



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Inteligencia emocional y Estrés laboral en el Estudio Jurídico ZC  
Asociados de la Ciudad de Ica, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Valdez Lopez, Luisa Arlines ([orcid.org/0000-0002-7909-5051](https://orcid.org/0000-0002-7909-5051))

**ASESOR:**

Dr. García Yovera, Abraham José ([orcid.org/0000-0002-5851-1239](https://orcid.org/0000-0002-5851-1239))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado especialmente a mi adorado Dominick, mi mejor motivo para continuar en la lucha, a mi amado novio por ser soporte en mis días difíciles y a mi familia, quienes me brindaron todo su apoyo para lograr ser una profesional universitaria.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, a Dios, por llenarme de fortaleza y valor para luchar por mis anhelos, a mi amado novio por darle alas a mis sueños, por su paciencia, su ayuda infinita, a mis padres, hermanos por su ayuda incondicional y consejos, finalmente a nuestro asesor del curso, quien compartió sus conocimientos y con paciencia corrigió los errores para culminar la investigación con éxito.

## Índice de Contenido

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.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación: .....	12
3.2. Variables, Operacionalización.....	13
3.3. Población y muestra.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	15
3.5. Procedimientos: .....	16
3.6. Método de análisis de datos:.....	16
3.7. Aspectos éticos: .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES .....	27
REFERENCIAS.....	28

ANEXOS .....	32
--------------	----

### Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Inteligencia emocional vs. Estresores.....	18
<b>Tabla 2</b> Inteligencia emocional vs. Prevención.....	19
<b>Tabla 3</b> Inteligencia emocional vs. Consecuencias.....	20
<b>Tabla 4</b> Inteligencia emocional vs. Estrés laboral.....	21

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el Estudio jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023; la metodología de estudio fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 10 trabajadores. Asimismo, para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables inteligencia emocional y estrés laboral, a la vez, se utilizó como instrumento el cuestionario, el mismo que constó de 25 interrogantes para la primera variable y 20 interrogantes para la segunda, de acuerdo a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Finalmente se determinó a través del coeficiente de rho Pearson un valor de 0.855, indicando que existe un grado de correlación muy fuerte entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral, asimismo, se obtuvo un sig bilateral de 0.002 menor al 0.05, determinado que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna.

***Palabras Clave:*** Inteligencia emocional, estrés laboral, trabajadores.

## **Abstract**

The objective of the study was to determine the relationship between emotional intelligence and work stress in the ZC Asociados Legal Study, in the city of Ica, 2023; The study methodology was of the applied type, with a non-experimental design, under a quantitative approach and correlational level. The population and sample consisted of 10 workers. Likewise, for the collection procedure, exploratory analysis was used, evaluating the variables emotional intelligence and work stress, at the same time, the questionnaire was used as an instrument, which consisted of 25 questions for the first variable and 20 questions for the second. , according to the Likert scale. For data processing, the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in simple tables with double entry, relative and absolute frequency. Finally, a value of 0.855 was determined through the Pearson rho coefficient, indicating that there is a very strong degree of correlation between the variables emotional intelligence and work stress, likewise, a bilateral sig of 0.002 less than 0.05 was obtained, determined that it is rejected the null hypothesis and accept the alternate hypothesis.

**Keywords:** emotional Intelligence, job stress, workers.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la inteligencia emocional en adelante I.E. está ganando mayor importancia, ya que debido a una enorme competitividad en los mercados laborales se exige diversos profesionales con capacidad de adaptación, empatía y destrezas para manejar a los diversos grupos de trabajo, el mismo que permitirá que se relacione y conozca sus necesidades para el logro de una comunicación efectiva, productividad y por ende evitando cualquier forma de estrés.

Mejía, (2022) en su artículo Inteligencia Emocional y Sistema de creencia en los aprendizajes de la Matemática, cuyo objetivo fue conocer cada nivel de inteligencia emocional que tiene cada estudiante y sus sistemas de creencias en los aprendizajes de la materia estudiada, determinado si cada uno de ellos experimenta una emoción positiva o negativa por parte del docentes y compañero. Se concluyo la existencia de porcentajes considerables que mostraron una debilidad en cuanto a su I.E., por lo que debería haber una mejora en las atenciones, claridad y reparación emocional, asimismo en referencia con los sistemas de creencias, consideraron con urgencia diversos cambios en el accionar de cada docente, fomentado en cada estudiante un gusto por la materia.

Tacca, et. al (2020), Cuyo objetivo fue determinar la relación de la inteligencia emocional del docente y la satisfacción académica del estudiante universitario, llego a concluir en los docentes que cerca del 91% mantiene un nivel promedio, sin embargo, los docentes del sexo femenino logro presentar mayores puntajes en relación a sexo masculino, aunque la diferencia no fue significativa. A la vez, aquel docente a partir de los 45 años mostro un mayor desarrollo de su habilidad emocional y mayores satisfacciones académicas.

Quiliano y Quiliano (2020). El propósito fue conocer una existente relación de la inteligencia emocional y estrés académico del estudiante en la entidad universitaria. Finalmente, concluyeron la no existe una relación significativa de la Inteligencia emocional y frecuencia de Estrés académico en el estudiante de Enfermería, sin embargo, se encontró una escasa Inteligencia emocional en referencia a la dimensión Intrapersonal y Adaptabilidad, a la vez, las 05 dimensiones de la I.E. se relacionan con el estrés en cada estudiante.

Valenzuela y Gayoso (2017). Cuyo propósito fue determinar cómo se relaciona la frecuencia de estrés laboral y la prevalencia de dispepsia funcional,



su muestra que estuvo conformada por 218 militares a partir de los 50 años, concluye que el estrés laboral es uno de los malestares frecuentes de nuestra población, en referencia a la dispepsia funcional determinaron una prevalencia de 37,2%, indicándola como una patología muy frecuente en cada militar, finalmente se corrobora de una existente relación significativa de la frecuencia de estrés laboral y la prevalencia de dispepsia funcional en cada militar en estudio.

Velásquez (2022). Con el trabajo cuyo fin fue conocer la relación del estrés laboral y desempeño del promotor de servicio de la agencia el distrito de Magdalena del Mar, de una entidad financiera, se ha concluido que el estrés laboral está relacionado de manera significativa con el desempeño en sus labores de cada promotor de servicio de la agencia de la entidad financiera en estudio.

Casseretto, et. al. (2021) La finalidad primordial de la investigación es describir la prevalencia en el estrés académico, su componente y análisis del rol de la variable sociodemográfica, académica y conductual en la dimensión del estrés y para ello para lograr que se reconozca estas experiencias se propuso el presente el término estrés académico, el mismo que desencadena el síntoma que puede afectar su salud. Concluye mediante el estudio que estrés académico es un problema muy relevante en la unidad de estudio; asimismo se evidencio los roles predictivos en el sexo, motivación en el estudio, así como la mayor parte de la conducta en salud y su indicador de estrés académico.

La investigación se realizará en el Estudio Jurídico ZC Asociados , ubicada en la ciudad de Ica, dedicada al rubro de la defensa, litigio y asesoramiento de personas naturales y jurídicas, para poder llevar sus procesos judiciales dentro del territorio peruano: Asimismo, se observa que la empresa posee problemas de Inteligencia Emocional la misma que se manifiesta ya que al trabajador le cuesta expresar sus opiniones ante sus superiores, tienen dificultad para manejar sus emociones bajo presión, además existe una falta de diálogo e interacción entre los trabajadores; las cuales estarían trayendo como consecuencia una ineficiente toma de decisiones, conflictos laborales, y estrés laboral debido a un ambiente tenso entre los trabajadores. Según lo indicado, la investigación determinara una existente relación de la Inteligencia Emocional y Estrés Laboral para posteriormente brindar alguna alternativa que ayude a mejorar la problemática. Formulación del problema general: ¿Cuál es relación entre la inteligencia

emocional y estrés laboral en el Estudio Jurídico ZC Asociados, de la ciudad de Ica, 2023?

Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y los estresores en el Estudio Jurídico ZC Asociados, de la ciudad de Ica, 2023?, ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y la prevención en el Estudio Jurídico ZC Asociados, de la ciudad de Ica, 2023?, ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y las consecuencias en el Estudio Jurídico ZC Asociados, de la ciudad de Ica, 2023?

Justificación: el actual estudio posee una justificación Teórica: ya que dará a conocer la relación entre cada variable en estudio para ello nos apoyamos en diversas bases teóricas de libros, artículo y tesis, sirviendo como cimiento de la trascendencia social y el objeto de estudio de lo que significa las variables materia de esta investigación, se atribuye también que la presente investigación sirva de aporte a la educación, a las empresas ya que es una fuente de información para futuros investigadores. Justificación práctica: porque nos permitirá conocer si los trabajadores ponen en práctica la inteligencia emocional para esto se realizará encuestas donde podamos saber que tanto el trabajador requiere mantener o fortalecer la misma para evitar caer en estrés. Justificación Metodológica: el trabajo de investigación permitirá elaborar y aplicar un método que determine el grado de estrés que se pueda generar en cada trabajador, situación que puede ser investigada por la ciencia para brindar alternativas de solución.

Objetivo General: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el Estudio jurídico ZC Asociados, de la ciudad de Ica, 2023

Objetivos específicos: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y los estresores en el Estudio jurídico ZC Asociados, de la ciudad de Ica, 2023; Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la prevención en el Estudio jurídico ZC Asociados, de la ciudad de Ica, 2023; Determinar la relación entre la inteligencia emocional y las consecuencias en el Estudio jurídico ZC Asociados, de la ciudad de Ica, 2023.

Hipótesis General: H<sub>1</sub>: Existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral del Estudio Jurídico ZC Asociados, de la ciudad de Ica, 2023, H<sub>0</sub>: No existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Estrés laboral en el Estudio jurídico ZC Asociados, de la ciudad de Ica, 2023

## II. MARCO TEÓRICO

Asimismo, se describe cada antecedente en relación a nuestras variables en estudio

Noriega (2017) en su tesis, en Guatemala, cuyo propósito fue determinar una existente relación estadística de la inteligencia emocional y estrés laboral en un grupo de colaboradores del área de Reclamos; el método empleado fue de tipo cuantitativa – correlacional, ya que se evaluó e interpreto cada variable estudiada. Finalmente, se concluyó que existe una correlación estadísticamente significativa con cada dimensión y factor de la inteligencia emocional y estrés laboral, en la que se encontró una correlación del ambiente laboral y autoconocimiento con un valor de  $r=0.353$  menor al  $P<0.01$ , lo que representa que un eficiente ambiente laboral mejora el autoconocimiento, indicando que si una aumenta la otra aumenta, demostrando que los dos indicadores están asociados, mostrando una correlación moderada baja.

