validez de 0,70 lo que significa que tiene una validez media.

Tabla 5*Confiabilidad de OIT-OMS*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,783	25

La confiabilidad del instrumento OIT-OMS se determinó mediante el Alpha de Cronbach, obteniendo 0,783 lo que indica un nivel alto de confiabilidad.

3.5 Procedimientos

- Se solicitó la autorización mediante documentos a las empresas donde se realizó el estudio.
- Se coordinó con los jefes de cada área, el horario de disponibilidad para la aplicación de los instrumentos a los trabajadores.
- Se elaboró mediante Google Forms el cuestionario para el recojo de datos.

- Previamente al recojo de datos, se dio a conocer la finalidad de la investigación y criterios de confidencialidad
- Se expuso las instrucciones a detalle a la población de estudio y se realizó la aplicación de los instrumentos, garantizando el anonimato de sus respuestas.
- Se elaboró el Codebook con las respuestas para ser tratados en el programa estadístico SPSS 25.
- Se evaluó la normalidad de datos; teniendo así, como fin seleccionar los datos estadísticos mediante programa SPSS.
- Se realizó la indagación descriptivo e inferencial de la data obtenida.
- Se procedió a hacer la discusión, conclusiones y recomendaciones.
- Se elaboró el informe final de investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) sostuvieron que, en la etapa de análisis de datos, estos deben ser interpretados de manera numérica y evaluados estadísticamente, para así ser contrastadas con supuestos planteados en el estudio.

Por ello, en primera instancia, se validó la confiabilidad de los instrumentos a través del estadístico Alpha de Cronbach, luego con el programa estadístico SPSS 25, se evaluó los datos estadísticos Kolgomorov Smirnof, con la finalidad de conocer el análisis de normalidad- y en base a ello se seleccionó el estadístico que sirvió para hacer el análisis de las hipótesis generales y específicas, todos estos se realizaron con el uso del estadístico Rho Spearman, también se hizo uso de medias, desviaciones estándar, gráficos, tablas; con los que se realizó la interpretación de resultados descriptivos y los inferenciales.

3.7 Aspectos éticos

Universidad César Vallejo (2020) remarca en su reglamento de código de ética en investigación, donde señala lo importante de las normas que regulan las buenas

prácticas, garantizando el bienestar de los participantes e investigadores; es decir, informar del desarrollo de la investigación, indicar la reserva de identidad y confidencialidad de respuestas y además de la solicitud de consentimientos informados, para así incrementar los estándares de conocimientos científico y competencias de los profesionales.

El Colegio de Psicólogos del Perú (2015) el capítulo III, declara referente al respeto que se deberá cumplir en el periodo de estudio, por lo que en el ART 19, establece que, como investigador, debe mantenerse enterado del reglamento respecto a la conducción de estudios en seres humanos. Así mismo, en el capítulo IV, respecto a confidencialidad, en el ART 20, alega que el psicólogo está en la obligación de respetar los datos brindada por el individuo, que fuera extraída en la investigación.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se evidencian los resultados hallados de la investigación, los cuales serán presentados según los objetivos planteados.

4.1 Presentación de resultados descriptivos

Tabla 6

Resultado de Inteligencia Emocional

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	14	13,9%
	Adecuado	77	76,2%
	Alto	10	9,9%
	Total	101	100%

En la tabla anterior se mostraron los resultados de la variable inteligencia emocional, donde el 76.2% obtuvo un nivel adecuado, un 13.9% se halló en un nivel bajo, y el 9.9% de ellos obtuvo un nivel alto, hallándose una tendencia a un nivel adecuado de inteligencia emocional.

Tabla 7

Resultado de Estrés Laboral

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo estrés	71	70,3%
	Intermedio	30	29,7%
	Total	101	100,0

En la tabla anterior se observaron los resultados de la variable estrés laboral, donde el 70.3% obtuvo bajo estrés y así mismo un 29.7% alcanzó un nivel intermedio, por lo cual podemos determinar que existe una inclinación a un nivel bajo de estrés laboral.

Tabla 8*Resultado de la dimensión atención emocional*

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Presta Poca Atención	4	4,0%
	Adecuada Atención	86	85,1%
	Presta Demasiada Atención	11	10,9%
Total		101	100%

En la tabla líneas arriba se mostraron los resultados de la dimensión atención emocional, donde el 85.1% obtuvo un nivel adecuado de atención, seguido del 10.9% que obtuvo que presta demasiada atención y por último el 4% que refleja que presta poca atención, por lo cual podemos determinar que esta población tiene una alta tendencia a tener adecuada atención.

Tabla 9*Resultado de la Dimensión Claridad Emocional*

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Debe Mejorar Comprensión	72	71,3%
	Adecuada Comprensión	23	22,8%
	Excelente Comprensión	6	5,9%
Total		101	100%

La tabla anterior muestra los resultados de la dimensión claridad emocional, donde el 71.3%% obtuvo que debe mejorar su comprensión, el 22.8% alcanzó un nivel adecuado de comprensión y un 5.9% obtuvo como respuesta que tiene una excelente comprensión, de esta forma podemos observar que la población estudiada tiene una tendencia a tener un nivel de claridad emocional que debe mejorar su comprensión.

