



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Inteligencia emocional y estrés en docentes inclusivos de
instituciones educativas estatales del distrito de Los Olivos,
2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Fernandez Melo, Silvia Merleny (ORCID: 0000-0003-0135-2545)

ASESORA:

Dra. Cuenca Robles, Nancy Elena (ORCID: 0000-0003-3538-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Atención integral del infante, niño y adolescente

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres y mis hijos
ellos son una fuente
de Inspiración para
seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme estar con vida, salud y estar conmigo en los momentos más difíciles de mi vida.

A mis mejores amigos y amigas que siempre me apoyan de una u otra manera para concluir con esta meta.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág
Carátula	i
Dedicatória	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipos y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV.RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI.CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable inteligencia emocional.	20
Tabla 2: Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable inteligencia emocional.	21
Tabla 3: Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable estrés.	22
Tabla 4: Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable estrés.	23
Tabla 5: Prueba de normalidad de las variables inteligencia emocional y estrés en docentes inclusivos.	24
Tabla 6: Coeficiente de correlación y significación entre la inteligencia emocional Y el estrés en docentes inclusivos	25
Tabla 7: Coeficiente de correlación entre atención a las emociones y el estrés	26
Tabla 8: Coeficiente de correlación entre claridad emocional y el estrés	27
Tabla 9: Coeficiente de correlación entre reparación emocional y el estrés	27

RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de Los Olivos, 2021. La muestra se conformó por 150 docentes, para lo cual el tipo de investigación fue básica y el diseño no experimental de corte transversal. Los instrumentos empleados fueron el Test para evaluar los estados emocionales (TMMS-24) y la Escala de estrés laboral (OIT), en donde se encontró que la correlación evidenciada en las variables inteligencia emocional y estrés responder a un valor inverso y significativo ($Rho = -.560$), la cual indicaría que a medida que se presenten indicadores de control de la frustración, autorregulación de las emociones y adaptación a los cambios en el sujeto se encuentran menos dificultades para responder a las demandas del entorno, a su vez se halló la correlación evidenciada en atención a las emociones y el estrés responden a un valor inverso y significativo ($Rho = -.660$), como también que la dimensión claridad emocional y el estrés responden a un valor inverso y significativo ($Rho = -.551$) y la correlación evidenciada en la reparación emocional y el estrés responden a un valor inverso y significativo ($Rho = -.356$).

Palabras clave: *inteligencia emocional, estrés, docente.*

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between emotional intelligence and stress in inclusive teachers of state educational institutions in the district of Los Olivos, 2021. The sample consisted of 150 teachers, for which the type of research was basic and the non-experimental design was cross-sectional. The instruments used were the Test to Evaluate Emotional States (TMMS-24) and the Occupational Stress Scale (OIT), where it was found that the correlation evidenced in the variables emotional intelligence and stress responded to an inverse and significant value ($Rho = -.560$), which would indicate that as indicators of control of frustration, self-regulation of emotions and adaptation to changes are present in the subject, there are fewer difficulties in responding to the demands of the environment, in turn, the correlation was found in attention to emotions and stress respond to an inverse and significant value ($Rho = -.660$), as well as that the emotional clarity dimension and stress respond to an inverse and significant value ($Rho = -.551$) and the correlation evidenced in emotional repair and stress respond to an inverse and significant value ($Rho = -.356$).

Keywords: *emotional intelligence, stress, teacher.*

I. INTRODUCCIÓN

En el universo, cada vez más se padece de estrés laboral, más aun en estos tiempos de pandemia, donde existe desempleo y crisis económica, según la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016) indicó que en Europa más del 25 % de los trabajadores de las empresas tanto privadas como públicas relacionadas con el sector educativo han presentado en algún momento de su vida síntomas físicos y mentales de agotamiento, tensión muscular y enfermedades cardiovasculares, consecuencias que complican su estado de salud y sobre todo el manejo de las emociones al realizar sus actividades.

En Latinoamérica, en países como Colombia un 33% y 25% de colaboradores reflejaron dificultades para afrontar eventos estresantes lo cual generaba indicadores de apatía, poca productividad y malestar físico (Valencia y Enríquez, 2019), en Chile el 27.9% y el 13.8% de empleados que fueron evaluados y se encontró que presentaban algunos síntomas de depresión y poca adaptabilidad hacia los cambios (OIT, 2016).

En Perú, Alvite (2019) indicó en un estudio sobre el estrés en docentes, realizado a 329 profesores en Lima que existe más del 72% que manifiesta estrés ante factores psicosociales, como discusiones familiares, en el trabajo, con superiores o personal de igual cargo, por asuntos financieros, educación o canasta básica, salud mental y física, lo cual hace prevalecer la importancia del desarrollo de habilidades que permitan el desarrollo de herramientas asertivas, de planificación y organización ante problemas de cualquier contexto. Dentro de la región Lima se pudo hallar estadísticas que revelan a un 61.8% de trabajadores del sector educativo que mostraban una frecuente sensación de cansancio, desgano y un 67.7% mencionaba un deseo reducido de productividad, como también un desinterés por realizar sus actividades cotidianas (Liñan y Muñoz, 2017).

Así mismo, el INEI (2021) expresó que de los 600,000 docentes que se encuentran realizando labores en planas públicas o privadas, el 89,9 % pertenece a Educación Básica Regular y el 0,8% a Educación Básica Especial, cifras que son alarmantes pues indicaría que solo cerca de 4 800 profesores dedican su trabajo a estudiantes con habilidades diferentes a diferencia de más de 539, 400 docentes que laboran

con estudiantes en formación básica, por ello se debe considerar apropiado establecer capacitaciones constantes a los maestros en cultura de enseñanza básica especial para mejorar no solo la calidad educativa sino que también se puedan mejorar la ampliación de más sectores con aprendizaje especial.

Dentro de los cambios inclusivos expuestos para este 2022, el Ministerio de Educación (2021) ha indicado que la enseñanza impartida en las aulas debe estar vinculada a un acceso óptimo para aquellos niños(as), adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores con o sin discapacidad, lo cual promueve que todas las personas dentro del país puedan aprender y gozar de cada una de las herramientas otorgadas por el estado, lo cual incluye que cada institución sensibilice a su plana docente, personal administrativo y estudiantes en mejorar los principios de asequibilidad, accesibilidad, adaptabilidad y aceptabilidad.

Al observar nuestras variables, el estrés laboral muestra estadísticas elevadas en cuanto al reducido afrontamiento y adaptabilidad para situaciones estresantes, lo que también nos lleva analizar a los datos hallados para la inteligencia emocional encontramos que en muchos de los casos del desarrollo del estrés hay una deficiencia en habilidades de comunicación, expresión e interacción con los demás, todo esto producto de problemas psicosociales que pueden afectar en diferentes entornos en los que la persona se desenvuelve, ahora si bien es conocido que por la situación de pandemia muchos de los docentes han adquirido mayor carga laboral por las múltiples funciones que han tenido que ir adaptando a su cargo, a eso hay que añadir que el grupo de docentes inclusivos es abismalmente menor al de educación básica regular por lo que el desarrollo de estrés o reducción en sus habilidades de control en emociones puede desencadenar diversas consecuencias para el individuo y su entorno, en tal sentido consideramos importante realizar un estudio correlacional con las variables en mención para que así se puedan originar datos más actualizados y precisos, en pro de ayudar en la gestión y formación de más docentes con herramientas que mejoren la calidad educativa en el país.

Ante la problemática descrita se realizó, la formulación del problema: Problema general ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el estrés de

instituciones educativas estatales del distrito de Los Olivos, 2021?; y los problemas específicos: ¿Cuál es la correlación entre la atención a las emociones y el estrés?, ¿Cuál es la correlación entre la claridad emocional y el estrés? y ¿Cuál es la correlación entre la reparación emocional y el estrés? Así mismo se realizó la justificación teórica, práctica y metodológica.

Los aportes teóricos, de la presente investigación será para las futuras investigaciones, ya que será un cumulo de información actualizada e importante a nivel teórico y estadístico lo cual genera un antecedente para otros estudios (Baena, 2017). En el campo práctico aportara de manera favorable a las instituciones educativas, a los estudiantes o docentes que desean investigar a futuro sobre las variables, contarán con datos actualizados sobre el estrés y el desarrollo de la inteligencia emocional en docentes inclusivos (Bernal, 2010). Dentro de la importancia de este estudio, encontramos que deja aportes a nivel metodológico, ya que se busca analizar las características de validez y consistencia de las pruebas que se administrarán a la muestra, evaluando de esa forma si poseen una medición oportuna a través de criterios estadísticos, siendo esta una parte sustancial para lograr con el objetivo planteado. (Blanco y Villalpando, 2012).

Por lo cual establecemos los objetivos, siendo el objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de Los Olivos, 2021. De forma específica se propuso: Determinar la correlación entre la atención a las emociones y el estrés. Determinar la correlación entre la claridad emocional y el estrés y Determinar la correlación entre la reparación emocional y el estrés.

A su vez también establecemos la hipótesis general: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de Los Olivos, 2021. Hipótesis específicas. Existe relación entre la atención a las emociones y el estrés. Existe relación entre la claridad emocional y el estrés. Existe relación entre la reparación emocional y el estrés.

II. MARCO TEÓRICO

En nuestro país, Hualcas (2020) ejecutó en Huancayo un estudio para hallar la correlación entre la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento del estrés en docentes de las instituciones educativas estatales emblemáticas del nivel secundario. Esta se clasificó como una investigación descriptiva correlacional; la población estudiada fue el conjunto de docentes y dentro de los resultados se detectó que 338 docentes tienen un 81.2% han desarrollado de forma correcta estrategias de afrontamiento al estrés, evidenciando medios de adaptación para controlar sus emociones y regular la conducta en determinadas situaciones estresantes alcanzando un valor correlacional significativo y directo con la inteligencia emocional. A manera de conclusión se puede decir que, existe implicancia entre la inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés, lo cual indica que al haber una presencia de indicadores de adaptación y regulación de emociones, involucran una evolución de actitudes que responden a un nivel de inteligencia emocional promedio.

En Ayacucho, Abarca et. al. (2019) decidieron realizar un estudio que relacionaba la inteligencia emocional y el burnout en una muestra de 294 docentes de género femenino de educación inicial en Ayacucho, de 23 a 65 años. Como parte de los resultados se obtuvo el 22,9% manifestó un control de sus impulsos en eventos de tensión, a su vez se presentó que el 28,1%, 8,6% reportó haber desarrollado actitudes de adaptación, mientras que el 72,9% presentaron un alto nivel de agentes estresores en su entorno, el 25,7% expresó sentirse cansado a nivel emocional y 1,4% recurre a un superior para manifestar un inconveniente personal que le impida realizar sus funciones. Dentro de las conclusiones encontramos que la concurrencia de la inteligencia emocional y el estrés es frecuente.

Caparachín (2019) hizo un estudio que tuvo por finalidad hallar la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores educativos en colegios de la ciudad de Tarma, planteando un diseño de investigación descriptivo correlacional, el tipo de investigación es básica; con una muestra de 38 docentes de los colegios identificados en estudio, el muestreo no probabilístico por conveniencia. A manera de conclusión se indicó que los profesores, que evidencian estrés, se sienten frustrados, fracasados y desmotivados indicando que a más

elevado el estrés laboral, menor es el desarrollo de actitudes de inteligencia emocional.

