



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Inteligencia emocional y estrés laboral en un Centro de
Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023**

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

AUTORA:

Solis Anchiraico, Ivonne (orcid.org/0009-0005-1047-9830)

ASESORES:

Dra. Sierralta Pinedo, Sheila (orcid.org/0000-0001-6076-9194)

Dr. Yache Cuenca, Eduardo Javier (orcid.org/0000-0001-9434-3351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO — PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis hijos, quienes me motivan a seguir adelante y superar obstáculos.

Quiero enseñarles que con esfuerzo y perseverancia se alcanza los sueños.

Agradecimiento

A Dios por darme salud para seguir adelante por haberme acompañado en toda mi carrera, por darme fortaleza en los momentos difíciles y por brindarme la vida para cumplir con éxito esta meta tan deseada.

A mi familia, en especial a mi Madre, hermana y a mis hijos por darme su apoyo incondicional día a día, por ser esa fuerza de superación, y por estar conmigo en las buenas y malas.

A mis docentes por impartir sus conocimientos en lo largo de mi vida por toda su paciencia y dedicación.

Declaratoria de Autenticidad de la Asesora

Yo, Sheila Sierralta Pinedo; docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesora del Trabajo de Tesis titulado Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023, del estudiante Ivonne Solis Anchiraico constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Apellidos y Nombres del Asesor: Sierralta Pinedo Sheila	
DNI: 18157345	Firma 
ORCID: orcid.org/0000-0001-6076-9194	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

Declaratoria de Originalidad del Autora

Yo, SOLIS ANCHIRAICO IVONNE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
SOLIS ANCHIRAICO IVONNE DNI: 20720386 ORCID: 0009-0005-1047-9830	Firmado electrónicamente por: ISOLISANCHIRAIC el 16-10-2023 23:18:25

Código documento Trilce: INV - 1314581



Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad de la Asesora	iv
Declaratoria de Originalidad del Autora	v
Índice de Contenido.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y Operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	41

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 1	Baremos de Inteligencia Emocional	19
Tabla 2	Baremos de Estrés Laboral	20
Tabla 3	Validador de expertos	20
Tabla 4	Estadística de fiabilidad Inteligencia Emocional	21
Tabla 5	Estadística de fiabilidad Estrés Laboral	21
Tabla 6	Niveles del Inteligencia emocional y sus dimensiones para los trabajadores de Centro de Educación Técnico Productiva Huancayo -2023.	23
Tabla 7	Niveles de la Estrés Laboral y sus dimensiones para los trabajadores de Centro de Educación Técnico Productiva Huancayo -2023.	24
Tabla 8	Información del análisis de regresión ordinal para la comprobación de hipótesis general: influencia de inteligencia Emocional en estrés laboral, 2023	26
Tabla 9	Información del análisis de regresión ordinal para la comprobación de hipótesis específica: influencia de Atención en el estrés laboral, 2023	28
Tabla 10	Información del análisis de regresión ordinal para la comprobación de hipótesis específica: influencia de Claridad en el Estrés Laboral, 2023.	30
Tabla 11	Información del análisis de regresión ordinal para la comprobación de hipótesis específica: influencia de reparación en el estrés laboral, 2023.	32

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño de Investigación correlación causal	23

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación causal existente entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva. El estudio corresponde al tipo aplicado, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, y alcance correlacional causal transeccional. Asimismo, la muestra está compuesta por 30 trabajadores quienes fueron evaluados con los siguientes instrumentos: la Ficha técnica para inteligencia emocional es el “TMMS-24” cuyos autores son Salovey y Mayer, por otro lado, el instrumento para medir el nivel de estrés laboral es el “Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS”. Los resultados demuestran que el 73.3% (22 trabajadores) poseen un estrés laboral alto y solo el 6.7% (2 trabajadores) poseen una alta inteligencia emocional. Además, se observa que el nivel de significancia de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$) la cual demuestra inteligencia emocional y estrés laboral presentan una relación significativa inversa, con un valor de Nagelkerke 0.720, es decir el nivel de inteligencia emocional influye de manera inversa en el 72% en el nivel de estrés laboral. Por lo que se concluye que cuanto mayor es el nivel de inteligencia emocional menor será la el estrés laboral de los trabajadores.

Palabras Clave: Inteligencia emocional, estrés laboral, trabajador.

Abstract

The objective of this research is to determine the causal relationship between emotional intelligence and work stress of the workers of the Productive Technical Education Center. The study corresponds to the applied type, non-experimental design, quantitative approach and cross-sectional causal correlational scope. Likewise, the sample is made up of 30 workers who were evaluated with the following instruments: the Technical Sheet for emotional intelligence is the "TMMS-24" whose authors are Salovey and Mayer, on the other hand, the instrument to measure the level of work stress is the "Questionnaire on work stress of the ILO - WHO". The results show that 73.3% (22 workers) have high job stress and only 6.7% (2 workers) have high emotional intelligence. In addition, it is observed that the level of significance of the regression is less than 5% ($p < 0.05$) which demonstrates emotional intelligence and work stress present a significant inverse relationship, with a Nagelkerke value of 0.720, that is, the level of emotional intelligence Inversely influences 72% of the level of work stress. Therefore, it is concluded that the higher the level of emotional intelligence, the lower the occupational stress of workers.

Keywords: Emotional intelligence, work stress, worker.

I. INTRODUCCIÓN

La problemática relacionada con inteligencia emocional repercute en la sociedad actual, y se presenta de manera preocupante a nivel mundial, latinoamericano, nacional, regional y local. Según, la OMS (2022) referencia que, en 2019, alrededor del 15 % de los adultos en la fuerza laboral padecían un trastorno mental en 2019. A nivel mundial, la depresión y la ansiedad dieron como resultado la pérdida de aproximadamente 12 mil millones de días laborales cada año, lo que lleva a un total de \$ 1 billón en pérdida de productividad anual.

El estudio realizado por estudiosos de la Universidad de Málaga y de la Universidad de Michigan (EEUU) evalúa los diversos recursos personales positivos, optimismo, gratitud e inteligencia emocional como predictores de indicadores positivos y negativos del bienestar universitario. Los resultados de una muestra de 350 españoles, estudiantes de universidades del mencionado país, mostraron que estos recursos son claves en una de las etapas de mayor estrés académico. (Extremera, 2020, p.14)

Una persona emocionalmente inteligente tiene una autoestima adecuada, control sobre sus reacciones, facilidad para entusiasmarse y establecer objetivos, capacidad de adaptación, lograr un equilibrio entre productividad y flexibilidad, junto con tener la capacidad de manejar los desafíos y hacer frente a los contratiempos, son factores esenciales para superar los obstáculos y alcanzar el éxito (Gallardo, 2019).

Según una encuesta reciente de más de 2600 reclutadores y profesionales de recursos humanos en los EE. UU., el 71 % dijo que valora la inteligencia emocional (EQ) sobre el cociente de inteligencia (IQ). Además, el 59% descartaría a un candidato con alto coeficiente intelectual, pero bajo EQ No hay campo personal o profesional donde las habilidades blandas no importen, y lo son cada vez más en un mundo global y un mundo hiperconectado Gallardo (2019).

En el ámbito nacional según la publicación del portal peruano especializado en Recursos Humanos, Rojas (2023) docente de Psicología, manifiesta que aproximadamente del 60% de la población peruana padece estrés y tienen estrés laboral el 70% de los trabajadores peruanos. Respecto a la inteligencia emocional Vallejos (2022) indica de manera general, alrededor del 27.7% de los alumnos exhiben habilidades emocionales en un grado medio, mientras que el 10.7% se

encuentran en una categoría superior. Esto lleva a la conclusión de que casi un tercio de los estudiantes ostentan un nivel promedio de habilidades emocionales, mientras que otro segmento, aunque menos numeroso, destaca por su nivel superior en este aspecto.

A nivel regional y local, como manifestó Morán y Pari (2021) manifiesta que los profesionales de enfermería Concepción, Junín año 2020 – 2021, el 38% de personal de salud mencionaron experimentar un nivel intermedio de tensión en el trabajo, mientras que el 62% indicaron experimentar un grado elevado de estrés laboral.. Por otro lado Talaver(2019) coordinador en Junín de Salud Mental de la Dirección Regional de Salud expresó que en la región el 80% de personas sufren o han sufrido un cuadro de estrés moderado. En tanto referido a la Inteligencia emocional Castillo & Navarro (2021) destaca el nivel apropiado de inteligencia emocional con un 46,7% (79 alumnos), en contraposición al 18,3% (31 estudiantes) que demuestran una sobresaliente inteligencia emocional. En cambio, se observa que el 34,9% (59 estudiantes) muestra una escasa inteligencia emocional.

De lo expresado se manifiesta el problema general ¿Cuál es la influencia entre la Inteligencia emocional y el Estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023?, problemas específicos: ¿Cuál es la influencia entre la dimensión Atención y el Estrés Laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023?; ¿Cuál es la influencia entre la dimensión Claridad y Estrés Laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023?; ¿Cuál es la influencia entre la dimensión Reparación y el Estrés Laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo2023?

Justificación teórica, en los últimos 30 años pocos constructos psicológicos como la inteligencia emocional han sido de atención de profesionales como educadores, psicólogos, formadores, recursos humanos. Peter Salovey y John Mayer considerados como sus padres conceptuales contribuyeron al estudio e investigación (Extremera, 2020, p.11).

Tirado et al. (2020), concluye que es necesario llevar a cabo iniciativas de prevención. primaria y secundaria que incluyan actividades destinadas a aumentar la inteligencia emocional de trabajadores y reducir el estrés.

Una carencia de investigación referente a una relación causal entre inteligencia emocional y estrés laboral en Centros de Educación Técnico Productiva nos motiva llevar a cabo la presente investigación.

La Justificación práctica nos permite precisar que la inteligencia emocional contribuye a ser resilientes en el lugar de trabajo. Por otro lado, el estrés laboral Es una reacción tanto física como mental a contextos estresantes en el lugar de trabajo lo que puede resultar perjudicial para la salud y el estado de bienestar. de un individuo. Cherniss (2000) señala que individuos que poseen mejores habilidades en inteligencia emocional tienen menores posibilidades de manifestar sentimientos de estrés y ansiedad en el trabajo.

La utilidad de la metodología refiere radica en la aplicación de instrumentos confiables y validados con la finalidad de lograr con certeza nuestro objetivo planteado a partir de las respuestas obtenidos de docentes en un Centro De Educación Técnico Productiva. Hernández (2014) manifiesta que la justificación metodológica Responde a la pregunta ¿ayuda a definir un concepto, variable o relación entre variables.?

Desde una perspectiva epistemológica, esta tesis se sustenta en la revisión de diferentes trabajos e investigaciones que tratan de inteligencia emocional, estrés laboral y su relación. Autores como Goleman (1998) sostienen que las habilidades sociales, autoconciencia, regulación emocional, motivación y empatía son ejemplos de inteligencia emocional, lo que permite a los individuos manejar de manera efectiva las emociones propias y las de los demás.

La justificación social del estudio de inteligencia emocional y estrés laboral son temas importantes que afectan a trabajadores de todo el mundo por ende a los trabajadores docentes de los Centros de Educación Técnica Productiva. Por lo tanto, se justifica la realización de una tesis sobre este tema para profundizar en su estudio y proporcionar soluciones prácticas y aplicables a los problemas relacionados con estos asuntos.

En consecuencia, tenemos el objetivo general: Determinar la influencia de Inteligencia Emocional sobre estrés Laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023. De igual forma se tiene los objetivos específicos: Determinar la influencia de atención sobre estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023; Determinar la influencia de claridad sobre

estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023; Determinar la influencia de Reparación sobre estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023.

Asimismo, presentamos como hipótesis general: La inteligencia emocional influye sobre Estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023. Igualmente se planteó las hipótesis específicas: La atención influye sobre estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023; La Claridad influye sobre estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023; La Reparación influye sobre estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023.

II. MARCO TEÓRICO

Contexto internacional, Tirado et al. (2020), Magdalena, España, cuyo objetivo fue descubrir cómo la inteligencia emocional, el entorno organizacional además estrés laboral se relacionan con trabajadores de servicios de atención a la primera infancia. Los investigadores consiguieron una correlación significativa y positiva entre estrés y ambiente de trabajo ($p < 0,00$). El 87,50% de trabajadores presentaba estrés bajo, y el 44,05% de la muestra reportó un ambiente laboral favorable. Se concluye resaltando la necesidad diseñar programas de prevención primaria y secundaria centrados en aumentar la inteligencia emocional de los empleados y reducir los niveles de estrés.

