



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de primaria
del colegio 14788 – Sullana 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Herrera Azcarate Antonio Brayan Alejandro (orcid.org/0000-0001-5631-4330)

Villegas Silva Estrellita de los Angeles (orcid.org/0000-0001-8977-4034)

ASESOR:

Mgtr. Medina Bolo, José Carlos (orcid.org/0000-0003-4647-727X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedicamos a nuestros padres por su compañía, apoyo y comprensión a lo largo de nuestra formación profesional; por encaminarnos hacia el objetivo deseado.

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiar siempre nuestros pasos a lo largo de nuestros estudios universitarios.

A nuestros padres por acompañarnos y aconsejarnos en las dificultades que tuvimos; por no dejarnos caer ante los problemas que se nos presentó en el camino, ya que nos incentivaron a seguir adelante.

Nuestro profundo agradecimiento a nuestro asesor Mg. Medina Bolo, José Carlos, por apoyarnos en la realización de esta investigación, brindándonos sus conocimientos, y asimismo, a la Universidad Cesar Vallejo por otorgarnos la oportunidad de obtener nuestro título universitario.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Prueba de normalidad de Shapiro Wilk.....	25
Tabla 2: Prueba de Rho de Spearman para la correlación de variables.....	25
Tabla 3: Niveles de inteligencia emocional.....	26
Tabla 4: Niveles de estrés laboral.....	26
Tabla 5: Correlación entre la dimensión intrapersonal y la variable estrés laboral	27
Tabla 6: Correlación entre la dimensión adaptabilidad y la variable estrés laboral	27
Tabla 7: Correlación entre la dimensión manejo de estrés y la variable estrés laboral	28

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de primaria del colegio 14788 – Sullana 2022.

La investigación es de carácter cuantitativo de tipo sustantiva y de corte transversal, en la que se empleó el método descriptivo con un diseño descriptivo-correlacional. La población - muestra estuvo conformada por 40 docentes de educación primaria del colegio 14788 – Sullana, siendo la muestra no probabilística. Para medir ambas variables se utilizó el inventario de cociente emocional BarOn ICE versión adultos y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), respectivamente.

Según el diseño, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro - Wilk y para contrastar las hipótesis se hizo uso del coeficiente correlacional de Spearman, obteniéndose una significancia de .519 con un coeficiente de correlación de -0.105 lo cual permitió establecer que no existe correlación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los docentes de primaria del colegio 14788 de la ciudad de Sullana; afirmando la hipótesis nula de esta investigación y descartando la hipótesis planteada; concluyendo que cada variable es independiente a la otra.

Palabras clave: Estrés, laboral, inteligencia, emocional.

ABSTRACT

The objective of this work was to determine the relationship between emotional intelligence and work stress in primary school teachers from school 14788 - Sullana 2022.

The research is of a quantitative, non and cross-sectional nature, in which the descriptive method was used with a descriptive-correlational design. The population - sample was made up of 40 primary school teachers from school 14788 - Sullana, the sample being non-probabilistic. To measure both variables, the adult version of the BarOn ICE emotional quotient inventory and the Maslach Burnout Inventory (MBI) were used, respectively.

According to the design, the Shapiro-Wilk normality test was used and Spearman's correlation coefficient was used to test the hypotheses, obtaining a significance of .519 with a correlation coefficient of -0.105, which allowed us to establish that there is no correlation. between emotional intelligence and work stress in primary school teachers from school 14788 in the city of Sullana; affirming the null hypothesis of this investigation and discarding the proposed hypothesis; concluding that each variable is independent of the other.

Keywords: Work, stress, emotional, intelligence.

I. INTRODUCCIÓN

Con la globalización y los nuevos desafíos que enfrentamos en el mundo circundante, nuestra salud física, mental y social está cambiando de alguna manera.

De acuerdo al índice de Sentimiento Global de Gallup en el 2021, el cambio principal y final en el estilo y la forma de provenir en todo el mundo ocurrió durante los inicios del contexto del Covid-19, con niveles de estrés que alcanzaron su punto máximo y el 40 % alcanzó un máximo histórico en 2018. Según el informe, este es el nivel más alto en 15 años (CNN, 2020).

Los impactos ocurren a nivel general, siendo los niveles de salud y educación los más afectados. León Trachtemberg, Keith Herman y los investigadores de la Universidad de Missouri encontraron que el 93% de los maestros experimentan altos niveles de estrés relacionado con el trabajo (Radio Reina de la Selva, 2019). Sin embargo, observamos que no todos los docentes enfrentan las situaciones de la misma manera debido a los recursos personales que tiene cada uno. Hay docentes que experimentando el mismo estrés, tienden a responder de mejor forma ante este proceso y por el contrario, hay quienes plantean éstas situaciones desfavorables pero, ¿qué factores provocan esta diferencia?, si bien es cierto, la capacidad para identificar los propios sentimientos y los de quienes los rodean, es una construcción contemporánea, definida como el grupo de recursos internos y externos, que influyen en el triunfo del individuo cuando se enfrenta a aspectos del entorno” (Baron, 1997).

Asimismo, para Daniel Goleman, si hablamos de inteligencia emocional es hablar de aquella forma de interacción adecuada en la cual manejamos nuestras emociones y generamos destrezas que permiten al individuo poseer una mejor adaptación con su entorno, resaltando por propiciar un ambiente social saludable. Esta es la razón por la cual las tendencias y puntos de vista sobre este aspecto son tan importantes y quizás cruciales para explicar este problema de salud en el mundo moderno. La sobre carga de trabajo en nuestro país se ha convertido en un grave problema empresarial debido a su efecto contraproducente tanto en el trabajo como en la salud física y mental de los empleados. Este impacto puede manifestarse en colaboradores que presenten un rendimiento bajo en la

productividad, faltas consecutivas o intermitentes, solicitud constante de cambio de puestos, deficiente clima organizacional, entre otros. Ahora y con el brote durante la pandemia, hemos visto una severa falta de resiliencia en las personas, especialmente en los docentes, que para Rocío Gozzera de Atención Docente y especialista del Ministerio de Educación (Minedu), dichos profesionales han tenido que hacer grandes cambios y modificaciones en su rol durante 2 años de prisión. Los docentes de las regiones Lima, Loreto, Piura y Junín fueron los más afectados emocionalmente por la pandemia del coronavirus, afirmando que “el miedo, el estrés laboral y el temor al coronavirus han afectado emocionalmente a los docentes” (Cadena Nacional, 2020).

Hoy, inmersos en una realidad con el cambio a la modalidad presencial, los docentes se encuentran irritables, cansados y agotados mental y físicamente, lo que derivó en una serie de denuncias en SíseVe por maltrato estudiantil.

En la I. E 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez, con la incorporación de medios tecnológicos en la docencia en línea, a partir del 2019, la mayoría de los docentes se han visto afectados; puesto que las redes sociales como medio de comunicación son un portal abierto para recibir y responder mensajes en cualquier momento; sin límites de tiempo, sin restricciones ni citas previas, lo cual a la par de ir sobrecargando de información a los docentes y saturando su rol, creó en ellos fatiga laboral, privándolos de un momento de descanso, por lo que en dicha IE se ha producido un gran aumento de casos de cuadros de estrés por las actividades constantes, desencadenadas por la coyuntura del Covid-19. La intención de ésta investigación es realizar un estudio para determinar la relación entre éstas variables y los recursos personales de afrontamiento y la adaptabilidad y flexibilidad que tienen ante los problema que se enfrentan, con su inteligencia emocional; esto permite que los agentes implicados se beneficien ya que pueden sugerir temas a abordar en tutoría, reducir este tipo de casos y mejorar su labor profesional. Por ello, es necesario realizar este tipo de investigaciones para su posterior prevención. Asimismo, esta investigación puede ser un gran aporte para futuras investigaciones sobre temas o variables similares.

Por dicha situación problemática mencionada, se genera la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de primaria del colegio 14788 – 2022?

En base a ello, el desarrollo de la investigación girará en torno al siguiente objetivo general, siendo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de primaria del colegio 14788 – 2022.

Considerando a la par los siguientes objetivos específicos: a) Determinar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de primaria del colegio 14788 – 2022. b) Determinar el nivel de estrés de los docentes de primaria del colegio 14788 – 2022. c) Establecer la relación que existe entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de primaria del colegio 14788 durante el año 2022. d) Establecer la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de primaria del colegio 14788 durante el año 2022. e) Establecer la relación que existe entre la dimensión manejo de estrés de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de primaria del colegio 14788 durante el año 2022.

Asimismo, se plantea como hipótesis general la siguiente premisa: H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de primaria del colegio 14788 durante el año 2022.

Por consiguiente, se formulan las posteriores hipótesis específicas: H1: Existe una relación de la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de primaria del colegio 14788 durante el año 2022. H2: Existe relación en la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de primaria del colegio 14788 durante el año 2022. H3: Existe relación entre la dimensión manejo de estrés de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de primaria del colegio 14788 durante el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Resaltando que el fin principal de esta investigación es determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de primaria del colegio 14788 – 2022; es de gran relevancia adentrarnos a aportes anteriores brindados en previas investigaciones; por consiguiente se hace mención a antecedentes locales, nacionales e internacionales que sirvan como eje central de este estudio.

A nivel local, en Piura, Galecio (2021) determino en su investigación la relación entre Inteligencia emocional y Síndrome burnout en docentes de una universidad privada, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, transversal y relacional. Con una muestra de 227 docentes. Teniendo como resultado la no correlación de ambas variables al obtener un $Rho = -0,048$ y una significancia de $0,472$, $p > 0,05$. Llegando a concluir que la inteligencia emocional no se ve afectada cuando el síndrome de Burnout aparece.

Por otro lado, Gallo (2019) en su investigación determino la relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Santa Teresita, Sullana. Con un enfoque cuantitativo de tipo básico y asociativo, con una muestra de 60 trabajadores. Teniendo como resultado un $Rho = 0,694$ y una significancia de $0,000$. Concluyendo que la V1 y V2 si presentan una relación y se asocian entre sí.