A nivel internacional existen investigaciones que nos aportan, tal como Konstanze et. al. (2021) en España, donde se analizó el impacto de la inteligencia emocional en el desgaste profesional de los profesores, siendo el objetivo principal hallar la relación entre las habilidades emocionales y el síndrome de burnout, con una muestra de 200 maestros de escuela (22 y 64 años). Los resultados mostraron efectos directos e indirectos significativos de la claridad del estado de ánimo y la reparación emocional. El afecto positivo medió la relación entre la inteligencia emocional y el entusiasmo hacia el trabajo, mientras que el afecto negativo medió la asociación entre habilidades emocionales y síntomas negativos de agotamiento. A manera concluyente, pudieron determinar que las capacidades emocionales mejoradas son directamente asociadas con niveles más bajos de estrés relacionado con el trabajo, sin embargo, el afecto negativo frena esta influencia positiva. A su vez, en Malasia se publicó un estudio realizado por Hatta y Abdullah (2020) que tuvo por objetivo determinar el papel de la inteligencia emocional como moderadora de la relación entre estrés laboral y desempeño laboral entre los profesores de secundaria que sirven bajo el sistema educativo de un organismo privado enfocado en habilidades diferentes, para ello usaron un conjunto de cuestionarios de 4 partes como instrumento de evaluación en profesores de 30 escuelas secundarias de IM Education en Malasia. Los encuestados de este estudio fueron seleccionados utilizando el método de muestreo dirigido. En los resultados, se pudo realizar un análisis de correlación de Pearson y regresión jerárquica indicando con éxito un moderador significativo en la relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional desempeñada entre los encuestados en esta investigación. Este hallazgo significa la importancia de las emociones elementos de inteligencia para influir en las percepciones de la presión laboral y el desempeño laboral entre educadores inclusivos. La inteligencia emocional es un activo muy importante que debe tenerse en cuenta y sobre todo ser monitoreado desde la selección del trabajo.

A su vez, Mon y Thu (2020) desarrollaron en Birmania un estudio enfocado en analizar la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesores. El número total de participantes fue 475 (61 hombres, 414 mujeres) de 5 instituciones de

Myanmar. Se realizó un método de encuesta de investigación descriptiva para este estudio. La Prueba de Inteligencia Emocional de la Universidad de Swinburne (SUEIT) es un instrumento de 35 ítems diseñado para medir la inteligencia emocional de los profesores y el Cuestionario de Roles Ocupacionales (ORQ) del Inventario de Estrés Ocupacional - Revisado se utilizó para medir el estrés ocupacional. El resultado mostró que existía una relación negativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes, encontrándose que los profesores de nivel bajo de inteligencia emocional sintieron más estrés laboral que los profesores de nivel moderado y alto de inteligencia emocional.

En la India, Daroch y Nagrath (2018) enfatizaron que según las diferentes teorías, una persona es más inteligente emocionalmente es capaz de gestionar mejor el estrés, es por ello que propusieron por finalidad orientar al estudio en esta afirmación utilizando treinta afirmaciones para comprender la relación entre la inteligencia emocional y el estrés. Dentro de los frutos se mostró que presenta una correlación significativa e inversa entre ambos, lo cual revela que a más inteligencia emocional puede ayudar a reducir el estrés y mejorar el rendimiento. Además, los autores mencionan que una base óptima para una buena cultura organizacional, es también generar una relación saludable entre colegas ayudando de esta manera a reducir el estrés.

Así mismo, en Paraguay encontramos una publicación realizada por Sommerfeldt (2020) buscando relacionar la inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia COVID- 19, en donde se planteó como objetivo determinar el nivel de inteligencia emocional y el grado de estrés laboral en docentes durante el aislamiento social. El enfoque planteado fue mixto, de corte transversal, con un diseño de triangulación concurrente (DITRIAC), cuyos resultados evidenciaron que la mayoría de los docentes son sometidos a jornadas laborales extensas desde que se inició la pandemia y eso se ve reflejado en la expresión de emociones ya que el 54.0% de las encuestadas presentaron tensión alta seguido de un 20.6% con frustración alta, demostrando que existe una relación estadística significativa inversa entre las variables, ya que al haber mayores índices de estrés hay un menor desarrollo de actitudes de inteligencia emocional.

Dentro de los aportes teóricos más importantes encontramos el de Gardner en 1995 en donde se manifiesta dos tipos de inteligencia nivel emocional, una orientada a nivel interpersonal y otra relacionada con la intrapersonal. En la primera se menciona que el individuo adquiere una capacidad para poder expresarse de forma óptima, reconociendo las emociones de los demás, respetando a sus ideas, actuando de forma empática, sosteniendo diálogos asertivos y regulando los impulsos para no caer en discusiones con los demás. Mientras que en la parte intrapersonal, el individuo tiene una capacidad para conocerse a sí mismo, analizando sus emociones, haciéndonos toma decisiones efectiva, percibirse a sí mismo como un agente positivo, estas características permiten que el individuo curse una formación de autoestima correcta y domina la introspección (Jiménez, 2018).

Uno de los aportes para esta investigación es Goleman, plantea que las personas poseen un cociente emocional, en esta propuesta del autor manifiesta que aquellos sujetos que han desarrollado este tipo de inteligencia nivel emocional poseen características únicas de reconocimiento en sus emociones como en las de su entorno. Siendo así que en el primer factor desarrollado, estas habilidades se relaciona con la capacidad de conocerse a sí mismo analizando sus sentimientos, evaluando de forma consciente las acciones, para de esta manera no caer en eventos estresores o situaciones que generen incomodidad al sujeto. Así mismo, en el segundo factor se encuentra la autorregulación de emociones, la cual está enfocada en el control óptimo de los impulsos en situaciones que pueden llegar hacer difíciles de manejar, el individuo que ya tiene una evolución de estas características es capaz de reconocer que se siente incómodo molesto o con emociones negativas, sin embargo invitada tener conductas explosivas o violentas frente a los demás. También se avalan de la motivación como factor determinante y que marca el grado de compromiso de cualquier individuo hacia sí mismo y las actividades que realiza, así también encontramos la empatía como aquella que reconoce las emociones de forma positiva y permite entender a los demás cuando están frente a una situación difícil, por último, encontramos a las habilidades sociales, aquellas capacidades para poder relacionarse con conciencia estableciendo límites y respetando las ideas de los demás.

Por otro lado, también se maneja el concepto de la comprensión y control adecuado de las emociones las que le permiten al individuo ver un potencial de reconocimiento óptimo de los sentimientos no solo propio sino también del resto (Jiménez, 2018).

Además, el Dr. Bar On propone un modelo acerca de la inteligencia emocional, “La inteligencia emocional es la capacidad de entender y encaminar nuestras emociones para que estas trabajen para nosotros y no en contra, lo que nos ayuda a ser más eficaces y a tener éxito en distintas áreas de la vida”. Este modelo sostiene cinco componentes: percepción de uno mismo, expresión de uno mismo, componente interpersonal, toma de decisiones y manejo del estrés.

Como parte del fundamento teórico considerado en esta investigación para la variable inteligencia emocional se tomó en cuenta el aporte de Mestre y Fernández (2007) quienes manifiestan que la inteligencia emocional se refiere a los procedimientos involucrados en la identificación, uso, entendimiento y control de los estados emocionales de un individuo y de los demás para enfrentar problemas y controlar la conducta. Además dentro de las dimensiones planteadas por los autores se consideró a la atención emocional como una actitud que permite a la persona poder expresar y sentir las emociones de una forma correcta, la segunda dimensión se tiene a la claridad emocional la cual es entendida como la habilidad de reconocer sus propias emociones y también interpretar las de los demás enfrentar cualquier evento que se puedan presentar, por último se encuentra la dimensión de reparación de emociones, la cual se enfoca en la regulación de los distintos estado de ánimo o puertas el individuo, considerando de esta manera una adaptación y capacidad de autorregular emociones negativas en cualquier contexto.

Además, en relación a la variable estrés podemos definirla como una situación de tensión y preocupación constante en el individuo lo que en muchas veces lleva al desarrollo de respuestas somáticas (Real Academia Española, 2008).

De acuerdo con la OIT (2016) esta variable que es una respuesta biológica del ser humano la cual puede verse distorsionada por las diferentes versiones del medio

en el que se desarrolla en un individuo, afectando de manera emocional y conductual a la persona que labora en cualquier organización.

Moncada (1999) señala que el estrés en el trabajo es una manera de respuesta en el individuo hacia las exigencias del entorno ya que en cualquier organización de delegar funciones en los trabajadores y la presión de las mismas puede llegar a ocasionar consecuencias a nivel somático en la salud (OMS, 2004). Las personas que tienen habilidades para adaptarse a su entorno pueden desarrollar un sistema de afrontamiento al estrés que permitan responder de forma adecuada.

Encontramos también que, en la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2000) mencionó que los componentes del estrés que permiten dar un concepto que refiere ser una respuesta tanto externa como interna ante un contexto laboral y en relación al colaborador y su calidad de vida. Es sabido que el bienestar dentro de un centro laboral es importante, sin embargo, cada colaborador difiere en ver su contexto en base a las actividades que realizan o las expectativas que se plantean en la organización laboral; es por ello primordial entender que lo que pueda expresarse como una experiencia desagradable para un trabajador puede ser entendido como más simple para otro, también podemos resaltar que cada colaborador posee diferentes formas de vida, tanto en la familia y a su vez las responsabilidades que asume como trabajador y que son ajenos al entorno laboral pero tienen consecuencias a nivel afectivo y emocional, siendo importante prevenir con la detección oportuna los signos del estrés y evitar que afecte el desenvolvimiento del trabajador. Es decir que por más que se fortalezca el ambiente del trabajo, siempre habrá la posibilidad de encontrarse con situaciones de tensión en el centro laboral.

También se tiene los aportes de, Burman y Giri (2018), realiza un análisis organizado sobre el estrés que puede contemplarse de muchas formas, con una muestra de 203 trabajos que refieren que los estados mentales llevan algunos procesos bioquímicos en el cuerpo humano y que podrían generar sensaciones de ansiedad, tensión y depresión, siendo su origen en los entornos y el contexto en el que se ven involucrados, factores que no pueden lograr una homeostasis en la persona, esto fue referido por Chandan en 1995, así mismo se revela que el estrés se manifiesta de manera invisible, activando al sistema nervioso central con

sensaciones de afecto, a nivel cognitivo y conductual, lo cual fue indicado por Siegrist y Rodell en 2006. También tenemos la propuesta por Comish y Swindle en 1994 recalca cuando indica sobre el estrés laboral, manifestando que es la incapacidad para hacer frente a las tensiones en un centro laboral, debido a un mal manejo entre las habilidades y sus funciones, señalando un concepto de condición mental y física que afecta el desempeño, efectividad, salud personal y calidad de un individuo. En relación a otras definiciones, Burman y Giri (2018) refieren que el estrés laboral es consecuencia de un entorno laboral cargado en donde no hay un sistema de comunicación clave con los superiores y trabajadores del mismo rango, puede ser que esté incluido el manejo cultural de la organización, como también una sobrecarga de funciones que no son las que usualmente se define al trabajador. Los autores también refieren que la parte cognitiva era muy importante en el desarrollo del estrés ya que las interpretaciones de todo el ambiente y pueden ser erradas desde la perspectiva del trabajador, a su vez lo conductual también es un factor que afecta de forma observable el trabajo y desempeño de cualquier color dorado cheques por medio de las aptitudes físicas que podemos discriminar si llega somatiza sus emociones.

Según lo propuesto por Gil (2010), dentro de las condiciones laborales cualquier trabajador debe de desarrollar una capacidad para controlar sus dos tipos de fuentes: las extrínsecas están orientadas a todo lo que involucra el entorno laboral en cómo se desempeña en colaborador en su puesto y si es capaz de cumplir con las funciones y el nivel de presión que demandan algunos puestos, mientras que las intrínsecas son las formas de responder antes situaciones o eventos de tensión laboral haciendo uso de un control de emociones óptimo y resolución de problemas efectiva.