Por su parte, Salinas (2022), Puebla-México. Tiene como Objetivo: Determine la correlación de estrés laboral y calidad de vida de los enfermeros de Puebla por escalas de atención. Metodología: alcance transversal, correlacional, comparativo. Resultados: El estudio incluyó participantes de 41 a 65 años (38,1%); la mayoría eran mujeres (87%), solteras (49,1%) y tenían una licenciatura (47,7%). En el servicio de urgencias predominaron el turno matutino (46,2%) y el tercer nivel de atención (56%) (20,9%). El porcentaje mayor de trabajo fue hasta los 10 años

(53,8%). La puntuación media ha sido de 41,15 de estrés laboral y la puntuación media de de 83,73 en calidad de vida. ($H=1.920$, $p = .383$) por lo que no hubo diferencia significativa entre el estrés laboral y el nivel de atención Sin embargo, la calidad de vida según niveles de atención difiere ($H = 9.206$, $p = .010$) y la edad ($H = 14.391$, $p = .001$). En general, para el estudio no existe una relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida ($p < 0,05$). Conclusión: No hubo correlación entre las principales variables, pero sí se consiguió una correlación entre estrés laboral y calidad de vida.

Mientras que Zuniga et al. (2018), en el estudio realizado cuyo objetivo es determinar si docentes de un colegio público de educación técnica profesional de Coquimbo, Región de Coquimbo (Chile), están experimentando el síndrome de Burnout, que incluye ansiedad, despersonalización y falta de éxito profesional. La metodología utilizada para la detección del agotamiento se determinó utilizando el cuestionario construido por Christina Maslach y Jackson (1986), Los resultados obtenidos del agotamiento emocional tiene el índice de cansancio más alto, ya que el 55% se encuentra dentro de esta rango. Los resultados muestran que en mayor grado los encuestados (alrededor del 70%) no tienen problemas con la despersonalización. es posible extraer las siguientes conclusiones primarias: (i) Los educadores del liceo tienen un nivel medio o bajo de Síndrome de Burnout; (ii) La mayoría de los educadores no son despersonalizados, insensibles o despreocupados con los estudiantes; y (iii) La edad de los educadores no tiene ningún impacto en sus niveles de despersonalización y realización personal.

Por su parte Sylva (2019), en su investigación doctoral tiene como el objetivo principal es encontrar y examinar las necesidades de mejora del profesorado del Distrito 09D17 – Ecuador de educación inicial. La metodología utilizada para evaluar el contexto inicial - proceso - final fue la investigación evaluativa Los resultados conducen que el 51% de los maestros dicen Que su contribución personal al proyecto ha sido altamente efectiva; el 29% fue eficiente, con una calificación de 9; el 18% dice que fue eficiente, y solo el 2% dice que fue ineficiente. De esta manera, se llega a la conclusión: las deficiencias en el conducción de emociones radican en la falta de entendimiento y gestión de emociones.

Leal (2023), el objetivo es identificar de que manera se relacionan la Inteligencia Emocional y el Convenio Laboral en Mipymes de Ecuador. Metodología

se utilizó un enfoque descriptivo, explicativo, correlación, Los resultados mostraron una relación directa, lo que indica un alto nivel de inteligencia emocional, un alto compromiso laboral. Concluyendo, tanto será mejor la conciencia y la regulación de emociones, los trabajadores estarán más comprometidos con los negocios.

Figuroa (2023), la investigación actual tiene por objetivo examinar cómo la inteligencia emocional de escolares en una universidad de Ecuador se relaciona con su desempeño académico, la metodología desarrollada es cuantitativa, experimental, transeccional, correlacional-causal. Como resultado se descubrió 84 % de escolares tenían un IE normal. Esto significa que aunque los estudiantes aún no pueden reconocer sus emociones actuales, excepto las que están viviendo, serán conscientes de sus acciones en el futuro. Además, el 15% de los estudiantes son capaces de identificar las modificaciones que están ocurriendo actualmente en experimentación; sin embargo, el 1% de los estudiantes aún no pueden reconocer sus emociones propias. La prueba del Chi-cuadrado de Pearson demostró la existencia de un vínculo entre ambas variables. Conclusión: se aceptó la hipótesis alterna debido a los resultados de significancia inferiores a 0,001 para la mayor parte de dimensiones sugeridas.

A nivel nacional, Urrutia (2022), menciona que el objetivo de estudio necesario fue evaluar inteligencia emocional y manejo del estrés en maestros de instituciones educativas en este caso específico de Pueblo Nuevo, 2022 provincia de Chepén, departamento La Libertad. Metodología: cuantitativa, aplicada, no experimental, y correlacional. Resultados: 60% de maestros de las instituciones educativas poseen un nivel medio de inteligencia emocional, 55% encuentra un nivel normal en el manejo del estrés en docentes en instituciones educativas de Pueblo Nuevo, 2022. Se concluye que en el año 2022 se encontró una relación con significación, puesto que el valor alcanzado por Rho de Spearman = 0.824, esto indica una correlación y significación altamente positiva ($p < 0,01$).

Por su parte, Alvarez(2023), en su investigación el objetivo general fue investigar la correlación entre comunicación interna y estrés laboral en una Institución de Educación Superior año 2022-Lima. Metodología: descriptiva correlacional. Logrando resultados significativos y altos, concordancia aceptable; 0,880 para las variables comunicación interna y 0,729 para estrés laboral. Se

concluye aprobando la hipótesis alterna; a una disminución del estrés laboral existe una mejoría en comunicación interna.

Sin embargo Sardón (2020), Planteo como objetivo general examinar la inteligencia emocional de estudiantes de un CETPRO Piloto en una situación de aislamiento social en José Pardo CHORILLOS, 2020. Metodología: tipo básico, descriptivo, no-experimental. Los resultados muestran que el 67,53 % de las personas poseen un EQ decente, el 23,38 % tienen un EQ alto y el 9,09 % tienen un EQ bajo. De igual forma en percepción emocional el 71.43% se encuentran moderado, el 20.78% se encuentran alto, el 7.79% se encuentran bajo; en cuanto a la regulación emocional 0% de personas alcanzaron un alto nivel, solo el 11.69% alcanzó un bajo nivel; 71,43% se encontraba e nivel adecuado. En conclusión, la mayor cantidad de estudiantes poseen un adecuado nivel de inteligencia emocional lo que permite deducir que los estudiantes perciben, comprenden y controlan sus emociones durante este tiempo de COVID-19.

Por su parte Espiritu (2023), el objetivo es Evaluar de qué manera la inteligencia emocional afecta el desempeño de los docentes de Huarochirí para el año 2022. La metodología aplicada fue explicativa causal, hipotético-deductivo, diseño no- experimental, los resultados obtenidos en el área educativo, la inteligencia emocional tiene un rango determinante del desempeño docente, la preparación para el aprendizaje y las habilidades de enseñanza. Además, desempeña un importante rol en la participación de un docente en la gestión escolar y en su desarrollo general de profesionalismo e identidad como docente. La investigación indica que poseer inteligencia emocional puede ser beneficioso, según los estudios y puede influir en hasta el 84% de estas áreas cruciales, por lo que es una habilidad esencial para todos los educadores. Se concluye recomendando a las entidades educativas, administrar agrupaciones de profesionales de la salud mental y especialistas en resolución de conflictos, crear talleres de asistencia técnica para docentes sobre estrategias y habilidades para la mejora del desempeño de docentes y brindar a los estudiantes una alta gestión y un servicio de aprendizaje de óptima calidad.

En tanto Cordero (2023), realizó una investigación cuyo objetivo es investigar como inteligencia emocional y el estrés se relacionan bajo la percepción de empleados que tabajan de manera virtual durante el período de distanciamiento en

una institución educativa de Lima. Metodología aplicada presenta nivel descriptivo, básica, correlacional. Los resultados muestran una correlación negativa de valor $r = -0,545$ Se concluye que en los empleados que trabajan de forma remota, se presenta una conexión significativa en sentido opuesto entre la inteligencia emocional y la percepción de estrés. relacionado con la pandemia del COVID-19.

También Arrieta (2021), estableció como objetivo la relación de inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la UGEL Pasco 2019, Metodología: descriptivo, no experimental, transversal. Resultados: existe una inteligencia emocional positiva en el 62,5% de la variable independiente. Además, el resultado de la variable dependiente es 58,8, lo que indica que la variable liderazgo transformacional está en el nivel medio con una ascendencia positiva. Se concluye que no hay una conexión entre las variables de liderazgo transformacional e inteligencia emocional.

A nivel local y regional, Caparachin (2019), cuyo objetivo planteado es determinar cómo la Inteligencia emocional y el estrés laboral se relacionan profesores de un Institución Educativa de Tarma- 2019. Metodología aplicada es descriptivo correlacional, se obtuvo el 0,87 y 0,88 respectivamente. Conclusión existe una relación inversa entre Inteligencia Emocional y niveles de Estrés.

Por otro lado Chumbe (2022), estableció como objetivo una correlación entre la inteligencia emocional y el estrés académico de escolares que asisten a un centro educativa específica en Jauja. Aplicando la metodología descriptivo-explicativo, cuantitativo, básico, diseño no experimental. Como resultado 4 alumnos que estudian en la institución educativa privada de Jauja tienen un nivel alto in la dimensión de capacidad emocional intrapersonal, mientras que el 57,5% (46) de los alumnos están en el promedio y el 37,5% (30) de los estudiantes están en nivel bajo. Inteligencia emocional y estrés académico no tuvieron probabilidad de significancia por p valor mayor a 0,05 ($p=,737$). Además, debido a que el valor es menor a 0,1, el grado de relación ($Rho = -0,038$) es nulo.

En tanto Ordoñez (2018), presenta la investigación teniendo como objetivo determinar en docentes de Concepción si hay relación de inteligencia emocional y la satisfacción laboral; La metodología utilizada es científico y alcance descriptivo correlacional; según los resultados de analizar la tabla que muestra el resultado del test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se observa un valor de $p = 0.000$, el

cual es inferior al umbral de significancia de 0.05. En conclusión, nos muestra que La inteligencia emocional y la satisfacción laboral están estrechamente relacionadas.

Mientras que Meza (2022), en un estudio de investigación realizado en Huancayo 2022 estableció como objetivo investigar si existe relación entre procrastinación académica e inteligencia emocional en estudiantes. Metodología: tipo básica, nivel descriptivo-correlacional. Resultados: 49 estudiantes, muestran una alta relación en la variable procrastinación el 26% bajo, el 33% medio y el 41% alto. En la variables inteligencia emocional El 23% bajo, el 36% medio y el 41% alto. Concluyendo: Si existe una correlación alta entre procrastinación e inteligencia emocional entre estudiantes Huancayo - 2022.

Mucha (2019), En profesores del colegio La Inmaculada de Puerto Ocopa, determinó por objetivo: establecer una conexión entre la inteligencia emocional y el rendimiento en el trabajo, la investigación que se realizó se aplicó la metodología descriptivo - correlacional. Debido a que el coeficiente de relación Tau B de Kendal de.289 an un nivel de significancia de.05 % y un p-valor de.031 de un grado bajo, los resultados de la investigación indican correlación directa entre inteligencia emocional y rendimiento en el trabajo de los profesores en la población estudiada. Concluyendo, el desempeño laboral de los profesores del colegio La Inmaculada de Puerto Ocopa está relacionado con la inteligencia emocional.

Una de las variables considerados para nuestra investigación es Inteligencia Emocional, siendo considerado como variable independiente para nuestro estudio, tiene las siguientes definiciones: una primera defición aportado por (Goleman, 2001), quien expresa La inteligencia Emocional es una colección de aptitudes resaltando el dominio propio, el fervor, la tenacidad y la habilidad para autoinspirarse. Por lo tanto, la relevancia de la inteligencia emocional es significativa, ya que actúa como el enlace entre las emociones, el temperamento y los impulsos éticos.

Mientras que Bradberry & Greaves (2009), dice respecto a inteligencia emocional: La habilidad de identificar y comprender las emociones internas, las de otras personas y emplear este conocimiento para dirigir nuestros procesos cognitivos y acciones. Por su parte Salovey (1990), refiere que La inteligencia emocional involucra la capacidad de captar, apreciar y comunicar emociones de

manera exacta, crear sentimientos que fomenten la reflexión y pensamientos, comprender emociones y sabiduría, y desarrollar el control de las emociones. Asimismo el Trait Meta-Mood Scale es una herramienta ampliamente utilizada para medir la inteligencia emocional autopercibida (IEA) de acuerdo al estandar de Peter Salovey y John Mayer. La versión TMMS-24 es una medida de autoinforme que evalúa la, consta de 24 ítems con ocho reactivos por cada subescala respectivamente: atención, claridad y reparación emocional.