Galindo (2018) en su tesis realizado en México, cuyo objetivo fue elaborar un análisis de cada nivel de inteligencia emocional y estrés laboral de los colñaboradores de Atlacomulco. El estudio estuvo centrado en dos aspectos relevantes, demostrar una existente relación entre cada factor, el método de trabajo se estableció de nivel descriptivo - correlacional, concluyendo en la existencia de una relación estadística significativa y negativa en referencia a cada nivel de inteligencia emocional y estrés laboral, indicando que los individuos al tener un alto nivel de estrés laboral no desarrolla su habilidad intrapersonal, el mismo que involucra la autopercepción que representa ser consciente de lo sucedido en su entorno, así como el proceso que enfrenta y las capacidades en las que se valora de forma adecuada y acepta a el mismo.

Martínez (2021) en su investigación en Nicaragua, cuya finalidad fue analizar la inteligencia emocional en situación de estrés laboral en la División de Adquisiciones de la UNAN-Managua, la metodología del estudio fue descriptiva ya que indago cada variable de una población, por otro lado, fue transaccional y transversal ya que recabo información en un solo momento; finalmente concluyo, que la habilidad de inteligencia emocional se asocia con otro aspecto del comportamiento en el contexto de trabajo, entre ellos la salud mental (estrategia de regular las emociones o situación ansiogénicos, así como la estrategia de

afrontamiento). la cual determino que es de real relevancia para todas las empresas, ya que este problema causa la pérdida de horas-hombre, y problema en la salud mental, así como problemas en su relación interpersonal y estrés.

Salazar y Tanchiva. (2020) con el trabajo cuyo propósito fue analizar el estrés laboral. Metodológicamente, el actual trabajo se estableció con un tipo descriptivo, bajo un enfoque cuantitativo, asimismo, conformo una muestra que conto con 30 individuos, a los cuales se les llevo a aplicar una encuesta. Finalmente se llegó a concluir que un 73% de cada encuestado vive muy estresado, a la vez, un 27% vive algo estresado, sin embargo, hay que tener en cuenta que ninguno de los participantes indico que vivía sin estrés, por otro lado, se encontró que la mayor parte de trabajadores mostraron problemas económicos los cuales también la consideraron como causas que estarían generando un estrés laboral y de alguna forma no se motivan eficiente para cumplir las metas planteadas.

Adauto (2021) en su tesis Cuyo objetivo fue relacionar la inteligencia emocional y estrés laboral del docente de los niveles primario en el distrito de Chilca Huancayo en tiempo de pandemia por la covid-19, la metodología se estableció como cuantitativo- correlacional; bajo el diseño no experimental, transeccional, asimismo se aplicó el instrumento de forma online para la totalidad de los encuestados. Se concluye de acuerdo al objetivo de investigación existe una correlación de la inteligencia emocional y estrés laboral, por ello se propone que la empresa debe establece planes que permitan la mejora de la inteligencia emocional trayendo como consecuencia que se mejore los niveles de estrés laboral.

Gonzales y Sánchez (2020) en su tesis, cuya finalidad fue buscar la relación de la inteligencia emocional y estrés laboral de los empleados de un centro de salud de Cajamarca y el nivel de estrés. La metodología que se desarrollo fue cuantitativo no experimental, correlacional con un nivel básico y corte transversal. Finalmente concluyo una existente relación de la inteligencia emocional y estrés laboral de los empleados de la entidad de salud, siendo inversa, indicando que mientras los niveles de IE van en aumento, el estrés disminuye de forma gradual y viceversa, en relación al género femenino llegaron a lograr un alto puntaje y negativo, manifestando que el sexo femenino logra el desarrollo de un mayor nivel

de estrés en el espacio profesional en la entidad de salud en comparación con el sexo masculino.

López, (2019) en su tesis en Lima, obtuvo como propósito la evaluación de cómo se relaciona el estrés laboral y la inteligencia emocional de los millennials de compañías privadas, indicando que existe relación negativa con un tamaño moderado del estrés laboral y la inteligencia emocional. La metodología a seguir fue la aplicación de un instrumento de Estrés Laboral de la OIT-OMS y el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On (I-CE) logrando la muestra con 80 empleados millennials en las organizaciones estudiadas. Concluye que se logró una correlación negativa del estrés laboral y el componente intrapersonal de la I.E; a la vez, se logró diferencias significativas del estrés laboral según el género, siendo los del sexo femenino aquellos que presentan un mayor estrés laboral. por otra parte, se evidencio brindar una mayor atención a cada competencia socioemocional y al estrés laboral en las organizaciones, en la que se fomente el diagnóstico, evaluación, y desarrollo de un programa o metodología que se enfoque de cada variable estudiada.

Chávez, (2021) en su estudio cuyo propósito del estudio es determinar cada nivel de inteligencia emocional de los servidores de entidades de salud privadas y públicas. En su metodología emplearon una encuesta basados en el inventario de inteligencia emocional de Baron Ice, el mismo que consto de 133 interrogantes, a la vez, conto con el enfoque cuantitativo, básico y descriptivo comparativo, la muestra estuvo conformado por 60 trabajadores de las entidades en estudio. Los resultados encontrados manifestaron que existe promedio niveles bajos y muy bajos de inteligencia emocional, no detectando niveles altos o muy altos, de acuerdo a ello se llegó a concluir la no existencia de una diferencia significativa en referencia a la inteligencia emocional del trabajador de salud, sin embargo se determinó que solo existe diferencias significativas en una de las dimensiones tales como capacidad emocional y manejo del ánimo general, de los colaboradores en estudio, recomendando que se evalué a los trabajadores y que se realice una orientación psicológica para lograr un refuerzo y mejora de su capacidad emocional.

Idrogo (2020) en su tesis en Chiclayo, cuya finalidad fue determinar cómo se relaciona la inteligencia emocional y el estrés laboral en los colaboradores del

I.E.P. Peruano Canadiense. El método de trabajo fue aplicado determinado como cuantitativo, bajo el diseño no experimental transversal y finalmente correlacional, por otra parte, llego a contar con una muestra que se conformó por trabajadores que laboran en la I.E.P. Peruano Canadiense, de 63 individuos. En conclusión, el resultado del presente estudio logro determinar de una existente relación significativa inversa de la inteligencia emocional con cada dimensión del estrés laboral, A partir de lo mencionado, finalmente la inteligencia emocional logro presentar una relación significativa inversa con el estrés laboral de los colaboradores de la institución educativa.

Se procede a la descripción de las bases teóricas de la Inteligencia Emocional

Goleman (2018) lo describe como aquel cociente intelectual o aquella aptitud técnica, manifestando que posee 05 habilidades el cual permite que cada líder maximice su desempeño y el de su equipo, los cuales se describen como: conciencia en sí mismo, autogestión, motivación, empatía y habilidad social. A la vez, manifiesta que se puede mejorar cada aptitud a través de la persistencia, la práctica y la valoración entre compañeros, etc.

Por otro lado, Jiménez (2018). Lo manifiesta como aquella capacidad que posee cada individuo, entre ellos se obtiene al sentir, comprender, controlar y modificar cada aspecto que se relaciona con su emoción, ya sea para el mismo o hacia los demás, de acuerdo a ello, no tiene el significado de que ahogue cada emoción propia, más bien que logre gestionarlas logrando un equilibrio.

Fernández y Ramos (2016) la describe como una de las habilidades que posee cada individuo, con las cuales logra percibir, usar, comprender y manejar cada emoción, este modelo involucra a cuatro grandes componentes, entre ellos se tiene a la percepción, expresión, facilitación, comprensión y regulación emocional, esta habilidad esta enlazada de manera que para que haya una adecuada regulación emocional, es necesario una adecuada comprensión emocional, por otro lado para una comprensión eficiente, se requiere una adecuada percepción emocional.

Áreas de la inteligencia emocional: Chiavenato, (2019) con los estudios de Goleman cae en los mitos de genios intelectuales, surgiendo la conceptualización de la madurez emocional. De acuerdo al autor, menciona las 05 áreas que abarcan la inteligencia emocional, siendo las siguientes: Conocer la emoción

propia: la misma que reconoce la emoción sentida y la califica correctamente; gestionar la emoción: aprender a la dosificación de la energía de las emociones (calidad e intensidad) adecuándose a las situaciones, Motivación a sí mismo: siendo una de las habilidades que contiene a la emoción y retiene cada impulso para el logro de cada objetivo y permite que se mantenga un individuo confiado y optimista hasta en alguna situación adversa; Reconocer la emoción de los demás: siendo una de las claves para la intuición de cada emoción ajena, es una de las habilidades para leer un mensaje no verbal, ya sea mediante una mirada, expresiones faciales y tono de voz, etc.; Manejo de las relaciones: al interactuar dos individuos, la gestión de los estados de ánimo de alguien contagia a los otros. La sincronización de cada emoción es la que determina si las relaciones van bien o no. La emoción no sólo comunica, sino también contagia el estado de ánimo.

Características: el autor describe que una de ellas está relacionada con la cognición de sí mismo, reconociendo su propia emoción no afectando su desarrollo de su ambiente laboral; asimismo otra característica es que el individuo debe equilibrar su estado de ánimo en la organización ya que cada emoción impacta en la forma de actuar y desarrollo de los colaboradores en la institución; otra característica es que cada estado de ánimo del colaborador repercute en su motivación, ya que el mismo posee diversos estados de ánimo; y finalmente la inteligencia emocional es dependiente de la sociabilidad de cada miembro en los negocios. (Goleman, 2017)

Dimensiones: Los autores Lao y Sangama (2019) indica las siguientes:

Autoconocimiento: Significa el reconocimiento de cada emoción en cada momento y emplearlo de forma apropiada para la toma de decisiones. A la vez, el autor indica que las dimensiones se dividen en tres subaptitudes: tales como la conciencia emocional, auto-evaluación y confianza en sí mismo.

Autorregulación: está referida al manejo de cada emoción, la misma que permite desarrollar cada tarea que están entre manos, en vez de que se torne un estorbo. A la vez, el autor indica que las dimensiones se dividen en 05 subaptitudes: entre ellas se tiene el Autocontrol, confiabilidad, escrupulosidad, adaptabilidad y por último la innovación.

Motivación: está referido al uso a aquellas acciones profundas que posee cada individuo, las cuales tienen el propósito de dar cumplimiento a cada objetivo

planteado en un periodo. A la vez, el autor indica que la dimensión se divide en 04 subaptitudes: Afán de triunfo, compromiso, iniciativa y optimismo.

Empatía: se les conoce a aquellas percepciones en relación a los sentimientos con uno mismo y los demás, para ello es capaz de observar cada situación desde las perspectivas de los demás, para ello cultiva constantemente esta habilidad. A la vez, el autor indica que la dimensión se divide en: la comprensión, ayuda a los demás al desarrollo, orientación al servicio, aprovecha la diversidad y conciencia política.