El fundamento teórico para la variable estrés dentro de esta investigación, está relacionado con lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo (2016) quien refiere que el estrés laboral está vinculado básicamente con las condiciones en el trabajo como el clima, la forma como se realiza las actividades, relacionándola ambos aspectos, mostrándose relevancia cuando las demandas son superiores a la capacidad del trabajador, también cuando la cultura de la organización no guarda relación con la perspectiva del trabajador. Es por ello que dentro de las dimensiones

se consideró como primera a: superiores y recursos en donde se trata de medir si al vínculo con la superiores es el más superior dentro del lugar del trabajo, en donde también el individuo manifestará su capacidad para usar los recursos tanto individuales como laborales para expresar sus molestias con definir si el ambiente puede llegar a generarle tensión o frustración. Así mismo tenemos a la segunda dimensión la cual está relacionada con la organización y equipo de trabajo, en la cual se trata de medir si el individuo escapan de desenvolverse y organizarse de forma adecuada con los demás miembros de su trabajo, evaluando su capacidad para cumplir funciones en un tiempo límite de valorar su trato al equipo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

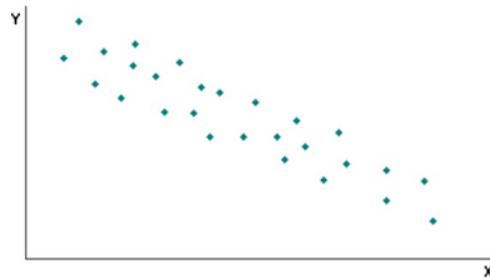
La metodología empleada fue del tipo hipotético – deductivo debido a que se revisa la teoría y de acuerdo a eso se hace un planteamiento de premisas con el objetivo de evaluar en la recolección si dichas propuestas se pueden afirmar o rechazar.

Sánchez y Reyes (2015) mencionan que el enfoque cuantitativo está relacionado con comprobar lo propuesto de forma teórica por medio de mediciones específicas de los fenómenos en una muestra elegida.

El nivel de investigación de este estudio es básico, Chávez (2015) puesto que se enfoca en analizar las diferentes teorías de las variables para así comprobarlas dentro del contexto que se desea analizar.

Responde a un tipo de estudio correlacional según lo referido por Zafra (2006) puesto que se habla sobre el vínculo existente de dos constructos en una población determinada lo cual indica que si hay presencia de una de estos puede también desarrollarse indicadores de la otra variable.

Se considera no experimental puesto que no hay presencia de la manipulación intención de controlar las variables dentro de su contexto natural, además se refiere a un corte transversal puesto que la muestra será recogida en un único momento. (Kerlinger, 2002).



$$\hat{y} = a + bx$$

donde:

\hat{y} : variable dependiente (causa)

a : ordenada en el origen.

b: pendiente de la recta de regresión

x: variable independiente (efecto)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Inteligencia emocional

Definición conceptual:

Mestre y Fernández (2007) conceptualizaron esta variable como aquella función reguladora en el individuo, la cual permite desarrollar múltiples habilidades de adaptación, control, respuesta, expresión y comprensión de las emociones tanto propias como también la del entorno.

Definición operacional:

La medición se realizó por medio del instrumento denominado TMMS-24, que brindará un alcance del nivel de inteligencia emocional.

Escala de medición:

Considerada como ordinal de tipo likert.

Variable 2: Estrés

Definición Conceptual

El estrés laboral se orienta en las dificultades a nivel físico, mental y laboral que puede presentar un individuo cuando las funciones superan la capacidad del trabajador y se generan evidencias de tensión, frustración, poca adaptación a las demandas por una sobre exigencia percibida por el colaborador (OIT, 2016).

Definición operacional

Se midieron con los resultados obtenidos de la Escala de estrés OIT-OMS.

3.3. Población, muestra y muestreo Población

Otzen y Manterola (2017) menciona que una población es aquel universo que agrupa a sujetos con caracteres similares entre sí, siendo esas características las que permiten verificar los fenómenos de estudio. En este trabajo se halló 150 docentes inclusivos como parte del universo estudiado.

Criterios de inclusión: para esta investigación los criterios a considerar son los docentes inclusivos de sexo femenino y masculino, entre las edades mayores a los 18 años a más y que laboren en el distrito de Los Olivos

Criterios de exclusión: de igual manera los criterios de exclusión, son aquellos docentes que no quieran realizar el cuestionario voluntariamente, no cumplan con la edad establecida, docentes de formación básica regular y sean de otros distritos.

Muestra

La muestra es aquel subconjunto delimitado por individuos con características únicas que contienen la fenomenología de interés en un estudio (Ventura, 2017). En este procedimiento se procedió a promediar la muestra delimitando 150 docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito Los Olivos.

Muestreo

Dentro de esta investigación se hizo uso de un muestreo del tipo no probabilístico puesto que se está considerando usar a la muestra seleccionada con la intención

de evaluar a todos los sujetos con los mismos criterios de selección, ya sean de inclusión como de exclusión (Valderrama, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Lafuente y Marín (2008) el método propio de recolectar información se denomina técnica en la cual se usan diversas formas de encontrar datos que involucren la presencia de las variables en la muestra, dicha técnica es conocido como la encuesta, que involucra contener un cierto número de reactivos o afirmaciones que deben ser contestadas en un lapso mínimo de tiempo con el fin de recolectar datos actuales del contexto a evaluar (Maldonado, 2007)

Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1: Inteligencia emocional

Ficha técnica

Nombre	: Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)
Autores	: Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos
Procedencia y año	: España (2004)
Aplicación	: Individual y colectiva
Componentes dimensiones	: Conformado por 24 ítems, consta de 3
Duración	: 10 a 20 minutos aproximadamente

Descripción del instrumento

El test TMMS-24, es una prueba del tipo psicométrica que evalúa criterios de inteligencia emocional (Extremera y Fernández, 2004). La aplicación de este instrumento cubre 3 dimensiones básicas: atención, claridad y reparación emocional, las cuales responden a 25 ítems que pueden ser administrados tanto de forma individual como colectiva.

Validez

La validación fue presentada a lo largo de la construcción y adaptación haciendo uso de una validez en el contenido del instrumento como también de estructura, en la primera se realizó una evaluación binomial que permitió establecerlos criterios de cada uno de los lectivos, en la estructura interna se aplicó un alcance exploratorio y confirmatorio en donde se encontró un alcance el correcto en los ajustes de bondad en el CFI: .98 y GFI: .84, con un grado de error SMRS: 0.004 y RMSEA: 0.047, los cuales favorecen la firmeza en la administración del instrumento como su vínculo con la propuesta del autor. (Fernández et al., 2004). Los estudios de validez en la adaptación fueron realizados por Uribe y Gómez (2008), quienes hallaron valoraciones por encima de .80.

Confiabilidad

En relación al nivel de fiabilidad se manifestó que las tres dimensiones reflejaron firmeza a nivel estadístico, indicando un .87 en el primer factor, .95 en el segundo y .81 en el tercero, estas valoraciones en fiabilidad se obtuvieron usando la prueba de dos mitades y la prueba de alfa de Cronbach. En la prueba piloto se obtuvo que a nivel global el instrumento obtuvo un .841 en la prueba de alfa de Cronbach y un .802 bajo el omega de Mc Donald en donde debemos considerar que aquellos valores superiores a .80 evidencian un nivel de consistencia interna favorable, tal es así que en la muestra se encontró un total .825 en el primer factor, .875 en el segundo y .915 en el último bajo el estadístico de alfa, por otro lado en la primera dimensión se obtuvo un .801, en la segunda un .829 y un .836 en el último factor usando la prueba de Omega de Mc Donald.

Instrumento 2:

Escala de estrés laboral

Ficha Técnica:

Nombre original	: Escala de estrés laboral
Autores	: Ivacenvich & Matteson
Año	1980
Adaptación	: Suarez
Año de adaptación	2013
País	: España
Duración	: 10 minutos
Administración	: Forma
individual y grupal	Ítems 25
Dimensiones equipo de trabajo.	: Superiores y recursos; y Organización y
Dirigido a	: 18 a mas
Objetivo	: Evaluar el estrés laboral

Descripción del instrumento:

El material de evaluación fue elaborado con el objetivo de medir dos dimensiones importantes dentro del entorno laboral, para así poder determinar cómo es que el colaborador puede rendir en el campo de trabajo, su desempeño y trato hacia los superiores, como también qué recursos tiene para poder resolver conflictos o dificultades dentro de su entorno. Este instrumento contiene 25 reactivos divididos en superiores y recursos como primera dimensión y la segunda orientada en evaluar la organización y equipo de trabajo.

Validez

El instrumento en su presentación inicial fue de 25 ítems y 7 dimensiones fue validado tomando como muestra a 38.072 trabajadores, los cuales ocupaban variados puestos de trabajo, así como otros factores como el socioeconómico y años de servicio (Medina et al., 2007). Además en el análisis de validez dentro de la adaptación mostró correlaciones superiores a 0.90, encontrando una buena validez de constructo, por otro lado la escala mostró ser consistente al obtener un 0.966 de confiabilidad por medio del Coeficiente alfa y un 0.948 mediante Guttman, por lo que cumple con las propiedades psicométricas esperada, finalmente se aprecia que para el primer factor se agruparon 13 ítems y para el segundo factor 12 ítems (Suarez, 2013).

Confiabilidad

En cuanto a las propiedades de medición básicas de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, adaptada por Suarez (2013) en un grupo de colaboradores de Call Center, se percibió que la validez de contenido se dio mediante la prueba binomial, la cual mostró que existe una concordancia entre los expertos, así también la validez de constructo se vio expuesta por medio del Análisis Factorial, generó una estructura factorial de 2 factores presentando una varianza total explicada de 64.715%, según la matriz de rotación se obtuvieron correlaciones que superan los 0.50, Dentro de la adaptación se evidenció un alcance de 0.879 en la prueba de alfa de Cronbach, lo cual indica la correcta medición de la herramienta dentro del contexto evaluado.

En la prueba piloto se halló un estimado de .823 en la prueba de alfa y .812 en la fiabilidad por omega, frente a esto manifestamos que la escala tiene una fiabilidad a nivel global. Además, se encontró bajo la prueba de alfa de Cronbach un estimado de .824 en el primer factor y .801 en el segundo. A su vez por el Omegade Mc Donald se encontró un .845 para la primera dimensión y .823 para la segunda.

3.5 Procedimientos

Dentro del procedimiento utilizado para esta investigación, se encontró oportuno solicitar las autorizaciones para poder aplicar los instrumentos en los docentes

elegidos, siendo algo relevante ponerse en contacto con la institución dentro de las fechas delimitadas para la administración de los mismos. Asimismo se ha respetado la autoría de cada una de las fuentes revisadas y descritas dentro de este estudio haciendo uso de las citas en las referencias bibliográficas, una vez obtenida la data en SPSS el uso de programas estadísticos para poder calcular los objetivos planteados en la introducción del trabajo, finalmente se procedió a revisar la discusión y conclusiones.

3.6 Método de análisis de datos

La información recolectada por medio de una encuesta, la cual contuvo ambos instrumentos siendo de esta manera más fácil poder recolectar los reactivos y analizar la correlación haciendo uso de estadísticos, la primera parte de este trabajo se enfocó en el análisis y sumatorias de las dimensiones como el alcance global tanto de la inteligencia emocional y el estrés, siendo muy importante hacer esto en una hoja de cálculo Excel, para luego pasar a un análisis más minucioso promedio del programa SPSS versión 26, en donde se pudo tener los alcances de correlación, determinando el grado de normalidad, analizando los descriptivos propuestos en los objetivos para así poder interpretar de forma correspondiente y evaluar si las hipótesis planteadas son correctas.