En resumen podemos decir respecto a la inteligencia emocional es la facultad de reconocer, comprender y administrr adecuadamente las emociones propias y las de los otros. Esta actitud es esencial para la tomar decisiones adecuadas y correctas, la resolución de problemas. La inteligencia emocional es vital para tomar de decisiones favorables, las relaciones interpersonales con empatía y el equilibrio socio emocional. En resumen, la inteligencia emocional es mejorable y se cultiva a lo largo de toda la vida en relacion al coeficiente intelectual que permanece relativamente constante, lo que nos permite convertirnos en versiones más equilibradas y auténticas de nosotros mismos lo que resulta en un mayor bienestar personal y relaciones más saludables.

Dimensión de atención: según Martins (2023), hace alusión a la aptitud para identificar, controlar y comprender las emociones en usted y otros. La alta inteligencia emocional ayuda a relacionarte con tus similares forjando empatia, comunicarte de manera efectiva, resolución de conflictos y expresar tus sentimientos.

Dimensión de la claridad: de acuerdo a Puigbó et al. (2019), debido a que se enfoca en la comprensión de los sentimientos más que en acciones, podría promover la afrontación basada en las emociones y la búsqueda de apoyo social, especialmente el de naturaleza emocional..

Dimensión de reparación: según Puigbó et al.,(2019), el término reparación emocional se relaciona con la habilidad de gestionar los estados emocionales. al disminuir los negativos y aumentar los positivos, lo que resulta en una mayor satisfacción con la vida. Dado su enfoque activo, la sanación emocional debería vincularse con una mejora en el bienestar psicológico, ya que estarían inclinados a emplear en mayor medida un enfoque de enfrentamiento más orientado hacia la

solución. Además, los individuos jóvenes con elevados niveles de inteligencia emocional en términos generales tienden a manifestar una mayor inclinación hacia estrategias de adaptación, lo que contribuye a disminuir el nivel de tensión.

El estrés laboral es otra de las variables, para el caso de nuestro estudio hemos considerado como variable dependiente, según Adrián et al. (2016), se refiere a respuestas emocionales, cognitivas y fisiológicas que ocurren cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad del individuo para manejarlas.

Según Lazarus y Folkman (1984), el estrés laboral es un proceso que involucra la evaluación de demandas laborales que son percibidas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo para manejarlas, y que pueden poner en peligro su bienestar

Por su parte (Martínez Pérez, 2010) define el estrés laboral como un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos de los que dispone el individuo para hacer frente a esos desafíos.

En tanto Patlán (2019), sugiere que el estrés laboral puede ser medido mediante la evaluación de los factores estresantes y las respuestas de los trabajadores.

Asimismo Mejía et al (2019), en uno de sus artículos describe los elementos relacionados con la tensión ocupacional en empleados de seis naciones en América Latina. Donde sugiere que el estrés laboral puede ser prevenido y reducido mediante la implementación de programas de intervención y la promoción de un ambiente laboral saludable.

En resumen, podemos mencionar respecto al concepto de estrés laboral como las reacciones emocionales, respuestas cognitivas y respuestas fisiológicas que se suscitan cuando las demandas del trabajo sobrepasan la capacidad del trabajador para manejarlas, y se puede abordar desde diferentes enfoques, incluyendo el aspecto fisiológico, la reacción bioquímica y resultado psicológico.

Las dimensiones del estrés laboral considerados son:

Clima organizacional: Es uno de los componentes o dimensiones del estrés laboral, y se refiere al ambiente psicológico o emocional en el lugar de trabajo. Según Karasek y Theorell (1990), el clima organizacional puede ser percibido como estresante cuando hay una falta de control sobre el trabajo, falta de apoyo social, y

demandas laborales elevadas. A su vez, Siegrist (1996), propone que el estrés laboral puede ser resultado de la sensación de injusticia en el lugar de trabajo, lo que afecta el clima organizacional. Estos autores han contribuido a la comprensión de cómo el clima organizacional afecta el estrés laboral y cómo éste puede ser reducido a través de intervenciones organizacionales para mejorar el clima.

Estructura Organizacional: Se refiere al control que los trabajadores tienen sobre la carga laboral y la cantidad de demandas colocadas sobre ellos. Por otro lado, la teoría de Siegrist (1996), destaca importante la justicia en la composición organizacional, en particular, la equidad en la asignación de los recursos. y las recompensas. Además, la teoría de Kahn y Byosiere subraya la importancia de la estructura organizacional en la definición de los límites del trabajo y la separación del trabajo y la vida personal. En general, estas teorías evidencian la necesidad de la composición organizacional en la experiencia del estrés laboral, y cómo su falta puede contribuir a la insatisfacción y el agotamiento de los trabajadores.

Territorio Organizacional: El territorio organizacional es una dimensión del estrés laboral que se refiere a la cantidad de autonomía y control que un trabajador tiene sobre su trabajo y su ambiente laboral. Según Karasek y Theorell (1990), los trabajos que tienen alta demanda y baja capacidad de control pueden aumentar el estrés laboral y contribuir a problemas de salud mental y física. Además, Siegrist (1996), propuso que la falta de recompensa y reconocimiento por el trabajo realizado también puede aumentar el estrés laboral y afectar negativamente la salud del trabajador.

Tecnología: La tecnología puede ser un factor que contribuye al estrés laboral. Según el autor Kalimo (2010), la introducción de nuevas tecnologías puede crear inseguridad en el trabajo y aumentar la carga de trabajo de los empleados. Además, el autor Patlán (2019), manifiesta las condiciones de trabajo estresantes pueden dificultar que los empleados trabajen con seguridad lo que incrementa la probabilidad de afectar la salud. Los problemas organizacionales incluyen la pérdida de empleo y los avances tecnológicos.

Influencia del líder: es un componente crítico que puede contribuir significativamente al estrés laboral. Según el modelo de demandas y recursos, los líderes pueden actuar como recursos o demandas, dependiendo de cómo manejen

una situación. Según Neira et al (2018) Intento incluir a mis trabajadores en el proceso de tomar decisiones (fortalecimiento); Motivo a mi equipo para que realicen sus tareas con entusiasmo (vitalidad); Trabajo para instaurar confianza en mis colaboradores (inteligencia afectiva); Doy prioridad a mis actividades tanto en mi ámbito personal como en mi ámbito laboral (equilibrio de vida).

Falta de cohesión: Según la teoría del liderazgo de Path-Goal, un líder cohesivo que muestra apoyo y consideración por sus empleados puede reducir el estrés laboral. Sin embargo, un líder que no muestra cohesión y apoyo puede aumentar el estrés laboral de los empleados. Además, según la teoría del intercambio líder-miembro, los empleados que no se sienten valorados por su líder pueden experimentar más estrés laboral. De este modo, la cohesión del líder es un indicador importante que influye en el estrés laboral de los empleados.

Respaldo del grupo: Se refiere a la percepción que un empleado tiene del apoyo social y emocional que recibe de sus colegas y superiores. La falta de respaldo puede generar estrés laboral, mientras que un buen clima laboral y una cultura organizacional sólida pueden mitigar el estrés.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

Es así que Creswell (2014), refiere a investigación aplicada como una investigación que se lleva a cabo para resolver problemas prácticos y mejorar la calidad de la vida. La investigación tiene su atención dirigida hacia la resolución de problemas específicos en la vida real.

Nuestro estudio es de enfoque cuantitativo, porque se obtiene la información a través de un cuestionario con una muestra de 30 trabajadores en el Centro de Educación Técnico Productiva Huancayo-2023.

3.1.2 Diseño de investigación

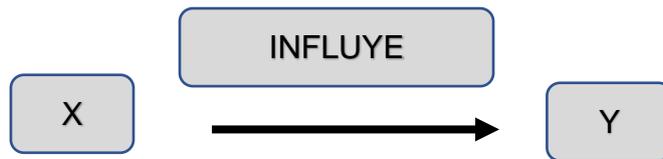
De este modo podemos mencionar que la investigación fue no experimental de corte transversal de alcance correlacional causal. Se considera un diseño no experimental cuando el investigador decide realizar el estudio sin alterar intencionalmente una o más variables independientes (Armijo et al.,2021).

Por último, el alcance de nuestro estudio es correlacional tiene como intención comprender la conexión o nivel de vinculación que se presenta entre dos o más ideas, variables, clasificaciones o eventos en una situación específica. Hernández (2018).

En resumen, la investigación es no experimental, de corte transversal y nivel correlacional- causal permite obtener información valiosa sobre las relaciones entre variables sin intervenir en ellas. Este enfoque es útil en diferentes áreas de estudio y se considera una herramienta valiosa para entender la naturaleza compleja de diversos fenómenos. Este diseño se entiende de la siguiente manera:

Figura 1

Diseño de Investigación correlacional Causal



Leyenda:

X: Independiente (Inteligencia Emocional)

Y: Dependiente (Estrés Laboral)

Influencia 

3.2 Variables y Operacionalización

Variable Independiente: Inteligencia Emocional

Definición conceptual

Bradberry (2015), expresan como una capacidad de reconocer y comprender nuestras emociones, de los otros y de utilizar la información para orientar el pensamiento y comportamiento.

Definición operacional

La inteligencia emocional se medirá mediante un cuestionario de 24 ítems.

Dimensiones: Atención, Claridad y Reparación

Variable Dependiente: Estrés Laboral

Definición conceptual

Según OIT(2016), el estrés laboral es un proceso que involucra la evaluación de demandas laborales que son percibidas excesiva o excesiva de los recursos de una persona para manejarlas, y que pueden poner en peligro su bienestar.

Definición operacional

La evaluación del estrés en el entorno laboral se llevará a cabo mediante un cuestionario compuesto por 25 preguntas.

Dimensiones: Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión, Respaldo de grupo.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.

3.3.1 Población: según Arias et al (2016), constituye un conjunto de instancias específicas, establecido, restringido y disponible, que servirá como base para la selección de la muestra, y que satisface una serie de estándares previamente establecidos. Es importante elucidar que al mencionar la población objeto de investigación, se está haciendo referencia no solamente a individuos humanos, sino que igualmente puede englobar criaturas animales, especímenes biológicos, registros, centros médicos, artefactos, grupos familiares, entidades, etc.; en estos casos, podría resultar más pertinente emplear un vocablo similar, como universo de estudio. Para nuestro caso de estudio consta de 30 trabajadores entre trabajadores, administrativos y docentes del Centro de Educación Técnico Productiva - Huancayo.

Criterios de inclusión: fueron seleccionado todo el personal nombrado y contratado que laboran en un centro de Educación Técnico Productiva- Huancayo.

Criterios de exclusión: El personal que este de vacaciones o de descanso.

3.3.2 Muestra: en tanto (Creswell & Creswell, 2018) la muestra es una parte representativa de la población seleccionada para el estudio, y que debe ser adecuada al tipo de diseño y método de investigación que se emplea. En la práctica, rara vez resulta factible realizar mediciones sobre la totalidad de la población, sin embargo, en esta investigación se consideró la población muestral equivalente a 30 trabajadores.

3.3.3 Muestreo: Hernández et al.(2014), nos dice que: La selección de elementos en muestras no aleatorias se fundamenta en motivos vinculados a las particularidades del estudio o las intenciones del investigador en lugar de la probabilidad. Por lo que se consideró como muestra a 30 trabajadores por conveniencia de la investigación sin la necesidad de aplicar fórmula ninguna.

3.3.4 Unidad de análisis: por otro lado, Hernández et al (2018), explican que la unidad de análisis es el objeto que se estudia en una investigación y que se define previamente en función de los. Los autores enfatizan que para la validez y la confiabilidad de los resultados es importante la elección de la unidad de análisis, ya que influye para la selección de las técnicas y los instrumentos, así como en el análisis y la interpretación de los mismos. Además, indican que la unidad de análisis puede ser un individuo, un grupo, una organización o una comunidad, dependiendo del nivel de análisis y del enfoque teórico-metodológico que se adopte. Para nuestra investigación de consideró Trabajadores nombrados y contratados entre trabajadores, administrativos y docentes de un Centro de Educación Técnico productiva, Huancayo -2023

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Creswell (2014), señala que una encuesta también puede utilizarse para recopilar información sobre características demográficas, como la edad, género o nivel educativo de los participantes. En general, una encuesta bien diseñada y ejecutada puede proporcionar información valiosa que nos permita investigar y tomar decisiones. Se aplicó el instrumento de cuestionario para establecer la relación causal entre Inteligencia Emocional y Estrés Laboral.