Habilidades sociales: se refiere a aquella habilidad que maneja de forma apropiada cada emoción, para ello interpreta de manera adecuada las situaciones diarias e inclusive aquellas relacionadas a las redes sociales. A la vez, el autor indica que las dimensiones se dividen en sus subaptitudes tales como: influencia, comunicación, manejo de conflictos, liderazgo, catalizador de cambio, establecimiento de los vínculos, colaboración y cooperación y por último, habilidad en equipo.

#### **A continuación, se procede a describir las bases teóricas del Estrés laboral**

De acuerdo al autor López, (2021) le conoce como una de las condiciones que surgen de aquella interacción de los individuos en su lugar de trabajo, el mismo que está caracterizado por aquel cambio ocurrido en el interior de las personas y que los obliga a desviarse de su normal comportamiento. Por otro lado, el estrés es una de las respuestas que se adaptan a una situación externa, dando como resultados una desviación física, psicológica y/o conductual.

La OIT (2016) describe al estrés laboral como una de las reacciones que se debe a una exigencia laboral que por lo general sobrepasa la capacidad de cada individuo y de su entorno.

Radigues, (2017). Indica al estrés como aquella información emitida por nuestro cerebro el mismo que nos mantiene alertas ante alguna situación suscitada en su entorno y que generalmente llega a superarnos y nos coloca en una situación de incomodidad e inseguridad. Asimismo, a pesar de tener síntomas desagradables, siempre ha existido y muchas veces tiende a ser de mucha utilidad.

Fuentes de estrés: de acuerdo a Chiavenato, (2017). Entre las fuentes primordiales está: la denominada causa ambiental y causa personal.



Causas ambientales: incluye una gran diversidad de factores, entre ellos tenemos el factor externo y contextual, el mismo que puede conllevar al estrés laboral, entre los más conocidos se encuentran las excesivas horas de trabajo, la falta de tranquilidad laboral, la inseguridad en sus funciones, la intensidad laboral, así como el volumen de atenciones al cliente interno y externo, por otra parte algunos estudios revelaron que el ruido ambiental generado por las maquinarias en funcionamiento, los individuos hablando constantemente y el timbre del teléfono contribuye al estrés en un valor del 54% de su actividad laboral.

Causas personales: incluye una diversidad o característica individual predispuesta por el estrés desde una misma situación, en la que cada individuo tiene reacciones diversas a cada factor ambiental provocado por el estrés. Las personalidades de tipo A, las personas adictas al trabajo (workaholics) y aquella obsesiva por lograr la meta, por lo general esta sujeta a un mayor estrés que el resto, asimismo se cuenta con el que poco tolera la ambigüedad, es impaciente, posee una baja estima, salud precaria; otro factor encontrado es la no realización de ejercicio, falta de sueño, o un mal hábito de trabajo provoca que este individuo en alguna ocasión reaccione de manera negativa al estrés, lo que generaría algún problema personal, familiar, conyugal, financiero o legal.

Efectos: Cuando un individuo en su labor diaria está sometido a diversas presiones, nuestro organismo empieza a liberar una sustancia que modifica la estructura cerebral y puede ser que en alguna ocasión cause enfermedades, las mismas que se pueden manifestar como uno de los principales que manifiestan los médicos, como dolores de cabeza, aunque los orígenes pueden ser diversos, este se le conoce como uno de los detonantes del estrés, el mismo que tiene por denominación cefalea tensional, asimismo esta tensión puede convertirse en una de las amenazas para nuestro cuerpo, y por lo general se viene agravando por diversos elementos y entre ellos se tiene a la falta de ejercicio físico, el aumento de peso y otros hábitos entre ellos fumar, alcohol; por otro lado desde los niveles de los sistemas nerviosos centrales afectan a la memoria de corto y largo plazo, así como una alteración en la percepción. (Uribe, 2014)

Tipos: De acuerdo a lo establecido por Chávez, (2015) describe dos, de ellas.

Estrés positivo. También conocido como eustres, el mismo que es considerado como una presión siendo propicio para que se mantenga activo la fuerza laboral.

Las reacciones naturales del organismo son buscar un equilibrio, por lo tanto, algo de presión es estimulante y conduce a cierta actividad, por ello algunos individuos son productivos en condición de estrés. Es uno de los factores que poseen con el umbral de estrés personal, es decir, es una de las capacidades que poseen las personas o de adaptarse o sufrir extenuación.

Estrés negativo: También conocido como distrés, el autor indica que es aquel que se debe evitar en lo posible, y es el mismo que se le conoce como estrés y que él está asociado a cada situación negativa y un ineficiente desempeño, el mencionado es aquel estrés desagradable que está acompañado de diversos malestares o fatiga. Por ello, cuando en el entorno laboral y personal se realiza una demanda excesiva, intensa o prolongada, es perjudicial para nuestra salud, y si en caso superan las capacidades de organismo, de acuerdo a ello se produce el denominado distrés.

Dimensiones: Asimismo los autores Chuzón & Enríquez (2018), indican las siguientes:

Estresores: se refiere a aquellos aspectos internos o externos que generan estrés, los cuales pueden ser innumerables, por ello no es posible que se pueda anotar y exteriorizar alguno de ellos, sin embargo, en algún aspecto puede ser evidente y genera mayores niveles de estrés en cada sujeto. Generalmente, un aspecto estresor puede ser ambiental, logrando ser de carácter físico, psicológico, social, etc.

Prevención: Se refiere a aquella acción o diligencia que puede llevarse a cabo por aquellos altos mandos de una compañía, teniendo como intenciones que cada sujeto que se encuentre estresado, se logre atender mediante una adecuada salud y en la búsqueda de un ideal rendimiento y productividad organizacional.

Consecuencias: Se refiere a lo adquirido por cada compañía a causa de cada agente estresor los cuales pueden ser; la desmotivación, insatisfacción, cansancio, fatiga, dificultad para concentrarse, permitiendo una ineficiente toma de decisiones.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo: Fue aplicada. Bernal (2016) describe que los estudios están centrados en proporcionar alguna solución a un determinado problema, el mismo que se identificó en su oportunidad; en otras palabras, haremos uso de un conocimiento ya existente de acuerdo al área a investigar con la finalidad de ponerlo a práctica.

Asimismo, conto con el enfoque cuantitativo. Carrasco, (2018) menciona que este estudio se centra en estimar cada objeto u objetos de acuerdo a una información proporcionada sirviendo como medición estadística a través de un factor que fue explorado anteriormente.

Diseño: Fue determinado como no experimental, el mismo que según menciona el autor se elabora sin manipular de forma deliberada la variable, tan solo permitiendo a través de la observación en efecto causado. (Hernández, 2018)

Asimismo, contara con un nivel correlacional, el mismo que es una metodología de trabajo no experimental, donde cada investigador mide cada variable a estudiar, analizando y contrastando una asociación estadística suscitada entre ellos., (Hernández et al., 2014, p. 120).

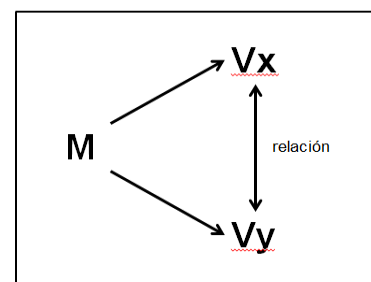
#### Dónde:

M = Muestra

Vx= Variable 01: Inteligencia emocional

Vy = Variable Y: Estrés laboral

R = relación con la variable



### 3.2. Variables, Operacionalización

Variable.1. Inteligencia emocional

#### Definición Conceptual

Es descrita como aquel cociente intelectual o aquella aptitud técnica, manifestando que posee 05 habilidades el cual permite que cada líder maximice su desempeño y el de su equipo, los cuales se describen como: conciencia en sí mismo, autogestión, motivación, empatía y habilidad social. (Goleman, 2018)

#### Definición operacional

La actual variable se medirá mediante la aplicación del instrumento, la misma que consta de 05 dimensiones, describa en la siguiente columna.

#### Dimensiones

##### Autoconocimiento

##### Indicador

- Innovación
- Afán de triunfo
- Compromiso

##### Autorregulación

##### Indicador

- Iniciativa
- Optimismo
- Comprender a los demás
- Ayudar a los demás a desarrollarse
- Orientación hacia el servicio

##### Motivación

##### Indicador

- Conciencia emocional
- Autoevaluación
- Confianza en uno mismo
- Autocontrol

##### Empatía

##### Indicador

- Confiabilidad
- Escrupulosidad
- Adaptabilidad
- Aprovechar la diversidad
- Conciencia política.

##### Habilidades sociales

##### Indicador

- Influencia
- Comunicación
- Manejo de conflictos
- Liderazgo
- Catalizador de cambio
- Catalizador de cambio
- Colaboración y cooperación
- Habilidades de equipo

Escala de medición: Ordinal

## Variable 2. Estrés laboral

### **Definición Conceptual**

Radigues, (2017). Indica al estrés como aquella información emitida por nuestro cerebro el mismo que nos mantiene alertas ante alguna situación suscitada en su entorno y que generalmente llega a superarnos y nos coloca en una situación de incomodidad e inseguridad. Asimismo, a pesar de tener síntomas desagradables, siempre ha existido y muchas veces tiende a ser de mucha utilidad.

### **Definición operacional**

La actual variable se medirá mediante la aplicación del instrumento, la misma que consta de 03 dimensiones, describa en la siguiente columna

### **Dimensiones**

#### **Estresores**

#### **Indicador**

- Ambiente Físico
- Tareas
- Organizacionales

#### **Prevención**

#### **Indicador**

- Horario de Trabajo
- Participación
- carga de trabajo
- Entorno social

#### **Consecuencias**

#### **Indicador**

- Físicas
- Psicológicas
- Empresariales

**Escala de medición:** Ordinal

### **3.3. Población y muestra**

**Población:** los autores la refieren al universo a investigar, a la vez también se le conoce a los grupos de elementos, individuos u objetos, los mismos que poseen ciertas características similares en un periodo específico, el cual se convierte en el objeto de estudio, sobre los que estarán basados cada uno de los resultados. (Ríos, 2017), Para nuestro caso la población será de 10 trabajadores estudio jurídico.

**Muestra:** Se constituye como aquel subconjunto de una población determinada, el mismo que recopila información, por lo que es, por lo que es primordial que se delimite exactitud y sobre todo claridad. (Caballero, (2014) De acuerdo a lo descrito, el presente trabajo no tuvo una muestra por lo que se llegó a tomar al total de la población por ser pequeña o finita.

**Muestreo:** Los autores Guerrero y Guerrero, (2014) manifiestan que los muestreos no probabilísticos se deducen de procesos selectivos y poco formales y este tipo de estudios por lo general se emplea en una determinada selección de individuos que poseen cierta particularidad específica, aquí también está incluida aquella muestra por conveniencia, la misma que está caracterizada por alguna selección de acuerdo a la intención personal. De acuerdo a lo descrito nuestro trabajo tendrá un muestreo no probabilístico.

**Unidad de análisis:** Los trabajadores del estudio jurídico ZC Asociados, de Ica

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

**Técnica:** en nuestro caso se aplicó una Encuesta. La misma que es una técnica empleada para recolectar datos por la mayor parte de investigadores, asimismo algunos autores mencionan que en la actualidad está perdiendo credibilidad debido al sesgo producido al aplicarlo. (Pimienta y De la Orden, 2017)

**Instrumento:** Se aplicó el denominado cuestionario; definido por el autor Fábregas, et. al, (2016). Como aquel documento realizado de forma escrita de acuerdo a una diversidad de preguntas por cada variable. De acuerdo a lo indicado nuestro instrumento elaborado constó de 45 interrogantes empleado para las dos variables.

**Validez:** De acuerdo a los autores Dessler & Varela (2017) la describe como los niveles en que se mide cada instrumento los mismos que se realizan con claridad, precisión y pertinencia. En nuestro caso se contará con el apoyo de tres especialistas en la temática, quienes revisaran los instrumentos y finalmente brindara su aprobación

**Confiabilidad:** Según Baena (2017), la describe como una consistencia en relación a las puntuaciones obtenidas en referencia a cada interrogante analizada según las variables estudiadas. Para nuestro caso se utilizará el conocido Alfa de Cronbach, con el propósito de lograr un sustento a través de la estadística dando como resultado la fiabilidad del instrumento.

### **3.5. Procedimientos:**

Para el presente trabajo, en primer lugar, se solicitó la autorización a la empresa para realizar el estudio, posterior a ello se determinó el título a utilizar buscando realidades problemáticas, para luego establecer cada objetivo, antecedentes y bases teóricas que sustente nuestro estudio, posteriormente se elaboró un cuestionario con diversas interrogantes formuladas a través de cada indicador, las cuales se lograron validar mediante tres especialistas en el tema con formación de administradores para finalmente encuestar el instrumento a nuestra unidad de estudio determinada.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

Al ser aplicado la encuesta a nuestra muestra establecida, se inició el procesamiento de datos de través conocido estadístico SPSS. De acuerdo, al autor Hernández (2015) indica que está referida a analizar lo efectuado tomando en cuenta los niveles o baremos establecidos, la misma que puede ser descriptivo o inferencial. **Descriptivo:** de acuerdo a los autores se realiza analizando los datos mediante el estadístico SPSS, tomando en cuenta datos genéricos de acuerdo a cada variable en estudio, con la finalidad de especificar cada propiedad, características, conceptos, fenómenos determinados. Asimismo, el autor Hernández, (2018) indica que para el análisis **Inferencial:** se efectúa el análisis de cada hipótesis planteada a través de un coeficiente estadístico, que por lo general es de correlación, en la cual se plasma a través de cierto valor numérico, determinado cada hipótesis. Finalmente, de acuerdo a los resultados

encontrados se logró interpretar de forma estadística, ya sea su correlación o nivel de significancia.

### **3.7. Aspectos éticos:**

Se le conoce como uno de los aspectos más valorados por los investigadores de acuerdo sus valores, verdad y justicia. Asimismo según Álvarez (2018) indica que es aquella implicancia que tienen los investigadores al momento de emplear el estudio, ya sea positiva o negativa. De acuerdo a ello el estudio tuvo en cuenta el aspecto ético establecido por nuestra universidad, tomando en cuenta su código de ética, asimismo se solicitó la autorización correspondiente a la empresa, por otro lado, de informo que los datos obtenidos, solo se utilizaron con fines de investigación, asimismo no se forzó a ninguna de las personas a realizar la encuesta y se informó que sus respuestas estarán bajo el anonimato, por otro lado, se citó a cada autor o autores que citamos en el cuerpo del trabajo y posteriormente se referencia a cada uno de ellos para no encontrarnos en un latente plagio.



#### IV. RESULTADOS

Se procede a la descripción de cada resultado por cada objetivo que se planteó.

**Objetivo Específico 01:** Determinar la relación entre la inteligencia emocional y los estresores en el Estudio jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la inteligencia emocional y los estresores en el Estudio Jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la inteligencia emocional y los estresores en el Estudio Jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023

**Tabla 1**

*Inteligencia emocional vs. Estresores.*

		Estresores			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Inteligencia emocional	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson
	Regular	0,0%	<b>40,0%</b>	10,0%	50,0%	0,772**
	Optimo	0,0%	20,0%	30,0%	50,0%	Sig. (bilateral)
Total		0,0%	60,0%	40,0%	100,0%	0,009

**Nota:** De acuerdo a la tabla 01, se logro emplear el coeficiente de correlación de Pearson de la variable Inteligencia emocional y la dimensión Estresores con un valor de 0,772, indicando una correlación muy fuerte, logrando aseverar una relación directa y proporcional entre ellas.

Para la hipótesis 01, se utilizó el Pearson, logrando obtener un sig bilateral con un valor de 0,009 inferior al 0,05; de acuerdo a lo descrito, se procedió a rechazar la hipótesis nula, para consecutivamente aceptar la alterna. Lo afirmado se sustenta con el cruce de porcentaje y se determinó que la inteligencia emocional tiene una influencia regular con los estresores con una valoración del 40%.

De acuerdo con el análisis inferencial, el Estudio Jurídico ZC Asociados, de Ica, debe implementar estrategias de inteligencia emocional con el objetivo que mejore los estresores.

**Objetivo Específico 02:** Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la prevención en el Estudio jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la inteligencia emocional y la prevención en el Estudio Jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la inteligencia emocional y la prevención en el Estudio Jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023

**Tabla 2**

*Inteligencia emocional vs. Prevención.*

		Prevención			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Inteligencia emocional	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson
	Regular	10,0%	<b>40,0%</b>	0,0%	50,0%	0,920**
	Optimo	0,0%	20,0%	30,0%	50,0%	Sig. (bilateral)
<b>Total</b>		10,0%	60,0%	30,0%	100,0%	0,000

**Nota:** De acuerdo a la tabla 02, se logró emplear el coeficiente de correlación de Pearson de la variable Inteligencia emocional y la dimensión prevención con un valor de 0,920, indicando una correlación muy fuerte, logrando aseverar una relación directa y proporcional entre ellas.

Para la hipótesis 02, se utilizó el Pearson, logrando obtener un sig bilateral con un valor de 0,00 inferior al 0,05, de acuerdo a lo descrito, se procedió que se rechace la hipótesis nula, para consecutivamente aceptar la alterna. Lo afirmado se sustenta con el cruce de porcentaje y se determinó que la inteligencia emocional tiene una influencia regular con la prevención con una valoración del 40%.

De acuerdo con el análisis inferencial, el Estudio Jurídico ZC Asociados, de Ica, debería formular un plan de inteligencia emocional permitiendo ayudar mediante la prevención.

**Objetivo Específico 03:** Determinar la relación entre la inteligencia emocional y las consecuencias en el Estudio jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la inteligencia emocional y las consecuencias en el Estudio Jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la inteligencia emocional y las consecuencias en el Estudio Jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023

**Tabla 3**

*Inteligencia emocional vs. Consecuencias*

		Consecuencias			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Inteligencia emocional	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson
	Regular	10,0%	<b>40,0%</b>	0,0%	50,0%	0,722**
	Optimo	10,0%	20,0%	20,0%	50,0%	Sig. (bilateral)
<b>Total</b>		20,0%	60,0%	20,0%	100,0%	0,001

**Nota:** De acuerdo a la tabla 03, se logró emplear el coeficiente de correlación de Pearson de la variable Inteligencia emocional y la dimensión consecuencias con un valor de 0,772, indicando una correlación muy fuerte, logrando aseverar una relación directa y proporcional entre ellas.

Para la hipótesis 03, se utilizó el Pearson, logrando obtener un sig bilateral con un valor de 0,001 inferior al 0,05, de acuerdo a lo descrito, se procedió que se rechace la hipótesis nula, para consecutivamente aceptar la alterna. Lo afirmado se sustenta con el cruce de porcentaje y se determinó que la inteligencia emocional tiene una influencia regular con las consecuencias con una valoración del 40%.

De acuerdo con el análisis inferencial, el Estudio Jurídico ZC Asociados, de Ica, debería implementar un plan de inteligencia emocional permitiendo que la problemática no conlleve a consecuencias.

**Objetivo General:** Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el Estudio jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el Estudio Jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2022

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Estrés laboral en el Estudio jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023

**Tabla 4**

*Inteligencia emocional vs. Estrés laboral.*

		Estrés laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Inteligencia emocional	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson
	Regular	0,0%	<b>50,0%</b>	0,0%	50,0%	0, 855**
	Optimo	0,0%	20,0%	30,0%	50,0%	Sig. (bilateral)
Total		0,0%	70,0%	30,0%	100,0%	0, 002

**Nota:** De acuerdo a la tabla 04, se logró emplear el coeficiente de correlación de Pearson de la Inteligencia emocional y estrés laboral con un valor de 0,855, indicando una correlación muy fuerte, logrando aseverar una relación directa y proporcional entre ellas.

Para la hipótesis general, se utilizó el Pearson, logrando obtener un sig bilateral con un valor de 0,00 inferior al 0,05, de acuerdo a lo descrito, se procedió a que rechace la hipótesis nula, para posteriormente se acepte la alterna. Lo afirmado se sustenta con el cruce de porcentaje y se determinó que la inteligencia emocional tiene una influencia regular con el estrés laboral con una valoración del 50%.

De acuerdo con el análisis inferencial, el Estudio Jurídico ZC Asociados, de Ica, debería establecer planes para mejorar la inteligencia emocional permitiendo que se disminuya el estrés laboral.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, se procederá a discutir cada resultado encontrado para ser contrastados con otros estudios los mismos se lograron encontrar en otros estudios o marco teórico.