3.7 Aspectos éticos

Para efectos de esta investigación hemos considerado principios éticos tales como las del American Psychological Association (APA, 2020), en donde se describe la importancia de no distorsionar la información, con la finalidad de publicar de forma veraz cada uno de los resultados que se tenía dentro del estudio respetando la autoría y citas correspondientes de las fuentes recolectadas.

Por otro lado, el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) detalla la importancia de poder contener el consentimiento de los participantes respetar los principios éticos, validar sus derechos y establecer una evaluación limpia de lo obtenido para así demostrar que la investigación es un aporte importante para la comunidad científica, esto solamente se logra respetando cada uno de los postulados que protegen a los evaluados.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Seguido la información obtenida haciendo uso de la aplicación de instrumentos para la variable inteligencia emocional y estrés, se obtuvieron los siguientes resultados.

4.1.1 Descripción de los resultados de la variable: Inteligencia emocional

Tabla 1

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable inteligencia emocional.

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Debe mejorar	1	0,67
	Adecuado	31	20,7
	Alto	95	63,3
	Excelente	23	15,3
	Total	150	100,0

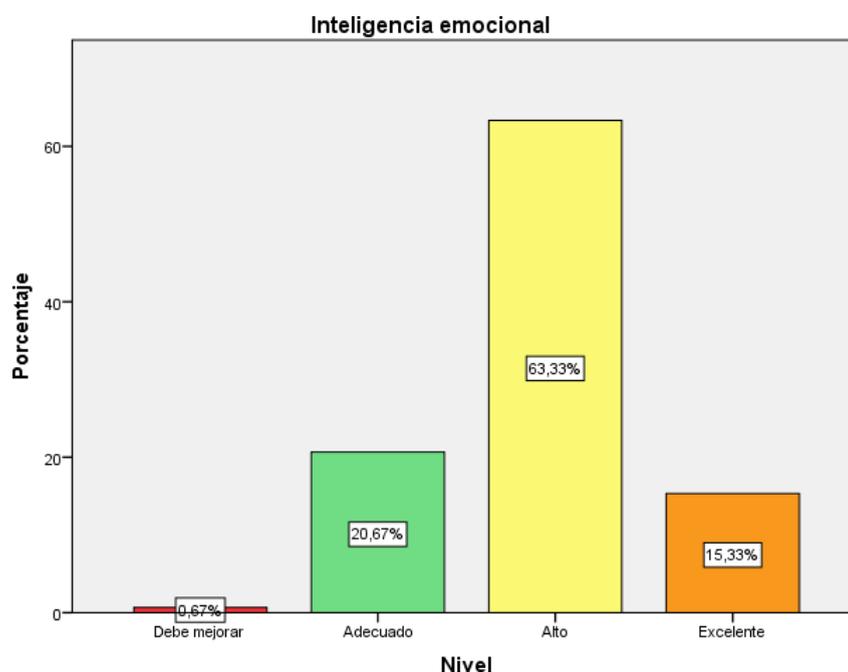


Figura 1. Distribución porcentual de la variable inteligencia emocional.

En la tabla 1 y la figura 1, se perciben que el 0,67% (1) docente inclusivo del distrito Los Olivos, quien debe mejorar en el desarrollo de la inteligencia emocional, mientras que el 20,67% (31) se encuentran en un nivel adecuado, el 63,33% (95) docentes se ubican en el nivel alto y un 15,33% (23) en un nivel excelente.

4.1.2 Descripción de los resultados según las dimensiones de la inteligencia emocional

Tabla 2

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable inteligencia emocional

Niveles	f	Atención emocional	f	Claridad emocional	f	Reparación de emociones
Debe mejorar	80	53,3	72	48,0	52	34,7
Adecuado	67	44,7	64	42,7	77	51,3
Alto	1	,7	4	2,7	4	2,7
Excelente	2	1,3	10	6,7	17	11,3
Total	150	100,0	150	100,0	150	100,0

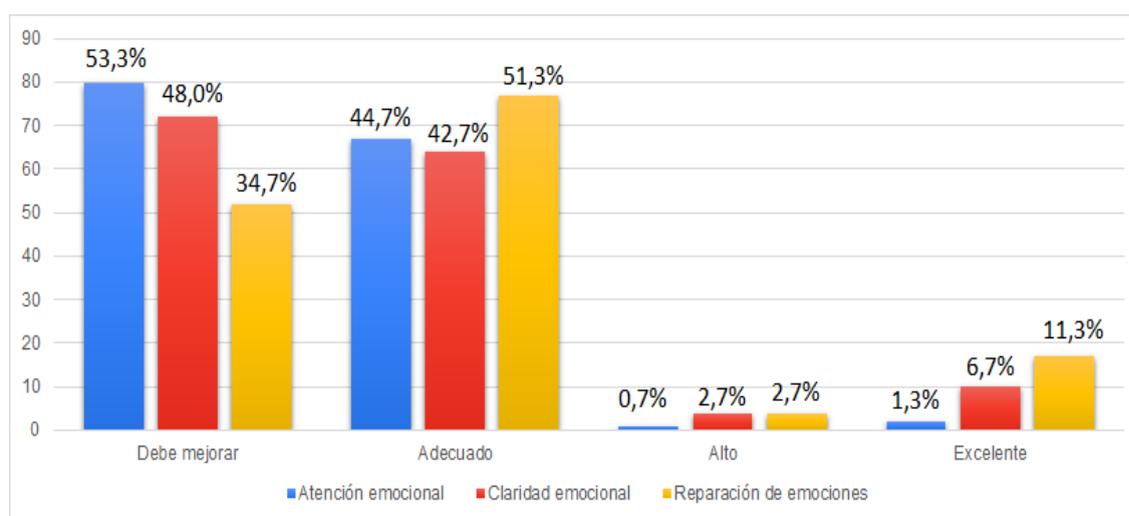


Figura 2. Distribución porcentual de las dimensiones de la variable inteligencia emocional

En la tabla 2 y la figura 2 se observa el 53,3% (80) docentes inclusivos del distrito Los Olivos que han evidenciado que deben mejorar sus habilidades en

la dimensión atención de emociones, se obtuvo un 44,7% (67) docentes en el nivel adecuado, dentro del nivel alto se encontró un 0,7% (1) docente y un 1,3% (2) docentes inclusivos considerados en el nivel excelente dentro del contexto de aplicación.

Para la dimensión claridad emocional se obtuvo un 48, 0% (72) docentes inclusivos del distrito Los Olivos que han evidenciado que deben mejorar sus habilidades en la dimensión claridad emocional, se obtuvo un 42,7% (64) en el nivel adecuado, dentro del nivel alto se encontró un 2,7% (4) y 6,7% (10) docentes inclusivos considerados en el nivel excelente dentro del contexto de aplicación.

En la dimensión reparación de emociones se obtuvo un 34,7% (52) docentes inclusivos del distrito Los Olivos que han evidenciado que deben mejorar sus habilidades. Se obtuvo un 51,3% (77) docentes, dentro del nivel alto se encontró un 2,7% (4) profesores y un 11,3% (17) docentes inclusivos dentro del contexto de aplicación.

4.1.3 Descripción de los resultados de la variable estrés

Tabla 3

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	16	10,7
	Promedio bajo	34	22,7
	Promedio alto	27	18,0
	Alto	73	48,7
	Total	150	100,0

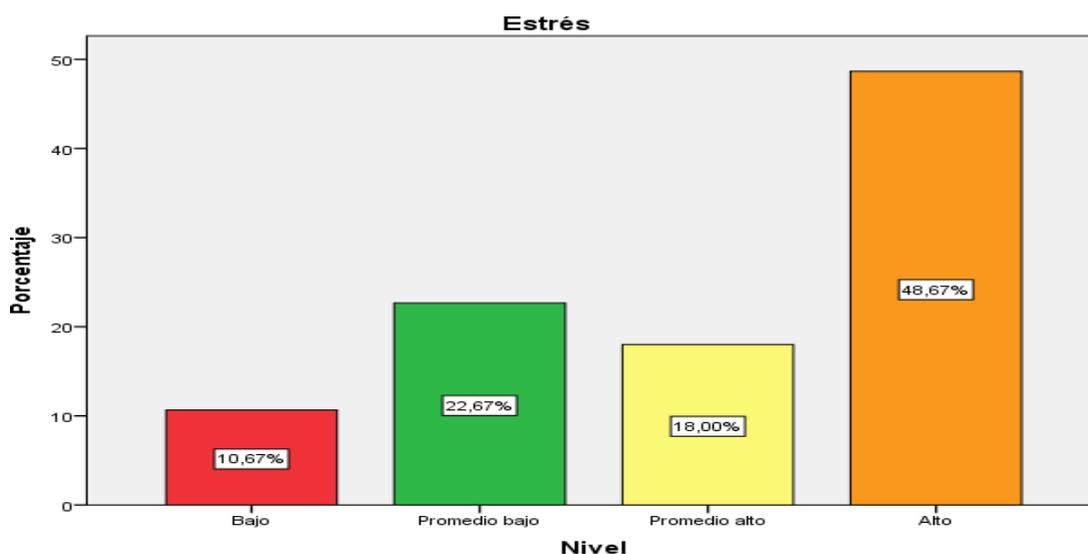


Figura 3. Distribución porcentual de la variable estrés

En la tabla 3 y la figura 3, se perciben que el 10,67% (16) profesores inclusivos del distrito Los Olivos, evidencian un nivel bajo en relación al desarrollo de estrés, mientras que un 22,67% (34) se encuentran en un nivel promedio bajo, el 18,0% (27) docentes se ubican en el nivel promedio alto y un 48,67% (73) en un nivel alto, lo cual indica que la mayoría de sujetos evaluados poseen indicadores de estrés en el contexto de aplicación.

4.1.4 Descripción de los resultados según las dimensiones de la variable estrés

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable estrés

Niveles	f	Superiores y recursos	f	Organización y equipo de trabajo
Bajo	42	28,0	31	20,7
Promedio bajo	102	68,0	80	53,3
Promedio alto	6	4,0	37	24,7
Alto	0	0	2	1,3
Total	150	100,0	150	100,0

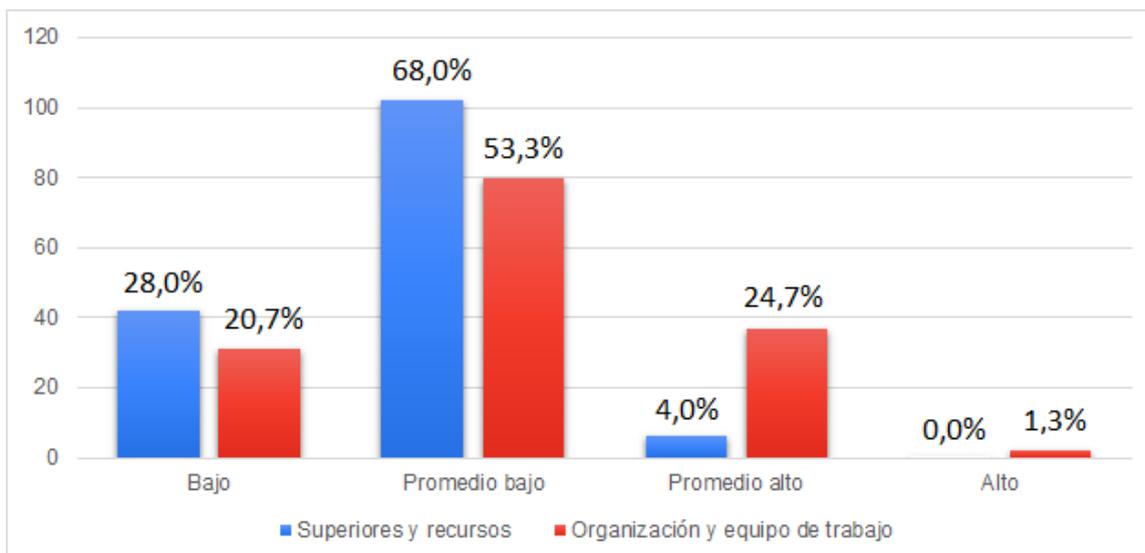


Figura 4. Distribución porcentual de las dimensiones de la variable estrés

En la tabla 4 y la figura 4 se observa el 28,0% (42) docentes inclusivos del distrito Los Olivos que han evidenciado un nivel bajo en la dimensión superiores y recursos, se obtuvo un 68,0% (102) docentes en el nivel promedio bajo, dentro del nivel promedio alto se encontró un 4,0% (6) profesores y un 0,0% en el nivel alto en donde no se encontró docentes que evidenciaran el desarrollo de estas capacidades.