Instrumentos. Los instrumentos utilizados son los siguientes:

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: "TMMS-24"

- Autor: Salovey y Mayer
- Dimensiones: Atención, Claridad y Reparación.
- Objetivo: Medir el metaconocimiento de los estados emocionales.
- Ítems: 24
- Tiempo: 15 – 24 minutos
- Escala: Tipo Likert

- Aplicación: Personal o grupal.
- Baremos:

Tabla 1

Baremos de Inteligencia Emocional

	Puntuaciones
bajo	24-56
medio	57-88
alto	89-120

Nota. Elaborado en función a número de preguntas, puntaje máximo, mínimo, rango e intervalo.

Ficha técnica de instrumento 2:

- Nombre: "Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS"
- Autor: OIT-OMS
- Dimensiones: Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión, Respaldo de grupo.
- Objetivo: medir Estrés Laboral
- Ítems: 25
- Tiempo: 20 – 26 minutos
- Escala: Tipo Likert
- Aplicación: Personal o grupal.
- Baremos:

Tabla 2

Baremos de Estrés Laboral

	Puntuaciones
bajo	25-58
medio	59-92
alto	93-125

Nota. Elaborado en función a número de preguntas, puntaje máximo, mínimo, rango e intervalo.

En cuanto a la validez menciona Kothari y Gaurav (2019), la validez es el grado en que un instrumento de medición mide lo que pretende medir. Para nuestro estudio se efectuó con la evaluación de 3 expertos los cuales se muestran a continuación:

Validez

Tabla 3

Validador de expertos

	Validador	Grado	Inteligencia Emocional	Estrés Laboral
1	Ketty Limaymanta Silva	Maestra	Aplicable	Aplicable
2	Javier Espinoza Mallma	Maestro	Aplicable	Aplicable
3	Ciro De La Cruz Contreras	Maestro	Aplicable	Aplicable

Nota. Elaborado en base a la evaluación de expertos.

Confiabilidad

Para Creswell y Creswell (2018), la confiabilidad es el grado en que un instrumento de medición produce resultados consistentes y estables a lo largo del tiempo y en diferentes condiciones.

Consecuentemente para nuestra investigación la confiabilidad que se obtuvo mediante un examen experimental, mediante el Alfa de Cronbach, hallado a través de una prueba a 15 trabajadores y que dio como resultado de 0.945 para Inteligencia Emocional y 0.918 para Estrés laboral, coeficientes altos que dan una fiabilidad a los instrumentos.

El Cuestionario de Inteligencia Emocional, se desarrolló a través de 3 dimensiones: Atención, Claridad, Preparación, divididos en 24 ítems que fueron evaluados con escala de Likert. El autor del cuestionario es Salovey y Mayer.

Es cuestionario de Estrés laboral, se desarrolló a través de 7 dimensiones divididos en 25 ítems. El autor del cuestionario es OIT -OMS.

Tabla 4*Estadística de fiabilidad Inteligencia Emocional*

Alfa de Cronbach	N de Elementos
0.945	24

Nota. Resultado del cálculo de alfa de Cronbach

Tabla 5*Estadística de fiabilidad Estrés Laboral*

Alfa de Cronbach	N de Elementos
0.918	25

Nota. Resultado del cálculo de alfa de Cronbach

3.5 Procedimientos

Se realizó las coordinaciones con la directora del CETPRO “Santa Rosa” para la aceptación de aplicación del formulario que responderán los trabajadores nombrados y contratados, trabajadores, administrativos y docentes en adelante colaboradores; además, se pudo coordinar con posgrado para proporcionar el documento de presentación, lo que permitió que las autoridades accedieran a la aplicación del instrumento (encuesta). Además, se informó a los trabajadores sobre el procedimiento del cuestionario a través de medios digitales. Una vez que se utilizaron los instrumentos, se procesaron los datos para establecer la correlación causal.

3.6. Método de análisis de datos

Para el estudio aplicativo, cuantitativo, no - experimental, correlacional causal transeccional, sobre inteligencia emocional y estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo-2023, se realizó un análisis descriptivo en base a registros de frecuencia y proporciones, para nuestro análisis inferencial del estudio se aplicó el contraste de hipótesis sometiéndolo a un análisis inferencial

mediante la regresión ordinal logística. Además, se utilizó un cuestionario para recopilar datos de los trabajadores y luego se procesó en el programa estadístico SPSS para su análisis.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación sobre Inteligencia emocional y Estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023 se tomaron en cuenta considerando lo expresado por Hirsch (2020) Uno de los valores más nombrados es el de honestidad; otro valor científico que sobresale es el de objetividad.

Además, se cumplió con las normas APA asimismo fue evaluado por el programa TURNITIN con un porcentaje del 18% .

IV. RESULTADOS

Tabla 6

Niveles del Inteligencia emocional y sus dimensiones para los trabajadores de Centro de Educación Técnico Productiva Huancayo -2023.

VARIABLE	NIVELES	ESCALA	N°	%
Inteligencia Emocional	Bajo	24 - 56	18	60%
	Medio	57 - 88	10	33.3%
	Alto	89 - 120	2	6.7%
DIMENSIONES				
Atención	Bajo	8- 18	18	60%
	Medio	19 – 29	11	36.7%
	Alto	30 - 40	1	3.3%
Claridad	Bajo	8- 18	17	56.6%
	Medio	19 – 29	11	36.7%
	Alto	30 - 40	2	6.7%
Preparación	Bajo	8- 18	17	56.7%
	Medio	19 – 29	12	40%
	Alto	30 - 40	1	3.3%
Total			30	100%

Nota: Resultado del Cuestionario del Inteligencia Emocional - 2023.

En Tabla 6 se visualiza que el 60% (18 trabajadores) obtienen nivel bajo sobre la Inteligencia emocional, el 33.3% (10 trabajadores) tienen nivel medio, en tanto que el 6.7% (2 trabajadores) obtienen nivel Alto. El 60% (18 trabajadores) obtienen nivel bajo sobre atención, el 36.7% (11 trabajadores) tienen nivel medio, en tanto que el 3.3% (2 trabajadores) obtienen nivel alto. El 56.6% (17 trabajadores) obtienen nivel bajo sobre claridad, el 36.7% (11 trabajadores) tienen nivel medio, en tanto que el 6,7% (2 trabajadores) obtienen nivel alto. El 56.7% (17 trabajadores) obtienen nivel bajo sobre preparación, el 40% (12 trabajadores) tienen nivel medio, en tanto que el 3.3% (1 trabajador) obtienen nivel alto.. Determinándose que en promedio las dimensiones de la inteligencia emocional se comportan de nivel bajo (57.8%).

Tabla 7

Niveles de la Estrés Laboral y sus dimensiones para los trabajadores de Centro de Educación Técnico Productiva Huancayo -2023.

VARIABLE	NIVELES	ESCALA	N°	%
Estrés Laboral	Bajo	25 – 58	2	6.7%
	Medio	59 – 92	6	20%
	Alto	93-122	22	73%
DIMENSIONES				
Clima Organizacional	Bajo	4 – 9	2	6.7%
	Medio	10 – 15	8	26.7%
	Alto	16 - 20	20	66.6%
Estructura Organizacional	Bajo	4 – 9	3	10%
	Medio	10 – 15	11	36.7%
	Alto	16 - 20	16	53.3%
Territorio Organizacional	Bajo	3 – 7	2	6.7%
	Medio	8 – 11	12	40%
	Alto	12 - 15	16	53.3%
Tecnología	Bajo	3 – 7	2	6.7%
	Medio	8 – 11	11	36.7%
	Alto	12 - 15	17	56.6%
Influencia del Líder	Bajo	4 – 9	2	6.7%
	Medio	10 – 15	16	53.3%
	Alto	16 - 20	12	40%
Falta de Cohesión	Bajo	4 – 9	2	6.7%
	Medio	10 – 15	13	43.3%
	Alto	16 - 20	15	50%
Respaldo del grupo	Bajo	3 – 7	2	6.7%
	Medio	8 – 11	13	43.3%
	Alto	12 - 15	15	50%
Total			30	100%

Nota: Resultado logrado producto de la aplicación del estrés laboral - 2023.

En la Tabla 7 se observa que el 6.7% (2 trabajadores) obtienen nivel bajo sobre el estrés laboral, el 20% (6 trabajadores) tienen nivel medio, en tanto que el 73% (22 trabajadores) obtienen nivel alto. El 6.7% (2 trabajadores) obtienen nivel bajo sobre clima organizacional, el 26.7% (8 trabajadores) tienen nivel medio, en tanto que el 66.6% (20 trabajadores) obtienen nivel alto. El 10% (3 trabajadores) obtienen nivel bajo sobre la estructura organizacional, el 36.7% (11 trabajadores) tienen nivel medio, en tanto que el 53.3% 16 (trabajadores) obtienen nivel alto. El 6.7% (2 trabajadores) obtienen nivel bajo sobre territorio organizacional, el 40% (12 trabajadores) tienen nivel medio, en tanto que el 53.3% (16 trabajadores) obtienen nivel alto. El 6.7% (2 trabajadores) obtienen nivel bajo sobre Tecnología, el 36.7% (11 trabajadores) tienen nivel medio, en tanto que el 56.6% (17 trabajadores) obtienen nivel alto. El 6,7% (2 trabajadores) obtienen nivel bajo sobre la Influencia del líder, el 53.3% (16 trabajadores) tienen nivel medio, en tanto que el 40% 12 (trabajadores) obtienen nivel alto. El 6.7% (2 trabajadores) obtienen nivel bajo sobre falta de cohesión, el 43.3% (13 trabajadores) tienen nivel medio, en tanto que el 50% (15 trabajadores) obtienen nivel alto. El 6.7% (2 trabajadores) obtienen nivel bajo sobre Respaldo del grupo, el 43.3% (13 trabajadores) tienen nivel medio, en tanto que el 50% (15 trabajadores) obtienen nivel alto. Determinándose que en promedio las dimensiones de la gestión escolar se comportan de nivel bajo (6.7%).

Tabla 8

Información del análisis de regresión ordinal para la comprobación de hipótesis general: influencia de inteligencia Emocional en estrés laboral, 2023.

Estrés Laboral		Inteligencia Emocional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N°	0	0	2	2
	%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%
Medio	N°	6	0	0	6
	%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%
Alto	N°	12	10	0	22
	%	40.0%	33.3%	0.0%	73.3%
Total	N°	18	10	2	30
	%	60.0%	33%	6.7%	100%

Modelo	Regresión logística ordinal				Pseudo R cuadrado
	Logaritmo de la verosimilitud	X²	gl	Sig	Nagelkerke
Sólo intersección	24.134				
Final	0.0	24.134	2	0.000	0.720

Nota: Resultado del Cuestionario del Inteligencia Emocional y la Estrés Laboral, Huancayo - 2023.

En la tabla 8, se puede apreciar que el 6.7% de trabajadores (2) manifiestan tener un bajo estrés laboral, el 0.0 % de trabajadores (0) tienen inteligencia emocional medio; para el caso de los trabajadores que tiene un estrés laboral medio es el 20 % de trabajadores (6) de este porcentaje hay un 0 % de trabajadores (0) que cuentan con un inteligencia emocional medio; seguidamente los trabajadores que cuentan con un estrés laboral alto es el 73.3 % de trabajadores (22) el porcentaje representa que hay un 6.7 % de trabajadores (2) que cuentan con inteligencia emocional alto. De esta manera se puede deducir que los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva tienen inteligencia emocional bajo lo cual influye en un alto estrés laboral. También se observa que el nivel de relevancia estadística de la regresión es inferior al 5% ($p < 0.05$) demostrando que la inteligencia emocional influye en estrés laboral (se acepta la hipótesis de estudio), con un valor de Nagelkerke 0.720, es decir el nivel de inteligencia emocional influye de manera indirecta en el 72% en el nivel de estrés laboral.

Tabla 9

Información del análisis de regresión ordinal para la comprobación de hipótesis específica: influencia de Atención en el estrés laboral, 2023.

Estrés Laboral	Atención (Inteligencia Emocional)			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Bajo	N°	0	1	1	2
	%	0.0%	3.3%	3.3%	6.7%
Medio	N°	6	0	0	6
	%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%
Alto	N°	12	10	0	22
	%	40.0%	33.3%	0.0%	73.3%
Total	N°	18	11	1	30
	%	60.0%	37%	3.3%	100%

Regresión logística ordinal					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	gl	Sig	Nagelkerke
Sólo intersección	19.339				
		7.921	2	0.019	0.302
Final	11.417				

Nota: Resultado del Cuestionario del Inteligencia Emocional y la Estrés Laboral, Huancayo - 2023.