En referencia al objetivo general, se logró emplear el coeficiente de correlación de Pearson de la variable Inteligencia emocional y estrés laboral con un valor de 0,855, indicando una correlación muy fuerte, logrando aseverar una relación directa y proporcional entre ellas. Para la hipótesis general, se utilizó el Pearson, logrando obtener un sig bilateral con un valor de 0,00 inferior al 0,05, de acuerdo a lo descrito, se procedió al rechazo de la hipótesis nula, para posteriormente se acepte la alterna. Lo afirmado se sustenta con el cruce de porcentaje y se determinó que la inteligencia emocional tiene una influencia regular con el estrés laboral con una valoración del 50%. El resultado encontrado se logro contrastar con el estudio del autor Noriega (2017) en su tesis, en Guatemala, cuyo propósito fue determinar una existente relación estadística de la inteligencia emocional y estrés laboral en un grupo de colaboradores del área de Reclamos; el método empleado fue de tipo cuantitativa – correlacional, ya que se evaluó e interpreto cada variable estudiada. Finalmente, se concluyó que existe una correlación estadísticamente significativa con cada dimensión y factor de la inteligencia emocional y estrés laboral, en la que se encontró una correlación del ambiente laboral y autoconocimiento con un valor de  $r=0.353$  menor al  $P<0.01$ , lo que representa que un eficiente ambiente laboral mejora el autoconocimiento, indicando que si una aumenta la otra aumenta, demostrando que los dos indicadores están asociados, mostrando una correlación moderada baja. Como se puede apreciar, los resultados encontrados son de real importancia para cada organización, ya que permite conocer lo influyente que es conocer la inteligencia emocional y como deben ser administrados en los negocios, ya que ayuda a conectarse a los individuos, fortalecer una relación empática, comunicarse de manera eficiente y resolver conflictos, la misma que si no se maneja adecuadamente puede tener influencia en el estrés laboral

Por otro lado, en referencia al primer objetivo específico, se llegó a emplear el coeficiente de correlación de Pearson de la variable Inteligencia emocional y la

dimensión Estresores con una valoración de 0,772, indicando una correlación muy fuerte, logrando aseverar una relación directa y proporcional entre ellas. Para la hipótesis 01, se utilizó el Pearson, logrando obtener un sig bilateral con un valor de 0,009 inferior al 0,05; de acuerdo a lo descrito, se procedió al rechazo de la hipótesis nula, para posteriormente se acepte la alterna. Lo afirmado se sustenta con el cruce de porcentaje y se determinó que la inteligencia emocional tiene una influencia regular con los estresores con una valoración del 40%. Los resultados encontrados se logró contrastar con el estudio del autor Chávez, (2021) en su estudio cuyo propósito del estudio es determinar los niveles de inteligencia emocional de los servidores de entidades de salud privadas y públicas. Los resultados encontrados manifestaron que existe en promedio niveles bajos y muy bajos de inteligencia emocional, no detectando niveles altos o muy altos, de acuerdo a ello se llegó a concluir la no existencia de una diferencia significativa en relación a la inteligencia emocional del trabajador de salud, sin embargo se determinó que solo existe diferencias significativas en una de las dimensiones tales como capacidad emocional y manejo del ánimo general, de los colaboradores en estudio, recomendando que se evalúe a los trabajadores y que se realice una orientación psicológica para lograr un refuerzo y mejora de su capacidad emocional, este estudio está muy relacionado con la dimensión Estresores la cual es descrita por los autores Chuzón & Enríquez (2018), como aquellos aspectos internos o externos que generan estrés, los cuales pueden ser incontables, por ello no es posible que se pueda anotar e indicar cada uno de ellos, sin embargo, en algún aspecto puede ser evidente y genera mayores niveles de estrés en cada sujeto. Generalmente, un aspecto estresor puede ser ambiental, logrando ser de carácter físico, psicológico, social, etc. De acuerdo a lo descrito, podemos interpretar la importante que es tomar en cuenta a la inteligencia emocional en los negocios ya que la mayor parte de autores coincide en que ayuda al logro del desarrollo de la motivación, a controlar nuestros impulsos, regular nuestros estados de ánimo y poder relacionarnos con los demás, dicho conocimiento ayuda a que las empresas tomen las medidas pertinentes, permitiendo que los trabajadores no sobrepasen los factores estresores que afectan la salud y desempeño de cada individuo.

En referencia al segundo objetivo específico, se logró emplear el coeficiente de correlación de Pearson con la variable Inteligencia emocional y la dimensión prevención con una valoración de 0,920, indicando una correlación muy fuerte, logrando aseverar una relación directa y proporcional entre ellas. Para la hipótesis 02, se utilizó el Pearson, logrando obtener un sig bilateral con un valor de 0,00 inferior al 0,05, de acuerdo a lo descrito, se procedió al rechazo de la hipótesis nula, para posteriormente se acepte la alterna. Lo afirmado se sustenta con el cruce de porcentaje y se determinó que la inteligencia emocional tiene una influencia regular con la prevención con una valoración del 40%. El resultado obtenido se puede contrastar con lo descrito por el autor Goleman (2018) lo describe como aquel cociente intelectual o aquella aptitud técnica, manifestando que posee 05 habilidades el cual permite que cada líder maximice su desempeño y el de su equipo, los cuales se describen como: conciencia en sí mismo, autogestión, motivación, empatía y habilidad social. A la vez, manifiesta que se puede mejorar cada aptitud a través de la persistencia, la práctica y la valoración entre compañeros, etc. Este estudio se contrasta con la dimensión prevención, la cual es indicada por el autor Chuzón & Enríquez (2018), como a aquella acción o diligencia que puede llevarse a cabo por aquellos altos mandos de una compañía, teniendo como intenciones que cada sujeto que se encuentre estresado, se logre atender mediante una adecuada salud y en la búsqueda de un ideal rendimiento y productividad organizacional. Los estudios que nos anteceden son de real importancia para el mundo científico y social, ya que ayuda a regular y poder trabajar la inteligencia emocional ya que esta última ayuda a lidiar con el entorno interior y exterior, de manera que cada individuo pueda adaptarse a las diversas circunstancias que se presentan en el ambiente profesional y personal a través de la prevención.

En referencia al tercer objetivo específico, se logró emplear el coeficiente de correlación de Pearson de la variable Inteligencia emocional y la dimensión consecuencias con una valoración de 0,772, indicando una correlación muy fuerte, logrando aseverar una relación directa y proporcional entre ellas. Para la hipótesis 03, se utilizó el Pearson, logrando obtener un sig bilateral con un valor de 0,001 inferior al 0,05, de acuerdo a lo descrito, se procedió al rechazo de la hipótesis nula, para posteriormente se acepte la alterna. Lo afirmado se sustenta

con el cruce de porcentaje y se determinó que la inteligencia emocional tiene una influencia regular con las consecuencias con una valoración del 40%. El resultado obtenido se contrastó con lo descrito por Jiménez (2018). Quien lo manifiesta como aquella capacidad que posee cada individuo, entre ellos se obtiene al sentir, comprender, controlar y modificar cada aspecto que se relaciona con su emoción, ya sea para el mismo o hacia los demás, de acuerdo a ello, no tiene el significado de que ahogue cada emoción propia, más bien que logre gestionarlas logrando un equilibrio; este trabajo tiene mucha relación con la dimensión consecuencias, la cual es descrita y referida por el autor Chuzón & Enríquez (2018), como aquello adquirido por cada compañía a causa de cada agente estresor los cuales pueden ser; la desmotivación, insatisfacción, cansancio, fatiga, dificultad para concentrarse, permitiendo una ineficiente toma de decisiones. De acuerdo a lo plasmado en los estudios realizados, podemos afirmar que los trabajos de la inteligencia emocional son de real importancia ya que estarían ayudando a que los individuos logren llevar su trabajo de manera eficaz, desarrollando habilidades que reconozcan nuestras emociones y que aprendamos a gestionarlas, por ello es de real importancia que a través del conocimiento científico tomemos la prevención como un elemento que ayude a las organizaciones y sobre todo a las personas



## VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general se determinó a través del coeficiente de rho Pearson un valor de 0.855, indicando un existente grado de correlación muy fuerte de las variables inteligencia emocional y estrés laboral, a la vez, se logró obtener un sig bilateral de 0.002 inferior al 0.05, logrando rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.
2. En relación al objetivo específico 01, se determinó mediante el coeficiente de rho Pearson un valor de 0.722, indicando un existente grado de correlación muy fuerte de la variable inteligencia emocional y la dimensión estresores, a la vez, se logró obtener un sig bilateral de 0.009 inferior al 0.05, logrando rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.
3. En relación al objetivo específico 02, se determinó mediante el coeficiente de rho Pearson un valor de 0.920, indicando un existente grado de correlación muy fuerte de la variable inteligencia emocional y la dimensión prevención, asimismo, se logró obtener un sig bilateral de 0.000 inferior al 0.05, logrando rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.
4. En relación al objetivo específico 03, se determinó mediante el coeficiente de rho Pearson un valor de 0.722, indicando un existente grado de correlación muy fuerte de la variable inteligencia emocional y la dimensión consecuencias, asimismo, se logró obtener un sig bilateral de 0.001 inferior al 0.05, logrando rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Según el objetivo general, recomendamos al responsable del Estudio Jurídico ZC Asociados de la Ciudad de Ica, Implementar un plan de inteligencia emocional estableciendo programas de autoconocimiento y autorregulación, basados en manejar el control y expresión emocional en los trabajadores, la motivación, empatía y habilidades sociales entre superiores y subordinados, la misma que permitirá reducir la ansiedad, superando las situaciones estresantes en su labor diaria.

Se recomienda al responsable del Estudio Jurídico ZC Asociados de la Ciudad de Ica, formular una estrategia de inteligencia emocional, enfocada en el autoconocimiento emocional, el mismo que ayude a generar una mayor confianza entre trabajadores, mejorando las condiciones o situaciones que generen estrés en sus labores cotidianas.

Se recomienda al responsable del Estudio Jurídico ZC Asociados de la Ciudad de Ica, establecer una estrategia para la inteligencia emocional, estableciendo planes que mejoren la autorregulación, permitiendo mediante este proceso de prevención que los trabajadores puedan comportarse adecuadamente y realicen sus tareas de forma oportuna.

Finalmente, se recomienda al responsable del Estudio Jurídico ZC Asociados de la Ciudad de Ica, aplicar estrategias de inteligencia emocional, los cuales estén basados en la motivación laboral, permitiendo que se cree entornos de trabajo idóneos, donde puedan laborar con autosuficiencia y autonomía, lo que permitirá lograr la eficiencia, a la vez, recomendamos elaborar un programa empatía que mejore las relaciones interpersonales entre los trabajadores sirviendo como prevención a posibles consecuencias generadas por el estrés laboral.

## REFERENCIAS

- Adauto, H. (2021) Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del nivel primario en el distrito de Chilca-Huancayo en tiempos de pandemia por la covid-19 – 2020, (Tesis de pregrado) Universidad Continental Huancayo. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10485>
- Baena, G. (2017). *Investigation methodology*. 3era edición. México: Grupo Editorial Patria. [https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/40362?referrerpolicy=unsafe-url&target=\\_blank](https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/40362?referrerpolicy=unsafe-url&target=_blank) pdf
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. Pearson Educación.
- Caballero, A. (2014). Metodología integral para planes y tesis: la metodología del como formularlos. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Carrasco, S. (2018). "Metodología de la investigación científica". Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Casseretto, M. Vilela, P. Y Gamarra, L. (2021) Estrés académico en universitarios peruanos: importancia de las conductas de salud, características sociodemográficas y académicas: *Liberabit*, 27(2) e482. <https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2021.v27n2.07>
- Chávez, A. (2021). Inteligencia Emocional del Personal de Salud de Instituciones Públicas y Privadas, 2020. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma de Ica. Perú. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/852>
- Chuzón, A, & Enríquez, P. (2018). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores de la Empresa Edpyme Alternativa S.A Motupe, 2016. (Tesis Pregrado). Universidad Señor de Sipán. Motupe - Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4381/Chuzon%20Roque%20-%20Enriquez%20Severino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Dessler, G. & Varela, R. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (6 ed.), Pearson Educación de México, S.A. <https://es.b-ok.lat/book/5571614/d29932>
- Fernández, P. Y Ramos, N. (2016). *Desarrolla tu inteligencia emocional*. Editorial Kairos. [https://books.google.com.pe/books?id=7u2bDwAAQBAJ&pg=PT2&source=hp\\_read\\_button&hl=es&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=7u2bDwAAQBAJ&pg=PT2&source=hp_read_button&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Fàbregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M. H. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Barcelona: Editorial UOC. ISBN: 978-84-9116-325-1. DL: B-10.577-2016.
- Galindo, I. (2018) *Inteligencia Emocional Y Estrés Laboral En Trabajadores De Una Empresa Textil En Atlacomulco* (Tesis de Pregrado) Universidad Autónoma Del Estado De México <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/99597>
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa, conecta* <https://es.b-ok.lat/book/11120540/c1d90d>
- Goleman, D. (2017) *Empatía*. Serie *Inteligencia Emocional* de HBR. Editorial Reverté, S. A. <https://www.revertemanagement.com/wp-content/uploads/2020/12/paginas muestra empatia.pdf>
- Gonzales, E. y Sánchez, S. (2020) *Inteligencia Emocional Y Estrés Laboral En Los Profesionales De Un Centro De Salud De Cajamarca*, (Tesis de Posgrado) Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca. Perú. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1474/INFORME%20TESIS%20MAESTRIA%20FINAL%20.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Guerrero, G. y Guerrero, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Serie integral por competencias. México. Grupo Editorial Patria, S.A. DE C.V
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta*. México: McGraw-Hill
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill Interamericana Editores, S.A. <https://es.b-ok.lat/book/5542480/175916>
- Hernández, R. (2015) *Metodología de la investigación* (6 ed.), Mcgraw-hill/ Interamericana Editores, S.A. <https://es.b-ok.lat/book/6150679/20adb4>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

- Idrogo, H. (2020) Relación de la inteligencia emocional y el estrés laboral en los trabajadores de la I.E.P. Peruano Canadiense, Chiclayo 2018. (Tesis de pregrado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2962>
- Jiménez, A. (2018) Inteligencia emocional. En: AEPap (ed.). Curso de Actualización Pediatría 2018. Madrid: Lúa Ediciones 3.0; 2018. p. 457-469. [https://www.aepap.org/sites/default/files/457-469\\_inteligencia\\_emocional.pdf](https://www.aepap.org/sites/default/files/457-469_inteligencia_emocional.pdf)
- Lao, S. y Sangama, A. (2019). Efecto del programa Mejorando mis emociones sobre el autocontrol en los estudiantes del 3er año de secundaria de la institución educativa Cleofé Arévalo del Águila del distrito de la Banda de Shilcayo, 2019. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39916>
- López, M. (2019) Relación entre estrés laboral e inteligencia emocional en millennials de empresas privadas de Lima (Tesis de Pregrado) Universidad de Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/8030>
- López, (2021). Cómo vencer el estrés laboral: Haz de tu mente una aliada. Editorial: Editatum
- Martínez, F. (2021) Inteligencia Emocional En Situaciones De Estrés Laboral: División De Adquisiciones UNAN-Managua, (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/387/3872515013/3872515013.pdf>
- Mejía, M. (2022) La Inteligencia Emocional y el Sistema de Creencias en el Aprendizaje de la Matemática: In SciELO Preprints- sección Applied Social Sciences. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4069>
- Noriega, L. (2017) Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en un grupo de colaboradores del departamento de reclamos: contact center, autos, vida y gastos médicos de una Empresa dedicada a la venta de seguros de la Ciudad de Guatemala (Tesis de Pregrado) Universidad Rafael Landívar - Guatemala de la Asunción, <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2017/05/43/Noriega-Lesly.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- Pimienta, J. & de la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida. México. Pearson educación.
- Quiliano, M Y Quiliano, M (2020). Inteligencia Emocional y Estrés Académico en Estudiantes de Enfermería: Cienc. enferm. [Internet]. 2020 [citado 2022 Oct 19]; 26: 3, <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532020000100203>
- Radigues, G. (2017) Combate el estrés laboral: Los secretos para no sentirse desbordado en el trabajo. Titivillus. <https://es.b-ok.lat/s/estr%C3%A9s?page=2>
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. España. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Salazar, T. Y Tanchiva, M (2017) Estrés laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos del gobierno regional de Loreto, periodo 2020, (Tesis de pregrado) Universidad Científica de Iquitos, Perú. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1372>
- Tacca, A. Tacca, D. y Cuarez, R (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario: Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 14(1) <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.887>
- Uribe, (2014). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. Editorial El Manual Moderno
- Valenzuela, D y Gayoso, M (2017). Estrés laboral y su correlación con la prevalencia de dispepsia funcional en militares en actividad que acudieron al hospital geriátrico del ejército: Rev. gastroenterol. Perú vol.37(1). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1022-51292017000100003&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1022-51292017000100003&lng=es)
- Velásquez, E. (2022) El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 – 2020: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 155-180. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1492](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492)

## ANEXOS

### Anexo 01 – MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Jiménez (2018). Lo manifiesta como aquella capacidad que posee cada individuo, entre ellos se obtiene al sentir, comprender, controlar y modificar cada aspecto que se relaciona con su emoción, ya sea para el mismo o hacia los demás, de acuerdo a ello, no tiene el significado de que ahogue cada emoción propia, más bien que logre gestionarlas logrando un equilibrio.	La presente variable se medirá a través de la aplicación del instrumento, la misma que consta de 05 dimensiones, describa en la siguiente columna.	<b>Autoconocimiento</b>	Conciencia emocional	<b>Ordinal</b>
				Autoevaluación	
				Confianza en uno mismo	
			<b>Autorregulación</b>	Autocontrol	
				Confiabilidad	
				Escrupulosidad	
				Adaptabilidad	
				Innovación	
			<b>Motivación</b>	Afán de triunfo	
				Compromiso	
				Iniciativa	
				Optimismo	
			<b>Empatía</b>	Comprender a los demás	
				Ayudar a los demás a desarrollarse	
				Orientación hacia el servicio	
				Aprovechar la diversidad	
				Conciencia política.	
<b>Habilidades sociales</b>	Influencia				
	Comunicación				
	Manejo de conflictos				
	Liderazgo				
	Catalizador de cambio				
	Catalizador de cambio				
	Colaboración y cooperación				
	Habilidades de equipo				

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
ESTRÉS LABORAL	La OIT (2016) describe al estrés laboral como una de las reacciones que se debe a una exigencia laboral que por lo general sobrepasa la capacidad de cada individuo y de su entorno.	La presente variable se medirá a través de la aplicación del instrumento, la misma que consta de 03 dimensiones, describa en la siguiente columna.	<b>Estresores:</b>	Ambiente Físico	<b>Ordinal</b>
				Tareas	
				Organizacionales	
			<b>Prevención</b>	Horario de Trabajo	
				Participación	
				carga de trabajo	
			<b>Consecuencias</b>	Entorno social	
				Físicas	
				Psicológicas	
				Empresariales	



**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Inteligencia emocional y Estrés laboral en el Estudio Jurídico ZC Asociados de la Ciudad de Ica, 2022**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el Estudio Jurídico ZC Asociados, de la ciudad de Ica, 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el Estudio jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023</p>	<p><b>Hipótesis General</b> H<sub>1</sub>: Existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el Estudio Jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2022 H<sub>0</sub>: No existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Estrés laboral en el Estudio jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023</p>	<p><b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b></p>	<p><b>Autoconocimiento</b>  <b>Autorregulación</b>  <b>Motivación</b>  <b>Empatía</b>  <b>Habilidades sociales</b></p>	<p>Conciencia emocional Autoevaluación Confianza en uno mismo Autocontrol Confiabilidad Escrupulosidad Adaptabilidad Innovación Afán de triunfo Compromiso Iniciativa Optimismo Comprender a los demás Ayudar a los demás a desarrollarse Orientación hacia el servicio Aprovechar la diversidad Conciencia política. Influencia Comunicación Manejo de conflictos Liderazgo Catalizador de cambio Catalizador de cambio Colaboración y cooperación Habilidades de equipo</p>	<p><b>Tipo de Inv.</b> Aplicada  <b>Diseño de Inv.</b> No experimental  Nivel: correlacional  <b>Población:</b> <b>10</b> <b>Muestra:</b> <b>10</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo de relaciona la inteligencia emocional</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b> Determinar la relación entre la</p>	<p><b>Hipótesis específica</b> H<sub>1</sub>: Existe relación entre la inteligencia emocional y los estresores en el</p>	<p><b>ESTRÉS LABORAL</b></p>	<p><b>Estresores</b></p>	<p>Ambiente Físico</p>	

<p>y los estresores en el Estudio Jurídico ZC Asociados, de la ciudad de Ica, 2023?</p> <p>¿Cómo de relaciona la inteligencia emocional y la prevención en el Estudio Jurídico ZC Asociados, de la ciudad de Ica, 2023?</p> <p>¿Cómo de relaciona la inteligencia emocional y las consecuencias en el Estudio Jurídico ZC Asociados, de la ciudad de Ica, 2023?</p>	<p>inteligencia emocional y los estresores en el Estudio jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la prevención en el Estudio jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y las consecuencias en el Estudio jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023</p>	<p>Estudio Jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023; H<sub>0</sub>: No existe relación entre la inteligencia emocional y los estresores en el Estudio Jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023;</p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación entre la inteligencia emocional y la prevención en el Estudio Jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023;</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe relación entre la inteligencia emocional y la prevención en el Estudio Jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023;</p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación entre la inteligencia emocional y las consecuencias en el Estudio Jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023;</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe relación entre la inteligencia emocional y las consecuencias en el Estudio Jurídico ZC Asociados, en la ciudad de Ica, 2023</p>		<p><b>Prevención</b></p> <p><b>Consecuencias</b></p>	<p>Tareas</p> <p>Organizacionales</p> <p>Horario de Trabajo</p> <p>Participación</p> <p>carga de trabajo</p> <p>Entorno social</p> <p>Físicas</p> <p>Psicológicas</p> <p>Empresariales</p>	
---	---	--	--	--	--	--

Anexo 02

**CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Inteligencia emocional y Estrés laboral en el Estudio Jurídico ZC Asociados de la Ciudad de Ica, 2022” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre \_\_\_\_\_ Mujer \_\_\_\_\_

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>					
<b>Autoconocimiento</b>					
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
Conciencia emocional					
1. ¿Sientes autoconfianza en relación a tus capacidades?					
Autoevaluación					
2. ¿Identificas tus emociones en distintos escenarios?					
Confianza en uno mismo					
3. ¿Eres consciente de tus fortalezas y limitaciones?					
<b>Autorregulación</b>					
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
Autocontrol					
4. ¿Manejas de manera adecuada las situaciones de cambio que se presentan en tu trabajo?					
Confiabilidad					
5. ¿Asumes las responsabilidades de tu desempeño laboral?					
Escrupulosidad					
6. ¿Mantienes los patrones de honestidad y de integridad en tu centro laboral?					
Adaptabilidad					
7. ¿Recibes de manera positiva las nuevas ideas que surgen en tu centro laboral?					
Innovación					
8. ¿La institución introduce novedades con el fin de mejorar el servicio?					
<b>Motivación</b>					
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
Afán de triunfo					
9. ¿Sientes el afán de triunfar en las actividades que realizas dentro de tu centro laboral?					
Compromiso					
10. ¿Estas comprometido con el trabajo que realizas en la institución?					
Iniciativa					

11. ¿Por lo general tomas la iniciativa en tu labor diaria?					
Optimismo					
12. ¿Te sientes optimista al momento de realizar tu trabajo?					
<b>Empatía</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
Comprender a los demás	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13. ¿Comprendes los sentimientos y las percepciones que muestran tus compañeros de trabajo?					
Ayudar a los demás a desarrollarse					
14. ¿Apoyas a tus compañeros de trabajo a desarrollar y reforzar sus habilidades?					
Orientación hacia el servicio					
15. ¿Cultivas las oportunidades laborales en distintos tipos de personas?					
Aprovechar la diversidad					
16. ¿Cumples adecuadamente con las laborales que te asignan?					
Conciencia política					
17. ¿eres consciente de los posibles acontecimientos e influencias que pueden tener un impacto a futuro dentro de la institución?					
<b>Habilidades sociales</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Influencia					
18. ¿Tomas la iniciativa para realizar cambios positivos en tu centro laboral?					
Comunicación					
19. ¿Escuchas abiertamente a tus compañeros de trabajo?					
Manejo de conflictos					
20. ¿Manejas los conflictos ocurridos en tu centro laboral de manera adecuada?					
Liderazgo					
21. ¿Guías a tus compañeros de trabajo en la búsqueda de lograr los objetivos?					
Catalizador de cambio					
22. ¿Influyes en tus compañeros de trabajo para realizar cosas positivas en favor de tu centro laboral?					
Establecer vínculos					
23. ¿Intentas crear relaciones interpersonales con tus compañeros de trabajo?					
Colaboración y cooperación					
24. ¿Colaboras y cooperas con tus compañeros de trabajo para alcanzar metas compartidas?					
Habilidades de equipo					
25. ¿Ayudo a los demás a desarrollar y manejar los distintos equipos de la institución?					
<b>ESTRÉS LABORAL</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
<b>Estresores</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Ambiente Físico					
26. ¿El ambiente de trabajo es cómodo, existe el espacio y los recursos necesarios para desempeñar tus labores?					
27. ¿La conexión de internet suele falla frecuentemente generándole incomodidad?					
Tareas					

28.¿Existen muchas operaciones para realizar en poco tiempo, debido al volumen de trabajo?					
29.¿Existen procesos estandarizados de tareas para apremiar el tiempo?					
<b>Organizacionales</b>					
30.¿Existe claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos y el alcance de las responsabilidades?					
31.¿Existen buenas relaciones interpersonales, Comunicación y apoyo entre compañeros de trabajo?					
<b>Prevención</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
<b>Horario de trabajo</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
32.¿Los horarios son flexibles, se puede encontrar un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar?					
33.¿Cuenta con horarios fijos, realizas horas extraordinarias?					
<b>Participación</b>					
34.¿Le permiten aportar ideas a las decisiones o acciones que afecten a su trabajo?					
35.¿Siente que puede hablar honestamente sobre los problemas que le afectan en el lugar de trabajo?					
<b>Carga de trabajo</b>					
36.¿Siente que existe sobre carga laboral que influye en el rendimiento laboral?					
37.¿siente que parte de la carga de su trabajo no van de acuerdo con sus funciones?					
<b>Entorno social</b>					
38.¿La institución fomenta actividades de relajación e interacción con sus compañeros que reduzcan el estrés laboral y mejoren las relaciones entre los trabajadores?					
39.¿Siente que su jefe lo presiona para realizar sus labores?					
<b>Consecuencias</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Físicas</b>					
40.¿En algunas situaciones que se dan el trabajo, presenta signos de ansiedad?					
41.¿Al finalizar su jornada laboral se siente fatigado?					
<b>Psicológicas</b>					
42.¿Se siente desmotivado con su área trabajo?					
43.¿Constantemente tiene dificultades de concentración para realizar sus labores?					
<b>Empresariales</b>					
44.¿En los últimos 05 meses has tenido alguna rotación de puesto?					
45.¿Constantemente recibes quejas de los usuarios que realizan sus trámites?					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Autoconocimiento</b>							
1	¿Sientes autoconfianza en relación a tus capacidades?	Si		Si		Si		
2	¿Identificas tus emociones en distintos escenarios?	Si		Si		Si		
3	¿Eres consciente de tus fortalezas y limitaciones?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Autorregulación</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
4	¿Manejas de manera adecuada las situaciones de cambio que se presentan en tu trabajo?	Si		Si		Si		
5	¿Asumes las responsabilidades de tu desempeño laboral?	Si		Si		Si		
6	¿Mantienes los patrones de honestidad y de integridad en tu centro laboral?	Si		Si		Si		
7	¿Recibes de manera positiva las nuevas ideas que surgen en tu centro laboral?	Si		Si		Si		
8	¿La institución introduce novedades con el fin de mejorar el servicio?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: Motivación</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
9	¿Sientes el afán de triunfar en las actividades que realizas dentro de tu centro laboral?	Si		Si		Si		
10	¿Estas comprometido con el trabajo que realizas en la institución?	Si		Si		Si		
11	¿Por lo general tomas la iniciativa en tu labor diaria?	Si		Si		Si		
12	¿Te sientes optimista al momento de realizar tu trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 4: Empatía</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
13	¿Comprendes los sentimientos y las percepciones que muestran tus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
14	¿Apoyas a tus compañeros de trabajo a desarrollar y reforzar sus habilidades?	Si		Si		Si		
15	¿Cultivas las oportunidades laborales en distintos tipos de personas?	Si		Si		Si		
16	¿Cumples adecuadamente con las laborales que te asignan?	Si		Si		Si		
17	¿Eres consciente de los posibles acontecimientos e influencias que pueden tener un impacto a futuro dentro de la institución?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 5: Habilidades sociales</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Estresores</b>							
1	¿El ambiente de trabajo es cómodo, existe el espacio y los recursos necesarios para desempeñar tus labores?	Si		Si		Si		
2	¿La conexión de internet suele falla frecuentemente generándole incomodidad?	Si		Si		Si		
3	¿Existen muchas operaciones para realizar en poco tiempo, debido al volumen de trabajo?	Si		Si		Si		
4	¿Existen procesos estandarizados de tareas para apremiar el tiempo?	Si		Si		Si		
5	¿Existe claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos y el alcance de las responsabilidades?	Si		Si		Si		
6	¿Existen buenas relaciones interpersonales, Comunicación y apoyo entre compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Prevención</b>	<b>SÍ</b>	<b>No</b>	<b>SÍ</b>	<b>No</b>	<b>SÍ</b>	<b>No</b>	
7	¿Los horarios son flexibles, se puede encontrar un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar?	Si		Si		Si		
8	¿Cuenta con horarios fijos, realizas horas extraordinarias?	Si		Si		Si		
9	¿Le permiten aportar ideas a las decisiones o acciones que afecten a su trabajo?	Si		Si		Si		
10	¿Siente que puede hablar honestamente sobre los problemas que le afectan en el lugar de trabajo?	Si		Si		Si		
11	¿Siente que existe sobre carga laboral que influye en el rendimiento laboral?	Si		Si		Si		
12	¿siente que parte de la carga de su trabajo no van de acuerdo con sus funciones?	Si		Si		Si		
13	¿La institución fomenta actividades de relajación e interacción con sus compañeros que reduzcan el estrés laboral y mejoren las relaciones entre los trabajadores?	Si		Si		Si		
14	¿Siente que su jefe lo presiona para realizar sus labores?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: Consecuencias</b>	<b>SÍ</b>	<b>No</b>	<b>SÍ</b>	<b>No</b>	<b>SÍ</b>	<b>No</b>	
15	¿En algunas situaciones que se dan el trabajo, presenta	Si		Si		Si		



	signos de ansiedad?						
16	¿Al finalizar su jornada laboral se siente fatigado?	Si		Si		Si	
17	¿Se siente desmotivado con su área trabajo?	Si		Si		Si	
18	¿Constantemente tiene dificultades de concentración para realizar sus labores?	Si		Si		Si	
19	¿En los últimos 05 meses has tenido alguna rotación de puesto?	Si		Si		Si	
20	¿Constantemente recibes quejas de los usuarios que realizan sus trámites?	Si		Si		Si	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Heredia Llatas Flor Delicia                      **DNI:** 41365424

**Especialidad del validador:** Lic. Administración  
**Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 17 de enero de 2023



-----  
**Firma del Experto**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Autoconocimiento</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	¿Sientes autoconfianza en relación a tus capacidades?	Si		Si		Si		
2	¿Identificas tus emociones en distintos escenarios?	Si		Si		Si		
3	¿Eres consciente de tus fortalezas y limitaciones?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Autorregulación</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
4	¿Manejas de manera adecuada las situaciones de cambio que se presentan en tu trabajo?	Si		Si		Si		
5	¿Asumes las responsabilidades de tu desempeño laboral?	Si		Si		Si		
6	¿Mantienes los patrones de honestidad y de integridad en tu centro laboral?	Si		Si		Si		
7	¿Recibes de manera positiva las nuevas ideas que surgen en tu centro laboral?	Si		Si		Si		
8	¿La institución introduce novedades con el fin de mejorar el servicio?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: Motivación</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
9	¿Sientes el afán de triunfar en las actividades que realizas dentro de tu centro laboral?	Si		Si		Si		
10	¿Estas comprometido con el trabajo que realizas en la institución?	Si		Si		Si		
11	¿Por lo general tomas la iniciativa en tu labor diaria?	Si		Si		Si		
12	¿Te sientes optimista al momento de realizar tu trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 4: Empatía</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
13	¿Comprendes los sentimientos y las percepciones que muestran tus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
14	¿Apoyas a tus compañeros de trabajo a desarrollar y reforzar sus habilidades?	Si		Si		Si		
15	¿Cultivas las oportunidades laborales en distintos tipos de personas?	Si		Si		Si		
16	¿Cumples adecuadamente con las laborales que te asignan?	Si		Si		Si		
17	¿Eres consciente de los posibles acontecimientos e	Si		Si		Si		

	influencias que pueden tener un impacto a futuro dentro de la institución?						
	<b>DIMENSIÓN 5: Habilidades sociales</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
18	¿Tomas la iniciativa para realizar cambios positivos en tu centro laboral?	Si		Si		Si	
19	¿Escuchas abiertamente a tus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si	
20	¿Manejas los conflictos ocurridos en tu centro laboral de manera adecuada?	Si		Si		Si	
21	¿Guias a tus compañeros de trabajo en la búsqueda de lograr los objetivos?	Si		Si		Si	
22	¿Influyes en tus compañeros de trabajo para realizar cosas positivas en favor de tu centro laboral?	Si		Si		Si	
23	¿Intentas crear relaciones interpersonales con tus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si	
24	¿Colaboras y cooperas con tus compañeros de trabajo para alcanzar metas compartidas?	Si		Si		Si	
25	¿Ayudo a los demás a desarrollar y manejar los distintos equipos de la institución?	Si		Si		Si	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Villanueva Villacorta Jorge Robinson