Tabla 10*Resultado de la dimensión reparación emocional*

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Debe Mejorar Su Regulación	81	80,2%
	Adecuada Regulación	19	18,8%
	Excelente Regulación	1	1,0%
	Total	101	100%

En la tabla anterior se detalló los resultados de la dimensión reparación emocional donde el 80.2% obtuvo que debe mejorar su regulación, seguidamente de los trabajadores que obtuvieron una adecuada regulación con el 18.8%, y por último el 1% que evidencia una excelente regulación, por lo que podemos deducir que la población investigada tiene una tendencia a tener que trabajar en mejorar su regulación.

Tabla 11*Resultado de las variables según el género*

		Género		Total
		Mujeres	Varones	
Inteligencia	Bajo	5	9	14
Emocional	Adecuado	27	50	77
Estrés Laboral	Alto	9	1	10
Total		41	60	101

En la tabla anterior se observó los resultados del nivel de inteligencia emocional según el género, donde el 50% de varones y el 27% de mujeres arrojaron un nivel de inteligencia emocional adecuado, el 9% de varones y el 5% de mujeres votaron como resultado un nivel bajo, seguidamente del 9% de mujeres y el 1% de varones que obtuvieron un nivel alto, por lo cual podemos decir que los varones

son las que han desarrollado más sus habilidades de inteligencia emocional en comparación con las féminas.

Tabla 12

Resultado de las variables según la categoría

		Categoría		Total
		Obrero	Empleado	
Inteligencia Emocional	Bajo	9	5	14
	Adecuado	52	25	77
	Alto	9	1	10
Total		70	31	101

En la tabla anterior de observo que el 55% de los obreros alcanzó un nivel adecuado de inteligencia emocional, mientras que el 9% se ubicó en un nivel bajo de inteligencia emocional mientras que el 9% de los obreros alcanzó el nivel alto; con respecto a la categoría empleado el 25% obtuvo un nivel adecuado, el 14% un nivel bajo y finalmente el 10% alcanzó niveles altos de inteligencia emocional. Los trabajadores poseen tendencias adecuadas de inteligencia emocional.

Contrastación de hipótesis

A) Análisis de normalidad

Previamente se realizó el análisis de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de los datos.

Tabla 13*Resultado de Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		TIE	TEL	AE	CE	RE
	N	101	101	101	101	101
Parámetros normales _{a,b}	Media	73,60	86,50	27,71	24,76	21,13
	Desv. Desviación	10,758	8,817	3,556	4,143	4,839
	Máximas diferencias					
	Absoluto	,204	,087	,102	,217	,204
	Positivo	,204	,087	,102	,217	,204
	Negativo	-,111	-,061	-,064	-,114	-,101
	Estadístico de prueba	,204	,087	,102	,217	,204
	Sig. asintótica(bilateral)	,000c	,056c	,012c	,000c	,000c

En esta tabla se puede observar que la prueba de normalidad de los datos muestra probabilidades significativas ($p\text{-valor}=.05$), esto indica que las variables y dimensiones no presentan un comportamiento de normalidad; por lo tanto, para las pruebas de hipótesis se usará la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 14*Selección de los estadísticos de correlación*

Variable y dimensiones	Variable	Estadístico de correlación
Inteligencia Emocional = ,00 No paramétrico	Estrés Laboral = ,05 paramétrico	Rho de Spearman
Dimensión Atención Emocional = ,01 No paramétrico	Estrés laboral = ,05 paramétrico	Rho de Spearman
Dimensión Claridad Emocional = ,00 No paramétrico	Estrés laboral = ,05 paramétrico	Rho de Spearman
Dimensión Reparación Emocional = ,00 No paramétrico	Estrés laboral = ,05 paramétrico	Rho de Spearman

En la tabla líneas arriba se muestran los indicadores de normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar, las variables y dimensiones tienen una relación no paramétrica, determinándose utilizar Rho de Spearman para la hipótesis general y específicas.

B) Objetivo general

Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos, Ilo 2022.

Formulación de hipótesis

H0: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.

H1: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.

b) Nivel de significancia

- 5% = 0,05.

c) Elección de la prueba estadística

Se evaluó la normalidad de los datos con el estadístico Kolmogorov – Smirnov se obtuvo como significancia asintótica el valor de ,00 y ,05 que es menor e igual a 0.05 lo que significa que ambas variables de distribución no son normales (No paramétricas); por lo tanto, le corresponden el estadístico de correlación Rho de Spearman.

d) Estimación del p valor

Tabla 15

Correlación entre la inteligencia Emocional y el Estrés Laboral

		IE	EL
Rho de	Coeficiente de correlación	1,000	,060
Spearman	Sig. (bilateral)	.	,552
	N	101	101

e) Toma de la decisión estadística

Dado que el valor de la significancia estadística es $0,55 > 0,05$ es mayor al nivel de significancia de error máximo permitido, por lo que se acepta la hipótesis nula, lo que significa que no existe correlación significativa entre inteligencia emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.