En la tabla 9, se puede apreciar que el 6.7 % de trabajadores (2) que manifiestan tener un bajo estrés laboral, el 0.0 % de trabajadores (0) tienen atención medio; para el caso de los trabajadores que tiene una estrés laboral medio que es el 20 % de trabajadores (6) de este porcentaje hay un 0.0 % de trabajadores (0) que cuentan con un atención medio; seguidamente los trabajadores que cuentan con un estrés laboral alto que es el 73.3 % de trabajadores (22) el porcentaje representa que hay un 3.3 % de trabajadores (1) que cuentan con atención alto. De esta manera se puede deducir que los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva tienen inteligencia emocional baja lo cual influye en su alto estrés laboral. También se observa que nivel de relevancia estadística de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$) la cual demuestra que la atención influye en el estrés laboral (se acepta la hipótesis de estudio), con un valor de Nagelkerke 0.302, es decir el nivel de atención influye de manera directa en el 30.20% en el nivel de estrés laboral.

Tabla 10

Información del análisis de regresión ordinal para la comprobación de hipótesis específica: influencia de Claridad en el Estrés Laboral, 2023.

Estrés Laboral		Claridad (Inteligencia Emocional)			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N°	0	0	2	2
	%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%
Medio	N°	6	0	0	6
	%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%
Alto	N°	11	11	0	22
	%	36.7%	36.7%	0.0%	73.3%
Total	N°	17	11	2	30
	%	56.7%	37%	6.7%	100%

Regresión logística ordinal					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	gl	Sig	Nagelkerke
Sólo intersección	24.945				
		24.945	2	0.0	0.735
Final	0.00				

Nota: Resultado obtenido de la aplicación del Cuestionario del Inteligencia Emocional y la Estrés Laboral, Huancayo - 2023.

En la tabla 10, se puede apreciar que el 6,7 % de trabajadores (2) que manifiestan tener un bajo estrés laboral, el 0 % de trabajadores (0) tienen una claridad bajo; para el caso de los trabajadores que tiene un estrés laboral medio que es el 20 % de trabajadores (6) de este porcentaje hay un 0.0 % de trabajadores (0) que cuentan con una claridad medio y alto; seguidamente los trabajadores que cuentan con un estrés laboral alto que es el 73.3 % de trabajadores (22) el porcentaje representa que hay un 6.7 % de trabajadores (2) que cuentan con claridad alto. De esta manera se puede deducir que los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva tienen inteligencia emocional bajo lo cual influye el alto estrés laboral. También se observa que el nivel de relevancia estadística de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$) la cual demuestra que claridad influye en el estrés laboral (se acepta la hipótesis de estudio), con un valor de Nagelkerke 0.735, es decir el nivel de claridad influye de manera directa en el 73.5% en el nivel de Estrés

Tabla 11

Información del análisis de regresión ordinal para la comprobación de hipótesis específica: influencia de reparación en el estrés laboral, 2023.

Estrés Laboral	Reparación (Inteligencia Emocional)			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Bajo	N°	0	1	1	2
	%	0.0%	3.3%	3.3%	6.7%
Medio	N°	6	0	0	6
	%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%
Alto	N°	11	11	0	22
	%	36.7%	36.7%	0.0%	73.3%
Total	N°	17	12	1	30
	%	56.7%	40%	3.3%	100%

Regresión logística ordinal					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	gl	Sig	Nagelkerke
Sólo intersección	19.975				
		8.514	2	0.014	0.322
Final	11.462				

Nota: Resultado obtenido de la aplicación del Cuestionario del Inteligencia Emocional y la Estrés Laboral, Huancayo - 2023.

En la tabla 11, se puede apreciar que el 6,7 % de trabajadores (2) que manifiestan tener un bajo estrés laboral, el 0.0 % de trabajadores (0) tienen un menor y medio reparación; para el caso de los trabajadores que tiene una estrés laboral media que es el 20 % de trabajadores (6) de este porcentaje hay un 3,3 % de trabajadores (1) que cuentan con una reparación medio y alto; seguidamente los trabajadores que cuentan con una estrés laboral alto que es el 73.3 % de trabajadores (22) el porcentaje representa que hay un 3.3 % de trabajadores (1) que cuentan con una reparación alto. De esta manera se puede deducir que los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva tienen baja reparación lo cual influye en su estrés laboral. También se observa que el nivel de relevancia estadística de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$) la cual demuestra que la reparación influye en el estrés laboral (se acepta la hipótesis de estudio), con un valor de Nagelkerke 0.322, es decir el nivel de Reparación influye de manera directa en el 32.2% en el nivel de estrés laboral.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación buscó determinar la relación causal entre Inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores de un Centro de Educación Técnico Productiva se pudo encontrar como resultado que predomina que el 73.3 % (22 trabajadores) poseen un estrés laboral alto y solo el 6.7% (2 trabajadores) poseen una alta inteligencia emocional. Sin embargo, analizando el resultado de cada variable podemos apreciar que el 60% (18 trabajadores) tienen una inteligencia emocional bajo, el 33.3% (10 trabajadores) tienen una inteligencia emocional medio y solo el 6,7% (2 trabajadores) tienen inteligencia emocional alto, hay que mencionar que el 6.7% (2 trabajadores) tienen un estrés laboral bajo, en caso de estrés laboral medio tenemos el 20% (6 trabajadores), por otra parte, el 73% tienen estrés laboral alto vale decir (22 trabajadores). Considerando las dimensiones de la variable inteligencia emocional cabe señalar que el 60% (12 trabajadores) tienen nivel bajo en atención, el 36.7% (11 trabajadores) tiene nivel medio en Atención y el 3.3% (1 trabajador) tiene nivel alto en atención. En el caso de Claridad el 56.6% (17 trabajadores) tienen un nivel bajo, el 36.7% (11 trabajadores) tienen el nivel medio, además el 56.7% (17 trabajadores) tienen un nivel alto. Por otro lado, en su dimensión Preparación podemos mencionar que tiene un nivel Bajo el 56.7% (17 trabajadores), nivel medio 40% (12 trabajadores) y nivel alto 3.3% (1 Trabajador). A parte de eso considerando las dimensiones de la variable estrés laboral hay que mencionar que en clima organizacional el 6.7% (2 trabajadores) obtuvieron un nivel bajo, 26,7% (8 trabajadores) obtuvieron un nivel medio y el 66.6% (20 trabajadores) lograron un nivel alto. En cuanto se refiere a la estructura organizacional podemos mencionar que menos del tercio inferior vale decir que el 10% (3 trabajadores) obtuvieron el nivel bajo, entre el primer cuartil y el segundo cuartil 36.7% (11 trabajadores) lograron un nivel medio, y el sobre la media el 53.3% (16 trabajadores) lograron un alto nivel. Habría que añadir en la dimensión de territorio organizacional, el el 6.7% (2 trabajadores) lograron un nivel bajo, entre la media y el primer cuartil 40% (12 trabajadores) lograron nivel medio y sobre la media 53.3% (16 trabajadores) obtuvieron un nivel alto. Se debe agregar que en su dimensión de tecnología el 6.7% (2 trabajadores) lograron el nivel bajo, el 36.7% (11 trabajadores) obtuvieron el nivel Medio, el 56.6% (17 trabajadores) lograron un alto nivel. Respecto a la dimensión Influencia del Líder

podemos decir que el 6.7% (2 trabajadores) obtuvieron un nivel bajo, el 53.3% (16 trabajadores) obtuvieron el nivel medio y entre el primer cuartil y el segundo cuartil 40% 12(trabajadores) obtuvieron el nivel alto. Habría que añadir en relación a la falta de cohesión también el 6.7% (2 trabajadores) obtuvieron el nivel bajo, el 43.3% (13 trabajadores) lograron el nivel medio y la media 50% (15 trabajadores) obtuvieron un nivel alto. Para finalizar mencionamos que en respaldo del grupo el 6.7% (2 trabajadores) alcanzaron un nivel bajo, inmediatamente sobre el segundo cuartil 43.3% (13 trabajadores) recabaron un nivel medio, y una media el 50% (15 trabajadores) obtuvieron el nivel alto.

Según la evaluación inferencial llevada a cabo en relación a la hipótesis general, se observa una conexión no directa entre la Inteligencia Emocional y estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo 2023, Se logró respaldar la hipótesis alternativa, refutando de esta manera la hipótesis nula del estudio. De esta manera, se pudo confirmar que cuando la inteligencia emocional es más elevada, la reducción del estrés laboral también se presenta. Asimismo, haciendo la comparación con otras investigaciones revisadas, Tirado et al. (2020). Magdalena, España, cuyo objetivo fue descubrir cómo la inteligencia emocional, el entorno organizacional además estrés laboral se relacionan con trabajadores de servicios de atención a la primera infancia. Los investigadores consiguieron una correlación significativa y positiva entre estrés y ambiente de trabajo ($p < 0,00$). El 87,50% de trabajadores presentaba estrés bajo, y el 44,05% de la muestra reportó un ambiente laboral favorable. Se concluye resaltando la necesidad diseñar programas de prevención primaria y secundaria centrados en aumentar la inteligencia emocional de los empleados y reducir los niveles de estrés.

Por su parte, Salinas (2022) Puebla-México. Tiene como Objetivo: Determine la correlación de estrés laboral con calidad de vida de los enfermeros de Puebla por escalas de atención. Metodología: alcance transversal, correlacional, comparativo. Resultados: La puntuación media ha sido de 41,15 de estrés laboral y la puntuación media de 83,73 en calidad de vida. ($H=1.920$, $p = .383$) por lo que no hubo diferencia significativa entre el estrés laboral y el nivel de atención Sin embargo, la calidad de vida según niveles de atención difiere ($H = 9.206$, $p = .010$) y la edad ($H = 14.391$, $p = .001$). En general, para el estudio no existe una relación

significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida ($p < 0,05$). Conclusión: No hubo correlación entre las principales variables, pero sí se consiguió una correlación entre estrés laboral y calidad de vida.

Por su parte Sadovyy et al (2021) en su estudio se propuso como meta analizar el papel de la inteligencia emocional (IE) al influenciar directamente los efectos del estrés originado por la pandemia en la productividad en el trabajo y en comportamientos laborales desfavorables (CWB) en un conjunto diversificado de 1048 expertos de distintos campos (60,7% mujeres). Los individuos completaron la Evaluación de Inteligencia Emocional de Wong y Law, la Evaluación de Impacto de Evento 6 y el Cuestionario de Rendimiento Individual en el Trabajo. Los resultados evidenciaron una conexión entre el estrés ocasionado por la Covid-19, el desempeño y la IE, siendo esta última un elemento que influye de manera moderada en la relación entre el estrés y ambos índices de desempeño, aun después de considerar las características sociodemográficas. Fundamentalmente, los profesionales con niveles elevados de IE y una baja tensión relacionada con la Covid-19 demostraron el desempeño más sobresaliente y la menor cantidad de CWB en comparación con aquellos que exhibieron menor competencia emocional y mayor estrés. Estos resultados confirman la importancia de la IE en la mejora de la eficacia del desempeño laboral y refuerzan el papel de la IE como variable protectora que puede salvaguardar la salud laboral.

Leal (2023) El objetivo es identificar de que manera se relacionan la Inteligencia Emocional y el Convenio Laboral en Mipymes de Ecuador. Metodología se utilizó un enfoque descriptivo, explicativo, correlación, Los resultados mostraron una relación directa, lo que indica a un alto nivel de inteligencia emocional, un alto compromiso laboral. Concluyendo, tanto será mejor la conciencia y la regulación de emociones, los trabajadores estarán más comprometidos con los negocios.

En relación a la hipótesis específicas, no se encontraron investigaciones que compartieran las exactas dimensiones de las variables abordadas en este análisis, por lo tanto, se procederá a realizar un cotejo con estudios en los cuales los resultados de las dimensiones se asemejen a las de nuestra investigación. En la presente investigación, en la hipótesis específica 1 La atención influye sobre estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023 Existe una

relación significativa e inversa entre la atención de la inteligencia emocional y es estrés laboral en trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Huancayo-2023, dicho resultado demuestra que la atención no es determinantes absolutos de la percepción del estrés, Dado que es posible que haya otros elementos como el entorno, el núcleo familiar y la comunidad que puedan generar un profundo efecto en el nivel de estrés laboral en el trabajador.