Finalmente, Vilela (2020) en su investigación determino la relación entre el estrés laboral y el acompañamiento pedagógico en la institución educativa N° 14078 de Sechura. Teniendo un diseño no experimental de enfoque cuantitativo y una muestra poblacional de 40 docentes. Se utilizó un muestreo no probabilístico intencional llegando a la conclusión que si existe una relación altamente significativa entre la carga horaria (Estrés laboral) y Apoyo Pedagógico al obtener un $Rho = 0,765$ y una significancia de $0,000$.

A nivel nacional, en Cajamarca, Iglesias y Novoa (2017) determinaron en su investigación la relación entre el Burnout e inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas. Se evaluó un total de 90 docentes, obteniendo como resultado un $p = .903$ ($p > 0.05$), llegando a la conclusión que no existe correlación significativa entre el burnout y la inteligencia emocional.

Asimismo, en Trujillo, Caparachín (2019) determino la relación entre Inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa completa JEC “San Juan” Huasahuasi, Tarma. Con un enfoque descriptivo correlacional y una muestra poblacional de 38 docentes. La investigación concluye afirmando la relación inversa baja entre la V1 y V2 obteniendo un $Rho = - 0.357$ y una significancia de $0,038$, $p < 0,05$. En consecuencia, se admite una correlación baja en valor a los resultados.

De igual manera, Zorrilla (2020) en su investigación determino la relación entre inteligencia emocional y burnout entre los trabajadores del Distrito de Sayán. La muestra la conformaron 108 colaboradores, empleando el test de Barón y test de Burnout, obteniéndose como resultados, una correlación directa significativa entre inteligencia emocional y burnout ($p < 0,05$).

Por otro lado, Berrocal y Farfán (2021) mediante su investigación determinaron la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming, Arequipa. Empleándose los instrumentos Ice de BarOn y el Cuestionario de Estrés Laboral a una muestra de 30 docentes; obteniendo como resultado un $Rho = 0,528$ y un $p=0.003$, llegando a la conclusión de que existe relación significativa e inversa entre ambas variables en los docentes de la institución.

Por otra parte, Aguinaga y Calderón (2022) determinaron en su investigación la relación entre la Inteligencia emocional y síndrome de burnout en docentes de Instituciones Educativas de Lambayeque. Teniendo un muestreo censal de 80 docentes y aplicando instrumentos como el inventario de BarOn Ice y el inventario de Maslach. Llegando a la conclusión que ambas variables de estudio se relacionan de manera significativa e inversa ($p < 0,05$), por lo tanto, se demuestra que a mayor inteligencia emocional menor presencia de síndrome de burnout en los docentes.

Finalmente, Cordero y De La Cruz (2022) establecieron la relación entre la Inteligencia Emocional y estrés laboral en los trabajadores de la Red Salud - Ilo, 2021. Empleando una investigación de tipo básica, de diseño no experimental y correlacional. Utilizando el Inventario de Bar-On ICE y la Escala de Estrés Laboral

de la OIT. Teniendo como resultado que no existe correlación entre Inteligencia emocional y Estrés Laboral ($p > .05$) en los trabajadores de la Red Salud Ilo, 2021.

A nivel internacional, en Paraguay, Sommerfeldt (2020) mediante su investigación determino el nivel de Inteligencia Emocional y el grado de Estrés Laboral en docentes de Educación Escolar Básica durante la pandemia COVID-19. Los instrumentos utilizados fueron el Inventario de BarOn (I-CE) y el MBI; demostrándose con ellos que, a mayor nivel de Inteligencia Emocional, menor grado de estrés laboral se presenta en los docentes.

De igual manera, Borja (2021) determino la relación entre la Inteligencia emocional y estrés laboral en personal de enfermería que labora en áreas críticas de un Hospital de Ecuador, realizándose un estudio de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal y una población/muestra conformada por 151 funcionarios que laboran en dichas áreas. Teniendo como resultado una significancia de 0,007 ($p < 0.05$) entre inteligencia emocional y satisfacción laboral, evidenciando la existente relación entre ambas variables y concluyendo que los factores que inciden en el estrés laboral están relacionados con la inteligencia emocional.

Finalmente, en México, Montañez (2022) en su investigación determino la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería durante la pandemia Covid-19 en el hospital general en Aguascalientes. Empleando un estudio de tipo básica de corte trasversal y con una muestra de 155 participantes, concluyó que no hubo relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los enfermeros participantes de este estudio.

Para entender nuestra primera variable es importante partir definiendo diferentes conceptos y aportes relacionados a la inteligencia, para Binet (1911) refiere que es la facultad del individuo para diligenciar conflictos y realizar una búsqueda de soluciones de manera concreta o abstracta, solución que otorga a los diferentes conflictos o problemas del ser humano. Mientras Wechsler (1967) la definía como la facultad general para desenvolverse con un objetivo determinado y de forma racional para tratar eficazmente con el entorno teniendo la habilidad para analizar y resolver adecuadamente los problemas, así emitir juicios, formar conceptos y tener la capacidad de comprenderlos. Del mismo modo, el concepto

de la emoción, para Zajonc (1994) estas pueden ser más inmediatas que deducir un evento y forman parte de las vías neuronales implicadas en sentir y sentir emociones antes de pensar en ellas. El proceso de sentir hace de la emoción una construcción psicológica que conecta estas cuatro facetas de la experiencia en un todo coherente. Sin embargo, las únicas dimensiones que casi todos aceptan son las de agrado-disgusto e intensidad de la respuesta emocional. Sin embargo, debido a que las dimensiones de agrado y desagrado son mutuamente exclusivas y características de las emociones, todas las respuestas emocionales contribuyen a esta dimensión en algún grado. Estas dimensiones de placer y displacer serán las características definitorias de las emociones frente a otros procesos psicológicos.

Por lo tanto, tomando en cuenta ambos conceptos de inteligencia y emoción, nos centramos en nuestra primera variable de estudio: Inteligencia Emocional que se explica como la comprobación del manejo inteligente de las emociones ya sea en la parte personal o social. En otras palabras, se refiere al empleo de una habilidad a través de la cual se tramita información de carácter emocional, esto es correcto pues ningún ser humano ante una emoción genera respuesta neutra, por el contrario todo ser racional genera ante una emoción una respuesta fundamentada, para ello Goleman (1995) definía la inteligencia emocional como la habilidad para identificar los sentimientos individuales, así como percibir y comprender los de los demás generando relaciones interpersonales positivas". Pues es así como vemos que esta variable nos permite relacionarnos unos a otros de manera inteligente al tener la perspectiva compartida del reconocimiento emocional, es decir no tan solo distinguir mis emociones si no las emociones ajenas, por eso mismo podemos no solo detectar en uno mismo cuando se está alegre o triste sino también de manera visual en los que me rodean, porque vivimos en un mundo dinámico. Finalmente, ésta se transforma en la habilidad del individuo para identificar, distinguir, empatizar y manejar las emociones en su lugar de trabajo (tanto privado como gubernamental).

Los principios que fundamentan ésta variable se describen en primer lugar, la autoconciencia, es decir, la capacidad de conocerse a uno mismo, de conocer las fortalezas y debilidades que todos tenemos; Segundo el autocontrol,

hace referencia, a actuar de forma racional ante algún evento contrario, orientado por un buen manejo de impulsos y una adecuada autorregulación; Tercero encontramos la automotivación, que es la capacidad de hacer las cosas por uno mismo, sin necesidad de que otros lo empujen; Cuarto encontramos la empatía, refiriéndose a la característica de identificarse con la otra persona, reconocer y comprender la carga emocional manifestada, tratando de conectar con las situaciones de los demás; Así mismo, como quinto punto tenemos las habilidades sociales que son las que contribuyen a la formación de conexiones sociales y afectivas cercanas con las personas de nuestro entorno, a través de competencias interpersonales. Como sexto punto tenemos la asertividad, que sugiere defender los ideales propios, considerando y respetando los de nuestro entorno, afrontar problemas en lugar de evadirlos. Séptimo la proactividad, el poseer iniciativa propia frente a algún evento positivo o negativo, asumiendo la responsabilidad de sus propias acciones. Finalmente encontramos la creatividad el visualizar el medio con mirada innovadora, construyendo soluciones dinámicas. Esta agrupación abierta de principios determinará un mayor o menor grado de inteligencia emocional (Gómez, 2000).

Por otro lado, Gabel (2005) hace referencia al modelo Bar-On (1997) que consta de cinco elementos expuestos a continuación: En primer lugar, el componente intrapersonal, que reúne la capacidad de mirar nuestro mundo interior, poseyendo la habilidad de generar estrategias de autorregulación. Luego el componente interpersonal, que involucra desempeños dirigidos al entorno y a generar relaciones sociales saludables. En tercer lugar, gestión del estrés, que consiste en la búsqueda de soluciones creativas ante eventos estresores de carácter personal y social. En cuarto lugar, el componente anímico, que da hincapié a la capacidad de poseer una adecuada actitud. Y finalmente, el componente de adaptabilidad o adaptación, propio de la flexibilidad ante el cambio. Además, contempla ciertas divisiones de las habilidades emocionales en dos grupos; primero las habilidades indispensables como: autoevaluación, autoconciencia emocional, asertividad, empatía, relaciones sociales, manejo de la presión, control de impulsos, prueba de realidad, flexibilidad y resolución de problemas. Y segundo las habilidades de crianza, a saber, el optimismo, la autorrealización, la alegría, la independencia emocional y la responsabilidad social. Cabe mencionar que todos

los elementos mencionados anteriormente están interrelacionados e interconectados, destacando que para la aparición de uno debe antecederle otro.

Para explicar nuestra segunda variable es importante definir conceptos y aspectos pertinentes del estrés, para ello, Chuzón (2018) lo define como un estado emocional producido por una tensión en la interacción de aspectos físicos, psicológicos y sociales que en su mayoría son propiciados en ambientes de trabajo, asimismo hace hincapié que dicha situación se desencadena por presiones en sus labores cotidianas y saturación de actividades laborales. Lo cual nos conlleva a reducir el estrés como aquel factor determinante en la productividad laboral del individuo y que es desencadenada por lo mismo; es decir que la presión dentro del trabajo realizado por la persona en conseguir o culminar sus actividades con resultados mayores a los esperados genera que los recursos personales que maneja, se vean sobrecargados y saturados, dejando a la persona sin un salvavidas que reintegre su proceder (García et al., 2009).