En la dimensión organización y equipo de trabajo se observa el 20,7% (31) docentes inclusivos del distrito Los Olivos que han evidenciado un nivel bajo, se obtuvo un 53,3% (80) docentes en el nivel promedio bajo, dentro del nivel promedio alto se encontró un 24,7% (37) profesores y un 1,3% (2) en el nivel alto.

4.2. Análisis de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad de las variables inteligencia emocional y estrés en docentes inclusivos

	KS	GL	P
Atención a las emociones	,989	150	,030
Claridad emocional	,981	150	,000
Reparación emocional	,982	150	,073
Inteligencia emocional	,990	150	,003
Superiores y recursos	,988	150	,004
Organización y equipo de trabajo	,977	150	,017
Estrés	,985	150	,017

Como parte de este proceso estadístico se consideró necesario verificar los rangos de normalidad de la muestra, para así poder establecer un Valor el estadístico de tipo correlacional. Dentro de la tabla podemos observar que la significancia alcanzada para los valores global es como las dimensiones fue inferiora 0.5 por lo que podemos mencionar que nos encontramos ante resultados de tipo no paramétricos, es por ello que debemos hacer uso el estadístico Rho de Spearman para mostrarlas inferencias a nivel General y específico (Romero, 2016).

4.3 Resultados inferenciales

4.3.1 Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de Los Olivos, 2021

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de Los Olivos, 2021.

Tabla 6

Coeficiente de correlación y significación entre la inteligencia emocional y el estrés en docentes inclusivos

		Estrés
	Rho	-.560
Inteligencia emocional	r ²	.458
	P	.000
	N	150

Nota: Rho= Correlación de Spearman; r²= coeficiente de

determinación; P= valor de probabilidad; N=muestra

Dentro de la tabla 6, encontramos que la correlación evidenciada en las variables inteligencia emocional y estrés responder a un valor inverso y significativo (Rho = -.560), la cual indicaría que a medida que se presenten indicadores de control de la frustración, autorregulación de las emociones y adaptación a los cambios en el sujeto se encuentran menos dificultades para responder a las demandas del entorno (Ellis, 2010).

4.3.2 Prueba de la primera hipótesis específica

H0: No existe relación entre la atención a las emociones y el estrés

H1: Existe relación entre la atención a las emociones y el estrés

Tabla 7

Coeficiente de correlación entre atención a las emociones y el estrés

		Estrés
	Rho	-.660
Atención a las emociones	r ²	.532
	P	.000
	N	150

Nota: Rho= Correlación de Spearman; r²= coeficiente de determinación; P= valor de probabilidad; N=muestra

Dentro de la tabla 7, encontramos que la correlación evidenciada en atención a las emociones y el estrés responden a un valor inverso y significativo (Rho = -.660), lo cual es delimitando que para los 150 docentes inclusivos de evaluados que presentan desarrollo adecuado de actitudes para identificar las emociones incluyendo la sensibilidad para percibir las emociones de las personas que lo

rodean y otros estímulos del entorno, encontrando de forma reducida las dificultades para responder de forma autorregulada a los eventos conflictivos. Estos resultados nos permiten afirmar que existe una relación entre la atención emocional y el estrés siendo ésta de forma inversa y significativa (Ellis, 2010).

4.3.4 Prueba de la segunda hipótesis específica

H0: No existe relación entre la claridad emocional y el estrés

H1: Existe relación entre la claridad emocional y el estrés

Tabla 8

Coefficiente de correlación entre claridad emocional y el estrés

		Estrés
	Rho	-.551
Claridad emocional	r ²	.412
	P	.000
	N	150

Nota: Rho= Correlación de Spearman; r²= coeficiente de determinación; P= valor de probabilidad; N=muestra

Dentro de la tabla 8, encontramos que la correlación evidenciada en claridad emocional y el estrés responden a un valor inverso y significativo (Rho = -.551), la cual estaría indicando que para la muestra evaluada se hallaron habilidades para la resolución de problemas toma de decisiones en la fase vida para comunicar los sentimientos y siendo reducida la dificultad para responder a las demandas dentro del entorno laboral. Estos resultados nos permiten afirmar que existe una relación entre la claridad emocional y el estrés siendo ésta de forma inversa y significativa (Ellis, 2010).

Tabla 9

Coeficiente de correlación entre reparación emocional y el estrés

		Estrés
	Rho	-.356
Reparación	r ²	.257
emocional	P	.000
	N	150

Nota: Rho= Correlación de Spearman; r²= coeficiente de determinación; P= valor de probabilidad; N=muestra

Dentro de la tabla 9, encontramos que la correlación evidenciada en la reparación emocional y el estrés responden a un valor inverso y significativo (Rho = -.356), la cual estaría indicando que para la muestra evaluada se hallaron capacidades para poder comprender la información de las emociones estableciendo un formas adecuadas para racionalizar mejor el lenguaje en yempanizar web la persona , encontrando de forma reducida dificultades en los examinados para responder ante en las demandas laborales. Estos resultados nos permiten afirmar que existe una relación entre la reparación de las emociones y el estrés siendo ésta de forma inversa y significativa (Ellis, 2010).

V. DISCUSIÓN

Como parte de la discusión de este estudio se considera importante comparar los resultados obtenidos con las investigaciones realizadas anteriormente las cuales fueron descritas en los antecedentes nacionales e internacionales, tomando en cuenta a los 150 docentes evaluados bajo los instrumentos de inteligencia emocional y estrés.

Es así que, como objetivo general dentro de esta investigación se propuso determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de Los Olivos, 2021. Dentro de los resultados obtenidos para este objetivo planteado se pudo comprobar que existe una correlación estadísticamente significativa la correlación evidenciada en las variables inteligencia emocional y estrés, las cuales responden a un valor inverso y significativo ($Rho = -.560$), la cual indicaría que a medida que se presenten indicadores de control de la frustración, autorregulación de las emociones y adaptación a los cambios en el sujeto se encuentran menos dificultades para responder a las demandas del entorno. Lo hallado es similar con lo obtenido por Mon y Thu (2020) quienes desarrollaron en Birmania un estudio enfocado en analizar la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesores. El resultado mostró que existía una relación negativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes, encontrándose que los profesores de nivel bajo de inteligencia emocional sintieron más estrés laboral que los profesores de nivel moderado y alto de inteligencia emocional.

Así mismo en la India, Daroch y Nagrath (2018) enfatizaron que según las diferentes teorías, una persona es más inteligente emocionalmente es capaz de gestionar mejor el estrés, es por ello que propusieron por finalidad orientar al estudio en esta afirmación utilizando treinta afirmaciones para comprender la relación entre la inteligencia emocional y el estrés. Dentro de los resultados se mostró que existe una correlación significativa e inversa entre ambos, lo cual revela que a más inteligencia emocional puede ayudar a reducir el estrés y mejorar el rendimiento. Además, los autores mencionan que una base óptima para una buena cultura organizacional, es también generar una relación saludable entre colegas ayudando de esta manera a reducir el estrés. Además Buman y Giri (2018), también dedujeron

que el estrés laboral están relacionado a las funciones cognitivo, siendo sus afecciones más comunes en la atención y concentración del trabajador durante las horas que realizan labores, limitándolo para resolver problemas de manera adecuada, además se encontró diferencias comportamentales, que a su vez puede desencadenar en enfermedades físicas en el individuo, patologías en el sueño, hábitos alimenticios deficientes o el uso de sustancias psicoactivas; así mismo están las afecciones emocionales, causando dificultades de tipo emocional, las cuales interfieren con una vida saludable.

Dentro del primer objetivo específico se consideró pertinente verificar la correlación entre la atención a las emociones y el estrés, en donde encontramos que la correlación evidenciada en atención a las emociones y el estrés responden a un valor inverso y significativo ($Rho = -.660$), lo cual es delimitando que para los 150 docentes inclusivos evaluados que presentan desarrollo adecuado de actitudes para identificar las emociones incluyendo la sensibilidad para percibir las emociones de las personas que lo rodean y otros estímulos del entorno, encontrando de forma reducida las dificultades para responder de forma autorregulada a los eventos conflictivos. Estos resultados nos permiten afirmar que existe un vínculo entre la atención emocional y el estrés siendo ésta de forma inversa y significativa. Esto es similar a lo hallado por Daroch y Nagrath (2018) quienes enfatizaron que según las diferentes teorías, una persona es más inteligente emocionalmente es capaz de gestionar mejor el estrés, es por ello que propusieron por finalidad orientar al estudio en esta afirmación utilizando treinta afirmaciones para comprender la relación entre las habilidades emocionales y situaciones de tensión.

Dentro de los resultados se mostró que existe una correlación significativa e inversa entre ambos, lo cual revela que a más inteligencia emocional puede ayudara reducir el estrés y mejorar el rendimiento. Además, los autores mencionan que una base óptima para una buena cultura organizacional, es también generar una relación saludable entre colegas ayudando de esta manera a reducir el estrés. A su vez en lo publicado por Sommerfeldt (2020) buscando relacionar la inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia COVID- 19, en donde se planteó como objetivo determinar el nivel de Inteligencia emocional y el grado de estrés laboral en docentes durante el aislamiento social. El

enfoque implementado fue mixto, de corte transversal, con un diseño de triangulación concurrente (DITRIAC), cuyos resultados evidenciaron que la mayoría de los docentes son sometidos a jornadas laborales extensas desde que se inició la pandemia y eso se ve reflejado en la expresión de emociones ya que el 54.0% de las encuestadas presentaron tensión alta seguido de un 20.6% con frustración alta, por lo que se demostró que existe una relación estadística significativa inversa entre las variables, ya que al haber mayores índices de estrés hay un menor desarrollo de actitudes de inteligencia emocional.

También encontramos similitud con lo hallado por Hualcas (2020) quien ejecutó en Huancayo un estudio para hallar la correlación entre la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento del estrés en docentes de las instituciones educativas estatales emblemáticas del nivel secundario. Esta se clasificó como una investigación descriptiva correlacional; la población estudiada fue el conjunto de docentes y dentro de los resultados se detectó que 338 docentes tienen un 81.2% han desarrollado de forma correcta estrategias de afrontamiento al estrés, evidenciando medios de adaptación para controlar sus emociones y regular la conducta en determinadas situaciones estresantes determinando un valor correlacional significativo y directo con la inteligencia emocional. A manera de conclusión se puede decir que, existe implicancia entre la inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés, lo cual indica que al haber una presencia de indicadores de adaptación y regulación de emociones, involucran una evolución de actitudes que responden a un nivel de inteligencia emocional promedio. Por otro lado también es importante mencionar que los resultados obtenidos en esta investigación permiten enfatizar de forma teórica lo establecido por Jiménez (2018) quien menciona que también se maneja el concepto de la comprensión y control adecuado de las emociones las que le permiten al individuo que ver un potencial de reconocimiento óptimo de los sentimientos no solo propio sino que también del resto, en relación a la variable estrés Moncada (1999) afirmó que es un conjunto de mecanismos no específicos que surgen para que la persona se adapte a su entorno y ayude a garantizar una reacción favorable para este. Desde el punto de vista organizacional, el estrés laboral vendría hacer la respuesta del colaborador frente a las demandas y presiones que el trabajo exige, sobrepasando las capacidades y habilidades del mismo.

Asimismo, en el segundo objetivo específico se propuso determinar la correlación entre la claridad emocional y el estrés, en donde encontramos que la correlación evidenciada en claridad emocional y el estrés responden a un valor inverso y significativo ($Rho = -.551$), la cual estaría indicando que para la muestra evaluada se hallaron habilidades para la resolución de problemas toma de decisiones en la fase vida para comunicar los sentimientos y siendo reducida la dificultad para responder a las demandas dentro del entorno laboral. Estos resultados nos permiten afirmar que existe una relación entre la claridad emocional y el estrés siendo ésta de forma inversa y significativa. Esto es similar a lo hallado por Abarca et. al. (2019) decidieron realizar un estudio que relacionaba la inteligencia emocional y el burnout en una muestra de 294 docentes de género femenino de educación inicial en Ayacucho, de 23 a 65 años. Como parte de los resultados se obtuvo el 22,9% manifestó un control de sus impulsos en eventos de tensión, a su vez se presentó que el 28,1%, 8,6% reportó haber desarrollado actitudes de adaptación, mientras que el 72,9% presentaron un alto nivel de agentes estresores en su entorno, el 25,7% expresó sentirse cansado a nivel emocional y 1,4% recurre a un superior para manifestar un inconveniente personal que le impida realizar sus funciones. Dentro de las conclusiones encontramos que la concurrencia de la violencia inteligencia emocional y el estrés es frecuente. Resultados similares fueron hallados por Caparachín (2019) quien hizo un estudio que tuvo por finalidad hallar la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa en Tarma, en donde se indicó que los profesores, que evidencian estrés, se sienten frustrados, fracasados y desmotivados indicando que a mayor estrés laboral, menor es el desarrollo de actitudes de inteligencia emocional. De forma teórica se pudo afirmar que lo establecido por Jiménez (2018) quien menciona que el individuo adquiere una capacidad para poder expresarse de forma óptima, reconociendo las emociones de los demás, respetando sus ideas, actuando de forma empática, sosteniendo diálogos asertivos y regulando los impulsos para no caer en discusiones con los demás, a su vez Moncada (1999) refirió que es un conjunto de mecanismos no específicos que tiene el individuo para adaptarse a su entorno y genere una reacción adecuada para este. Desde el punto laboral, el estrés vendría hacer la respuesta del trabajador frente a las exigencias y presiones que el trabajo ocasiona, sobrepasando las capacidades y habilidades

En el último objetivo específico se propuso determinar la correlación entre la reparación emocional y el estrés, en donde encontramos que la correlación evidenciada en la reparación emocional y el estrés responden a un valor inverso y significativo ($Rho = -.356$), la cual estaría indicando que para la muestra evaluada se hallaron capacidades para poder comprender la información de las emociones estableciendo un formas adecuadas para racionalizar mejor el lenguaje en y empanizar web la persona , encontrando de forma reducida dificultades en los examinados para responder ante en las demandas laborales. Estos resultados nos permiten afirmar que existe una relación entre la reparación de las emociones y el estrés siendo ésta de forma inversa y significativa, esto es similar Daroch y Nagrath (2018) enfatizaron que según las diferentes teorías, una persona es más inteligente emocionalmente es capaz de gestionar mejor el estrés, es por ello que propusieron por finalidad orientar al estudio en esta afirmación utilizando treinta afirmaciones para comprender la relación entre la inteligencia emocional y el estrés. Dentro de los resultados se mostró que existe una correlación significativa e inversa entre ambos, lo cual revela que a más inteligencia emocional puede ayudar a reducir el estrés y mejorar el rendimiento. Además, los autores mencionan que una base óptima para una buena cultura organizacional, es también generar una relación saludable entre colegas ayudando de esta manera a reducir el estrés. Esto permite afirmar de forma teórica lo propuesto por Jiménez (2018) quien menciona que también se maneja el concepto de la comprensión y control adecuado de las emociones las que le permiten al individuo que ver un potencial de reconocimiento óptimo de los sentimientos no solo propio sino que también del resto, en relación a la variable estrés Moncada (1999) mencionó que es un conjunto de mecanismos no específicos que surgen para que la persona se adapte a su medio y ayude a generar una reacción adecuada para este. A nivel de una organización, el estrés laboral vendría hacer la respuesta del trabajador frente a las exigencias y presiones que el trabajo ocasiona, sobrepasando las capacidades y habilidades del mismo. Por último, podemos precisar que de los 150 evaluados en la muestra se pudo encontrar indicadores del desarrollo de ambas variables, evidenciando una correlación de tipo significativa y directa entre ambos constructos, lo cual fortalece las teorías propuestas por los autores y el grado de confiabilidad en la medición de los cuestionarios que fueron administrados a los docentes. Alguno de los límites

hallados en este estudio está relacionados de forma metodológica con la recolección de datos, ya que por la situación de aislamiento social por la propagación del nuevo coronavirus (COVID – 19) la aplicación de los instrumentos se realizó de forma virtual. Por otro lado, se puede indicar que los resultados obtenidos dentro de este estudio hicieron un aporte importante dentro de la línea de violencia para la comunidad científica, ya que permite entender de forma actualizada cuál es la relación de estas variables dentro del distrito de Los Olivos ya cargando de esta manera un antecedente para futuras investigación.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

Existe correlación en las variables inteligencia emocional y estrés responder a un valor inverso y significativo ($Rho = -.560$), la cual indicaría que a medida que se presenten indicadores de control de la frustración, autorregulación de las emociones y adaptación a los cambios en el sujeto se encuentran menos dificultades para responder a las demandas del entorno.

SEGUNDA

Existe correlación en la dimensión atención a las emociones y el estrés responden a un valor inverso y significativo ($Rho = -.660$), lo cual es delimitando que para los 150 docentes inclusivos de evaluados que presentan desarrollo adecuado de actitudes para identificar las emociones incluyendo la sensibilidad para percibir las emociones de las personas que lo rodean y otros estímulos del entorno, encontrando de forma reducida las dificultades para responder de forma autorregulada a los eventos conflictivos.

TERCERA

Existe correlación evidenciada en la dimensión claridad emocional y el estrés responden a un valor inverso y significativo ($Rho = -.551$), la cual estaría indicando que para la muestra evaluada se hallaron habilidades para la resolución de problemas toma de decisiones en la fase vida para comunicar los sentimientos y siendo reducida la dificultad para responder a las demandas dentro del entorno laboral.

CUARTA

Existe correlación evidenciada en la reparación emocional y el estrés responden a un valor inverso y significativo ($Rho = -.356$), la cual estaría indicando que para la muestra evaluada se hallaron capacidades para poder comprender la información de las emociones estableciendo un formas adecuadas para racionalizar mejor el lenguaje en y empanizar web la persona, encontrando de forma reducida dificultades en los examinados para responder ante en las demandas laborales.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se considera necesario seguir haciendo investigaciones con las variables en muestras más grandes para verificar como se relacionan estos constructos a través del tiempo, como también si el nivel de desarrollo de la inteligencia emocional o el estrés aumentar en la muestra evaluada.

SEGUNDA

Se recomienda capacitar de forma constante a los docentes inclusivos con temas relacionados al manejo y control de las emociones para que de esa manera puedan canalizar de mejor forma cualquier situación que de forma personal se pueda obstruir el desarrollo de sus funciones.

TERCERA

Desarrollar la correlación de estos constructos en diferentes distritos de una misma región con la intención de contrastar los niveles de establecimiento de cada variable.

CUARTA

Realizar la planificación de un programa orientado en a la prevención del estrés en la plana docente con la intención de que cada cierto tiempo pueda desarrollarse talleres o charlas psicoeducativas con el objetivo de brinden estrategias en la adaptación del afrontamiento del estrés.

REFERENCIAS

- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa Teacher Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe. Revista American Psychological Association (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th Ed.
- Asociación Médica Mundial (2013). Declaración de Helsinki de la AMM- Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Revista WMA
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Serie integral por competencias (3ta ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson Educación.
- Blanco, M. y Villalpando, P. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. España: Dykinson.
- Caparachín, A. (2019). Inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa completa JEC "San Juan" Huasahuasi Tarma 2019 (Tesis de maestría).
- Chávez, R. (2015). Introducción a la Metodología de la Investigación (1st ed., pp. 16 17). Ecuador: Ediciones UTMACH
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y deontología.
- Ellis, P. (2010). The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results. Cambridge University Press.
- Erdfelder, Edgar & Faul, Franz & Buchner, Axel. (1996). GPOWER: a general power analysis program. Behavior Research Methods, Instruments, & Computers. 28. 1-11. 10.3758/BF03203630.
- Hatta, A. y Abdullah, N-A. (2020). The Role of Emotional Intelligence in Work Stress and Work Performance. International Journal of Academic Research in

- Daroch, B. y Nagrath, G. (2018). Studying the relationship between emotional intelligence and stress among teachers of professional institutes. *International Journal of Movement Education and Social Science*, vol. 7(1).
- Ellis, P. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge University Press
- Fernandez, et. al. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychol Rep.*, 94(3), 751-755.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw – Hill Education
- Hualcas, H. (2020). *Inteligencia Emocional y Afrontamiento de Estrés en Docentes de [Instituciones Emblemáticas de la UGEL Huancayo Tesis de maestría]*.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021).
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de Investigación en las ciencias sociales*. McGraw-Hill.
- Konstanze et. al. (2021). Impact of Emotional Intelligence on Burnout among Spanish Teachers: A Mediation Study. *Revista Psicología Educativa*, vol. 27(2).
- Lafuente, C. y Marín, A. (2008). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 64, 5-18.
- Liñan, A. & Muñoz, W. (2018). *Estudio de los factores internos y externos que generan estrés en los trabajadores de la zona norte-lima en la red de oficinas del Banbif y su influencia en las metas comerciales-2017*
- Maldonado, S. (2007). *Manual práctico para el diseño de la Escala Likert*.
- Mestre, J., & Fernández, P. (2007). *Manual de inteligencia emocional*.

- Ministerio de Educación (2021). Ley General de Educación N° 28044.
- Mon, K. y Thu, E. (2020). A Study on Emotional Intelligence and Occupational Stress of University Teachers in Myanmar. *Revist World Voices Nexus*.
- Ñaupas et. al. (2014). Metodología de la investigación. Cuantitativa-Cualitativa y Redaccion de tesis
- Organización Internacional del Trabajo (2018). OIT. Ginebra.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal Morphology*, 35(1), 227-232.
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal.
- Sommerfeldt, T. (2020). Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia COVID- 19. *Saeta [Universitaria Académica y de Investigación]*, vol. 9(2).
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la investigación Científica Lima: Visión universitaria.
- Zafra, O. (2006). Tipos de Investigación. *Revista Científica General José María Córdova*, 4(4), 13-14.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Inteligencia emocional y estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de los Olivos, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de los Olivos, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Existe relación entre la atención a las emociones y el estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de los Olivos, 2021?</p> <p>¿Existe relación entre la claridad emocional y el estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de los Olivos, 2021?</p> <p>¿Existe relación entre la reparación emocional y el estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de los Olivos, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la correlación entre inteligencia emocional y el estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de los Olivos, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la correlación entre la atención a las emociones y el estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de los Olivos, 2021.</p> <p>Determinar la correlación entre la claridad emocional y el estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de los Olivos, 2021.</p> <p>Determinar la correlación entre la reparación emocional y el estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de los Olivos, 2021.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de los Olivos, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la atención a las emociones y el estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de los Olivos, 2021.</p> <p>Existe relación entre la claridad emocional y el estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de los Olivos, 2021.</p> <p>Existe relación entre la reparación emocional y el estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de los Olivos, 2021.</p>	<p>Variable 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL TEST PARA EVALUAR LOS ESTADOS EMOCIONALES (TMMS-24)</p>				
			<p>Dimensiones</p> <p>Dim 1: Atención a las emociones (8 ítems)</p> <p>Dim 2: Claridad emocional (8 ítems)</p> <p>Dim 3: reparación emocional (8 ítems)</p>	<p>Indicadores</p> <p>Capacidad para sentir y expresar emociones.</p> <p>Equilibrio de estado emocional.</p> <p>Regularización</p> <p>Adaptación de conducta</p>	<p>Ítems</p> <p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8</p> <p>9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16</p> <p>17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24</p>	<p>Escalas valores</p> <p>1 Nada de acuerdo</p> <p>2 Algo de acuerdo</p> <p>3 Bastante de acuerdo</p> <p>4 Muy de acuerdo</p> <p>5 Totalmente de acuerdo</p>	<p>Niveles o rangos</p> <p>Debe mejorar</p> <p>Adecuada</p> <p>Excelente</p>

VARIABLES E INDICADORES				
Variable 2: ESTRÉS Escala de estrés laboral Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE)				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Superiores y recursos	Superiores	2, 5, 6, 17, 24	1=Nunca 2= Raras Veces 3=ocasionalmente 4= Algunas veces 5=Frecuentemente 6=Generalmente 7= Siempre	Alto Medio Bajo
	Recursos	1, 3, 4,7, 15, 21		
Organización y equipo de trabajo	Organización	10,11,16,18, 20, 25		
	Equipo de trabajo	8, 9,12, 13, 14, 19, 22, 23		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
ENFOQUE: Cuantitativo TIPO: Básica NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental - Transversal	Población censal: Estuvo conformada por 150 docentes de instituciones educativas estatales del distrito de los Olivos, 2021	Técnica: Instrumentos: Escala de estrés laboral (OIT) TEST PARA EVALUAR LOS ESTADOS EMOCIONALES (TMMS-24)	DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$

Anexo 2: Tabla de Operacionalización de las variables

Variab les	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medi da de varia ble	Instrumento
Inteligencia emocional	Mestre & Fernández (2007) manifiesta que la inteligencia emocional refiere a los procedimientos comprometidos en la identificación, uso, entendimiento y control de los estados emocionales de la persona y de otras para solucionar y controlar la conducta.	Será medido con un instrumento (TMMS-24), que está estructurado por 24 reactivos distribuidos factorialmente en 3 dimensiones: "atención a los sentimientos, claridad emocional y reparación de las emociones", las puntuaciones directas por cada dimensión se dan mediante la sumatoria de cada una de las respuestas correspondientes a cada ítem. Finalmente, se interpretan de acuerdo a estándares baremados usando las tablas correspondientes al sexo. Las categorías son: debe mejorar, adecuada y excelente	Atención a los sentimientos	Capacidad para sentir y expresar emociones.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Ordinal	Test para evaluar los estados emocionales (TMMS-24)
			Claridad emocional	Equilibrio de estado emocional	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16		
			Reparación de las emociones	Regularización Adaptación de conducta	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24		
Estrés	El estrés laboral está relacionado directamente con las condiciones en el trabajo como el clima, el diseño de la labor, y las relaciones que existen en este, produciéndose cuando las demandas son superiores a la capacidad o recursos del trabajador, así como también cuando la cultura de la organización no guarda relación con la perspectiva del trabajador (OIT, 2016).	Se medirá mediante las puntuaciones de Adaptación de Escala de Estrés OIT-OMS Cuenta con 25 ítems, el cual se califica con las siguientes puntuaciones: Nunca (1) Raras veces (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) Siempre (7)	Superiores y recursos	Superiores Recursos	2, 5, 6, 17, 24 1, 3, 4, 7, 15, 21	Ordinal	Cuestionario de estrés (OIT)
				Organización Equipo de trabajo	10,11,16,18, 20, 25 8, 9,12, 13, 14, 19, 22, 23		

Anexo 3: Instrumentos

Nombre: _____ Sexo: M F

TMMS-24. INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

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

1.	Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5
2.	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	1	2	3	4	5
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7.	A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8.	Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5
9.	Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11.	Casi siempre se cómo me siento.	1	2	3	4	5
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14.	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18.	Aunque a veces me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20.	Intento tener pensamientos positivos aunque me siento mal.	1	2	3	4	5
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23.	Tengo muchas energías cuando estoy feliz.	1	2	3	4	5
24.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

Escala de Estrés Organizacional (Ivacenvich & Matteson, 1980) Adaptado: Suarez (2013)

Edad: _____ Sexo _____ DNI: _____

Grado de instrucción- trabajo: _____

Ocupación _____ de _____

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Para cada pregunta.

Marque para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: 1= 'Nunca', 2= 'Raras veces', 3= 'Ocasionalmente', 4= 'Algunas veces', 5= 'Frecuentemente', 6= 'Generalmente', 7= 'Siempre'

Nº	Ítems	Nunca (1)	Raras veces (2)	Ocasionalmente (3)	Algunas veces (4)	Frecuentemente (5)	Generalmente (6)	Siempre (7)
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							

8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							

20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							

Anexo 4: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN INVESTIGACIÓN

Estimado/a:

.....

Me encuentro realizando una investigación sobre “Inteligencia emocional y estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de Los Olivos, 2021”, por eso quisiera contar con tu valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios que deberán ser completados con una duración de aproximadamente 20 minutos. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines de este estudio.

De aceptar participar en la investigación, debes firmar este documento con una rúbrica simple como evidencia de haber sido informado sobre los procedimientos de la investigación.

En caso tengas alguna duda con respecto a las preguntas que aparecen en los cuestionarios, solo debes levantar la mano para solicitar la aclaración y se te explicará cada una de ellas personalmente.

Gracias por tu gentil colaboración.

Acepto participar voluntariamente en la investigación.

Fernández Melo, Silvia Merleny

Lima 23 de Diciembre del 2021

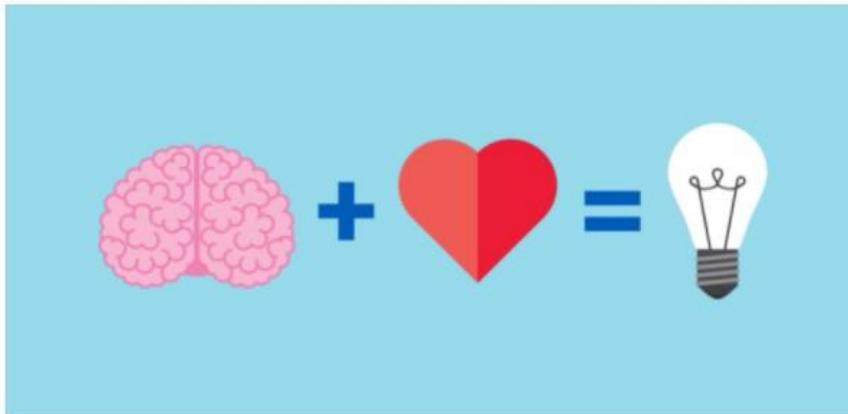
Anexo 5: Formulario

Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de los Olivos, 2021

Estimado(a) Participante ante todo expresarle las gracias por su tiempo y [atención](#). la presentación de este cuestionario tiene como objetivo conocer algunas características de la inteligencia emocional y estrés laboral así mismo los resultados obtenidos a nivel grupal tienen un carácter de ser estrictamente investigación y anónimo. Agradecería responder con la mayor sinceridad posible, ya que será relevante.

Silvia fernández melo

 rjmsilvia2020@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)



Si desea participar, por favor responda "Si", y continúe con el cuestionario; si es "No", le agradecemos su respuesta.

Si

Anexo 6: Resultados de prueba piloto

Prueba piloto del cuestionario de inteligencia emocional

Tabla 1

Evidencia de fiabilidad del cuestionario de inteligencia emocional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Omega	N de elementos
,841	,802	24

De acuerdo con el tabla, a nivel global el instrumento obtuvo un .841 en la prueba de alfa de Cronbach y un .802 bajo el omega de Mc Donald en donde debemos considerar que aquellos valores superiores a .80 evidencian un nivel de consistencia interna favorable (Nunnally, 2007).

Tabla 2

Evidencia de fiabilidad de las dimensiones del cuestionario de inteligencia emocional

Dimensiones	Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	Omega	N de elementos
Atención emocional	,825	,801	8
Claridad emocional	,875	,829	8
Reparación emocional	,915	,836	8

En la tabla 2 encontramos la evaluación de las dimensiones que conforman el cuestionario de inteligencia emocional, en donde encontramos valores mayores a 0.80 lo cual es fundamentado por Nunnally (2007) como algo válido y consistente para cualquier constructo que desee ser medido en un instrumento. Como en la muestra se encontró un estimado de .825 en el primer factor, .875 en el segundo y .915 en el último bajo el estadístico de alfa, por otro lado en la primera dimensión se obtuvo un .801, en la segunda un .829 y un .836 en el último factor usando la prueba de Omega de Mc Donald.

Tabla 3

Evidencia de fiabilidad en la escala de estrés

Alfa de Cronbach	Estadísticas de fiabilidad	
	Omega	N de elementos
,823	,812	25

Como parte del análisis de fiabilidad general encontramos que en la prueba de alfa hay un valor mayor a 0.80 lo cual es fundamentado por Nunnally (2007) como algo válido y consistente para cualquier constructo que desee ser medido en un instrumento. Como en la muestra se encontró un estimado de .823 en la prueba de alfa y .812 en la fiabilidad por omega, frente a esto podemos referir que la escala tiene una fiabilidad a nivel global.

Tabla 4

Evidencia de fiabilidad de las dimensiones de la escala de estrés

Dimensiones	Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	Omega	N de elementos
Superiores y recursos	,824	,845	11
Organización y equipo	,801	,823	14

En la tabla 4 encontramos la evaluación de las dimensiones que conforman la escala de estrés, en donde encontramos valores mayores a 0.80 lo cual es fundamentado por Nunnally (2007) como algo válido y consistente para cualquier constructo que desee ser medido en un instrumento. Para en la muestra se encontró bajo la prueba de alfa de Cronbach un estimado de .824 en el primer factor y .801 en el segundo. A su vez por el Omega de Mc Donald se encontró un .845 para la primera dimensión y .823 para la segunda.

Tabla 5*Análisis de Validez de Contenido para el Cuestionario de inteligencia emocional*

	PERTINENCIA			Vp	RELEVANCIA			Vr	CLARIDAD			Vc	Total	Aceptable			
	J1	J2	J3		J1	J2	J3		J1	J2	J3						
P1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	100%	SI	
P2	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	0	1	1	4	0.8	93%	SI
P3	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P4	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P5	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P6	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P7	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	0	1	1	4	0.8	93%	SI
P8	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	0	1	1	4	0.8	93%	SI
P9	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	0	1	1	4	0.8	93%	SI
P10	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P11	0	1	1	4	0.8	0	1	1	4	0.8	0	1	1	4	0.8	80%	SI
P12	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P13	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P14	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P15	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	0	1	1	4	0.8	93%	SI
P16	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P17	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P18	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P19	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	0	1	1	4	0.8	93%	SI
P20	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P21	0	1	1	4	0.8	0	1	1	4	0.8	0	1	1	4	0.8	80%	SI
P22	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	0	1	1	4	0.8	93%	SI
P23	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P24	1	1	1	5	1	0	1	1	4	0.8	1	1	1	5	1	93%	SI

En la tabla 5, se muestra lo obtenido del análisis de validez del Cuestionario de inteligencia emocional bajo el criterio de evaluación de 3 jueces expertos usando el Coeficiente de V de Aiken, evidenciando que los reactivos poseen un valor mayor o igual a .80 lo cual alcanza una categoría de aceptable (Aiken,1985).

Tabla 6

Análisis de Validez de Contenido para el Cuestionario de estrés

En la	PERTINENCIA Vp					RELEVANCIA Vr					CLARIDAD Vc			Total	Aceptable		
	J1	J2	J3			J1	J2	J3			J1	J2	J3				
P1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	100%	SI	
P2	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	0	1	1	4	0.8	93%	SI
P3	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P4	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P5	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P6	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P7	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	0	1	1	4	0.8	93%	SI
P8	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	0	1	1	4	0.8	93%	SI
P9	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	0	1	1	4	0.8	93%	SI
P10	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P11	0	1	1	4	0.8	0	1	1	4	0.8	0	1	1	4	0.8	80%	SI
P12	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P13	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P14	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P15	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	0	1	1	4	0.8	93%	SI
P16	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P17	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P18	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P19	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	0	1	1	4	0.8	93%	SI
P20	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P21	0	1	1	4	0.8	0	1	1	4	0.8	0	1	1	4	0.8	80%	SI
P22	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	0	1	1	4	0.8	93%	SI
P23	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	100%	SI
P24	1	1	1	5	1	0	1	1	4	0.8	1	1	1	5	1	93%	SI

tabla 6, se muestra lo obtenido del análisis de validez del Cuestionario de estrés bajo el criterio de evaluación de 3 jueces expertos usando el Coeficiente deV de Aiken, evidenciando que los reactivos poseen un valor mayor o igual a .80 lo cual alcanza una categoría de aceptable (Aiken,1985).

Anexo 7: Validación de los instrumentos a través de Criterio de Jueces

Instrumento: Inteligencia emocional

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL
CUESTIONARIO DE TMMS-24 (IE)**

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE SALOVEY Y MAYER (1995) ADAPTADO POR FERNÁNDEZ BERROCAL (2004) .

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador ANSELY LOZADA MIRANDA

DNI:06274169

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	PSICOLOGIA	1986-1992
02	UCV	PSICOLOGIA EDUCATIVA	2011-2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPNW	DOCENTE	LIMA	2006 a la actualidad	Docente
02	UCV	DOCENTE	Lima norte	2018 - 2021	Docente
03					

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

03 de OCTUBRE del 2021



FIRMA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL
CUESTIONARIO DE TMMS-24 (IE)**

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE SALOVEY Y MAYER (1995) ADAPTADO POR FERNÁNDEZ BERROCAL (2004) .

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg. / Dr.: CUBAS PETI MARIA MILAGROS

DNI: 46075487

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
UNMSM	Psicología Clínica y de la Salud	3 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Supervisora de <u>PPP</u>	Lima Norte	3 años	Monitorear y supervisar a los practicantes
02	UCV	Docente	Lima Norte	6 años	Enseñanza superior
03	UCV	Docente	Chorrillos	1 año	Enseñanza superior

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

03 de octubre del 2021



Firma y Sello

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL
CUESTIONARIO DE TMMS-24 (IE)**

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE SALOVEY Y MAYER (1995) ADAPTADO POR FERNÁNDEZ BERROCAL (2004).

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **ALTAMIRANO ORTEGA LIVIA**

DNI:07121852

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Particular San Martín de Porres	Licenciada en Psicología	1983-1988
02	Universidad Cesar Vallejo	Doctora en Psicología	2017-2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UGEL 02	Promotora TOE	SMP	2008-2017	Acompañamiento a tutores, directivos y estudiantes. Capacitar, talleres de prevención.
02	SENATI	Psicóloga	SMP	2016	Beca 18
03	UCV	Docente	Los Olivos	2015 - 2021	Docente pre grado

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

03 de OCTUBRE del 2021


.....
Dra. Livia Altamirano Ortega
CPsP 11732

Validación de los instrumentos a través del Criterio de Jueces

Instrumento: estrés laboral

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ESCALA DE ESTRÉS
LABORAL CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS (CAE)**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: ANSELY LOZADA MIRANDA

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	PSICOLOGIA	1986-1992
02	UCV	PSICOLOGIA EDUCATIVA	2011-2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPNW	DOCENTE	LIMA	2006 a la actualidad	Docente
02	UCV	DOCENTE	Lima norte	2018 - 2021	Docente
03					

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.

03 de OCTUBRE del 2021



FIRMA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL
CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS (CAE)**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. / Dr.: CUBAS PETI MARIA MILAGROS

DNI: 46075487

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
UNMSM	Psicología Clínica y de la Salud	3 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Supervisora de PPP	Lima Norte	3 años	Monitorear y supervisar a los practicantes
02	UCV	Docente	Lima Norte	6 años	Enseñanza superior
03	UCV	Docente	Chorrillos	1 año	Enseñanza superior

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



03 de octubre del 2021

Firma y Sello

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ESCALA DE ESTRÉS
LABORAL CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS (CAE)**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **ALTAMIRANO ORTEGA LIVIA**

DNI: 07121852

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Particular San Martín de Porres	Licenciada en Psicología	1983-1988
02	Universidad Cesar Vallejo	Doctora en Psicología	2017-2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UGEL 02	Promotora TOE	SMP	2008-2017	Acompañamiento a tutores, directivos y estudiantes. Capacitar, talleres de prevención.
02	SENATI	Psicóloga	SMP	2016	Beca 18
03	UCV	Docente	Los Olivos	2015 - 2021	Docente pre grado

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

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

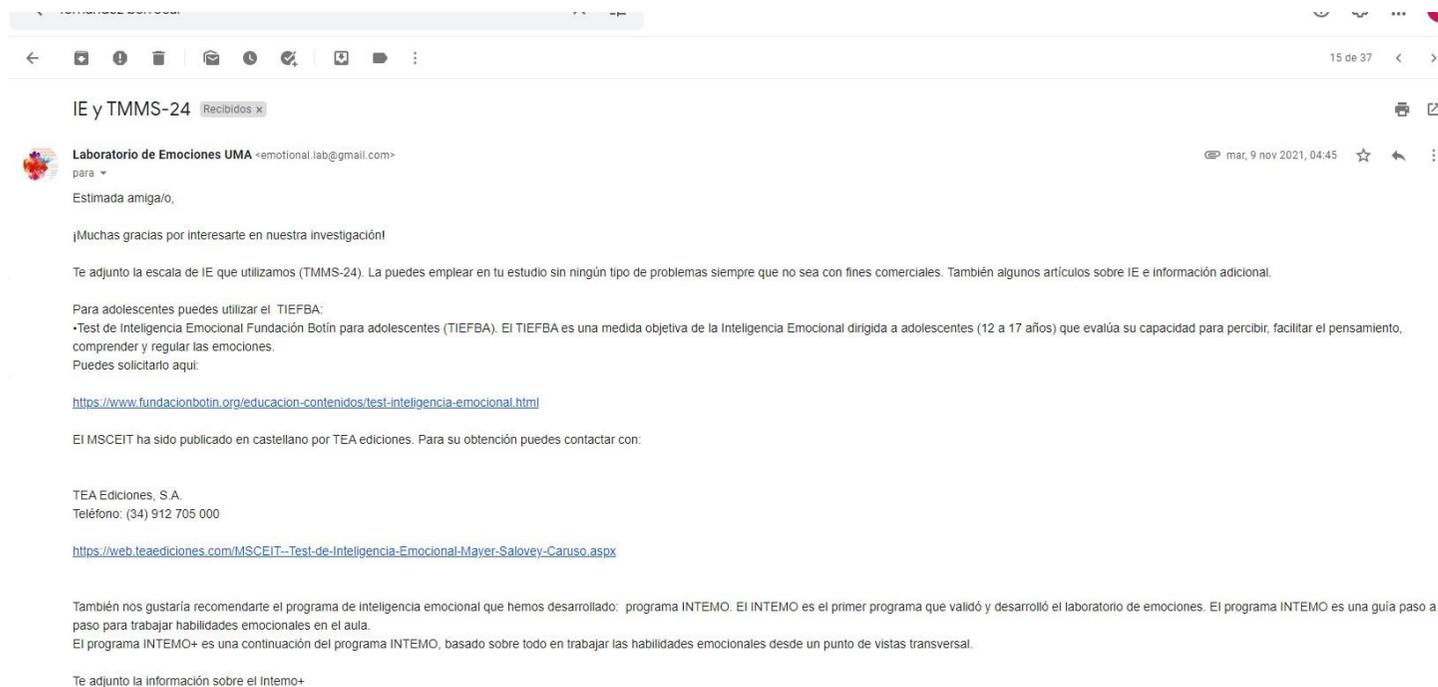
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



.....
Dra. Livia Altamirano Ortega
CPsP 11732

Anexo 8: Autorización para el uso de instrumentos



IE y TMMS-24 Recibidos x

Laboratorio de Emociones UMA <emotional.lab@gmail.com>
para

mar, 9 nov 2021, 04:45

Estimada amiga/o,

¡Muchas gracias por interesarte en nuestra investigación!

Te adjunto la escala de IE que utilizamos (TMMS-24). La puedes emplear en tu estudio sin ningún tipo de problemas siempre que no sea con fines comerciales. También algunos artículos sobre IE e información adicional.

Para adolescentes puedes utilizar el TIEFBA:
•Test de Inteligencia Emocional Fundación Botín para adolescentes (TIEFBA). El TIEFBA es una medida objetiva de la Inteligencia Emocional dirigida a adolescentes (12 a 17 años) que evalúa su capacidad para percibir, facilitar el pensamiento, comprender y regular las emociones.
Puedes solicitarlo aquí:

<https://www.fundacionbotin.org/educacion-contenidos/test-inteligencia-emocional.html>

El MSCEIT ha sido publicado en castellano por TEA ediciones. Para su obtención puedes contactar con:

TEA Ediciones, S.A.
Teléfono: (34) 912 705 000

<https://web.teaediciones.com/MSCEIT--Test-de-Inteligencia-Emocional-Mayer-Salovey-Caruso.aspx>

También nos gustaría recomendarte el programa de inteligencia emocional que hemos desarrollado: programa INTEMO. El INTEMO es el primer programa que validó y desarrolló el laboratorio de emociones. El programa INTEMO es una guía paso a paso para trabajar habilidades emocionales en el aula.
El programa INTEMO+ es una continuación del programa INTEMO, basado sobre todo en trabajar las habilidades emocionales desde un punto de vistas transversal.

Te adjunto la información sobre el Intemo+

Anexo 9: carta de autorización de aplicación de cuestionario a la institución



CONSTANCIA

El coordinador general de los servicios SAANEE de Lima Norte del CEBE Manuel Duato, hace constar a través de la presente que, la Lic. Silvia Fernández Melo ha realizado actividades de investigación científica en 15 instituciones educativas de las 70 que están en el radio de su influencia de nuestro servicio; para ello se ha tomado en cuenta que dichas comunidades magisteriales cuentan con un promedio entre directivos y docentes de más de 55 miembros. Todos ellos han respondido afirmativamente a los instrumentos de recolección de datos entregados por la mencionada licenciada; en ese sentido se deja plena constancia de las actividades realizadas por la recurrente y se expide el presente documento para los fines que considere conveniente.

Los Olivos, 24 de diciembre de 2021

Atentamente,


Edwin
Dr. Edwin Córdova Ramírez