En la Hipótesis en la hipótesis específica 2 La claridad influye sobre estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023 Urrutia (2022). El objetivo de estudio necesario fue evaluar inteligencia emocional y control del estrés en maestros de instituciones educativas estaban relacionadas en este caso específico de Pueblo Nuevo, 2022 provincia de Chepén, departamento La Libertad. Metodología: cuantitativo, aplicado, no experimental, y correlacional. Resultados: 60% de maestros de las instituciones educativas poseen un nivel medio de inteligencia emocional, 55% encuentra en un nivel normal en manejo del estrés en docentes en instituciones educativas de Pueblo Nuevo, 2022. Se concluye que en el año 2022 se encontró una relación puesto que el valor alcanzado por Rho de Spearman = 0.824, esto indica una correlación y significación altamente positiva ($p < 0,01$). Lo que implica a mayor inteligencia emocional mayor manejo del estrés, sin embargo, en nuestra investigación podemos mencionar que a mayor nivel de inteligencia emocional mejor nivel de estrés laboral en los trabajadores.

Por su parte, Alvarez(2023). En su investigación el objetivo general fue investigar la correlación entre comunicación interna y estrés laboral en una Institución de Educación Superior año 2022-Lima. Metodología: descriptivo correlacional. Logrando resultados significativos y altos, concordancia aceptable; 880 para las variables comunicación interna y 729 para estrés laboral. Se concluye aprobando la hipótesis alterna; a una disminución del estrés laboral existe una mejoría en comunicación interna; mientras que nuestra investigación muestra que a una disminución del estrés laboral existe una mayor inteligencia emocional.

En la Hipótesis en la hipótesis específica 3 La reparación influye sobre estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023 es consistente con la de Espiritu (2023). El objetivo es Evaluar de qué manera la inteligencia emocional afecta el desempeño de los docentes de Huarochirí para el año 2022. La metodología aplicada fue explicativa causal, hipotético-deductivo,

diseño no- experimental, los resultados obtenidos en el área educativo, la inteligencia emocional tiene un rango determinante del desempeño docente, la preparación para el aprendizaje y las habilidades de enseñanza. Además, desempeña un importante rol en la participación de un docente en la gestión escolar y en su desarrollo general de profesionalismo e identidad como docente. La investigación indica que poseer inteligencia emocional puede ser beneficioso, según los estudios y puede influir en hasta el 84% de estas áreas cruciales, por lo que es una habilidad esencial para todos los educadores. Se concluye recomendando a las entidades educativas, administrar agrupaciones de profesionales de la salud mental y especialistas en resolución de conflictos, crear talleres de asistencia técnica para docentes sobre estrategias y habilidades para la mejora del desempeño de docentes y brindar a los estudiantes una alta gestión y un servicio de aprendizaje de óptima calidad.

En tanto Cordero (2023) realizó una investigación cuyo objetivo es investigar como inteligencia emocional y el estrés se relacionan bajo la percepción de empleados que tabajan de manera virtual durante el período de distanciamiento en una institución educativa de Lima. Metodología aplicada presenta nivel descriptivo, básica, correlacional. Los resultados muestran una correlación negativa de valor $r = -0,545$ Se concluye que en los empleados que trabajan de forma remota, se presenta una conexión significativa en sentido opuesto entre la inteligencia emocional y la percepción de estrés. relacionado con la pandemia del COVID-19. Coincidiendo de que efectivamente existe una correlación inversa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral.

Las fortalezas de la metodología utilizada, como expresa Creswell (2014), investigación aplicada como una investigación que se lleva a cabo para resolver problemas prácticos y mejorar la calidad de la vida. la investigación se enfoca en resolver problemas específicos de trabajadores de un Centro de Educación Técnico Productiva Huancayo-2023. Asimismo se aplico un instrumento validado a una población muestral equivalente a 30 trabajadores. Entre las debilidades de la metodología podemos mencionar que fue de corte transversal y no experimental, el mismo que no permite describir con precisión los cambios visibles al evaluar en diferentes tiempos y alterando intencionalmente una o más variables independientes.

La relevancia de la investigación en relación con el contexto social reside en que la inteligencia emocional y estrés laboral son temas importantes que afectan a trabajadores de todo el mundo por ende a los trabajadores docentes de los Centros de Educación Técnica Productiva. Por lo tanto, se justifica la realización de una tesis sobre este tema para profundizar en su estudio y proporcionar soluciones prácticas y aplicables. Finalmente podemos establecer el aporte de la investigación en relación con otros estudios es reforzar y motivar para elevar el nivel de la inteligencia emocional a través de planes y programas, la búsqueda de apoyo social, especialmente el de naturaleza emocional, vale decir un apoyo psicológico permanente en los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una correlación inversa entre la inteligencia emocional de los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productivo y el estrés laboral. La inteligencia emocional tiene un valor de Nagelkerke de 0,720, lo que significa que influye significativamente en el 72% en el nivel de estrés laboral.

Segundo: Tener un valor de Nagelkerke de 0,302 indica una correlación inversa entre atención y el estrés laboral en los trabajadores del Centro de Educación Técnica Productiva. Esto significa que el nivel de atención tiene un impacto significativo en el 30.2% del estrés laboral.

Tercero: Existe una correlación significativa inversa de 0,735 entre claridad y el estrés laboral en los trabajadores del Centro de Educación Técnica Productiva. Esto significa que el nivel de atención tiene un impacto significativo en el 73,5% del estrés laboral.

Cuarto: Tener un valor de Nagelkerke 0,322 indica una correlación significativa inversa entre reparación y el estrés laboral en los trabajadores del Centro de Educación Técnica Productiva. Esto significa que el nivel de reparación tiene un impacto significativo en el 32.2% del estrés laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Debido a que la inteligencia emocional está relacionada con el estrés laboral de manera inversa; vale decir que a mayor inteligencia emocional hay menor estrés laboral, o a mayor estrés menor inteligencia emocional como se demuestra en los resultados que el 73.3 % (22 trabajadores) poseen un estrés laboral alto y solo el 6.7% (2 trabajadores) poseen una alta inteligencia emocional, es necesario no solo implementar la variación de las condiciones de trabajo sino también la habilidad que debe tener el trabajador para enfrentar las situaciones.

Segundo: La investigación encontró que la dimensión: atención, de la inteligencia emocional tiene un impacto inverso significativo en el 30.2% del estrés laboral, se recomienda implementen planes y programas para mejorar la aptitud de los trabajadores de esta manera identificar, controlar, comprender sus emociones y de otros, asimismo mostrar empatía, comunicarse de manera efectiva y asertiva, además capacitarse en resolución de conflictos. La paz se encuentra en la aceptación, acepta la imperfección, acepta la incertidumbre, acepta lo incontrolable.

Tercero: Por otro lado, la dimensión: claridad, de la inteligencia emocional tiene un impacto inverso significativo en el 73.5% del estrés laboral; por lo que se recomienda además de implementar planes y programas la búsqueda de apoyo social, especialmente el de naturaleza emocional.

Cuarto: También, la dimensión: reparación, de la inteligencia emocional tiene un impacto inverso significativo en el 32.2% del estrés laboral. Se sugiere con el apoyo social y gestionar los estados emocionales disminuyendo los negativos y aumentando los positivos, paciencia, constancia, disciplina, autoconfianza, lo que resulta en una mayor satisfacción con la vida y una mejora en el bienestar psicológico y disminuir el nivel de tensión. Ninguna cantidad de ansiedad cambiará tu futuro, ninguna cantidad de arrepentimiento cambiará tu pasado.

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 Licenciatura*). Universidad Continental, Huancayo-Perú.
- Adrián Medrano, L., Muñoz-Navarro, R., & Cano-Vindel, A. (2016). Ansiedad y Estrés. *Elsevier*, 47-54. Retrieved from <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-pdf-S1134793716300318>
- Alvarez Pablo, J. P. (2023). Comunicación interna y estrés laboral en una Institución Educativa. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx*, 201-206. Retrieved from <redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., . . . Vivanco, A. (2021). *Manual de Metodología*. Chile: Facultad de Psicología Universidad del Desarrollo. Retrieved from <https://psicologia.udd.cl/files/2021/04/Metodolog%C3%ADa-PsicologiaUDD-2-1.pdf>
- Arrieta Chagua, C. S. (2021). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, Región Pasco 2019. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco.
- Berrocal López, E. P., & Farfan Montesinos, H. L. (2021). Inteligencia Emocional Y Estrés Laboral En Docentes De La I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa – 2021. (*Tesis para optar título de Licenciatura*). Universidad Autónoma de Ica, Ica-Perú.
- Bradberry, T., & Greaves, J. (2009). *Emotional intelligence 2.0*. San Diego: TalentSmart.
- Caparachin, A. (2019). Inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa completa JEC “San Juan” Huasahuasi Tarma 2019. (*Tesis de Maestría*). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Chumbe Chávez, M. E. (2022). Inteligencia emocional y estrés académico en estudiantes de secundaria de una institución educativa particular de Jauja, Junín 2022. (*Tesis de Maestría*). Universidad César Vallejo, Jauja-Perú.
- Cordero Maravi, K. L. (2023). Inteligencia Emocional y Estrés Percibido Ante La Covid-19 En Trabajadores Remotos De Una Institución Educativa Privada. *Tesis de Maestría*. Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima.
- Creswell, J. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: SAGE.
- Creswell, J. W., & Creswell, D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Michigan: SAGE Publications, 2018. Retrieved from books.google.com.pe/books/about/Research_Design.html?id=s4ViswEACA AJ&redir_esc=y
- Diario Oficial el Peruano. (2023, 03 08). *Este año se registran más de 600 casos de violencia contra la mujer y cerca de 30 feminicidios*. Retrieved from El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia/207266-este-ano-se-registran-mas->

- Leal Paredes , M. S. (2023). Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las Mipymes de Ecuador. *Revista Digital FCE - UNLP*(N° 21), 2314 – 3738. Retrieved from <http://revistas.unlp.edu.ar/CADM>
- Martínez Pérez, A. (2010). El Síndrome De Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 42-80. Retrieved from redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf
- Martins, J. (2023, 07 16). *La importancia de la inteligencia emocional*. Retrieved from asana.com: <https://asana.com/es/resources/emotional-intelligence-skills>
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón Pedraza, S. A., & García Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 1132-6255. Retrieved from scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf
- Meza Roca, N. M. (2022). Procrastinación académica e inteligencia emocional en estudiantes de educación básica, Huancayo 2022. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Lima-Perú.
- Molina Otero, M. C. (2020). Influencia de la Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral. *Tesis de Maestría*. Universidad EAFIT, Guatemala.
- Mucha Paredes, D. L. (2019). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de Profesores del Colegio La Inmaculada, Puerto Ocopa- Satipo- 2019. *Universidad Nacional de Centro*. [Tesis de Maestría], Huancayo.
- Muñoz, Y., & Sanchez, G. (2022). Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios. Riobamba, 2022. (*Tesis Para Título de Psicólogo Clínico*). Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba- Ecuador.
- Neira Vaque, D. C., Cárdenas Echeverría, H. A., & Balseca Villavicencio, N. I. (2018). Influencia de la personalidad en los estilos de liderazgo. *Universidad y Sociedad*, 1-5. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-331.pdf>
- OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra: LABADMIN/OSH. Retrieved from <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Ordoñez, E. (2018). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de secundaria del Alto y Bajo Tulumayo Provincia de Concepción. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional del Centro, Huancayo- Perú.
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 156-184. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Puigbó, J., Edo, S., Rovira, T., Limonero, J., & Fernández Castro, J. (2019, Marzo 18). *www.elsevier.es*. Retrieved from *Ansiedad y Estrés*: <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-pdf-S113479371830112X>
- Riveros, M. (2021). Inteligencia Emocional y Estrés Académico en Estudiantes de Obstetricia de una Universidad Privada de Huancayo - 2021. (*Tesis de Título Profesional de Psicología*). Universidad Peruana Los Andes, Huancayo-Perú.
- Sadovyy, M., Sánchez Gómez, M., & Bresó, E. (2021). COVID-19: How the stress generated by the pandemic may affect work performance through the moderating role of emotional intelligence. *ELSEVIER*, 1-8. Retrieved from