**DNI:** 40226875

**Especialidad del validador:** Lic. Administración

**MBA – Administración de Negocios**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 17 de enero de 2023



-----  
Firma del Experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Estresores</b>							
1	¿El ambiente de trabajo es cómodo, existe el espacio y los recursos necesarios para desempeñar tus labores?	Si		Si		Si		
2	¿La conexión de internet suele falla frecuentemente generándole incomodidad?	Si		Si		Si		
3	¿Existen muchas operaciones para realizar en poco tiempo, debido al volumen de trabajo?	Si		Si		Si		
4	¿Existen procesos estandarizados de tareas para apremiar el tiempo?	Si		Si		Si		
5	¿Existe claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos y el alcance de las responsabilidades?	Si		Si		Si		
6	¿Existen buenas relaciones interpersonales, Comunicación y apoyo entre compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Prevención</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	¿Los horarios son flexibles, se puede encontrar un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar?	Si		Si		Si		
8	¿Cuenta con horarios fijos, realizas horas extraordinarias?	Si		Si		Si		
9	¿Le permiten aportar ideas a las decisiones o acciones que afecten a su trabajo?	Si		Si		Si		
10	¿Siente que puede hablar honestamente sobre los problemas que le afectan en el lugar de trabajo?	Si		Si		Si		
11	¿Siente que existe sobre carga laboral que influye en el rendimiento laboral?	Si		Si		Si		
12	¿siente que parte de la carga de su trabajo no van de acuerdo con sus funciones?	Si		Si		Si		
13	¿La institución fomenta actividades de relajación e interacción con sus compañeros que reduzcan el estrés laboral y mejoren las relaciones entre los trabajadores?	Si		Si		Si		
14	¿Siente que su jefe lo presiona para realizar sus labores?	Si		Si		Si		

	<b>DIMENSIÓN 3: Consecuencias</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
15	¿En algunas situaciones que se dan el trabajo, presenta signos de ansiedad?	Si		Si		Si		
16	¿Al finalizar su jornada laboral se siente fatigado?	Si		Si		Si		
17	¿Se siente desmotivado con su área trabajo?	Si		Si		Si		
18	¿Constantemente tiene dificultades de concentración para realizar sus labores?	Si		Si		Si		
19	¿En los últimos 05 meses has tenido alguna rotación de puesto?	Si		Si		Si		
20	¿Constantemente recibes quejas de los usuarios que realizan sus trámites?	Si		Si		Si		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Villanueva Villacorta Jorge Robinson

**DNI:** 40226875

**Especialidad del validador:** Lic. Administración

**MBA – Administración de Negocios**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 17 de enero de 2023



-----  
Firma del Experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Autoconocimiento</b>							
1	¿Sientes autoconfianza en relación a tus capacidades?	Si		Si		Si		
2	¿Identificas tus emociones en distintos escenarios?	Si		Si		Si		
3	¿Eres consciente de tus fortalezas y limitaciones?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Autorregulación</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
4	¿Manejas de manera adecuada las situaciones de cambio que se presentan en tu trabajo?	Si		Si		Si		
5	¿Asumes las responsabilidades de tu desempeño laboral?	Si		Si		Si		
6	¿Mantienes los patrones de honestidad y de integridad en tu centro laboral?	Si		Si		Si		
7	¿Recibes de manera positiva las nuevas ideas que surgen en tu centro laboral?	Si		Si		Si		
8	¿La institución introduce novedades con el fin de mejorar el servicio?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: Motivación</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
9	¿Sientes el afán de triunfar en las actividades que realizas dentro de tu centro laboral?	Si		Si		Si		
10	¿Estas comprometido con el trabajo que realizas en la institución?	Si		Si		Si		
11	¿Por lo general tomas la iniciativa en tu labor diaria?	Si		Si		Si		
12	¿Te sientes optimista al momento de realizar tu trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 4: Empatía</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
13	¿Comprendes los sentimientos y las percepciones que muestran tus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
14	¿Apoyas a tus compañeros de trabajo a desarrollar y reforzar sus habilidades?	Si		Si		Si		
15	¿Cultivas las oportunidades laborales en distintos tipos de personas	Si		Si		Si		
16	¿Cumples adecuadamente con las laborales que te asignan?	Si		Si		Si		
17	¿eres consciente de los posibles acontecimientos e influencias que pueden tener un impacto a futuro dentro de la institución?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 5: Habilidades sociales</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	

18	¿Tomas la iniciativa para realizar cambios positivos en tu centro laboral?	Si		Si		Si	
19	¿Escuchas abiertamente a tus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si	
20	¿Manejas los conflictos ocurridos en tu centro laboral de manera adecuada?	Si		Si		Si	
21	¿Guias a tus compañeros de trabajo en la búsqueda de lograr los objetivos?	Si		Si		Si	
22	¿Influyes en tus compañeros de trabajo para realizar cosas positivas en favor de tu centro laboral?	Si		Si		Si	
23	¿Intentas crear relaciones interpersonales con tus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si	
24	¿Colaboras y cooperas con tus compañeros de trabajo para alcanzar metas compartidas?	Si		Si		Si	
25	¿Ayudo a los demás a desarrollar y manejar los distintos equipos de la institución?	Si		Si		Si	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**   Aplicable [ X ]   Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez**

validador: **García Yovera Abraham José**

**DNI: 80270538**

**Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano**

**Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 22 de enero del 2023

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Autoconocimiento</b>							
1	¿Sientes autoconfianza en relación a tus capacidades?	Si		Si		Si		
2	¿Identificas tus emociones en distintos escenarios?	Si		Si		Si		
3	¿Eres consciente de tus fortalezas y limitaciones?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Autorregulación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿Manejas de manera adecuada las situaciones de cambio que se presentan en tu trabajo?	Si		Si		Si		
5	¿Asumes las responsabilidades de tu desempeño laboral?	Si		Si		Si		
6	¿Mantienes los patrones de honestidad y de integridad en tu centro laboral?	Si		Si		Si		
7	¿Recibes de manera positiva las nuevas ideas que surgen en tu centro laboral?	Si		Si		Si		
8	¿La institución introduce novedades con el fin de mejorar el servicio?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: Motivación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Sientes el afán de triunfar en las actividades que realizas dentro de tu centro laboral?	Si		Si		Si		
10	¿Estas comprometido con el trabajo que realizas en la institución?	Si		Si		Si		
11	¿Por lo general tomas la iniciativa en tu labor diaria?	Si		Si		Si		
12	¿Te sientes optimista al momento de realizar tu trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 4: Empatía</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	¿Comprendes los sentimientos y las percepciones que muestran tus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
14	¿Apoyas a tus compañeros de trabajo a desarrollar y reforzar sus habilidades?	Si		Si		Si		
15	¿Cultivas las oportunidades laborales en distintos tipos de personas	Si		Si		Si		
16	¿Cumples adecuadamente con las laborales que te asignan?	Si		Si		Si		
17	¿eres consciente de los posibles acontecimientos e influencias que pueden tener un impacto a futuro dentro de la institución?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 5: Habilidades sociales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	



18	¿Tomas la iniciativa para realizar cambios positivos en tu centro laboral?	Si		Si		Si	
19	¿Escuchas abiertamente a tus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si	
20	¿Manejas los conflictos ocurridos en tu centro laboral de manera adecuada?	Si		Si		Si	
21	¿Guias a tus compañeros de trabajo en la búsqueda de lograr los objetivos?	Si		Si		Si	
22	¿Influyes en tus compañeros de trabajo para realizar cosas positivas en favor de tu centro laboral?	Si		Si		Si	
23	¿Intentas crear relaciones interpersonales con tus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si	
24	¿Colaboras y cooperas con tus compañeros de trabajo para alcanzar metas compartidas?	Si		Si		Si	
25	¿Ayudo a los demás a desarrollar y manejar los distintos equipos de la institución?	Si		Si		Si	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**   Aplicable [ X ]   Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez**

**validador:** García Yovera Abraham José

**DNI:** 80270538

**Especialidad del validador:** Magíster en Gestión del Talento Humano

**Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 22 de enero del 2023

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Fiabilidad

### Escala: Inteligencia emocional

#### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		10	100,0

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	25

### Escala: Estrés laboral

#### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		10	100,0

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	20

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional	,188	10	,200*	,947	10	,633
Estrés Laboral	,238	10	,113	,938	10	,528

**Interpretación de los índices de correlación de Pearson**

Rango	Interpretación
$\geq 0,70$	Correlación muy fuerte
$\geq 0,50 < 0,70$	Correlación sustancial (fuerte)
$\geq 0,30 < 0,50$	Correlación moderada
$\geq 0,10 < 0,30$	Correlación baja (débil)
$\geq 0,00 < 0,10$	Correlación despreciable (muy débil)

Fuente: Sierra, (1999) citado por Carrasquero, et al. (2017)

# Estudio Jurídico ZC Asociados

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ica, 15 de diciembre del 2022

Por medio a la referencia del documento ingresado por mesa de partes de fecha 14 de diciembre del 2022, Para notificar y confirmar, que la señorita Valdez López Iuisa Ariines, de la escuela de Pregrado de la Universidad Cesar Vallejo Filial Lima, tiene el permiso para realizar la investigación y publicar resultados del Estudio Jurídico ZC Asociados.

Deseándole que la culminación de su proyecto se realice sin ninguna dificultad y en la fecha establecida.

Atentamente,



Gladys Zegarra Castañeda

Gerente General Estudio Jurídico ZC Asociados



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y Estrés laboral en el Estudio Jurídico ZC Asociados de la ciudad de Ica , 2023", cuyo autor es VALDEZ LOPEZ LUISA ARLINES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 24 de Marzo del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE <b>DNI:</b> 80270538 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 24- 03-2023 15:59:53

Código documento Trilce: TRI - 0538601