C) Hipótesis específicas

Establecer la relación entre en la dimensión atención emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.

Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre en la dimensión atención emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.

H₁: Existe relación significativa entre en la dimensión atención emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.

b) Nivel de significancia

- 5% = 0,05.

c) Elección de la prueba estadística

Se evaluó la normalidad de los datos con el estadístico Kolmogorov – Smirnov se obtuvo como significancia asintótica el valor de ,01 y ,05 que es menor e igual a 0.05 lo que significa que ambas variables de distribución no son normales (No paramétricas); por lo tanto, le corresponden el estadístico de correlación Rho de Spearman.

d) Estimación del p valor

Tabla 16

Correlación entre la Dimensión Atención Emocional y Estrés Laboral

		AE	EL
	Coeficiente de correlación	1,000	-,126
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,208
	N	101	101

e) Toma de la decisión estadística

Dado que el valor de la significancia estadística es $0,20 > 0,05$ es mayor al nivel de significancia de error máximo permitido, por lo que se acepta la hipótesis nula, lo que significa que no existe correlación significativa entre en la dimensión atención emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.

f) Hipótesis específica de dimensión claridad emocional y el estrés laboral

Establecer la relación entre en la dimensión claridad emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.

g) Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre en la dimensión claridad emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.

H₁: Existe relación significativa entre en la dimensión claridad emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.

h) Nivel de significancia

- 5% = 0,05.

i) Elección de la prueba estadística

Se evaluó la normalidad de los datos con el estadístico Kolmogorov – Smirnov se obtuvo como significancia asintótica el valor de ,00 y ,05 que es igual a 0.05 lo que significa que ambas variables de distribución no son normales (No paramétricas); por lo tanto, le corresponden el estadístico de correlación Rho de Spearman.

j) Estimación del p valor

Tabla 17

Correlación entre la Dimensión Claridad Emocional y Estrés Laboral

		CE	EL
	Coeficiente de correlación	1,000	-,096
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,338
	N	101	101

k) toma de la decisión estadística

Dado que el valor de la significancia estadística es 0,33 > 0,05 es mayor al nivel de significancia de error máximo permitido, por lo que se acepta la hipótesis nula, lo que significa que no existe correlación significativa entre en la dimensión claridad emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.

Hipótesis específica de reparación emocional y estrés laboral

Establecer la relación entre en la dimensión reparación emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.

00m) Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión reparación emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.

H₁: Existe relación significativa entre en la dimensión reparación emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.

n) Nivel de significancia

- 5% = 0,05.

o) Elección de la prueba estadística

Se evaluó la normalidad de los datos con el estadístico Kolmogorov – Smirnov se obtuvo como significancia asintótica el valor de ,00 y ,05 que es igual a 0.05 lo que significa que ambas variables de distribución no son normales (No paramétricas); por lo tanto, le corresponden el estadístico de correlación Rho de Spearman.

ñ) Estimación del p valor

Tabla 18

Correlación entre la Dimensión Reparación Emocional y Estrés Laboral

		RE	EL
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	-,054
	Sig. (bilateral)	.	,593
	N	101	101

o) Toma de la decisión estadística

Dado que el valor de la significancia estadística es $0,59 > 0,05$ es mayor al nivel de significancia de error máximo permitido, por lo que se acepta la hipótesis nula, lo que significa que no existe correlación significativa entre la dimensión reparación emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022.

V. DISCUSIÓN

La investigación busco hallar la correlación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, 2022, dicha investigación se realizó en 101 trabajadores.

En base a la bibliografía, con respecto a los antecedentes se presentaron algunas limitaciones; que no se encontró antecedentes que hayan estudiado a alguna población con las mismas características, los antecedentes referenciales realizaron estudios en trabajadores de salud, docentes, ministros religiosos y trabajadores de la Comisión de protección al consumidor. Las limitaciones dadas en este estudio fueron, el tiempo de disponibilidad de algunos trabajadores, la veracidad de los datos obtenidos, ya que al momento de la aplicación algunas personas consultaron si estos iban a ser remitidos a gerencia y/o causar algún inconveniente posterior.

En referencia a los resultados descriptivos, la variable inteligencia emocional obtuvo un 77% un nivel adecuado, lo que indica que los factores ambientales están dentro del promedio, estos resultados concuerdan con los de Muñoz (2019), que obtuvo un 42.7% también en nivel medio, Mendoza (2020) que tuvo como resultado 52% ubicándose así mismo en niveles adecuados; estos resultados discrepan con Juárez y Loarte (2021) donde el 53% obtuvo un nivel alto, de igual forma con Huamán (2020), quién obtuvo 55% en nivel de inteligencia emocional muy desarrollada, estos resultados se explican desde la teoría de Salovey y Mayer (1997) quienes mencionan que la inteligencia emocional es una habilidad de manejar las sentimientos y emociones, y de esta forma dirigir los pensamientos y la conducta; así también, Baron (1997) que estas habilidades antes mencionadas pueden afectar la virtud de adaptación, para hacerle frente a las necesidades y la presión del entorno, lo que indicaría que dentro de un buen porcentaje de la población estudiada existen estrategias de afrontamiento para tener como resultados buenos indicadores de inteligencia emocional desarrollados.

Así mismo, en cuanto a estrés laboral se obtuvo que un 71% tiene nivel bajo de estrés, mientras que 32% intermedio, estos resultados son similares a los encontrados por Juárez y Loarte (2021) quién obtuvo que el 100% de su muestra se situó en nivel bajo de estrés laboral, estos discrepan con los resultados obtenidos por Huamán (2020) quién obtuvo que el 56% obtuvo nivel intermedio en cuanto a la variable antes mencionada; así mismo, con los obtenidos por Berrocal y Farfán (2020) quiénes tuvieron como resultado que el 37% se ubicaron en nivel medio de estrés laboral, todo lo antes expuesto se explican desde la teoría de Ivancevich y Matteson (1979) quiénes mencionan al estrés laboral como una respuesta inmediata de adaptación que puede resultar de algún evento físico o fisiológico; así también, Siegrest (1996) refiere que las diferencias individuales afectan el proceso, racionan las estrategias de afrontamiento afectan la relación entre situación y percepción, con lo que puede concluirse que dentro de los trabajadores existen individuos que tienen una buena capacidad de gestionar el estrés.

En referencia, a los resultados encontrados según las dimensiones de inteligencia emocional se evidenciaron porcentaje de 85% en nivel adecuado en la dimensión atención emocional, los cuales concuerdan con los obtenidos por Muñoz (2019) quién encontró porcentaje de 46% ubicándose en nivel medio esto en muestra en ministros religiosos; con los resultados obtenidos por Juárez y Loarte (2021) teniendo el 59% en nivel adecuado, los cuales discrepan con Mendoza (2020) quién encontró que el 61% debía mejorar su atención.

Por otro lado, en cuanto a la dimensión claridad emocional, se obtuvo que el 72% debe mejorar su comprensión, estos concuerdan con Mendoza (2020) quién halló que el 57% de su población debía mejorar, y así mismo discrepan también discrepan con los obtenidos por Muñoz (2019) quién obtuvo que el 46% se situó en adecuado de comprensión; de igual forma, con los obtenidos por Juárez y Loarte (2021), quiénes obtuvieron 57% en nivel adecuado.

Así mismo, en la dimensión reparación emocional, se obtuvo que el 81% debe mejorar su regulación, los cuales concuerdan con Mendoza (2020)

encontrando que el 52% tenía una adecuada reparación, estos discrepan con los obtenidos por Muñoz (2019) quién obtuvo que el 43% se situó en un nivel medio; y para concluir con los obtenidos por Juárez y Loarte (2021), quiénes obtuvieron 58% en nivel adecuado.

En el estudio se obtuvo que no existen mucha diferencia en cuanto al género de los participantes y la inteligencia emocional, donde el 60% de varones y el 40% de mujeres obtuvieron niveles adecuados de inteligencia emocional. Los diferentes estudios, manifiestan que las habilidades no cognitivas en los primeros años de vida, ayuda a que el aprendizaje en lo emocional, el individuo desarrolle mayores herramientas para adaptarse saludablemente al medio con el que se rodea. Fernández y Extremera (2005).

Respecto al género asociado al estrés laboral, donde se hallaron que el 41% de mujeres y el 30% de varones se ubicaron en bajo estrés; seguidamente del 30% de varones en nivel intermedio, esto va alineado a los estudios realizados por Cooper (1983) quién refiere que esta variable tiene consecuencias como: cansancio mental y físico, ansiedad, baja productividad, perdida de motivación, disminución de rendimiento, así como podemos observar en esta investigación, respecto al porcentaje que obtuvo un nivel intermedio de estrés laboral.

En cuanto a la categoría de los participantes, donde el 52% de obreros y el 25% de empleados presentan niveles adecuados, seguidamente el 8% de obreros y el 5% de empleados, manifiestan nivel bajo de inteligencia emocional, y para finalizar el 9% de obreros y el 1% de empleados reflejan niveles altos de esta variable, los estudios realizados por Charles Darwin donde menciona lo importante de las expresiones emocionales para la supervivencia y la manera en la que el individuo se adapta a diferentes entorno de la vida cotidiana, lo cual resulta importante para relacionarse con los miembros de diferentes sistemas, tal es el caso en las organizaciones. (Baron, 2006)

Por otra parte, con base a la variable estrés laboral, en categoría o condición laboral de los participantes, encontramos que el 20% de obreros y el 10% de

empleados presentan nivel intermedio, siguiendo con el 49% de obreros y el 21% de empleados, quienes mostraron indicadores de nivel bajo de estrés, por lo que podemos determinar que el estrés laboral es una respuesta del individuo al sobre exigirse en función a conocimientos y capacidades aún no adquiridas, que le pueden producir dificultades para hacerle frente a diferentes situaciones en el ámbito laboral.

El objetivo general fue encontrar una relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral, hallándose que no existe correlación significativa entre dichas variables ya que en base a Kolmogorov-Smirnov se utilizó Rho de Spearman, para la hipótesis general se obtuvo ($r=,06$ y $p=,055$) con lo se determinó que no existe relación significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores por que el p valor es mayor a 0,05. Esto puede deberse a que los colaboradores de esta empresa consideran que el lugar donde desarrollan sus actividades les brinda un clima cálido y que líderes se comunican de una manera adecuada, lo cual evita conflictos dentro de la empresa; debido a que la inteligencia emocional se observa cuando el individuo le hace frente a situaciones complicadas, tal como menciona Siegrist (1996) en su modelo de esfuerzo y recompensa, donde se detalla la importancia del trabajo, y así poder brindar opciones que apoyen en elevar la autosuficiencia y producto de ello recibir distintas recompensas. Estos resultados son semejantes a los encontrados por Berrocal y Farfán (2021) en Arequipa ($r=-0,00$ y $p> ,52$) y Muñoz (2019) quién encontró ($r=-0,07$ y $p> ,43$).

Mientras, los resultados conseguidos antes mencionados son diferentes a Galindo (2018) en México ($r=-0,21$ y $p=0,05$), León y Arévalo (2017) en Ecuador encontraron ($r=-,04$ y $p=0,57$), Noriega (2017) en Guatemala ($r= -0,41$ y $p> ,00$), Lorenzo (2021) en España ($r= -0,28$ y $p>,05$), Juárez y Loarte (2021) en Huaura ($r= ,58$ y $p< , 01$) quienes encontraron correlación significativa, por lo que concluimos que existen trabajadores que presentan ciertas habilidades desarrolladas que les permite tener mayores recursos para hacerle frente al estrés laboral; así mismo podemos considerar niveles de exigencia laboral; además, de factores externos,

como el ámbito familiar, aspectos que serán determinantes para que se produzca síntomas de estrés.

En cuanto a los objetivos específicos se buscó hallar una relación entre las tres dimensiones de inteligencia emocional y estrés laboral, donde los resultados obtenidos no muestran correlación entre ambas variables, atención ($r=-0,12$ y $p=0,20$), claridad ($r=-,09$ y $p=0,33$) y reparación ($r=-,054$ y $p=0,59$); los cuales coinciden con, Muñoz (2019) en atención emocional ($r=-0,07$ y $p=0,43$), claridad emocional ($r=0,19$ y $p=0,55$), reparación emocional ($r=-,258$ y $p=0,48$); por otra parte, Juárez y Loarte (2021) en atención emocional ($r=-,595$ y $p=0,40$), claridad emocional ($r=,573$ y $p=0,06$) y reparación emocional ($r=-,586$ y $p=0,07$), Mendoza (2020) en atención ($r=,08$ y $p=0,49$), claridad un ($r=,01$ y $p=0,29$) y reparación un ($r=,00$ y $p=,67$).

Los resultados anteriores nos muestran que no existe correlación significativa entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el estrés laboral en los colaboradores; ya que existen trabajadores que son capaces de atender los sentimientos de forma adecuada, comprenden bien sus estados emocionales y son capaces de regularlos estados emocionales de una forma equilibrada, esto se puede deber a que crecieron en ambientes que les permitieron fortalecer sus habilidades, también se lo que significa que los trabajadores puedan sentir o no estrés en diferentes situaciones, tal y como manifiesta Ivancevich y Matteson (1983) quién refiere que el estrés puede darse por diferentes causales, por lo que podemos concluir que el experimentar o no estrés laboral, no interfiere en niveles de satisfacción de un individuo, pero podemos decir que el estrés laboral es multifactorial ya que existen diversos factores que harán que esta se desencadene.

Las implicancias que presenta la investigación a nivel teórico confirman la teoría de Salovey y Mayer (1997) con respecto a la inteligencia emocional, quienes mencionan que es una mezcla de habilidades individuales, sociales y emocionales, lo cual permite relacionarnos con nuestro entorno y adaptarnos a diferentes situaciones, y con respecto al estrés laboral la propuesta por Ivancevich y Matteson

(1989) quiénes la consideran como una respuesta física emocional que es producto de una falta de equilibrio entre las necesidades y las posibilidades de satisfacerlas. También son válidas para este sector investigado, reafirmando su validez en el tiempo.

Las implicancias prácticas a lo que se llegó es que a partir de los resultados obtenidos se recomienda a los encargados de la empresa que se considere realizar talleres o programas para impulsar la inteligencia emocional en los colaboradores ya que un 13,% obtuvieron niveles bajos de inteligencia emocional, la otra diferencia 85,% que alcanzaron niveles altos, al realizar los talleres le permitirá a todos los colaboradores potencializar estas habilidades, esto permitirá que los niveles de estrés se mantengan en niveles bajos por ende serán sujetos más adaptables en su trabajo y en la sociedad.

Las implicancias metodológicas de esta investigación permitirán que la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados sigan en vigencia ya que se hallaron niveles altos y promedios de estas; también servirá como antecedente para futuros investigadores ya que a nivel de Perú la investigación es la primera que realiza trabajos en el sector de residuos sólidos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se encontró que no existe correlación significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022 ($r= 0,06$ y $p=0,55$).

Segunda: De igual forma, no se halló correlación significativa entre la dimensión atención emocional y estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022 ($r= 0,12$ y $p=0,20$).

Tercera: Por otro lado, no se halló correlación significativa entre la dimensión claridad emocional y estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022 ($r=0,09$ y $p=0,33$).

Cuarta: Por otra parte, no se halló correlación significativa entre la dimensión reparación emocional y estrés laboral en comercializadoras de residuos sólidos de un grupo empresarial, Ilo 2022 ($r= ,05$ y $p=0,59$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere la implementación de programas para que los trabajadores fortalezcan su inteligencia emocional y el manejo del estrés laboral, considerando que a mayor manejo emocional presentaran menor estrés.

Segunda: Se propone investigar en poblaciones con las mismas características o similares, considerando el aspecto sociodemográfico de sexo, debido a que en nuestro país las féminas por lo general son quienes enfrentan mayor responsabilidad, en referencia a lo laboral y el compromiso con la crianza de los hijos.

Tercera: Respecto a claridad emocional, se recomienda la psicoeducación y orientación al autoconocimiento, de esta manera poder adquirir herramientas y recursos que ayuden en el fortalecimiento de la autoestima, reflejándose en el logro óptimo de sus metas laborales.

Cuarta: Se recomienda promover evaluaciones anuales de salud mental a los trabajadores, para de esta forma dar seguimiento y acentuar el control de emociones.

REFERENCIAS

- Bar-On, R. (1997) *Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical manual*. Toronto: Multi.Health Systems. Consultado el 15 de Marzo de 2022. https://www.researchgate.net/publication/236343565_The_Bar-On_Emotional_Quotient_Inventory_EQ-i_Evaluation_of_Psychometric_Aspects_in_the_Dutch_Speaking_Part_of_Belgium
- Berrocal, E y Farfán, H (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa – 2021*. Chincha: Universidad Autónoma de Ica. Consultado el 10 de Marzo de 2022. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1132/3/Heidy%20Luz%20Angel%20Farfan%20Montesinos.pdf>
- Blanco, M. (2003). *El estrés en el trabajo. Ciencia y cultura*. Consultado el 09 de Marzo de 2022. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2020). *Guía Práctica Para La Formulación Y Ejecución De Proyectos De Investigación Y Desarrollo*. Consultado el 05 de Marzo de 2022. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1423550/GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO-04-11-2020.pdf.pdf>
- Cuchumbe, M., y Castilla, L. (2017). *Síndrome de burnout y la inteligencia emocional en los docentes de la Fundación Universitaria de los Libertadores, Bogotá: Fundación Universitaria Los Libertadores*. Consultado el 19 de Marzo de 2022. <https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1642/cuchumbemiguel2017.pdf?sequence=1>

- French, J. y Kahn, R. (1962). *A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health*. *EEUU: Journal of Social Issues*. Consultado el 05 de Abril de 2022. [https://books.google.com.pe/books?id=x3rjJf4nAIEC&pg=PA117&lpg=PA117&dq=French,+J.,+%26+Kahn,+R.+\(1962\).+A+Programmatic+Approach+to+Studying+the+Industrial+Environment+and+Mental+Health.+EEUU:+Journal+of+Social+Issues.&source=bl&ots=G45DYAE_uf&sig=ACfU3U0kCLqn8JUITZVzQfF1Soflb1Hn5g&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj0WajRt4D5AhX7CrkGHdGPAiIQ6AF6BAgSEAM#v=onepage&q=French%2C%20J.%2C%20%26%20Kahn%2C%20R.%20\(1962\).%20A%20Programmatic%20Approach%20to%20Studying%20the%20Industrial%20Environment%20and%20Mental%20Health.%20EEUU%3A%20Journal%20of%20Social%20Issues.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=x3rjJf4nAIEC&pg=PA117&lpg=PA117&dq=French,+J.,+%26+Kahn,+R.+(1962).+A+Programmatic+Approach+to+Studying+the+Industrial+Environment+and+Mental+Health.+EEUU:+Journal+of+Social+Issues.&source=bl&ots=G45DYAE_uf&sig=ACfU3U0kCLqn8JUITZVzQfF1Soflb1Hn5g&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj0WajRt4D5AhX7CrkGHdGPAiIQ6AF6BAgSEAM#v=onepage&q=French%2C%20J.%2C%20%26%20Kahn%2C%20R.%20(1962).%20A%20Programmatic%20Approach%20to%20Studying%20the%20Industrial%20Environment%20and%20Mental%20Health.%20EEUU%3A%20Journal%20of%20Social%20Issues.&f=false)
- Fernández, B. y Extremera, P. (2005) *La inteligencia emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey*. Consultado el 11 de Abril de 2022. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>
- Galindo, L. (2018). *Inteligencia emocional y estrés laboral en trabajadores de una empresa textil en Atlacomulco*. Atlacomulco, México: Universidad Autónoma del Estado de México. Consultado el 01 de Abril de 2022. <https://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/99597>
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York, EEUU: Bantam Books.
- Huamán, L (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en personal asistencial de la Red de Salud Conchucos Sur-Huauri, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. Consultado el 01 de Abril de 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43544/Huam%C3%A1n_CLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1987). *Organizational level stress management interventions: A review and recommendations*. *Journal of Organizational Behavior Management*. Consultado el 22 de Abril de 2022. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0003-066X.45.2.252>

- Juárez, L. y Loarte, L. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura, Lima 2021*. Lima: Universidad César Vallejo. Consultado el 15 de Mayo de 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65082/Juarez_NLJ-Loarte_CLS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lizama, N. (2021). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena?* *Diario El Comercio*. Consultado el 12 de Mayo de 2022. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>
- Leka, S. Griffiths, A., y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Ginebra: La organización del trabajo y el estrés. Consultado el 18 de Mayo de 2022. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- León, T. y Arévalo, P. (2017). *Inteligencia emocional y estrés laboral entre los empleados del GAD Municipal del Cantón Chordeleg*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca. Consultado el 16 de Marzo de 2022. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/27797/1/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n.pdf>
- Lorenzo, N. (2021). *La inteligencia emocional y estrés laboral en trabajadores de una multinacional, España: Universidad de la Laguna*. Consultado el 19 de Marzo de 2022. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24149/La%20inteligencia%20emocional%20y%20el%20estres%20en%20trabajadores%20de%20una%20multinacional.pdf?sequence=1>
- Mendoza, G (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores de una empresa industrial de Lima, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. Consultado el 12 de Marzo de 2022.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56893/Mendoza_LGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz, D. (2019). *Inteligencia emocional y estrés laboral, en ministros religiosos de una organización religiosa en el sur del Perú, 2018*. Lima: Universidad Peruana Unión. Consultado el 19 de Marzo de 2022. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2915/Daniel_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Noriega, L. (2017). *Correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral en un grupo de colaboradores del departamento de reclamos: contact center, autos, vida y gastos médicos de una empresa dedicada a la venta de seguros de la ciudad de Guatemala: Universidad Rafael Landívar*. Consultado el 18 de Marzo de 2022. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2017/05/43/Noriega-Lesly.pdf>
- Rojas, J. (2019). *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. Obtenido de Infocapital Web Site: Consultado el 11 de Marzo de 2022. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Salovey, P. y Mayer, J. (1997). *Inteligencia emocional estudiando otras perspectivas*. Consultado el 11 de Marzo de 2022. https://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v03_n04/a19.pdf
- Selye, H. (1973). *El estrés como respuesta*. Consultado el 18 de Abril de 2022 <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Siegrist, J. (1966). *El estrés laboral: ¿Un concepto cajón de sastre?*. Consultado el 22 de Abril de 2022. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Inteligencia emocional	Fernández, Berrocal y Extremera (2002) es el conjunto de habilidades que puede presentar la persona para sentir, manifestar y comprender sus emociones y sentimientos, y de esta forma dirigir sus pensamientos y la conducta.	Variable cuantitativa que se medirá con el Cuestionario TMMS-24, el cual nos brindará resultados por dimensiones.	Atención emocional. Claridad emocional. Reparación emocional.	Sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada (ítems: 4, 24, 38), Asertividad (ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8), Comprender adecuadamente los estados de ánimo (ítems: 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16), Regular los estados emocionales de manera correcta (ítems: 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24).	Ordinal
Estrés laboral	Ivancevich y Matteson (1980) define el estrés laboral como la respuesta inmediata de	Variable cuantitativa medida a través de la Escala de estrés laboral OIT-OMS, el cual	Clima organizacional. Estructura organizacional. Territorio organizacional.	Metas y misión de la empresa, políticas generales (ítems: 1, 10,11,20); supervisión recibida por superiores y cumplimiento de objetivos, respeto hacia los jefes y trabajadores (ítems: 2,12,16,24);	Ordinal

	<p>adaptación que puede resultar de algún evento fisiológico o físico.</p>	<p>nos proporcionará resultados de cada una de sus dimensiones.</p>	<p>Tecnología. Influencia del líder. Falta de cohesión. Respaldo del grupo.</p>	<p>privacidad de trabajo, calidad de ambiente laboral, condiciones de mobiliario (ítems: 3,15,22); tecnología adecuada, disposición de equipos y recursos materiales (ítems: 4,14,25); trato de jefe-subordinados, liderazgo y reciprocidad del jefe (ítems: 5,6,13,17); falta de trabajo en equipo, de compromiso, presión en equipo (ítems: 7,9,18,21); trabajo en equipo, apoyo grupal (ítems: 8,19,23).</p>	
--	--	---	---	---	--

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema		Objetivos		Hipótesis		Metodología	
Nivel	General	Específicos	General	Específicos	General	Específicas	
CORRELACIONAL	¿Existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en empresas comercializadoras de residuos sólidos, Ilo 2022?	¿Existe relación entre el componente intrapersonal y el estrés laboral en empresas comercializadoras de residuos sólidos, 2022?	Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en empresas comercializadoras de residuos sólidos, Ilo 2022.	Establecer la relación entre el componente intrapersonal y el estrés laboral en empresas comercializadoras de residuos sólidos, Ilo 2022.	H1: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en empresas comercializadoras de residuos sólidos, Ilo 2022.	H1: Existe relación significativa entre el componente intrapersonal y el estrés laboral en empresas comercializadoras de residuos sólidos, Ilo 2022. H0: No existe relación significativa entre el componente intrapersonal y el estrés laboral en empresas comercializadoras de residuos sólidos, Ilo 2022.	
		¿Existe relación entre el componente interpersonal y el estrés laboral en empresas comercializadoras de residuos sólidos, Ilo 2022?		Establecer la relación entre el componente interpersonal y el estrés laboral en empresas comercializadoras de residuos sólidos, Ilo 2022.		H1: Existe relación significativa entre el componente interpersonal y el estrés laboral en empresas comercializadoras de residuos sólidos, Ilo 2022.	

						<p>H0: No existe relación significativa entre el componente interpersonal y el estrés laboral en empresas comercializadoras de residuos sólidos, Ilo 2022.</p>
		<p>¿Existe relación entre la capacidad de manejo de estrés y el estrés laboral en empresas comercializadoras de residuos sólidos, Ilo 2022?</p>		<p>Determinar la relación entre la capacidad de manejo de estrés y el estrés laboral en empresas comercializadoras de residuos sólidos, Ilo 2022.</p>		<p>H1: Existe relación significativa entre la capacidad de manejo de estrés y el estrés laboral en empresas comercializadoras de residuos sólidos, Ilo 2022.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la capacidad de manejo de estrés y el estrés laboral en empresas comercializadoras de residuos sólidos, Ilo 2022.</p>

Anexo 3: Instrumentos utilizados

TMMS-24

Apellidos y Nombres:

Sexo:

Edad:

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

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

1.	Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5
2.	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	1	2	3	4	5
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7.	A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8.	Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5
9.	Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11.	Casi siempre se cómo me siento.	1	2	3	4	5
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes	1	2	3	4	5

	situaciones.					
14.	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18.	Aunque a veces me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20.	Intento tener pensamientos positivos, aunque me siento mal.	1	2	3	4	5
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23.	Tengo muchas energías cuando estoy feliz.	1	2	3	4	5
24.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

**CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT –
OMS POR IVANCEVICH & MATTESON.**

NOMBRES Y APELLIDOS: _____

UNIDAD ORGANICA: _____ EDAD: _____ GENERO: (M) (F)

TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: _____ TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL: _____

AREA / SERVICIO EN EL QUE LABORA: _____ CARGO: _____ FECHA: _ / _ / _

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor

Describe en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

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

Nº de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo							

	situaciones.					
14.	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18.	Aunque a veces me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20.	Intento tener pensamientos positivos, aunque me siento mal.	1	2	3	4	5
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23.	Tengo muchas energías cuando estoy feliz.	1	2	3	4	5
24.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

Anexo 4: Carta de presentación para autorización de investigación.

Mediante la presente, le invitamos a participar en el estudio de investigación denominado **“Inteligencia emocional y estrés en empresas comercializadoras de residuos sólidos, Ilo 2022”**, el cual tiene como objetivo determinar si existe una correlación las variables antes mencionadas.

La participación es voluntaria, usted puede decidir si desea participar en esta investigación y es libre de retirarse de ella en cualquier momento.

Después de conocer su participación, le presentaremos las fichas correspondientes a este proceso de recolección de datos.

Usted no deberá asumir ningún costo para la participación en esta investigación.

Los resultados obtenidos serán manejados de forma confidencial y anónima, siendo utilizados únicamente como datos estadísticos para el análisis de la presente investigación.

Si tuviera alguna duda o pregunta adicional sobre este estudio, estaremos dispuestas a responderlas de forma inmediata.

- Concedo mi consentimiento para ser partícipe de esta investigación. ()
- No deseo participar en la presente investigación. ()

Firma del participante: _____

Fecha de evaluación: _____

Investigadora:

- Bach. Ps. Julia Estefany Machaca Aquino•



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HIMMEL RONALD SALINAS CORONADO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en Comercializadoras de Residuos Sólidos de un Grupo Empresarial, Ilo 2022.", cuyo autor es MACHACA AQUINO JULIA ESTEFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

LIMA, 04 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HIMMEL RONALD SALINAS CORONADO DNI: 10186942 ORCID: 0000-0002-0264-3478	Firmado electrónicamente por: RSALINASC el 20- 03-2023 08:08:07

Código documento Trilce: TRI - 0437687