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886921004712?via%3Dihub>

- Salinas Hernández, D. (2022). Estrés Laboral y Calidad de Vida en Personal de Enfermería por Niveles de Atención en Puebla. *Tesis de Maestría*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla. México.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*. Nueva York: Guilford Press.
- Sardón Espezúa de Arce, G. M. (2020). Inteligencia Emocional en el Contexto de Aislamiento Social en estudiantes del CETPRO Piloto José Pardo Chorrillos, 2020. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Siegrist, J. (1996). *Adverse health effects of high effort-low*. Mexico: European comparisons.
- Soto Barreto, M. E. (2022). Trabajo remoto y estrés laboral en docentes de una institución educativa Tumbes, 2022. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Piura.
- Sylva Lazo, M. Y. (2019). *La inteligencia emocional para la prevención y desarrollo emocional en la formación del profesorado del nivel de 3 a 5 años de educación inicial en Ecuador [Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona]*. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=249601>
- Terán Velásquez, R. L. (2022). Estrés laboral y desempeño docente en docentes de una institución educativa del área urbana del distrito de Jesús, 2022. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Tirado Vides, M., Cudris Torres, L., Redondo-Marín, M. P., & Jiménez Ruiz, L. K. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14(27), 441 – 453. doi:<http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3763>
- Urrutia Herrera, R. I. (2022). Inteligencia emocional y manejo del estrés en docentes de una institución educativa del distrito de Pueblo Nuevo, 2022. (*Tesis de Maestría*). Universidad César Vallejo, Trujillo- Perú.
- Zuniga Jara, S., & Pizarro Leon, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*, 29(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

ANEXOS

Anexo 1: Matiz de consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: Cuál es la influencia entre la Inteligencia emocional y el Estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE1.- ¿Cuál es la influencia que existe entre la dimensión Atención y el Estrés Laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023.?</p> <p>PE2.- ¿Cuál es la influencia que existe entre la dimensión Claridad y Estrés Laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023?.</p> <p>PE3.- ¿Cuál es la influencia que existe entre la dimensión Reparación y el Estrés Laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo2023?.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia entre la Inteligencia Emocional y el Estrés Laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1.- Determinar la influencia de la dimensión atención con estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023.</p> <p>OE2.- Determinar la influencia de la dimensión claridad con estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023.</p> <p>OE3.- Determinar la influencia de la dimensión Reparación con estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL HI . La inteligencia emocional influye en el Estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS HE1.- La dimensión atención influye en el estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023. .HE2.- La dimensión Claridad influye en el estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023. HE3.- La dimensión Reparación influye significativamente en el estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023..</p>	<p>Inteligencia Emocional</p> <p>Estrés Laboral</p>	Atención	Atención en Sentimientos y emociones	1-8	Ordinal: 1 .Nada de Acuerdo 2.Algo de Acuerdo 3,Bastante de acuerdo 4.Muy de Acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Tipo de estudio: Aplicado Diseño: No Experimental Población y muestra I Escenario de estudio: 30 trabajadores Técnicas: Encuesta
				Claridad	Conocimiento de sentimientos y emociones Expresión de sentimientos y emociones	9-16		
				Clima Organizacional	Comprensión al trabajador Desempeño Laboral	1-2	Ordinal: 1 .Nunca 2.Raras veces 3.Ocasionalmente 4.Algunas veces 5.Frecuentemente 6.Generalmente 7. Siempre	Instrumentos: Cuestionario
				Estructura Organizacional	Dirección y objetivo Presión Laboral	3 4		
				Territorio Organizacional	Control Laboral Existe Burocracia Respeto	5 6 7		Métodos de análisis de datos: Coeficiente de correlación de Pearson
				Tecnología	Control de actividades Privacidad Relación interpersonal	8 9 10		
				Influencia del líder	Restricción de tiempo Conocimiento Técnico Equipamiento Respaldo Respeto	11 12 13 14 15 -16		
				Falta de Cohesión	Bienestar del personal Confianza Grupo de Trabajo Estatus o prestigio Organización Presión laboral	17 18 19 20 21 22		
				Respaldo del grupo	Respaldo Protección Laboral	23 24		

ANEXO 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variabl e01	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
Inteligencia Emocioanl	Salovey & Mayer, (1990) refiere que: "La Inteligencia Emocional es la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con precisión, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos para facilitar el pensamiento, la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional, y la habilidad para regular emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual" (p.189).	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Atención, Claridad preparación las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para la Inteligencia Emocional, con 24 ítems.	Atención	Atención en Sentimientos y emociones	1-4	Ordinal
				Atención en Pensamientos	5-8	
			Claridad	Conocimiento de sentimientos y emociones	9-14	
				Expresión de sentimientos y emociones	15-16	
			Preparación	Actúa con Resiliencia	17-20	
				Mantiene calma	21-24	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
Estrés Laboral	Según Lazarus & Folkman, (1984) et estrés laboral es "un proceso que involucra la evaluación de demandas laborales que son percibidas como excedentes desbordantes de los recursos del individuo para manejarlas, y que pueden poner en peligro su bienestar" (p, 141).	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión, respaldo del grupo las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para el Estrés Laboral con 25 ítems.	Clima Organizacional	Comprensión al trabajador	1-2	Ordinal
				Desempeño Laboral	3	
				Dirección y Objetivo	4	
			Estructura Organizacional	Presión Laboral	5	
				Control Laboral	6	
				Existe Burocracia	7	
				Respeto	8	
			Territorio Organizacional	Control de actividades	9	
				Privacidad	10	
				Relación interpersonal	11	
			Tecnología	Restricción de tiempo	12	
				Conocimiento Técnico	13	
				Equipamiento	14	
			Influencia del Líder	Respaldo	15	
				Respeto	16	
				Bienestar del personal	17	
				Confianza	18	
			Falta de Cohesión	Grupo de Trabajo	19	
				Estatus o prestigio	20	
				Organización	21	
				Presión laboral	22	
			Respaldo del Grupo	Respaldo	23	
				Protección Laboral	24	
				Ayuda Técnica	25	

CUESTIONARIO PARA ESTRÉS LABORAL

Estimado docente, con el propósito de conocer cuál es su opinión acerca de Estrés Laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023; a continuación, te mostramos una serie de preguntas a las cuales, agradeceremos, nos responda con suma sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que exprese su punto de vista.

Valor	Alternativa
1	Nunca
2	Raras veces
3	Ocasionalmente
4	Algunas veces
5	Frecuentemente
6	Generalmente
7	Siempre

Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

	DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTA								
				1	2	3	4	5	6	7	
Inteligencia Emocional	Clima Organizacional	Comprensión al trabajador	La gente no comprende la misión y metas de la organización.								
			La estrategia de la organización no es bien comprendida.								
		Desempeño Laboral	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.								
	Estructura Organizacional	Dirección y Objetivo	La organización carece de dirección y objetivo.								
			Presión Laboral	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado							
		Control Laboral	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.								
		Existe Burocracia	La estructura formal tiene demasiado papeleo.								
	Territorio Organizacional	Respeto	La cadena de mando no se respeta.								
			Control de actividades	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
		Privacidad	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.								
	Tecnología	Relación interpersonal	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.								
		Restricción de tiempo	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.								
		Conocimiento Técnico	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.								
	Influencia del Líder	Equipamiento	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.								
			Respaldo	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
		Respeto	Mi supervisor no me respeta.								
		Bienestar del personal	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.								
	Falta de Cohesión	Confianza	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.								
		Grupo de Trabajo	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.								
		Estatus o prestigio	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.								
Organización		Mi equipo se encuentra desorganizado.									
Respaldo del Grupo	Presión laboral	Mi equipo me presiona demasiado.									
		Respaldo	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.								
	Protección Laboral	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.									
	Ayuda Técnica	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.									

ANEXO 4: VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Inteligencia Emocional

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: Atención								
01	Presto mucha atención a los sentimientos.	X		X		X		
02	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	X		X			X	
03	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	X		X		X		
04	Presto mucha atención a cómo me siento.	X		X		X		
05	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	X		X		X		
06	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	X		X			X	
07	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	X		X		X		
08	A menudo pienso en mis sentimientos.							
DIMENSION: Claridad								
09	Tengo claros mis sentimientos.	X		X		X		
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	X		X		X		
11	Casi siempre sé cómo me siento.	X		X		X		
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	X		X		X		
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	X		X		X		
14	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	X		X		X		
15	Siempre puedo decir cómo me siento.	X		X		X		
16	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	X		X		X		
DIMENSION: Preparación								
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	X		X		X		
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	X		X		X		
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	X		X		X		
20	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.	X		X		X		
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X		
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	X		X		X		
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	X		X		X		
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. LIMAYMANTA SILVA KETTY LITA DNI: 20723156

Especialidad del validador: GESTIÓN EDUCATIVA

Fecha: 27 JUNIO 2023

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



Ketty L. Limaymanta Silva
Ketty L. Limaymanta Silva
DIRECTORA
CM: 1020723156

Firma del Experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Clima Organizacional								
01	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X		
02	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
03	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
04	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Estructura Organizacional								
05	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	X		X		X		
06	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
07	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
08	La cadena de mando no se respeta.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Territorio Organizacional								
09	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
11	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Tecnología								
12	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X		X		X		
13	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X		
14	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Influencia del líder								
15	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	X		X		X		
16	Mi supervisor no me respeta.	X		X		X		
17	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		
18	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Falta de Cohesión								
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		X		X		
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X		X		X		
21	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X		
22	Mi equipo me presiona demasiado.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Respaldo del Grupo								
23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	X		X		X		

24	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/ LIMAYMANTA SILVA KETTY UTA DNI: 20723156

Especialidad del validador: GESTIÓN EDUCATIVA

Fecha: 27 JUNIO 2023

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

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

³**Claridad:** 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



Limaymanta Silva
 Limaymanta Silva
 DIRECTORA
 CM: 1020723156

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Inteligencia Emocional

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Atención								
01	Presto mucha atención a los sentimientos.	X		X		X		
02	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	X		X		X		
03	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	X		X		X		
04	Presto mucha atención a cómo me siento.	X		X		X		
05	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	X		X		X		
06	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	X		X		X		
07	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	X		X		X		
08	A menudo pienso en mis sentimientos.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Claridad								
09	Tengo claros mis sentimientos.	X		X		X		
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	X		X		X		
11	Casi siempre sé cómo me siento.	X		X		X		
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	X		X		X		
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	X		X		X		
14	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	X		X		X		
15	Siempre puedo decir cómo me siento.	X		X		X		
16	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Preparación								
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	X		X		X		
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	X		X		X		
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	X		X		X		
20	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.	X		X		X		
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X		
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	X		X		X		
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	X		X		X		
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Espinoza Mallma, Javier Wiber DNI: 20650030

Especialidad del validador: Gestión Educativa

Fecha: 28 / 06 / 2023

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



JWF
Mg. Javier W. Espinoza Mallma
SUBDIRECTOR
C.M. 1020650030

Firma del Experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Clima Organizacional								
01	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X		
02	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
03	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
04	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Estructura Organizacional								
05	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	X		X		X		
06	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
07	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
08	La cadena de mando no se respeta.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Territorio Organizacional								
09	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
11	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Tecnología								
12	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X		X		X		
13	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X		
14	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Influencia del líder								
15	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	X		X		X		
16	Mi supervisor no me respeta.	X		X		X		
17	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		
18	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Falta de Cohesión								
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		X		X		
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X		X		X		
21	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X		
22	Mi equipo me presiona demasiado.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Respaldo del Grupo								
23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	X		X		X		

24	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Espinosa Mallma, Javier Wiber DNI: 20650030

Especialidad del validador: Gestión Educativa

Fecha: 28 / 06 / 2023

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



Javier Wiber
 M. Javier V. Espinosa Mallma
 SUBDIRECTOR
 D.N.I. 20650030

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Inteligencia Emocional

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Atención								
01	Presto mucha atención a los sentimientos.	X		X		X		
02	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	X		X		X		
03	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	X		X		X		
04	Presto mucha atención a cómo me siento.	X		X		X		
05	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	X		X		X		
06	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	X		X		X		
07	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	X		X		X		
08	A menudo pienso en mis sentimientos.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Claridad								
09	Tengo claros mis sentimientos.	X		X		X		
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	X		X		X		
11	Casi siempre sé cómo me siento.	X		X		X		
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	X		X		X		
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	X		X		X		
14	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	X		X		X		
15	Siempre puedo decir cómo me siento.	X		X		X		
16	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Preparación								
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	X		X		X		
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	X		X		X		
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	X		X		X		
20	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.	X		X		X		
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X		
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	X		X		X		
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	X		X		X		
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Ciro Celso De La Cruz Contreras DNI: 20685979

Especialidad del validador: Administración en Educación

Fecha: 28 / 06 / 2023

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

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

³**Claridad:** 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



Prof. Ciro C. De la Cruz Contreras
C.M. 1020685979
DIRECTOR

Firma del Experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Clima Organizacional								
01	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X		
02	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
03	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X				
04	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Estructura Organizacional								
05	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	X		X		X		
06	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
07	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
08	La cadena de mando no se respeta.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Territorio Organizacional								
09	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
11	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Tecnología								
12	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X		X		X		
13	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X		
14	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Influencia del líder								
15	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	X		X		X		
16	Mi supervisor no me respeta.	X		X		X		
17	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		
18	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Falta de Cohesión								
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		X		X		
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X		X		X		
21	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X		
22	Mi equipo me presiona demasiado.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Respaldo del Grupo								
23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	X		X		X		

24	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/ Ciro Celso De La Cruz Contreras DNI: 20685979

Especialidad del validador: _____

Fecha: 28 / 06 / 2023

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

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

³**Claridad:** 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



[Handwritten Signature]

Prof. Ciro C. De la Cruz Contreras
C.M. 1020685979
DIRECTOR

Firma del Experto Informante

ANEXO 5: CALCULO DE MUESTRA

En esta investigación se consideró la población muestral equivalente a 30 trabajadores por conveniencia de la investigación sin la necesidad de aplicar fórmula ninguna.