Los mismos autores, mencionan aspectos relevantes a considerar para contemplar la definición casi exacta del estrés: a) El estrés es situacional: cada situación evoca una reacción; existe relación entre el nivel y la complejidad del estrés en base a la situación o circunstancia suscitada. b) Diferencias personales: nuestros rasgos y características personales también contribuyen al nivel de afrontamiento en base al estrés. c) Inestabilidad temporal: evidentemente no hay permanencia de acuerdo al estrés que presente alguna persona, su durabilidad depende de la exposición con el estímulo estresor. d) Dimensionalidad: sea la circunstancia, el lugar o el evento generador de estrés; todas las dimensiones de la persona se verán afectadas ante ello, ya que su quehacer diario se verá interrumpido y vulnerado, tanto en el aspecto personal, familiar y laboral.

Cabe mencionar que, la respuesta que emitimos ante una situación de estrés, es una respuesta que de una u otra forma nos obliga a adaptarnos de forma rápida ante algún evento contraproducente (Chuzón, 2018). Es decir, claro está que una dosis de estrés nos ayuda a culminar nuestras actividades de forma organizada y planificada, pero cuando se excede, suele tornarse disfuncional, es decir ir en contra de la salud integral y laboral del individuo.

Por otra parte, para Gallego y Sepúlveda (2018) expresan que el estrés se puede desglosar en: **DISTRÉS** es definido como aquel estrés que causa daño o es amenazante para la integridad de la persona; es decir el estrés disfuncional que genera una excesiva activación psicofisiológica; lo que quiere decir que trae consigo complicaciones y desregularizaciones no tan solo a nivel mental, si no también fisiológico. **EUSTRESS** es aquel que nos permite estar alertas ante alguna circunstancia, tomando las situaciones como un desafío o reto, aproximándonos a la productividad; es decir el estrés funcional que origina una idónea activación por parte del individuo por lo tanto se torna en un componente motivador y estabilizante; primordial para el proceder de la vida.

Por todo lo anterior mencionado, Muller (2011) refiere que los incidentes iniciales del estrés los podemos localizar en dosis pequeñas dentro de las actividades cotidianas que regularmente desempeñamos, así como en situaciones laborales. Aunque si identificamos actualmente en la sociedad globalizada y capitalizada, gran parte de la población padece o desencadena cuadros de estrés producto de la disfuncionalidad del mismo. Sosteniendo que el estrés es parte de nuestra cotidianidad, es decir del día a día; sin embargo, contempla algunos factores tales como: a) El ser despedido de forma arbitraria, sin previo aviso o sin justificación alguna. b) Cambiar de puesto de trabajo o de lugar de trabajo, los expone a cambios de último momento que genera estrés en el individuo. c) Cambios en sus horarios de trabajo, lo cual genera incomodidad y readaptación de sus actividades. d) Ser maltratados por sus superiores. e) Ser el blanco de burlas dentro de la organización o ser tratado con minusvalía. f) Estar expuestos ante casos de abuso de autoridad o abuso sexual. g) Estar envuelto en problemas con sus compañeros de labores, o en un clima laboral muy negativo. h) Dentro de la institución, el no recibir su sueldo a tiempo o percibir una remuneración por debajo de sus gastos. i) Trabajos que impliquen viajar de manera rutinaria o constante, aumenta el riesgo de estrés disfuncional. j) Aproximarse a la jubilación del rol que desempeñan en sus trabajos, todo ello vulnera la estabilidad sobre todo del adulto mayor, originando así en esta población un nivel de estrés mayor.

Por otro lado, partiendo del conocimiento de que el hombre es un ser que por su propia naturaleza tiende a ser social y está en medio de las relaciones con su entorno, se inclina a recepcionar varios estímulos que de una u otra forma generan reacciones en éste. Ya que al ser una interacción dinámica se suscitan intercambios directos e indirectos que desvían la situación produciendo intervenciones cambiantes. Por lo tanto, para para entender mejor ésta dinámica, resulta positivo incorporarse en las variables psicológicas que ofrece el medio.

Tomando como referencia que hay aspectos de origen psicológico que refuerzan la protección ante episodios de estrés como lo menciona Muller (2011) dentro de su investigación, Chuzón (2018) manifiesta que hay algunos factores personales propios de los individuos que determinan la dirección del estrés que le active cualquier situación. Entre ellos la salud integral y mental de la persona, distinguiendo que una buena salud trae consigo un buen procesamiento de la información y por ende una respuesta emocional adecuada. Dentro de este apartado se puede encontrar los siguientes factores primordiales de protección: a) Personalidades fuertes: es decir que no se generarán cambios importantes dentro de los rasgos de personalidad del individuo. b) El sentido de coherencia: trae consigo la determinación en la decisión consistente y coherente por parte del individuo, sin cambios ni alteraciones.

Por lo tanto, tomando en cuenta los conceptos de estrés, nos centramos en nuestra segunda variable de estudio: Estrés Laboral que se explica como aquella respuesta que reúne características fisiológicas, emocionales y conductuales orientadas a la disminución de la motivación del trabajador, generando en éste sentimientos de fracaso e ineficacia lo cual repercute en su desempeño laboral de forma directa, así como en su salud física y mental propiciando un desgaste de gran magnitud en los dos últimos componentes (Huamaní, 2019).

De igual manera para Sánchez (2017) el estrés laboral se diferencia del estrés en sí, ya que en éste influyen múltiples de factores externos propios del centro de trabajo, entre ellas las presiones y exigencias que sobrepasan sus límites o tareas diarias; produciendo en el colaborador un desajuste en sus capacidades de afrontamiento y recursos personales.

Asimismo, Alvites (2019) hace referencia a los factores psicosociales en el componente laboral, mencionados por la OIT quienes destacan que dichos factores son de gran relevancia para el óptimo desempeño o no en el trabajo por parte del colaborador ya que de no estar expuestos a buenas condiciones laborales las retribuciones por parte éste no serán las idóneas y a su vez afectarán su salud especialmente su salud mental lo que desencadenará síntomas somáticos y comportamentales; esto se observa en profesionales como: médicos, enfermeras, maestros, entre otros. He ahí que al ser los maestros uno de los profesionales con mayor repercusión en base al estrés laboral reduciendo su calidad en el desempeño del profesor, debido a la desmotivación y/o frustración que le puede originar todos aquellos sentimientos de inadecuación propio de la interacción de los factores psicosociales evidenciados en su centro de labores.

A su vez, de acuerdo a Gonzales (2018) apoya la determinación del factor psicosocial como desencadenante del estrés docente, ya que según refiere dentro de todos estos factores como el equipamiento, la infraestructura, la tecnología y todos los cambios sociales generados a medida que se propicia la meta de educación de calidad exponen a los docentes a realidades nuevas y modernas sin capacitaciones previas ni actualizaciones en su labor, percibiéndose presionados ante ello.

Sumado a ello, Pérez (2018) añade a todos estos factores psicosociales, el punto de que los docentes al interactuar y trabajar directamente con las personas acompañándolos en su formación educativa, se exponen a realidades, culturas, valores y principios diferentes lo que conlleva su adaptación constante, siendo un generador adicional de estrés.

Para Parihuaman (2017) los últimos cambios en la educación a nivel mundial implican mayor compromiso por parte de los docentes, sin embargo estos cambios son propuestos y ejecutados sin otorgarles beneficios adicionales a los mismos, es decir se sobrecargan de trabajo dejando a un lado sus obligaciones en otras áreas de sus vidas y sin embargo, no hay aumento de salarios, capacitaciones pagadas, bonificaciones, entre otros; a la par el enfrentarse con mayor número de estudiantes en las aulas, mayores incidencias dentro del aula, aumento de atenciones a alumnos con necesidades especiales, conlleva una mayor

exigencia y todo ello acrecienta el estrés en el docente, dando apertura a conductas desadaptativas por parte de éste, como malos tratos al alumnado, malas relaciones laborales, crisis de angustia, afectación cognitiva, rasgos apáticos con su entorno, entre otros. Por ende, considerando que el estrés está implícito en mayor medida en el aspecto laboral del ser humano, siendo la docencia una de las profesiones con gran magnitud de estrés en sus colaboradores a nivel internacional, en el Perú también se evidencia cierto grado de afectación específicamente en el sector público, lo que origina que el personal que labora en los planteles educativos sea en cualquiera de los 3 niveles de enseñanza, tienda a sumergirse en el estrés; ya que las características externas como: trabajo extra, remuneraciones bajas, interacciones diarias y realidades diferentes con sus estudiantes, así como relaciones laborales tensas, generan que sus respuestas ante el entorno en el que se desenvuelve conlleven a una baja tolerancia, por consiguiente al distanciamiento con el alumnado, perjudicando así la conexión del proceso de enseñanza – aprendizaje (Bada et al., 2020).

Asimismo, dichos autores contemplan que las políticas propias del sistema educativo en el Perú, acrecientan el estrés docente debido a las presiones laborales a los cuales los someten, con las evaluaciones, concursos y ascensos que conllevan a los docentes, a la par de cumplir sus funciones en la escuela y a la sobrecarga de trabajo que llevan a casa, a preocuparse en generar y obtener resultados positivos en cada proceso que propicia el MINEDU.

Finalmente, tanto la inteligencia emocional como el estrés laboral guardan relación debido a que las emociones desempeñan un rol directo dentro del estrés que se pueda o no desencadenar dentro del trabajo. Así, la inteligencia emocional juega un papel clave en el manejo del estrés. Las personas emocionalmente inteligentes saben cómo dirigir su atención hacia los estímulos internos de carácter emocional que perciben, re direccionándolos y evaluando causas y consecuencias para generar alternativas de solución propiamente adecuadas a la situación inicial desencadenada. Destacando así que las personas o individuos que muestran cierto grado de inteligencia respecto al manejo y control de sus emociones, son aquellas que mayormente poseen un mejor manejo y afrontamiento del estrés (Slaski & Cartwright, 2002).

DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS

A. Inteligencia

Capacidad para desenvolverse de forma autónoma y decidida, sin bloqueos o espacios en blanco, controlando y manejando de forma coherente y racional la situación, permitiendo así tener la habilidad para resolver problemas, bajo sus propios criterios y pensamientos consistentes y abstractos.

B. Emoción

Respuesta fisiológica que involucra una experiencia afectiva en base al agrado o desagrado de reactivos sensoriales, cognitivos o conductuales, engloban respuestas positivas y negativas según sea el estímulo.

C. Inteligencia Emocional

Habilidad para procesar de forma racional sus emociones, destacando por tener la capacidad de regularlas y manifestarlas positivamente, evitando actuar por impulso o sin analizar ni considerar sus ideas y/o emociones.

D. Componente Intrapersonal

Saber identificar sus emociones, reconocerlas y manejarlas de forma oportuna ante cualquier evento, actuando con seguridad y desenvolvimiento.

E. Componente Interpersonal

Capacidad para relacionarse de forma eficaz con su entorno, destacando de forma característica su nivel de liderazgo, compañerismo y trabajo en equipo, lo que encamina sus interacciones a interacciones positivas y armónicas.

F. Componente Adaptabilidad

Componente que indica la habilidad para reconocer situaciones de riesgo y proponer acciones encaminadas a la efectividad de resultados, utilizando un pensamiento creativo y flexible.

g. Componente Manejo de estrés

Aquella capacidad que poseen los individuos para hacer frente situaciones angustiantes y sobrellevar de manera asertiva dichos momentos.

H. Componente Estado de ánimo general

Tendencia a reaccionar de forma positiva y tranquila ante situaciones demandantes o no demandantes, denotando así características de disfrute y satisfacción de la vida, lo que le permite hallar soluciones eficaces dependiendo el caso y a no estancarse sea cual sea el obstáculo.

I. Estrés

Respuestas des adaptativas que se generan en el individuo, cuando se somete a circunstancias que implican demanda excesiva.

J. Estrés Laboral

Resultado del desequilibrio entre los recursos personales de afrontamiento y las situaciones adversas, lo cual genera inestabilidad organizacional perjudicando a su vez el clima institucional, por la falta de solución y cooperación activa ante situaciones de presión.

K. Docente primaria

Persona que imparte conocimientos a infantes a través de enseñanzas lúdicas y estratégicas que generen en ellos desempeños óptimos en base a los componentes esperados.

III. METODOLOGÍA

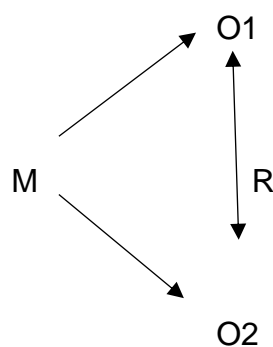
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Tipo

La investigación es de tipo sustantiva, se orienta a describir, explicar, predecir y retro decir la realidad en base a las variables con las que se trabajará (Sánchez y Reyes, 2002); asimismo es prospectiva, pues los hechos se registrarán a medida que estos vayan ocurriendo, utilizándose para los fines específicos de la investigación.

Diseño

El presente estudio corresponde a un diseño no experimental, ya que no habrá manipulación de variable alguna y no se ejercerá control directo en ellas (Hernández et al., 2010), siendo descriptivo correlacional, pues su propósito será describir las características, tipos y niveles de ambas variables y a su vez interconectarlas estableciendo lazos de relación entre ellas, así mismo será de corte transversal, siendo las variables medidas al mismo tiempo, y de inmediato se procederá a su descripción y análisis, es decir toda la información será recolectada en un único momento sin lapsos de tiempo (Hernández y Sampieri, 2003).



Donde:

M: Muestra conformada por 40 docentes del nivel primario.

O1: Variable inteligencia emocional.

R: Relación entre variables.

O2: Variable estrés laboral.

Enfoque

Esta investigación se encamina en la dirección del enfoque cuantitativo, puesto que se argumenta bajo un marco deductivo y lógico, buscando con ello proponer preguntas de investigación e hipótesis, para posterior a ello probarlas y sustentarlas (Sampieri et al., 2004); partiendo a partir del planteamiento de un problema en específico, predominando en este apartado la estadística para el análisis de datos y la obtención exacta de resultados (Hernández et al., 2010).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Inteligencia emocional

Definición conceptual

Bar-On (1997) manifiesta que la Inteligencia Emocional constituye todos aquellos recursos internos del individuo que lo conllevan a tener éxito en su vida afrontando adecuadamente las adversidades. Es decir, aquel componente interno que permite el manejo oportuno de las emociones primarias y que evita el desborde de ellas, encaminando así respuestas productivas.

Definición operacional

El test de Baron Ice es un inventario que mide todas aquellas habilidades sociales y emocionales de los individuos; este inventario está conformado por 133 ítems organizados en 5 escalas, adaptado a nuestro país, Perú por Nelly Ugarriza Chávez y Liz Pajares Del Águila (2003).

Indicadores:

- 1) Componente factorial intrapersonal:

Hace referencia a la parte intrínseca de la persona, donde se obvia las interacciones con los demás, sino más bien se focaliza en la conexión del individuo con sus propias emociones. El saber conocerlas, manejarlas y sentir la plena seguridad de manifestarlas confiando en sus ideales y emociones.

- a. Imagen sobre sí mismo: el propio conocimiento de sí mismo, el ser consciente de los recursos personales que poseemos.
- b. Autoconciencia emocional: el saber no tan solo reconocer nuestras emociones o sentimientos, si no también identificar el momento de su aparición conectando y asociándolo a alguna causa o razón.
- c. Asertividad: aquella habilidad que nos permite mantenernos en un estado neutro y democrático, el saber evocar nuestras ideas y pensamientos respetando la de los demás, sin llegar a la permisividad ni a la agresividad.
- d. Independencia: el poder actuar de forma autónoma, sin orillarnos a la necesidad de esperar las respuestas o decisiones de los demás para manejar alguna situación.
- e. Autorrealización: aquella habilidad que nos permite alcanzar nuestras metas y generar un crecimiento personal y profesional en base a nuestro plan de vida.

2) Componente factorial interpersonal

En este componente, nos sumergimos al funcionamiento de las relaciones con nuestro entorno, el cómo manejamos aquellas interacciones sociales, para mantener un clima amical, familiar y laboral exitoso.

- a. Comprensión: Nos indica la habilidad para entender y comprender la postura de los demás.
- b. Responsabilidad social: hace referencia a aquellos valores sociales que poseemos y dirigen nuestro accionar en base a las reglas o límites que representan el cuidado integral de nuestra sociedad.
- c. Relaciones Interpersonales: aquel componente que apertura las relaciones de afecto entre 2 o más personas orientadas al buen trato.

3) Componente factorial de adaptabilidad

Denota la habilidad para hacer frente a las circunstancias imprevistas que se suscitan, aquella flexibilidad para el cambio y aquel dote para generar soluciones rápidas y seguras.

- a. Estudio de realidad: se refiere a actuar objetivamente, sin tender a la subjetividad ni fantasía.
- b. Flexibilidad: habilidad para adaptarse a cambios bruscos o repentinos del entorno.
- c. Solución de problemas: habilidad de sobreponerse fácilmente ante alguna adversidad buscando soluciones espontaneas y creativas que faciliten algún problema.

4) Componente factorial de manejo del estrés

Indicador de habilidades para cooperar asertivamente en la empresa u organización en la búsqueda de soluciones ante situaciones de presión, fomentando la estabilidad del clima organizacional.

- a. Calma al estrés: habilidad que engloba la determinación y la puesta en marcha de los recursos de afrontamiento personal, ante situaciones repentinas o que generen desequilibrio, mostrándose resiliente ante ellas, con la capacidad de sobreponerse a sucesos contraproducentes.
- b. Control de impulsos: aquella capacidad para actuar de forma racional, sin sobreponer las emociones o impulsos ante alguna decisión en la organización, trabajar orientando los pensamientos a la consecución de los objetivos.

5) Componente factorial de estado de ánimo general

Indica al disfrute de la vida, y al accionar placentero pese a las emociones o circunstancias negativas; denota la actitud positiva en todo momento sea agradable o no.

- a. Entusiasmo: Hace referencia a la determinación positiva con la cual se enfrenta el mundo circundante, pese a los obstáculos o adversidades.
- b. Felicidad: habilidad de sentirse plenamente satisfecho consigo mismo y con su relación con los demás, y de disfrutar abiertamente la vida con pensamientos y emociones positivas.

Escala de medición

El ICE BarOn usa una escala de ordinal, específicamente una escala tipo Likert; según Hernández (1997) dicha escala consta de un grupo de ítems afirmativos, solicitando con ello la reacción de los sujetos de estudio ante un conjunto de respuestas ordenadas; en este caso responde a las siguientes opciones: muy rara vez, rara vez, a menudo, y muy a menudo.

3.2.2 Estrés laboral

Definición conceptual

Maslach y Jackson (1986) definen el estrés laboral como un síndrome, con características emocionales como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal” especificando que estos sucesos pueden originarse en ambientes donde la persona se relaciona con sus pares en el ámbito laboral, recurriendo así a los rasgos personales que nos diferencian de los demás y a las características de personalidad que podemos poseer.

Definición operacional

El Maslach Burnout Inventory, está conformado por una serie de premisas y enunciados orientados a la satisfacción y necesidades que la persona genera en su lugar de trabajo; consta de 22 ítems, los cuales se dividen en 3 factores relevantes tales como: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. Validado por Fernández – Arata en el Perú (2008).

Indicadores

A. Agotamiento emocional

Indica la saturación y descompensación energética ante el trabajo que se realiza, asociándose al cansancio mental y a la baja productividad en las labores rutinarias dentro de la institución.

B. Despersonalización

Engloba la falta de afectividad ante lo que se realiza, es decir hace referencia a la frialdad y ausencia de humanidad ante las actividades que ejecuta.

C. Realización personal en el trabajo

Se orienta en los sentimientos propios que tiene la persona en base a sus competencias laborales, siendo estos sentimientos de insuficiencia o ineficacia que empeoran y obstaculizan su proceder laboral.

Escala de medición

El (MBI) usa una escala de ordinal, específicamente una escala tipo Likert; según Hernández y Sampieri (1997) dicha escala consta de un grupo de premisas afirmativas, solicitando con ello la reacción de los sujetos de estudio ante un conjunto de respuestas ordenadas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población y muestra

Conociendo que la población hace hincapié al grupo o conjunto de individuos con similitud de características como raza, credo, edad, género, sexo, condición social, cultura (Oseda, 2008).

La población – muestra de esta investigación estará conformada por 40 docentes del nivel primario de la I.E 14788 “Esmelda Jiménez” de la provincia de Sullana, optando por trabajar la muestra con la misma cantidad de la población ya que la I. E no cuenta con nivel secundario y la plana docente está conformada por la cantidad mencionada, por ende, al ser un grupo pequeño, la elección del grupo total de estudio.

Muestreo

Es No probabilístico por conveniencia ya que la elección del grupo de docentes que forman parte del objeto de investigación para aplicar los instrumentos se ha realizado por accesibilidad y proximidad para nosotros como investigadores.

Criterios de inclusión:

- Docentes de la I.E. “Esmelda Jiménez” de la provincia de Sullana

Criterios de exclusión:

- Personal administrativo y de limpieza de la I.E “Esmelda Jiménez”

- Alumnos de la I.E “Esmelda Jiménez”

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

El recojo de datos se realizó empleando la técnica de la encuesta, utilizando para ello dos inventarios, de forma respectiva para cada variable. Entendiendo así que los instrumentos son medios que nos facilitan la recolección de datos relevantes de la variable a investigar (Hernández et al., 2018).

3.4.2. Instrumentos

Inventario de Inteligencia emocional BARON – ICE

Desarrollado por Reuven Bar-on, en Toronto Canadá, adaptado a nuestra realidad peruana por Nelly Ugarriza (2003). Este inventario se puede administrar de forma individual o colectiva, sin tiempo límite sin embargo la duración de su desarrollo se aproxima a 30 a 40 minutos. Se puede administrar de 16 años a más con el requisito de haber obtenido el nivel lector de sexto año de primaria. La calificación puede ser manual o computarizada; su significación corresponde a una estructura factorial. El inventario está conformado por 133 ítems y consta de cinco componentes y quince sub componentes, los que se detallan a continuación: Componente intrapersonal (comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia), Componente interpersonal (empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social) Componente de adaptabilidad (solución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad). Componente de manejo del estrés (tolerancia al estrés y control de los impulsos); Componente del estado de ánimo en general (felicidad y optimismo).

Maslach Burnout Inventory

Maslach y Jackson (1986) consideran el burnout como un constructo tridimensional y por ello la escala se divide en tres subescalas: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, con resultados bajo - moderado - alto. El MBI se ha aplicado a diversas poblaciones, obteniendo una alta fiabilidad y validez en estos tres factores. La validez de la prueba de adaptación estuvo determinada por: validez de contenido, validez de constructo y validez a criterio del

juez, con un índice de pertinencia de 0,66 a 0,99. Confiabilidad: Las tres subescalas de la prueba original en la revisión de 1986 alcanzaron el puntaje de confiabilidad aceptable de Cronbach, con una consistencia interna de 0.80. En cuanto a la fiabilidad factorial, se obtuvieron puntuaciones de 0,90 para agotamiento personal, 0,79 para despersonalización y 0,71 para baja realización personal. Instrumento originalmente adaptado y validado en estudiantes de medicina de la Universidad Ricardo Palma: MBI-URPMSS recolectó propiedades psicométricas para ser considerado como un instrumento útil, válido y confiable para determinar el burnout académico.

3.5. Procedimientos

Se entregará una carta de presentación con el respaldo de la UCV, a través de mesa de partes a Dirección de la I.E “Esmelda Jimenez” teniendo como objetivo principal solicitar el permiso pertinente y obtener la autorización por parte del órgano directivo para el desarrollo del proyecto en el grupo docente de la casa de estudios que dirigen. Posterior a la aprobación de la solicitud, se establecerá el primer contacto con dirección y el área de TOE para la explicación e información detallada del tema de investigación, así como del estudio a los docentes del plantel; coordinando las fechas para la recolección de datos en su institución. Durante la administración de los instrumentos se darán las indicaciones estandarizadas y se despejarán dudas según se requiera.

Una vez recopilados los datos se procederá a su análisis, asimismo se brindará los resultados generales a la Institución.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de la recopilación de datos, se trasladaron de forma ordenada a la plataforma de Excel, para posterior a ello diseñar una base de análisis de datos en el programa SPSS.

Asimismo, se empleó la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, utilizándose a su vez el coeficiente correlacional Rho de Spearman, para contrastar tanto las hipótesis como los objetivos de la investigación, brindando la viabilidad de poder determinar la correlación entre las variables, con resultados confiables que faciliten la interpretación de los mismos.

3.7. Aspectos éticos

La investigación procederá bajo el rigor de los principios éticos de la Universidad Cesar Vallejo; fortalecidos a su vez por los dictaminados por el Código de ética y deontología establecido por el Colegio de Psicólogos del Perú:

Autonomía: Se veló por la libre y voluntaria participación de los docentes, la administración de los instrumentos se realizará bajo el pleno consentimiento de los sujetos de investigación, posterior a la explicación detallada de la investigación y al responder las dudas generadas.

Beneficia y no maleficencia: Se salvaguardó la integridad física y psicológica de los participantes, propiciando un entorno seguro y cómodo para ellos, libre de factores que pudieran alterar o perjudicar su integridad.

Competencia profesional y científica: todos los momentos del desarrollo del proyecto, empezando por el recojo de información hasta la comunicación de los resultados, serán ejecutados con una postura de carácter científico por parte de los investigadores.

Cuidado del medio ambiente: se propiciará el cuidado por la naturaleza respetando el medio y a los seres vivos que conviven en él.

Integridad humana: los participantes serán concebidos bajo el concepto de seres integrales y dignos, priorizando su voluntad y decisión por encima de los intereses de cualquier investigación o estudio.

Justicia: la elección de la población - muestra de la presente investigación fue de forma equitativa, y el trato proporcionado a los participantes será un trato igualitario, sin discriminación alguna.

Probidad: Los investigadores adoptarán una actitud empática y honesta durante todos los momentos de la investigación, procurando la veracidad de los resultados y evitando modificaciones no autorizadas.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro – Wilk

Variables	Estadístico	N	P
Inteligencia Emocional	0.776	40	0.000
Estrés Laboral	0.842	40	0.000

Nota: n: muestra; p: Nivel de significancia

En la tabla 1 podemos visualizar que mediante la prueba de normalidad Shapiro_ Wilk, se aprecia que los valores de esta prueba tanto para las variables de Inteligencia emocional como para Estrés laboral no se ajustan a una distribución normal, debido a que ambas variables tienen un nivel de significancia de 0.000 es decir ($p < 0.05$). Por ende, para contrastar los objetivos y validar las hipótesis se recurrió al uso de estadísticos no paramétricos.

Tabla 2

Correlación entre Inteligencia emocional y Estrés laboral

		Estrés laboral
Inteligencia emocional	<i>R_s</i>	-0.105
	<i>P</i>	.519
	<i>N</i>	40

Nota: *r_s*: Rho de Spearman

En la tabla 2, a través del coeficiente de correlación de Spearman, se puede observar que no existe relación directa entre la variable de Inteligencia emocional y Estrés laboral, puesto que el nivel de significancia es mayor ($p > .05$), debido a que se obtuvo una significancia de 0.519 entre ambas variables; por lo que se acepta la hipótesis nula y se descarta la hipótesis planteada. Recalcando así la independencia de cada variable trabajada.

Tabla 3*Identificar el nivel de inteligencia emocional*

		Frecuencia	%
Inteligencia Emocional	Bajo	10	25.0
	Normal	18	45.0
	Elevado	12	30.0
	Total	40	100.0

En la tabla 3 se observa que de 40 docentes del plantel educativo 14788, 18 se encuentran en un nivel normal de Inteligencia emocional, posicionándose con un 45%; 12 un nivel elevado y 10 en un nivel bajo, lo que equivale a 30% y 25% respectivamente. Lo que quiere decir que la mayoría de docentes presentan adecuada regulación y control emocional.

Tabla 4*Identificar el nivel de estrés laboral*

		Frecuencia	%
Estrés Laboral	Mínimo	12	30.0
	Moderado	18	45.0
	Alto	10	25.0
	Total	40	100.0

En la tabla 4, tomando como referencia la muestra de 40 docentes del nivel primario de la I.E Esmelda Jiménez, podemos distinguir que 45% se encuentran en un nivel moderado de estrés; lo que equivale a 18 docentes de dicho plantel, asimismo 12 docentes se ubican en un nivel mínimo de estrés y 10 en un nivel alto, encontrándose así con un 30% y 25% respectivamente en la tabla presentada.

Tabla 5

Correlación entre dimensión intrapersonal y estrés laboral

		Estrés laboral
Intrapersonal	<i>R_s</i>	-0.018
	<i>P</i>	.914
	<i>N</i>	40

En la tabla 5 se aprecia que no existe relación entre la dimensión intrapersonal de la Inteligencia emocional y el estrés laboral debido a que el nivel de significancia es mayor ($p > .05$) localizándose con una significancia de .914, en la tabla presentada. Descartando la hipótesis específica 2 y aceptando la hipótesis nula.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión Adaptabilidad y estrés laboral

		Estrés laboral
Adaptabilidad	<i>R_s</i>	-0.006
	<i>P</i>	.970
	<i>N</i>	40

En la tabla 6, se observa que no existe relación entre la dimensión Adaptabilidad de la Inteligencia Emocional y el estrés laboral; visualizándose así un nivel de significancia mayor ($p > .05$), ya que como se ubica en la tabla la significancia obtenida es de .970. Descartando la hipótesis específica 3 y aceptando la hipótesis nula.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión Manejo del estrés y estrés laboral

		Estrés laboral
Manejo de estrés	<i>R_s</i>	0.065
	<i>P</i>	.690
	<i>N</i>	40

En la tabla 7, podemos observar que, mediante el coeficiente de correlación de Spearman, no existe relación entre la dimensión de manejo de estrés y estrés laboral. debido a que el nivel de significancia es de .690, mayor($p > .05$). Descartando la hipótesis específica 4 y aceptando la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Al concluir la presente investigación observamos que no existe relación entre inteligencia emocional y estrés laboral. Por ende, descartamos y rechazamos la hipótesis general, aceptando la hipótesis nula (H_0): No existe relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de primaria del colegio 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez - Sullana durante el año 2022. Por lo tanto, podemos visualizar que a través del coeficiente de correlación de Spearman no existe relación directa entre la variable de Inteligencia emocional y Estrés laboral, puesto que el nivel de significancia es mayor ($p > .05$), debido a que se obtuvo una significancia de 0.519. Coincidiendo con Galecio (2022) ya que en su investigación no encontró relación significativa entre ambas variables, concluyendo con ello, que cuando el síndrome de Burnout se da la inteligencia emocional no se afecta.

Igualmente, Iglesias y Novoa (2017) quienes en su trabajo de investigación encontraron que no hubo una relación significativa entre las variables, obteniendo p un valor de .903 ($p > 0.05$), por lo cual aceptaron la hipótesis nula y descartaron la hipótesis general planteada. Cabe mencionar también a Caparachín (2019) quien a pesar de que encontró relación entre ambas variables, su investigación corroboró una significancia relativamente baja. Después de haber analizado los resultados de nuestra investigación y de las investigaciones observadas podemos afirmar que ambas variables tienden a ser independientes, es decir una a la otra no ejercen influencia, por lo que podemos discriminar otros factores que generan el estrés laboral en los docentes, asimismo podemos mencionar que poseer una adecuada inteligencia no siempre es un factor preventivo ante el estrés laboral. Cabe recordar que el estrés laboral se diferencia del estrés en sí, ya que en éste influyen múltiples de factores externos propios del centro de trabajo, entre ellas las presiones y exigencias que sobrepasan sus límites o tareas diarias (Sánchez, 2017).

Por consiguiente, diferimos con los resultados de Aguinaga y Calderón (2022) quienes en su trabajo la inteligencia emocional y el síndrome de burnout se relacionan de manera significativa e inversa, esto indica que a mayor inteligencia emocional menor presencia de síndrome de burnout en los docentes. Asimismo, también diferimos con Sommerfeldt (2020) quien efectuó una investigación en la cual con los resultados obtenidos demostró que, a mayor nivel de Inteligencia

Emocional, menor grado de estrés laboral se presenta en los docentes. Otra investigación a la cual no hay similitud de resultados es la de Zorrilla (2022) quien concluye en su investigación que existe correlación significativa directa y moderada entre la inteligencia emocional y burnout en los colaboradores de una empresa particular del distrito de Sayán. De estos resultados podemos afirmar que, aunque no sean variables dependientes entre sí, existe cierta probabilidad de afectación ya que las emociones desempeñan un rol directo dentro del estrés que se puede o no desencadenar dentro del trabajo (Slaski & Cartwright, 2002).

Según lo observado en los resultados respecto a la relación entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el estrés laboral, se corroboró que no existe relación significativa entre ambas variables, debido a que el nivel de significancia es mayor ($p > .05$) localizándose con una significancia de .914 y un coeficiente correlacional de Spearman de -0.018. Descartando la hipótesis específica 2 y aceptando la hipótesis nula: No existe relación entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de primaria del colegio 14788 – Sullana 2022. Se difiere con Zorrilla (2020) quien en los resultados de su investigación encontró correlación entre la dimensión Intrapersonal y la variable de estrés laboral de forma positiva y de intensidad baja. Así como Berrocal y Farfán (2021) quien determinó una correlación significativa entre el componente intrapersonal y burnout, aceptando la hipótesis específica planteada en su investigación: Existe una relación entre la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa. Sumado a ello, Cordero y De La Cruz (2022) manifiestan en su investigación que aquellas personas que tienen un mejor autoconocimiento de sí mismos, tienen una probabilidad poco significativa de presentar estrés laboral. De dichos resultados por los autores mencionados, podemos afirmar que las personas emocionalmente inteligentes saben cómo dirigir su atención hacia los estímulos internos de carácter emocional que perciben, re direccionándolos y evaluando causas y consecuencias para generar alternativas de solución propiamente adecuadas a la situación inicial desencadenada (Slaski & Cartwright, 2002).

En base a los resultados encontrados entre la relación de la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el estrés laboral; se determina que no existe relación significativa, visualizándose así un nivel de significancia de .970 y un coeficiente correlacional de Spearman de -0.006; dando por rechazada la hipótesis específica 3 y aceptando la hipótesis nula de la misma: No existe relación entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de primaria del colegio 14788 – Sullana 2022. Coincidiendo en ello con Cordero y De La Cruz (2022) ya que en su investigación también encontraron que no existe correlación entre la dimensión de adaptabilidad y estrés laboral. Lo que nos encamina a apoyar la determinación del factor psicosocial como desencadenante del estrés docente, ya que dentro de todos estos factores como el equipamiento, la infraestructura, la tecnología y todos los cambios sociales generados a medida que se propicia la meta de educación de calidad exponen a los docentes a realidades nuevas y modernas sin capacitaciones previas ni actualizaciones en su labor, percibiéndose presionados ante ello (Gonzales, 2018). Difiriendo a su vez con Zorrilla (2020) quien acepta la hipótesis general de su trabajo investigativo, donde existe la relación entre el componente de adaptabilidad y burnout. A la par Berrocal y Farfán (2021) confirman con la investigación realizada que existe relación entre la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa; por lo que con dichas investigaciones se puede afirmar que, la respuesta que emitimos ante una situación de estrés, es una respuesta que de una u otra forma nos obliga a adaptarnos de forma rápida ante algún evento contraproducente (Chuzón, 2018).

Referente a los resultados de la relación entre la dimensión manejo de estrés de la inteligencia emocional y el estrés laboral, se concluye que no existe relación significativa entre dicha correlación, ubicándose con una significancia de .690, mayor ($p > .05$) y un coeficiente correlacional de Spearman de 0.065. Descartando con ello la hipótesis específica 4 y aceptando la hipótesis nula: No existe relación entre la dimensión manejo de estrés de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de primaria del colegio 14788 – Sullana 2022. Obteniendo resultados similares con Cordelo y De La Cruz (2022) quienes dentro de los

resultados de su investigación hallaron que no existe correlación entre la dimensión de manejo de estrés y estrés laboral. Por lo que podemos afirmar que la creatividad y el visualizar el medio con mirada innovadora, construyendo soluciones dinámicas, no siempre determinará un mayor o menor grado de inteligencia emocional (Gómez, 2000).

Sin embargo, diferimos con Zorrilla (2020) quien en su investigación culmina mencionando que el valor de la correlación entre el componente de manejo de estrés y burnout es significativo. Por lo tanto, acepta la hipótesis donde existe la relación entre el componente de manejo de estrés y burnout. Sumado a ello Berrocal y Farfán (2021) también concluye dentro de sus resultados que existe una relación entre la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa; confirmándose la hipótesis de investigación presentadas. Por lo que teniendo como referencia estos hallazgos podemos afirmar que las personas o individuos que muestran cierto grado de inteligencia respecto al manejo y control de sus emociones, son aquellas que mayormente poseen un mejor manejo y afrontamiento del estrés (Slaski & Cartwright, 2002).

VI. CONCLUSIONES

En base a esta investigación se concluye que:

Se ha demostrado que no existe correlación entre la inteligencia emocional y estrés laboral de los docentes de primaria del colegio 14788 de la ciudad de Sullana. Lo que indica que cada variable es independiente, siendo el caso de que no hay influencia de una con otra, debido a que se obtuvo una significancia de 0.519 entre ambas variables y un coeficiente correlacional de -0.105; con dichos resultados se acepta la hipótesis nula y se descarta la hipótesis planteada. Recalcando así que la inteligencia emocional no influye en la aparición del estrés laboral, ni el estrés laboral afecta a la inteligencia emocional.

En cuanto a los niveles de Inteligencia emocional en los docentes del nivel primario del colegio 14788, se determina que, de 40 docentes del plantel educativo, 18 se encuentran en un nivel normal de Inteligencia emocional, posicionándose con un 45%; 12 un nivel elevado y 10 en un nivel bajo, lo que equivale a 30% y 25% respectivamente. Lo que quiere decir que la mayoría de docentes presentan adecuada regulación y control emocional.

En cuanto a los niveles de estrés laboral se determina que de 40 docentes del nivel primario de la I.E Esmelda Jiménez, podemos distinguir que 45% se encuentran en un nivel moderado de estrés; lo que equivale a 18 docentes de dicho plantel, asimismo 12 docentes se ubican en un nivel mínimo de estrés y 10 en un nivel alto, encontrándose así con un 30% y 25% respectivamente en la tabla presentada. Lo que significa que el mayor porcentaje de docentes maneja de forma moderada adecuados recursos de afrontamiento ante situaciones de presión laboral, reduciendo en ellos características propias del estrés como agotamiento emocional, despersonalización y baja autorrealización.

No se establece relación entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de primaria del colegio 14788 debido a que el nivel de significancia es mayor ($p > .05$) localizándose con una significancia de .914 y un coeficiente correlacional de Spearman de -0.018. Descartando la hipótesis específica 2 y aceptando la hipótesis nula respectiva. Determinando que las habilidades intrínsecas, no guardan relación con la aparición o no de estrés laboral.

No se establece relación entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de primaria del colegio 14788; visualizándose así un nivel de significancia de .970 y un coeficiente correlacional de Spearman de -0.006; rechazando la hipótesis específica 3 y aceptando la hipótesis nula. Es decir, el tener la capacidad de adaptarse a los cambios, no se relaciona con presentar o no estrés laboral.

No se establece relación entre la dimensión manejo de estrés de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de primaria del colegio 14788, con una significancia de .690, mayor($p > .05$) y coeficiente correlacional de Spearman de 0.065. Descartando la hipótesis específica 4 y aceptando la hipótesis nula. Determinando así, que existe un adecuado manejo de estrés por parte de los docentes de primaria evaluados ante situaciones adversas originadas dentro de su ambiente laboral. Por ende, el poseer un manejo de estrés adecuado no se relaciona con la presencia o no estrés laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Mantener el nivel de inteligencia emocional en los docentes del nivel primario, coordinar en la implementación del departamento de psicología en su casa de estudios; que contribuya no tan solo al bienestar estudiantil, sino también al bienestar docentes, enfocándose así en brindar soporte socio emocional al personal que labora en dicha institución, ya que sabemos la importancia del cuidado de la salud mental en los empleadores, más aun en el personal donde su trabajo se direcciona a la atención a personas.

Generar encuentros mensuales con la plana docente con el fin de escuchar, mejorar y planificar las actividades mensuales de ayuda conjunta, por consiguiente, que se continúe con la organización y planificación anual que permite a los colaboradores (docentes) dividir sus tiempos y espacios laborales, reduciendo en ellos la acumulación o saturación de pendientes, promoviendo con ello la cooperación y el espíritu de equipo, lo cual a la par genera buenas relaciones laborales y un adecuado clima organizacional.

Proponer a través de los colegiados de tutoría el desarrollo de las disposiciones emocionales de los docentes, a través de recursos visuales, charlas o talleres, destacando la importancia que los maestros reconozcan sus valores y fortalezas para emplearlas en su práctica profesional, a su vez de autogenerar emociones positivas y poseer autonomía emocional, siendo éstas habilidades de gran ayuda para el manejo de clase, mayor control de lo que acontece en el aula y para las relaciones positivas con el alumnado.

Continuar fortaleciendo en los docentes aquella capacidad de adaptación mediante talleres grupales donde se trabajen temas como la resiliencia, proponiendo en ellas actividades que desencadenen en los docentes, la toma de decisiones y la resolución de conflicto todo ello para acrecentar la flexibilidad al cambio y el manejo de problemas suscitados dentro o fuera del aula.

Seguir potenciando estrategias de afrontamiento y manejo del estrés en los docentes, a través de talleres vivenciales dentro de los cuales se incorporen tips de autocuidado, técnicas de respiración y relajación, técnicas de comunicación asertiva, que contengan a los docentes ante situaciones adversas o de estrés.

REFERENCIAS

- Aguinaga y Calderón (2022). *Inteligencia emocional y síndrome de burnout en docentes de Instituciones Educativas de Lambayeque, 2022*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] Repositorio institucional de UNPRG
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10912/Aguinaga_S%c3%a1nchez_Rosa_Elena%20y%20Calderon_Querebalu_Angela_Yesenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Berrocal y Farfán (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa – 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma De Ica] Repositorio institucional de UAI
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1132/3/Heidy%20Luz%20Angel%20Farfan%20Montesinos.pdf>
- Borja (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en personal de enfermería que labora en áreas críticas de un Hospital de Ecuador, 2021*. [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional de UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72914/Borja_CPT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caparachín (2019). *Inteligencia emocional y Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa completa JEC “San Juan” Huasahuasi Tarma 2019*. [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional de UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44020/Caparachin_TAD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cordero y De La Cruz (2022). *Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en Trabajadores de la Red Salud Ilo, 2022*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional de UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96449/Cordero_RRB-De%20La%20Cruz_CJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cooper & Sawaf (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá - Colombia: Grupo Editorial Norma.

- CNN (2020). El estrés de los adultos aumentó 40% a nivel mundial
<https://revistaes.com/el-estres-de-los-adultos-aumento-40-a-nivel-mundial/>
- Galecio (2021). *Inteligencia emocional y Síndrome burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19, 2021*. [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional de UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84497/Galecio_GYS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallo (2019). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Santa Teresita, Sullana-2019*. [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional de UCV
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42851>
- Goleman D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Cairos.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Trabajar con Inteligencia Emocional*. New York: Bantam Books.
- Gómez. (2000). *La inteligencia emocional y sus principales modelos*. Espiral, 55 - 56.
- Iglesias y Novoa (2017). *Burnout e inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas en la ciudad de Cajamarca en el año 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Del Norte] Repositorio institucional de UPN
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13396/Iglesias%20Picoy%20Luz%20Maribel%20-%20Novoa%20Soriano%20Mar%20c3%20ada%20Erika.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montañez (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería durante la pandemia Covid 19 el hospital general de zona No.1 Aguascalientes*. [Tesis de Posgrado, Universidad Autónoma de Aguascalientes] Repositorio institucional de UAA
<http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/11317/2228/456566.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Radio Reina de la Selva (2019). Docentes estresados, alumnos afectados
<http://reinadelaselva.pe/noticias/3415/docentes-estresados-alumnos-afectados>
- Real Academia Española. (2012). <http://www.rae.es>
- Reeve (1994). *Motivación y Emoción*. España: McGraw-Hill.
- Samaniego (2020). *Inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la unidad educativa fiscal Eloy Alfaro Guayaquil, Ecuador 2020*. [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional de UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61064/Samani_ego_AAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Shapiro (1997). *Inteligencia emocional de los niños*. México: Vergara Editor S.A.
https://dehaquizgutierrez.files.wordpress.com/2018/04/inteligencia_emocional_de_los_ninos-shapiro.pdf
- Sommerfeldt (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia COVID-19*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Itapúa] Repositorio institucional de UNI
<https://www.unae.edu.py/ojs/index.php/saetauniversitaria/article/view/239/235>
- Slaski & Cartwright. (2002). *La salud, el rendimiento y la inteligencia emocional: un estudio exploratorio encargado al por menor*. Estados Unidos: Stress and Health.
- Vilela (2020). *El estrés laboral y acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa N.º 14078 de Sechura- Piura- 2020*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Piura] Repositorio institucional de UNP
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3764/CEGED-VIL-PAL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Weisinger (1998). *La Inteligencia Emocional en el trabajo*.
<https://www.redalyc.org/pdf/909/90910213.pdf>

Zorrilla (2020). *Inteligencia emocional y burnout en trabajadores de una empresa particular del Distrito de Sayán - 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional de UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93567/Zorrilla_BM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Titulo	Formulación del problema	Objetivo general	Objetivos específicos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Población y muestra	Tipo de investigación
Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de primaria del colegio 14788 – Sullana 2022	¿Existe relación entre Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de primaria del colegio 14788 – Sullana 2022?	Determinar la relación entre Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de primaria del colegio 14788 – Sullana 2022	<ul style="list-style-type: none"> Determinar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de primaria del colegio 14788 – 2022 Determinar el nivel de estrés de los docentes de primaria del colegio 14788 – 2022 	<p>GENERAL</p> <p>H1: Si existe relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de primaria del colegio 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez en Sullana durante el año 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de primaria del</p>	Inteligencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> Intrapersonal Interpersonal Adaptación Manejo del estrés Estado de ánimo general 	<ul style="list-style-type: none"> Comprensión de sí mismo Autoconcepto Asertividad Empatía Responsabilidad social Relaciones interpersonales Flexibilidad Solución de problemas Control de impulsos Tolerancia al estrés Felicidad Optimismo 	<p>P: I. E 14788</p> <p>“Esmelda Jiménez de Vásquez”</p> <p>M: 40 docentes del nivel primario</p>	Correlacional

			<p>los docentes de primaria del colegio 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez en Sullana durante el año 2022.</p> <p>2. Establecer la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes los docentes de primaria del colegio 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez en</p>	<p>colegio 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez en Sullana durante el año 2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H2: A mayor inteligencia emocional, menor estrés laboral en los docentes de primaria del colegio 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez en Sullana durante el año 2022.</p>	<p>Estrés laboral</p>	<p>- Agotamiento emocional</p> <p>- Despersonalización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio emocional • Agotamiento físico • Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás. • Sentimientos negativos hacia la propia competencia • Respuestas hacia el trabajo que desempeña • Autoconcepto • Falta de preocupación 		
--	--	--	---	--	-----------------------	--	--	--	--

			<p>Sullana durante el año 2022.</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre la dimensión manejo de estrés de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes los docentes de primaria del colegio 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez en Sullana durante el año 2022</p>	<p>H3: Existe una relación de la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de primaria del colegio 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez en Sullana durante el año 2022.</p> <p>H4: Existe relación en la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes los docentes de</p>		<p>- Realización personal en el trabajo</p>	<p>por los problemas de los otros</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trato interpersonal 		
--	--	--	---	--	--	---	---	--	--

				primaria del colegio 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez en Sullana durante el año 2022.					
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

ANEXO 2. Autorización para la realización de la investigación

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Sullana, 26 de diciembre de 2022

Señor: Mg. JOSÉ CARLOS MEDINA BOLO
Asesor del taller de elaboración de Tesis
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - PIURA

Asunto: Autorización para realizar la investigación en la I.E 14788 - ESMELDA JIMENEZ DE VÁSQUEZ

Reciba un cordial saludo.

En calidad de director de la I. E 14788 "ESMELDA JIMÉNÉZ DE VÁSQUEZ", me permito autorizar en nuestra casa de estudios la ejecución de la investigación INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO Del colegio 14788 – Sullana 2022, con autoría de los egresados en psicología Bach. Alejandro Herrera Azcarate y Bach. Estrellita de los Ángeles Villegas Silva y. En la cual se aplicarán diferentes instrumentos encaminados a la inteligencia emocional y estrés laboral de nuestros colaboradores, donde todos los docentes que laboran en la institución serán partícipes de dicha aplicación

Mi grupo de trabajo y yo quedaremos atentos a sus indicaciones y a que nos expongan los resultados generales obtenidos en éste estudio para conocimiento de nuestra institución y así mejorar la problemática mencionada.

Atentamente.




Rodrigo Rivera Farfan
DIRECTOR

Anexo 3. Matriz de Operacionalización de Variables

Título: Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de primaria del colegio 14788 – Sullana 2022

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Inteligencia Emocional.	Manifiesta que la Inteligencia Emocional constituye todos aquellos recursos internos del individuo que lo conllevan a tener éxito en su vida afrontando adecuadamente las adversidades. Es decir, aquel componente interno que permite el manejo oportuno de las emociones primarias y que evita el desborde de ellas, encaminando así respuestas productivas. (Bar-On, 1997)	La Inteligencia emocional será medida en función a sus dimensiones: Intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad, Manejo del estrés y Estado de ánimo.	• Intrapersonal	• Comprensión de sí mismo	ORDINAL
				• Autoconcepto	
				• Asertividad	
			• Interpersonal	• Empatía	ORDINAL
				• Responsabilidad social	
				• Relaciones interpersonales	
			• Adaptación	• Flexibilidad	ORDINAL
				• Solución de problemas	
			• Manejo del estrés	• Control de impulsos	ORDINAL
				• Tolerancia al estrés	
• Estado de ánimo general	Felicidad	ORDINAL			
	Optimismo				

Variable 2: Estrés Laboral	Definen el estrés laboral como un síndrome, con características emocionales como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal” especificando que estos sucesos pueden originarse en ambientes donde la persona se relaciona con sus pares en el ámbito laboral, recurriendo así a los rasgos personales que nos diferencian de los demás y a las características de personalidad que podemos poseer. (Maslach y Jackson, 1986)	El estrés laboral será medida en función a sus dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional 	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio emocional • Agotamiento físico • Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás. 	ORDINAL
			<ul style="list-style-type: none"> • Despersonalización 	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos negativos hacia la propia competencia 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Realización personal en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Respuestas hacia el trabajo que desempeña • Autoconcepto • Falta de preocupación por los problemas de los otros • Trato interpersonal 	ORDINAL

Anexo 4. Matriz de Consistencia

Título: Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de primaria del colegio 14788 – Sullana 2022

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACION	OBJETIVO DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION	METODO
Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de primaria del colegio 14788 – Sullana 2022	<p style="text-align: center;">General</p> ¿Existe relación entre Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de primaria del colegio 14788 – Sullana 2022?	<p style="text-align: center;">General</p> Determinar la relación entre Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de primaria del colegio 14788 – Sullana 2022	<p style="text-align: center;">General</p> H1: Si existe relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de primaria del colegio 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez en Sullana durante el año 2022. Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de primaria del colegio 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez en Sullana durante el año 2022.	<p style="text-align: center;">Enfoque Cuantitativo</p> <p style="text-align: center;">Tipo sustantiva</p> <p style="text-align: center;">Diseño Correlacional No experimental Descriptivo</p> <p style="text-align: center;">Técnica Encuesta</p> <p style="text-align: center;">Población 40 Docentes</p> <p style="text-align: center;">Muestra 40 Docentes</p> <p style="text-align: center;">Instrumento Inventario</p>
		<p style="text-align: center;">Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de primaria del colegio 14788 – 2022 • Determinar el nivel de estrés de los docentes de primaria del colegio 14788 – 2022 • Establecer la relación que existe entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de primaria del colegio 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez en Sullana durante el año 2022. 	<p style="text-align: center;">Específicos</p> H2: A mayor inteligencia emocional, menor estrés laboral en los docentes de primaria del colegio 14788 Esmelda Jiménez de	

		<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes los docentes de primaria del colegio 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez en Sullana durante el año 2022. • Establecer la relación que existe entre la dimensión manejo de estrés de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes los docentes de primaria del colegio 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez en Sullana durante el año 2022. 	<p>Vásquez en Sullana durante el año 2022.</p> <p>H3: Existe una relación de la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de primaria del colegio 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez en Sullana durante el año 2022.</p> <p>H4: Existe relación en la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes los docentes de primaria del colegio 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez en Sullana durante el año 2022.</p>	
--	--	---	---	--

Inventario I-CE

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a cómo te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Rara vez o nunca es mi caso.
2. Pocas veces es mi caso.
3. A veces es mi caso.
4. Muchas veces es mi caso.
5. Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el numero (del 1 al 5) que corresponda a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un aspa el número.

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para tí. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas. Responde honestamente y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. No hay límite de tiempo, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	
2 Es duro para mí disfrutar de la vida.	
3 Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	
4 Sé como enfrentar los problemas más desagradables.	
5 Me agradan las personas que conozco.	
6 Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	
7 Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	
8 Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	
9 Reconozco con facilidad mis emociones.	
10 Soy incapaz de demostrar afecto.	
11 Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.	
12 Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.	
13 Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	
14 Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	

15 Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	
16 Me gusta ayudar a la gente.	
17 Me es difícil sonreír.	
18 Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.	
19 Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.	
20 Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	
21 Realmente no sé para que soy bueno(a).	
22 No soy capaz de expresar mis ideas.	
23 Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	
24 No tengo confianza en mí mismo(a).	
25 Creo que he perdido la cabeza.	
26 Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	
27 Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	
28 En general, me resulta difícil adaptarme.	
29 Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.	
30 No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	
31 Soy una persona bastante alegre y optimista.	
32 Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	
33 Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.	
34 Pienso bien de las personas.	
35 Me es difícil entender como me siento.	
36 He logrado muy poco en los últimos años.	
37 Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.	
38 He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	
39 Me resulta fácil hacer amigos(as).	
40 Me tengo mucho respeto.	
41 Hago cosas muy raras.	
42 Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.	
43 Me resulta difícil cambiar de opinión.	
44 Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.	
45 Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	
46 A la gente le resulta difícil confiar en mí.	
47 Estoy contento(a) con mi vida.	
48 Me resulta difícil tomar decisiones por mi mismo(a).	
49 No puedo soportar el estrés.	
50 En mi vida no hago nada malo.	
51 No disfruto lo que hago.	
52 Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	
53 La gente no comprende mi manera de pensar.	

54	Generalmente espero lo mejor.	
55	Mis amigos me confían sus intimidades.	
56	No me siento bien conmigo mismo(a).	
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.	
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.	
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	
62	Soy una persona divertida.	
63	Soy consciente de cómo me siento.	
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.	
65	Nada me perturba.	
66	No me entusiasman muchos mis intereses.	
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírcelo.	
68	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.	
69	Me es difícil llevarme con los demás.	
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.	
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás.	
73	Soy impaciente.	
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.	
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	
77	Me deprimó.	
78	Sé como mantener la calma en situaciones difíciles.	
79	Nunca he mentado.	
80	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.	
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.	
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	
88	Soy consciente de lo que está pasando, aún cuando estoy alterado(a).	
89	Para poder resolver una situación que se me presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	
90	Soy capaz de respetar a los demás.	
91	No estoy muy contento(a) con mi vida.	

92 Prefiero seguir a otros a ser líder.	
93 Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	
94 Nunca he violado la ley.	
95 Disfruto de las cosas que me interesan.	
96 Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	
97 Tiendo a exagerar.	
98 Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.	
99 Mantengo buenas relaciones con los demás.	
100 Estoy contento(a) con mi cuerpo.	
101 Soy una persona muy extraña.	
102 Soy impulsivo(a).	
103 Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	
104 Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.	
105 Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	
106 En general tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surgen problemas.	
107 Tengo tendencia a depender de otros.	
108 Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	
109 No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.	
110 Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	
111 Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	
112 Soy capaz de dejar de fantasear para poner a volverme en contacto con la realidad.	
113 Lo demás opinan que soy una persona sociable.	
114 Estoy contento(a) con la forma en que me veo.	
115 Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.	
116 Me es difícil describir lo que siento.	
117 Tengo mal carácter.	
118 Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes manera de resolver un problema.	
119 Me es difícil ver sufrir a la gente.	
120 Me gusta divertirme.	
121 Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.	
122 Me pongo ansioso(a).	
123 No tengo días malos.	
124 Intento no herir los sentimientos de los demás.	
125 No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	
126 Me es difícil hacer valer mis derechos.	
127 Me es difícil ser realista.	
128 No mantengo relación con mis amistades.	
129 Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo(a).	
130 Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	

131 Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	
132 En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	
133 He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

NUNCA	POCAS VECES AL AÑO	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	TODOS LOS DÍAS
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado/a en mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4. Siento facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as							
5. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales							
6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa							
7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo							
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as							
10. Me eh vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente							
11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13. Me siento frustrado/a en mi trabajo							
14. Creo que trabajo demasiado							
15. No me preocupa realmente lo que les ocurra algunos de mis alumnos/as							
16. Trabajar directamente con alumnos me produce estrés.							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22. Creo que mis alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.							



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

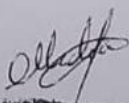
Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, José Carlos Medina Bolo, docente de la Escuela de Pregrado de la Universidad César Vallejo filial Trujillo, asesor de la tesis titulada:

"Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de primaria del colegio 14788 – Sullana 2022", de los estudiantes Herrera Azcarate Antonio Brayan Alejandro y Villegas Silva Estrellita De Los Ángeles, constato que la investigación tiene índice de similitud de porcentaje 17% 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.

Trujillo, 22 de enero de 2023.

Apellidos y Nombres del Asesor: José Carlos Medina Bolo	
DNI 07598660	Firma  JOSE CARLOS MEDINA BOLO C.P.P. 2017
ORCID 0000-0003-1150-1519	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSE CARLOS MEDINA BOLO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE PRIMARIA DEL COLEGIO 14788 – SULLANA 2022", cuyos autores son HERRERA AZCARATE ANTONIO BRAYAN ALEJANDRO, VILLEGAS SILVA ESTRELLITA DE LOS ANGELES, 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 Completa 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.

PIURA, 17 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE CARLOS MEDINA BOLO DNI: 07598660 ORCID: 0000-0003-4647-727	Firmado electrónicamente por: JCMEDINAB el 17- 02-2023 14:55:40

Código documento Trilce: TRI - 0533786