ANEXO 6: Nivel de confiabilidad de la variable: Inteligencia emocional

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	P17	P18	P19	p20	p21	p22	p23	p24
E1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4
E2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3
E3	2	4	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	4	3	3	3	1	4	3	4	4	3
E4	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	5	3	4	5	4
E5	4	4	1	4	1	4	2	2	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	4	1	4	1
E6	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E7	4	2	1	3	2	3	2	2	5	5	5	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
E8	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
E9	2	2	2	2	1	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2
E10	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3
E11	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	2	4
E12	4	2	1	3	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
E13	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4
E14	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3
E15	2	4	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	4	3	3	3	1	4	3	4	4	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	24

ANEXO 7: Nivel de confiabilidad de la variable: Estrés Laboral

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
E1	4	2	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	3	4	2	4	2	6	3	3	2	3	3	3	3
E2	6	7	3	2	2	4	5	2	1	2	2	3	2	2	2	1	4	1	2	2	2	1	2	2	2
E3	3	4	4	2	2	1	3	4	1	1	1	4	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	4	2
E4	4	5	3	4	4	6	6	4	5	5	3	4	5	6	1	1	1	3	3	3	5	4	4	5	5
E5	1	2	2	2	4	2	7	7	2	7	2	7	1	1	7	4	7	2	4	2	2	7	7	7	7
E6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
E7	4	4	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	1	2	3	3	5
E8	6	6	5	5	6	2	7	1	3	4	4	2	6	6	5	2	4	4	4	6	6	5	4	4	4
E9	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	6	4	5	4	3	3	4	3	3	4
E10	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1
E11	4	4	4	6	6	5	6	5	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
E12	4	2	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	3	4	2	4	2	6	3	3	2	3	3	3	3
E13	6	7	3	2	2	4	5	2	1	2	2	3	2	2	2	1	4	1	2	2	2	1	2	2	2
E14	3	4	4	2	2	1	3	4	1	1	1	4	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	4	2
E15	4	5	3	4	4	6	6	4	5	5	3	4	5	6	1	1	1	3	3	3	5	4	4	5	5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	25

ANEXO 8: Base de datos

Inteligencia Emocional

N°	Atención										Claridad										Preparación										Inteligencia Emocional					
	1	2	3	4	5	6	7	8	Ptje	Nivel	9	10	11	12	13	14	15	16	Ptje	Nivel	17	18	19	20	21	22	23	24	Ptje	Nivel	Total	Nivel				
1	1	2	3	2	2	2	2	3	17	Bajo	1	1	2	3	2	2	2	2	3	17	Bajo	1	1	2	3	2	2	2	2	3	17	Bajo	1	51	Bajo	1
2	4	3	2	4	3	4	3	3	26	Medio	2	4	3	2	4	3	4	3	3	26	Medio	2	4	3	2	4	3	4	3	3	26	Medio	2	78	Medio	2
3	2	2	3	2	3	2	2	2	18	Bajo	1	1	2	3	2	3	2	2	2	17	Bajo	1	1	2	3	2	3	2	2	2	17	Bajo	1	52	Bajo	1
4	2	3	2	3	2	3	2	1	18	Bajo	1	2	3	2	3	2	3	2	1	18	Bajo	1	2	3	2	3	2	3	2	1	18	Bajo	1	54	Bajo	1
5	4	4	1	4	1	4	2	2	22	Medio	2	4	4	1	4	1	4	2	2	22	Medio	2	4	4	1	4	1	4	2	2	22	Medio	2	66	Medio	2
6	1	2	3	2	2	2	2	2	16	Bajo	1	1	2	3	2	2	2	2	2	16	Bajo	1	1	2	3	2	2	2	2	2	16	Bajo	1	48	Bajo	1
7	2	2	1	3	2	3	2	2	17	Bajo	1	2	2	1	3	2	3	2	2	17	Bajo	1	2	2	1	3	2	3	2	2	17	Bajo	1	51	Bajo	1
8	3	2	3	2	3	3	2	3	21	Medio	2	3	2	3	2	3	3	2	3	21	Medio	2	3	2	3	2	3	3	2	3	21	Medio	2	63	Medio	2
9	4	4	4	4	3	3	4	3	29	Medio	2	5	5	3	3	5	5	3	3	32	Alto	3	5	5	3	3	5	5	3	3	32	Alto	3	93	alto	3
10	3	3	3	4	3	4	4	4	28	Medio	2	3	3	3	4	3	4	4	4	28	Medio	2	3	3	3	4	3	4	4	4	28	Medio	2	84	Medio	2
11	1	2	2	2	1	3	3	3	17	Bajo	1	1	2	2	2	1	3	3	3	17	Bajo	1	1	2	2	2	1	3	3	3	17	Bajo	1	51	Bajo	1
12	2	2	1	3	3	2	2	2	17	Bajo	1	2	2	1	3	3	2	2	2	17	Bajo	1	2	2	1	3	3	2	2	2	17	Bajo	1	51	Bajo	1
13	1	2	2	2	2	2	1	2	14	Bajo	1	1	2	2	2	2	2	1	2	14	Bajo	1	1	2	2	2	2	2	1	2	14	Bajo	1	42	Bajo	1
14	3	3	2	2	3	2	2	2	19	Medio	2	3	3	2	2	3	2	2	2	19	Medio	2	3	3	2	2	3	2	2	2	19	Medio	2	57	Medio	2
15	2	2	2	1	2	3	2	2	16	Bajo	1	2	2	2	1	2	3	2	2	16	Bajo	1	2	2	2	1	2	3	2	2	16	Bajo	1	48	Bajo	1
16	2	2	2	3	2	2	3	3	19	Medio	2	2	2	2	3	2	2	3	3	19	Medio	2	2	2	2	3	2	2	3	3	19	Medio	2	57	Medio	2
17	3	2	1	2	1	3	3	3	18	Bajo	1	3	2	1	2	1	3	3	3	18	Bajo	1	3	2	1	2	1	3	3	3	18	Bajo	1	54	Bajo	1
18	2	2	2	3	2	3	2	2	18	Bajo	1	2	2	2	3	2	3	2	2	18	Bajo	1	2	2	2	3	2	3	2	2	18	Bajo	1	54	Bajo	1
19	4	2	1	3	2	3	2	2	19	Medio	2	4	2	1	3	2	3	2	2	19	Medio	2	4	2	1	3	2	3	2	2	19	Medio	2	57	Medio	2

20	2	3	2	3	2	2	2	2	18	Bajo	1	2	3	2	3	2	2	2	2	18	Bajo	1	2	3	2	3	2	2	2	2	18	Bajo	1	54	Bajo	1
21	3	3	3	2	3	3	2	2	21	Medio	2	3	3	3	2	3	3	2	2	21	Medio	2	3	3	3	2	3	3	2	2	21	Medio	2	63	Medio	2
22	3	1	1	2	2	2	2	2	15	Bajo	1	3	2	2	3	3	2	2	2	19	Medio	2	3	1	1	2	2	2	2	15	Bajo	1	49	Bajo	1	
23	1	3	3	3	2	2	2	1	17	Bajo	1	1	3	3	3	2	2	2	1	17	Bajo	1	1	3	3	3	2	2	2	1	17	Bajo	1	51	Bajo	1
24	2	2	2	3	2	2	2	4	19	Medio	2	2	2	2	3	2	2	2	4	19	Medio	2	2	2	2	3	2	2	2	4	19	Medio	2	57	Medio	2
25	2	1	2	1	2	1	2	1	12	Bajo	1	2	1	2	1	2	1	2	1	12	Bajo	1	2	1	2	1	2	1	2	1	12	Bajo	1	36	Bajo	1
26	2	2	2	1	3	1	3	3	17	Bajo	1	2	2	2	1	3	1	3	3	17	Bajo	1	2	2	2	1	3	1	3	3	17	Bajo	1	51	Bajo	1
27	4	4	4	4	3	4	3	3	29	Medio	2	2	3	3	3	3	1	3	3	21	Medio	2	2	3	3	3	3	1	3	3	21	Medio	2	71	Medio	2
28	2	1	2	2	3	2	1	2	15	Bajo	1	2	1	2	2	3	2	1	2	15	Bajo	1	2	1	2	2	3	2	1	2	15	Bajo	1	45	Bajo	1
29	4	4	5	4	5	5	2	2	31	Alto	3	4	4	5	4	5	4	2	2	30	Alto	3	5	4	3	3	3	4	3	3	28	Medio	2	89	alto	3
30	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Bajo	1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Bajo	1	3	3	3	2	2	2	2	19	Medio	2	51	Bajo	1	

24	4	4	4	4	16	Alto	4	2	7	7	20	Alto	2	7	2	11	Medio	7	1	1	9	Medio	7	4	7	2	20	Alto	4	2	2	7	15	Medio	7	7	7	21	Alto	112	Alto	3
25	3	5	4	4	16	Alto	2	2	2	2	8	bajo	5	6	5	16	Alto	4	5	6	15	Alto	4	5	4	5	18	Alto	4	5	4	5	18	Alto	3	3	3	9	Medio	100	Alto	3
26	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	5	5	15	Alto	3	3	2	8	Medio	3	4	4	4	15	Medio	4	5	4	4	17	Alto	3	3	5	11	Medio	98	Alto	3
27	6	6	5	5	22	Alto	6	2	7	1	16	Alto	3	4	4	11	Medio	2	6	6	14	Alto	5	2	4	4	15	Medio	4	6	6	5	21	Alto	4	4	4	12	Alto	111	Alto	3
28	4	3	4	3	14	Medio	2	4	3	4	13	Medio	3	2	3	8	Medio	3	3	3	9	Medio	2	6	4	5	17	Alto	4	3	3	4	14	Medio	3	3	4	10	Medio	85	Medio	2
29	2	2	2	3	9	bajo	2	2	2	2	8	bajo	2	2	3	7	bajo	2	2	2	6	bajo	1	2	2	2	7	bajo	2	2	2	2	8	bajo	2	2	2	6	bajo	51	bajo	1
30	4	4	4	6	18	Alto	5	5	6	5	21	Alto	3	4	5	12	Alto	3	3	3	9	Medio	2	4	4	4	14	Medio	4	4	4	4	16	Alto	3	3	3	9	Medio	99	Alto	3

ANEXO 9: Ficha Técnica

Ficha Técnica

Variable de estudio: Inteligencia Emocional

- **Autor:** Salovey y Mayer y adaptado por el investigador
- **Número de ítems:** 24
- **Forma de Aplicación:** Individual
- **Duración:** 15 a 30 min.
- **Objetivo general:**
Conocer la percepción que tiene el trabajador sobre inteligencia emocional en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023
- **Dimensiones de variable en estudio:**
Atención, Claridad y Preparación.
- **Escala:**
Escala de Likert con las siguientes alternativas:

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

- **Validez:**
El cuestionario fue validado por expertos de la UCV, que le otorgaron en promedio un coeficiente de validación de contenido de 1.
- **Confiabilidad:**
En base a una prueba piloto de 15 encuestados, se calcula el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach

Ficha Técnica

Variable de estudio: Aprendizaje

- **Autor:** OIT-OMS y adaptado por el investigador
- **Número de ítems:** 25
- **Forma de Aplicación:** Individual
- **Duración:** 20 a 40 min.
- **Objetivo general:**

Conocer la percepción que tiene el trabajador sobre el Estrés Laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023.

- **Dimensiones de variable en estudio:**

Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Tecnología, Influencia del Líder, Falta de Cohesión y Respaldo del Grupo

- **Escala:**

Escala de Likert con las siguientes alternativas:

Valor	Alternativa
1	Nunca
2	Raras veces
3	Ocasionalmente
4	Algunas veces
5	Frecuentemente
6	Generalmente
7	Siempre

- **Validez:**

El cuestionario fue validado por expertos de la UCV, que le otorgaron en promedio un coeficiente de validación de contenido de 1.

- **Confiabilidad:**

En base a una prueba piloto de 15 encuestados, se calcula el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach