Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Fray Melchor Aponte Vegueta-2025

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Docencia Superior e Investigación Universitaria

Autor

Luis Marcial Valenzuela Huacho

Asesor

Dr. Jose Leonel Nicho Alcantara

Dr. José L. Nicho Alcantara
DNI: 377

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020

ESCUELA DE POSGRADO

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Luis Marcial Valenzuela Huacho	15723967	30/09/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Jose Leonel Nicho Alcantara	15740193	https://orcid.org/0000-0001-6618-4285
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Yaneth Marlube Rivera Minaya	15735300	https://orcid.org/0000-0002-0414-6651
Delia Violeta Villafuerte Castro	15744241	https://orcid.org/0000-0002-7442-467X
Juan Ernesto Ramos Manrique	15647647	https://orcid.org/0000-0001-6418-0627

LUIS MARCIAL VALENZUELA HUACHO (2026-04098...

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRAY MELCHOR...

DGI-POSGRADO 2026

Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026

DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3596549837

Fecha de entrega
17 jun 2026, 12:55 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
17 jun 2026, 1:01 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
tesis_7.pdf

Tamaño del archivo
843.7 KB

64 páginas

11.999 palabras

72.326 caracteres

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

16% Fuentes de Internet
9% Publicaciones
16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mis padres por A mis padres que siempre fueron ejemplo de lucha, para continuar con mis objetivos en la vida, pese a las adversidades.

Luis Marcial

AGRADECIMIENTO

A mis maestros de maestría de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por la formación en valores y ética que todo profesional debe de tener para su desarrollo en la vida.

Luis Marcial

ÍNDICE

DEDICATORIA ..... **v**
AGRADECIMIENTO ..... **vi**
INDICE DE TABLAS ..... **ix**
INDICE DE FIGURAS ..... **x**
RESUMEN ..... **xi**
ABSTRACT ..... **xii**
INTRODUCCIÓN ..... **xiii**
1.1 Descripción de la Realidad Problemática 14
1.2 Formulación del Problema 16
1.2.1 Problema General 16
1.2.2 Problemas Específicos 17
1.3 Objetivos de la Investigación 17
1.3.1 Objetivo General 17
1.3.2 Objetivos Específicos 17
1.4 Justificación de la Investigación 17
1.5 Delimitación del Estudio 19
1.6 Viabilidad del Estudio 19
2.1 Antecedentes de la investigación 20
2.1.1 Antecedentes Internacionales 20
2.1.2 Antecedentes Nacionales 22
2.2 Bases Teóricas 24
2.2.1 Inteligencia Emocional 24
2.2.2 Estrés Laboral 26
2.2.3 Relación entre el Estrés Laboral y la Inteligencia Emocional 30
2.3 Bases Filosóficas 31
2.3.1 Teoría de la Autorrealización según Abraham Maslow 31

2.3.2 Carl Rogers y la Psicología Humanista 32
2.4 Definición de Términos Básicos 32
2.5 Hipótesis de la Investigación 35
2.5.1 Hipótesis General 35
2.5.2 Hipótesis Específicas 35
2.6 Operacionalización de Variables 36
3.1 Diseño Metodológico 37
3.2 Población y Muestra 37
3.2.1 Población 37
3.2.2 Muestra 38
3.3 Técnica de Recolección de Datos 38
3.4 Técnicas para el Proceso de la Información 40
3.5 Matriz de Consistencia 41
CAPÍTULO IV. RESULTADOS 42
4.1. Análisis de los resultados 42
CAPITULO V DISCUSIÓN 55
5.1. Discusión de los resultados 55
CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 57
6.1. Conclusiones 57
6.2. Recomendaciones 58
ANEXOS 64
Anexo 1 – Cuestionario de la Variable Independiente. Inteligencia Emocional 64

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Inteligencia emocional 29
Tabla 2. Atención emocional 30
Tabla 3. Claridad emocional 31
Tabla 4. Reparación emocional 32
Tabla 5. Estrés laboral 33
Tabla 6. La inteligencia emocional y el estrés laboral 34
Tabla 7. La atención emocional y el estrés laboral 36
Tabla 8. La claridad emocional y el estrés laboral 38
Tabla 9. La reparación emocional y el estrés laboral 40

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Inteligencia emocional 29
Figura 2. Atención emocional 30
Figura 3. Claridad emocional 31
Figura 4. Reparación emocional 32
Figura 5. Estrés laboral 33
Figura 6. La atención emocional y el estrés laboral 37
Figura 7. La claridad emocional y el estrés laboral 39
Figura 8. La reparación emocional y el estrés laboral 41

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Fray Melchor Aponte Vegueta, durante el año 2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformada por docentes de la institución, a quienes se les aplicaron instrumentos validados para medir la inteligencia emocional y el estrés laboral, considerando las dimensiones de atención emocional, claridad emocional y reparación emocional. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación de intensidad buena entre la inteligencia emocional y el estrés laboral. Asimismo, se encontró una relación de intensidad buena entre la atención emocional y el estrés laboral, una relación de intensidad moderada entre la claridad emocional y el estrés laboral, y una relación de intensidad muy buena entre la reparación emocional y el estrés laboral. Se concluye que la inteligencia emocional, especialmente la capacidad de regulación o reparación emocional, constituye un factor determinante en la disminución del estrés laboral docente, por lo que resulta fundamental promover estrategias de fortalecimiento emocional en el ámbito educativo.

Palabras clave: inteligencia emocional, estrés laboral, docentes, educación.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and work-related stress among teachers at the Fray Melchor Aponte Vegueta Educational Institution during 2025. The study followed a quantitative approach, with a basic type, non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The population and sample consisted of teachers from the institution, to whom validated instruments were applied to measure emotional intelligence and work stress, considering the dimensions of emotional attention, emotional clarity, and emotional repair. The results showed a good intensity relationship between emotional intelligence and work-related stress. Likewise, a good intensity relationship was found between emotional attention and work-related stress, a moderate intensity relationship between emotional clarity and work-related stress, and a very good intensity relationship between emotional repair and work-related stress. It is concluded that emotional intelligence, particularly emotional regulation or repair, plays a decisive role in reducing teachers' work-related stress, highlighting the importance of promoting emotional skills development strategies in educational settings.

Keywords: emotional intelligence, work-related stress, teachers, education.

INTRODUCCIÓN

La relación entre la **inteligencia emocional (IE)** y el **estrés laboral** en docentes es inversamente proporcional: a mayor inteligencia emocional, menores niveles de estrés y de riesgo de sufrir burnout (síndrome de desgaste profesional).

El estrés se estima que es la causa primordial de muchos disturbios, psicológicos, fisiológicos y de conducta, en las disfunciones cognitivas, lo emocional y lo conductual. En el momento en que se tiene en cuenta la labor del docente, es decir, que diariamente tiene la necesidad de relacionarse con jóvenes estudiantes, con diferentes comportamientos, y que generan diariamente, empieza a generar ciertas manifestaciones, como fatiga, exasperación, además, docentes que laboran en distintas instituciones.

Es importante trabajar en temas como la inteligencia emocional y el estrés en el ámbito del trabajo de los docentes, ya que estos últimos son los que educan a los habitantes del futuro. En consecuencia, determinar las razones que afectan la capacidad laboral y la producción

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad, el estrés se estima que es la causa primordial de muchos disturbios, psicológicos, fisiológicos y de conducta, en las disfunciones cognitivas, lo emocional y lo conductual. En el momento en que se tiene en cuenta la labor del docente, es decir, que diariamente tiene la necesidad de relacionarse con jóvenes estudiantes, con diferentes comportamientos, y que generan diariamente, empieza a generar ciertas manifestaciones, como fatiga, exasperación, además, docentes que laboran en distintas instituciones.

Además, suelen trabajar más de ocho horas por día, entre desplazamiento y labores que realizar. Esto nos hace pensar que esta totalidad de fuerza es la responsable del cansancio de los profesores. Las peticiones del profesor respecto a las acciones de enseñanza, causan intranquilidad (Bisquerra y Pérez, 2007).

Desde esta perspectiva, podemos ver un incremento en la popularidad de los métodos para lidiar con el estrés dentro del ámbito de la escuela. De igual manera, la falta de interés de los estudiantes, el comportamiento impropio y la escasa colaboración de los familiares se mencionan como elementos de gran importancia para los docentes, los cuales justifiquen su estudio.

Un análisis de España acerca de la inteligencia emocional de los docentes, hecho a través de la Escala de Metaestado de Ánimo-24 (TMMS) con 16 profesores, exhibió que la inteligencia emocional del profesorado estaba, en general, en nivel adecuado. También, el análisis probó una relación positiva entre la inteligencia emocional, el sentimiento de emoción, el stress y la esperanza. Es significativo mencionar que la educación es más que la simple copia de los conocimientos; los propios docentes son ejemplos de estudio, y sus

acciones, tanto buenas como malas, son tomadas como modelo por los estudiantes. En consecuencia, se cree que una formación emocionalmente deficiente en el docente puede tener efectos no beneficiosos sobre su ámbito laboral cotidiano (Aguayo y Aguilar, 2017).

Conforme a lo que señala la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Culture (ONU, 2020), los más importantes disturbios en la salud mental de los profesores de América Latina son la depresión y el estrés, siendo este último el más importante y general en el ámbito de la educación. En territorio argentino, el 34 por ciento de los profesores que participan en la encuesta, exhibió indicios de ansiedad de acuerdo a la diagnosis realizada; en territorio Ecuador, el 48 por ciento; en territorio Chile, el 42 por ciento; en territorio Uruguay, el 34 por ciento; en territorio México, el 27 por ciento, y en territorio Perú, el 37 por ciento. En otros estudios, los investigadores de Chile identificaron como los componentes esenciales que tienen una gran influencia en su bienestar psicológico: los papeles que desempeñan los profesores en este momento, la falta de dirección, la presencia de estudiantes dentro del aula, el estrés en el lugar de labor, la carencia de motivación de los estudiantes y la falta de vínculo entre los papás y la participación en la educación de sus hijitos (Rubio et al.2019). Frecuentemente, las razones se asumen por no disponer de un tiempo de relax durante el horario de trabajo, las labores realizadas fuera de los intervalos de tiempo asignados por los profesores, la falta de colaboración de los padres de los estudiantes, la condición social de los estudiantes y la fuerza ejercida por los líderes de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (Farceque, 2019).

En Perú, una encuesta a 264 docentes de primaria reveló altos niveles de estrés (43,2%), altos niveles de agotamiento emocional (33,7%), bajos niveles de satisfacción personal (50%) y bajos niveles de deshumanización (33%) (Arias et al., 2019). Otra razón para el alto estrés docente es que los educadores actualmente están sobrecargados por

programas como la UGEL, el Ministerio de Educación, Semáforo Escuela y Qaliwarma, prototipos curriculares de aprendizaje implementados, listas de verificación de evaluación, monitoreo, exceso de trabajo, evaluaciones constantes para promociones, puestos académicos y de gestión, capacitación continua fuera del horario laboral, presión parental y tiempo limitado para actividades personales, lo que se manifiesta en factores como ansiedad, actitudes negativas hacia los estudiantes, depresión y fatiga excesiva durante las actividades (Reyes, 2020).

Ivazeta (2019) Indicó que el síndrome de burnout (burnout) ha sido reconocido como una enfermedad por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y que se encuentra incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), que rige desde el 1 del mes de febrero del 2022. Este trastorno se relaciona con la fatiga que es mental, física y emocional a causa del cansancio laboral y es la respuesta del cuerpo a situaciones estresantes, de ansiedad y de amistad en el ámbito profesional. Ambien, remarked that the burnout, although silent, can become more severe with time.

Es importante trabajar en temas como la inteligencia emocional y el estrés en el ámbito del trabajo de los docentes, ya que estos últimos son los que educan a los habitantes del futuro. En consecuencia, determinar las razones que afectan la capacidad laboral y la producción, es fundamental, sobre todo en tiempos de pandemia. De esta manera, a través del análisis de este documento, es posible adquirir y enseñar nuevos conocimientos a través de la labor en el campo y la utilización del método científico.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta-2025?

1.2.2 Problemas Específicos

¿De qué manera la atención a las emociones de la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta-2025?

¿De qué manera la claridad emocional de la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta-2025?

¿De qué manera la reparación emocional de la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta-2025?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar de qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta-2025

1.3.2 Objetivos Específicos

Establecer de qué manera la atención a las emociones de la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte vegueta- 2025.

Establecer de qué manera la claridad emocional de la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta- 2025.

Establecer de qué manera la reparación emocional de la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte-2025

1.4 Justificación de la Investigación

Este análisis se justifica por el hecho de que el sistema educativo es un medio para impulsar el progreso social. En este contexto, los docentes son responsables de planificar, desarrollar, analizar e implementar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las aulas de una institución. Son responsables de utilizar todos los recursos didácticos, colaborar en

equipo, compartir ideas y tomar las decisiones adecuadas para mejorar las habilidades y capacidades de los estudiantes. Si los docentes carecen de satisfacción personal y cansancio emocional, y carecen de la capacidad para gestionar sus propias emociones y las de los demás, no lograrán los resultados de aprendizaje esperados, reflejados en los resultados de la enseñanza en el aula.

Justificación teórica. Este estudio tiene una base científica y teórica relacionada con las dos variables investigadas. Para profundizar en nuestra comprensión de las variables del estudio, realizamos una revisión teórica exhaustiva. Este estudio busca esclarecer la relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés. Esta investigación se basa en la teoría de que las personas con niveles adecuados de inteligencia emocional emplearán estrategias adecuadas para afrontar situaciones estresantes. Esta investigación tiene importantes implicaciones sociales, ya que el tratamiento para docentes que enfrentan altos niveles de estrés en entornos educativos requiere brindarles el espacio y la libertad para desarrollar sus habilidades profesionales y oportunidades para experimentar una sensación de logro.

Justificación práctica. La base práctica de esta investigación es diseñar intervenciones dirigidas a mejorar la competencia emocional de líderes, docentes, estudiantes y adultos, incluyendo las habilidades sociales e interpersonales, la angustia, la confianza y eficacia comunicativas, y el estrés (dado que el estrés se relaciona con muchos otros aspectos). El objetivo es cultivar y potenciar la inteligencia emocional y ayudar a los docentes a alcanzar una vida plena mediante estrategias eficaces para el manejo adecuado del estrés.

Justificación metodológica. Este estudio tuvo como objetivo investigar la relación entre la inteligencia emocional docente y la gestión del estrés, por lo que es metodológicamente sólido. Para ello, empleamos enfoques metodológicos que garantizan la precisión de nuestros hallazgos y sirven de base para futuras investigaciones relacionadas.

Además, este estudio proporciona instrumentos validados que pueden utilizarse para medir las mismas variables en otros estudios y cita el trabajo de los autores de estos estudios.

Se propuso como meta principal: Establecer si existe una correlación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta 2025.

1.5 Delimitación del Estudio

Delimitación espacial. La presente investigación está limitada a determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta 2025.

Delimitación temporal. La presente investigación se realizará entre noviembre del 2025 y julio del próximo año 2025.

Delimitación teórica. En este estudio se relaciona el marco teórico con la fundamentación que sustenta los fundamentos de la inteligencia emocional y su relación con el estrés docente.

1.6 Viabilidad del Estudio

El presente proyecto de investigación es viable, porque ha aprobado las siguientes evaluaciones básicas:

Evaluación Técnica. De acuerdo a los requerimientos de la Escuela de Posgrado, este proyecto cuenta con todos los elementos necesarios para llevar a cabo este proyecto.

Evaluación presupuestaria. El presupuesto de inversión está debidamente garantizado por el investigador. Sin contar con recursos de la Universidad.

Evaluación Ambiental. Dado que es una investigación estrictamente académica y correlacional, no presenta un impacto ambiental adverso.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Santana (2024) en su artículo titulado *"relación entre la inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés en docentes"*, Su conclusión es que este análisis de correlación en tiempo real tenía como propósito indagar el vínculo entre las cifras de estrés, la inteligencia emocional (IE) y las maneras de enfrentar los problemas. A través de métodos numéricos, se administró la Escala de Estrés del Docente (ED-6), el Listado de estrategias para lidiar con el estrés y la Escala de Metaestados de Animo de Rascos (TMMS-24) a cuatrocientos docentes. Los resultados evidenciaron que la mayor parte de los asistentes presentaron niveles de ansiedad entre los más bajos y los más normales, mientras que el veinte por ciento exhibió niveles de ansiedad altos o muy altos. El estresor mostró vínculos positivos flojos con métodos como la resolución de dificultades, la expresión de sentimientos y la asistencia social, esto sugiere que los profesores tienden a utilizar estos métodos con mayor predominancia cuando el estresor crece. Por otro lado, el estrés tuvo relaciones negativas importantes con métodos como la crítica personal y la soledad, esto muestra que el empleo de estos métodos se reduce cuando aumenta el estrés. Estos descubrimientos resaltan la importancia de atender de manera integral la ansiedad de los docentes y poner en marcha proyectos de sustento para perfeccionar la administración de la emoción, mejorar la enseñanza.

Piñar (2024) en su tesis titulada *"inteligencia emocional y estrés y rendimiento"*, su propósito es examinar las habilidades para una correcta administración de conflictos,

concluimos que debido a que este análisis es nuevo en varias partes, es necesario realizar más investigaciones para reproducir los descubrimientos. Específicamente, se requiere un mayor estudio que explore la manera en la que la desregulación de las emociones se relaciona con la capacidad de entendimiento de las emociones, esto con el fin de comprobar la falta de correlación entre las dos. En consecuencia, la franja de edad de la muestra debe ser lo más extensa posible; en este estudio, los individuos que participaban eran relativamente jóvenes, y las técnicas de trabajo en torno a las emociones previo a la liberación de las emociones se vieron influenciadas por la edad. La edad se relacionó de manera positiva con el desempeño de calidad y la manifestación natural, y de manera negativa con el desempeño de baja calidad y la manifestación natural (p. 153).

Mérida, Extremera, Quintana y Rey (2020) el propósito de esta investigación es examinar las relaciones entre la inteligencia emocional, la capacidad de resistencia y las distintas manifestaciones de compromiso (vigor, dedicación y asimilación) en una agrupación de 312 profesores de nivel secundario. Además, se estudia la importancia del manejo de la resiliencia en la relación entre la inteligencia emocional y las distintas manifestaciones de compromiso. Los descubrimientos apoyaron los planteamientos hechos acerca de la importancia de la inteligencia emocional y también del control de las situaciones en el momento de la predicción de la fuerza del compromiso de los profesores. Estos hallazgos indican la importancia de incorporar el desarrollo de habilidades emocionales y la resistencia al afrontamiento en la formación de los profesores. Los expertos recomiendan que es necesario ponerle cuidado al adiestramiento de las emociones a los profesores con el fin de domar la ansiedad, y que dentro de las labores dentro de la escuela se note la pasión, que contagie a los estudiantes y colegas.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Cancho (2023) en su tesis titulada *"inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa N° 22238"*, su propósito es investigando la manera en la que la inteligencia emocional influencia el estrés en los docentes de 22238 instituciones colegiales, los investigadores determinan que existe una correlación significantemente positiva entre la inteligencia emocional y el estrés en los docentes de la Institución Educativa Chincha San Martín N° 22238 durante el año 2021, con un valor de 0,402 y un coeficiente de correlación Rho Spearman de -0,184, por lo que no se aceptó el hipótesis nula y se aceptó el hipótesis alternativa (p. 101).

Centellas (2022) en su tesis titulada *"inteligencia emocional y estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes"*, el propósito de este estudio fue investigar la relación entre el vínculo intelectual-emocional de los educadores y la ansiedad laboral durante la pandemia. Los resultados mostraron que, en general, hubo una correlación negativa significativa entre la inteligencia emocional y la ansiedad laboral entre los educadores de primera infancia del Centro de Educación Infantil (UGEL) de la Universidad de Puno durante la pandemia. La correlación fue muy débil, con un valor negativo (r = -0,154). Si bien la inteligencia emocional presentó una puntuación descriptiva baja para la variable de estrés laboral, presentó una puntuación alta para la variable de estrés laboral (p. 74).

Adauto (2021) en su tesis titulada *"inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del nivel primario en el distrito de Chilca-Huancayo"*, El objetivo de su estudio es establecer el vínculo entre la inteligencia emocional y la fatiga en profesores de educación primaria de la zona de Chilca-Huancayo, se da cuenta de que existe una relación entre la inteligencia emocional y la fatiga. El pesaje p es de 0,00, menor al pesaje α de 0,05, esto reafirma la hipótesis de la investigación. Esto insinúa que una alta capacidad de inteligencia emocional es de ayuda para lidiar con el estres laboral (p. 85).

Berrocal y Farfán (2021), en su trabajo de investigación denominado: *"Inteligencia emocional y estrés en el trabajo en profesores de la Institución Educativa Pública Sir Alexander Fleming de Armenia – 2021"*. el objetivo de determinar si existe correlación entre las variables de inteligencia emocional y nivel de estrés en los profesores que tienen clases en la I.E.P. Sir Alexander Fleming se basa en una visión matemática, de diseño fundamental correlacional no experimental que es transatlántica; el conjunto de estudio fue de treinta profesores; para la recolección de información se usó un cuestionario. Se estableció que la totalidad de la población tiene un grado adecuado de inteligencia emocional y sus diversas manifestaciones. En esta agrupación, alrededor del 44,9% tiene niveles medios de ansiedad bajos. En relación al 33,3% de los integrantes de la muestra que cuentan con una buena comprensión de la inteligencia emocional bajo la dirección de un profesional, el 59,5% de ellos presentan un elevado nivel de ansiedad. El análisis evidencia descubrimientos que se asemejan a investigaciones de distintas naciones, por esta razón es fundamental aumentar los fondos destinados a las campañas de salud mental que posibiliten reducir los niveles de ansiedad, de esta manera se van a poder ver mejoras en la capacidad mental y bienestar emocional.

Idrogo (2020), en su trabajo de investigación denominado: *"relación entre la inteligencia emocional y el estrés en el trabajo en los empleados de la I.E.P. Peruano Canadiense, Chiclayo 2018"*. el objetivo de encontrar la correlación entre la inteligencia emocional y el estrés en los empleados se basa en una visión matemática, utilizando un diseño no experimental que involucró a sesenta y tres personas; la recolección de información se hizo a través de un cuestionario. Los descubrimientos indican que en referencia a la sensación de emoción (grado de 2,98), los trabajadores no dejan que sus sentimientos los controlen, sino que se desploman de manera natural. En referencia a la comprensión de la emoción (puntuación de 3,01), los trabajadores están manifestando con

exactitud sus propios sentimientos y muestran comparecencia hacia los sentimientos de sus colegas, particularmente en el momento en que precisan sustento anímico.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional (IE) es un término que se creó en un principio por parte de Salovey y Mayer (1990) y que fue popularizado por Daniel Goleman (1995), el cual define la IE como la habilidad de comprender, liderar y utilizar las emociones de uno mismo y de otro de manera eficaz. Este concepto ha adquirido importancia en varias áreas, específicamente en el ámbito del trabajo, donde una alta IE puede tener una influencia positiva directa en la performance y comodidad del trabajador.

Según Goleman (1995), la IE se divide en cinco componentes clave:

Autoconciencia: La autoconciencia es la habilidad de distinguir y entender las ideas, sentimientos y acciones propias. Nos ofrece la ocasión de pensar en las cosas que tenemos y en las que podemos pensar acerca de nosotros, además del efecto que tienen en los otros. De acuerdo con Daniel Goleman, la autoconciencia constituye el eje de la inteligencia emocional y es importante para la salud mental, la autorregulación de las emociones y una mayor comodidad psicológica.

Autocontrol: El autocontrol se refiere a la capacidad de regular de forma autónoma los pensamientos, las emociones y los comportamientos, inhibiendo los impulsos inmediatos para alcanzar objetivos a largo plazo y mantener la estabilidad. Esta capacidad, una forma de autocontrol, es fundamental para la salud mental, influye en el éxito social y académico y persiste a lo largo de la vida, abarcando tanto los procesos cognitivos como los emocionales.

Motivación: La motivación es el impulso interno que impulsa a las personas a iniciar, mantener y dirigir sus acciones hacia el logro de objetivos específicos, ya sea por

gratificación personal (motivación intrínseca) o por recompensas externas (motivación extrínseca). Es un proceso psicológico complejo que explica el porqué del comportamiento humano y sustenta la perseverancia y el éxito en todos los ámbitos de la vida.

Empatía: Se entiende por empatía la habilidad de compadecerse y relacionarse con los sentimientos, ideas y vivencias de otro individuo, haciendo como él. No implica estar totalmente de acuerdo con el punto de vista del otro o identificarse con él, sino estar en capacidad de empatizar con su circunstancia y sentimientos. Esto puede colaborar a la conversación, desarrollar vínculos y solucionar dificultades de manera positiva.

Habilidades sociales: Las habilidades sociales son una colección de comportamientos y destrezas que nos posibilitan interactuar y comunicarse con el resto en condiciones diversas de sociedad. Estas habilidades se refieren a la habilidad de oír, expresar sentimientos y necesidades, empatizar y conservar discusiones con seguridad. Estas destrezas se pueden instruir y desarrollar durante la existencia y son fundamentales para vivir en armonía y tener una buena salud mental en general.

Las investigaciones demuestran que una alta inteligencia emocional se asocia con una mayor resiliencia emocional y una mejor gestión del estrés, lo cual es crucial para reducir el estrés laboral.

Flores (2018), quien ha investigado y profundizado ampliamente esta teoría, afirma que la inteligencia emocional es la capacidad de construir relaciones sociales con los demás mediante el equilibrio entre emociones, habilidades y adaptabilidad a las situaciones

Dimensiones de la inteligencia emocional:

Álvarez (2019) menciona que las dimensiones de la inteligencia emocional son las siguientes:

1. **Atención emocional:** Las habilidades sociales son una colección de comportamientos y destrezas que nos posibilitan interactuar y comunicarse con el resto en condiciones diversas de sociedad. Estas habilidades se refieren a la habilidad de oír, expresar sentimientos y necesidades, empatizar y conservar discusiones con seguridad. Estas destrezas se pueden instruir y desarrollar durante la existencia y son fundamentales para vivir en armonía y tener una buena salud mental en general.
2. **Claridad emocional:** La fluidez emocional es la habilidad de identificarse, distinguir y entender los sentimientos y sus motivos. Esta habilidad hace posible unir mejor el sentimiento y el razonamiento para tomar decisiones con inteligencia. Esta habilidad incrementa la conversación, aumenta la relación y genera mayor comodidad personal.
3. **Reparación emocional:** La sanación emocional es el proceso de sanar heridas, traumas o emociones negativas para restablecer el equilibrio y el bienestar psicológico, tanto a nivel personal como en las relaciones. Puede referirse a sanar nuestro propio daño emocional, lo que incluye reconocer, aceptar y transformar las emociones negativas para fomentar el crecimiento personal. También puede referirse a reparar el daño que hemos causado a otros, lo que incluye reconocer nuestra responsabilidad, disculparnos sinceramente y comprometernos a cambiar nuestro comportamiento.

2.2.2 Estrés Laboral

El cansancio por laborar se ha analizado con profundidad en los ambientes organizacionales. Se trata de las respuestas biológicas y emocionales que se obtienen en el momento en que las necesidades del empleo superan las posibilidades que tiene una persona de hacer frente a ellas. De acuerdo a Kahn y Byosiere (1992), el trabajo estresante

es una respuesta pre adaptativa a las causas de estrés en el ambiente, sin embargo, cuando las presiones del trabajo son elevadas o complejas de sobrellevar, es posible tener efectos biológicos y psicológicos dañinos.

Lazarus y Folkman (1984) propusieron que el estrés laboral es el resultado de las evaluaciones cognitivas de las exigencias laborales y la percepción de los recursos disponibles. Cuando los empleados perciben que carecen de control o recursos suficientes para gestionar su entorno laboral, experimentan el llamado estrés laboral crónico, que puede provocar problemas de salud física, psicológica y social.

El estrés es la respuesta corporal a los peligros imaginados, es una respuesta automatizada que es importante para la subsistencia. Cuando esta respuesta corporal natural se desmedra, provoca una sobrecarga que tiene efectos sobre todo el cuerpo, que genera trastornos y dificultades de salud, y que impiden la evolución y el funcionamiento adecuado.

Tipologías del estrés:

Espinoza (2022) menciona que las tipologías del estrés son los siguientes:

- Estrés normal. Son las reacciones fisiológicas que nuestro cuerpo produce al enfrentarse a una situación específica. Estas reacciones son normales y nos ayudan a afrontar y superar situaciones difíciles.
- Estrés patológico. El estrés persiste en el tiempo y puede provocar graves problemas físicos y psicológicos.
- Estrés postraumático. Este trastorno se produce tras un evento altamente traumático, como un accidente de tráfico o una experiencia cercana a la muerte. Como resultado de este trauma, las personas suelen experimentar pensamientos de miedo relacionados con la situación vivida.

- Estrés laboral. Cuando las exigencias laborales superan los recursos, capacidades o necesidades de un empleado, pueden producirse diversas reacciones emocionales y fisiológicas perjudiciales.

Causas del estrés laboral:

Espinoza (2022) indica que las causas del estrés laboral son las siguientes:

- Sobrecarga. Las presiones de trabajo elevadas y los límites temporales poco factibles pueden ocasionar que los individuos se sientan apresurados, estresados y sobrepasados.
- Falta de trabajo con respecto a la cantidad. En estos casos, los trabajadores piensan que sus habilidades están desaprovechadas, esto puede generar mayor inquietud.
- Desorden en el acceso. La deficiencia del control sobre las labores puede ocasionar ansiedad.
- Desafío de la organización. La carencia de asistencia personal o los malos vínculos en el trabajo es posible que genere sentimientos de soledad y ansiedad para los empleados.
- Carencia de habilidades. El estrés puede generar cuando se les requiere a los individuos que hagan labores para las cuales no tienen conocimiento ni experiencia.
- Adopción de formas diversas. Problemas para adecuarse a un nuevo incremento, tanto en lo que se refiere a las necesidades del nuevo puesto como a las adaptaciones que pueden darse en las relaciones con los colegas.
- Anteriormente preocupado por la fiabilidad del trabajo. La inquietud por la fiabilidad laboral, la deficiencia de oportunidades de progreso profesional o los cobros elevados es posible que genere ansiedad.

- Amenaza o hostigamiento.
- La cultura de la culpabilidad. Esta civilización es normalmente ubicada en compañías donde los trabajadores temen cometer o admitir equivocaciones.
- Manejo inepto o flojo. Esto puede generar la sensación de que los trabajadores están perdidos y no tienen dirección.
- Micro administración. Una manera de liderar los recursos humanos en la que los gerentes se involucran excesivamente en las particularidades, dando la impresión de que están observando y controlando el desempeño de los empleados. Esto puede generar la sensación de que los trabajadores se infravaloran y tienen baja autoestima.
- Una sucesión de mando sin definición. Esto se hace más difícil cuando cada gerente espera que su labor sea la más importante.
- Dejar de comunicarse. No comunicarles a los empleados las importantes transformaciones que tiene la compañía puede ocasionar inquietud en el futuro.
- Condiciones deficientes para el trabajo. Por ejemplo, el calor, el frío, la humedad o el ruido excesivo, la falta de luz o los asientos indómitos son muchas causas de ansiedad.
- Es posible que la mayor causa de ansiedad sean los problemas en el trabajo.

Dimensiones del estrés laboral:

Cortés (2020) indica que las dimensiones del estrés laboral son los siguientes:

1. **Agotamiento emocional:** El síndrome de burnout o "síndrome del trabajador quemado" hace referencia a la cronificación del estrés laboral. Este se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del

trabajador. Es un proceso en el que progresivamente el trabajador sufre una pérdida del interés por sus tareas y va desarrollando una reacción psicológica negativa hacia su ocupación laboral.

2. **Despersonalización:** La despersonalización en el estrés laboral es una dimensión clave del síndrome de burnout, caracterizada por el desarrollo de actitudes cínicas, negativas e indiferentes hacia el trabajo y las personas atendidas. Actúa como una defensa psicológica ante el agotamiento emocional, provocando desapego, frialdad emocional, irritabilidad y pérdida de interés.
3. **Realización personal:** La realización personal en el contexto del estrés laboral implica equilibrar las altas demandas del trabajo con el autocuidado y la satisfacción personal, evitando el síndrome de burnout (agotamiento profesional). Se logra mediante la gestión del estrés, metas realistas y el establecimiento de límites saludables entre la vida laboral y familiar.

2.2.3 Relación entre el Estrés Laboral y la Inteligencia Emocional

Varias investigaciones han propuesto que la inteligencia emocional tiene un rol importante en la administración del estrés. Salovey y Mayer (1990) exponen que la gente con un elevado IEP puede identificarse y gestionar sus emociones de manera correcta, esto les proporciona la capacidad de adecuarse a los trabajos exasperantes de una forma más apta. Por ejemplo, la autoconciencia y el autocontrol pueden colaborar a los trabajadores para delimitar en qué momento se sienten estresados y cómo reaccionan a esa presión, ambas habilidades pueden ayudarlos a lidiar con el estrés.

Investigaciones recientes han encontrado que los trabajadores con niveles elevados de IE tienen una mayor capacidad para manejar los factores estresantes del entorno laboral, como la presión de los plazos o las demandas conflictivas, lo que les permite mantener un

rendimiento óptimo sin experimentar niveles elevados de estrés (Ciarrochi, Forgas y Mayer, 2001). Además, el componente de empatía facilita la construcción de relaciones laborales positivas, lo que puede disminuir la percepción de estrés.

En el contexto organizacional, las personas con alta IE tienden a experimentar menores niveles de estrés debido a su capacidad para gestionar emociones difíciles y buscar apoyo social de manera eficaz (Mayer, Salovey, & Caruso, 2004). La motivación intrínseca, que es otro componente de la IE, también está relacionada con la capacidad de los individuos para encontrar significado en su trabajo y mantener la energía frente a situaciones de alta demanda.

Por tanto, la inteligencia emocional no solo influye en cómo los trabajadores perciben y responden al estrés, sino que también impacta en su bienestar general y en la calidad de su desempeño laboral.

2.3 Bases Filosóficas

2.3.1 Teoría de la Autorrealización según Abraham Maslow

Según Maslow, la autorrealización se alcanza cuando una persona tiene el control sobre sus emociones y puede lidiar adecuadamente con los desafíos que la vida le presenta. En este sentido, los individuos con alta inteligencia emocional tienen mayor capacidad para manejar las tensiones y demandas del trabajo, alcanzando un estado de bienestar psicológico que, en última instancia, les ayuda a reducir el estrés laboral. La gente que tiene altos grados de autorrealización normalmente tiene una mayor habilidad para lidiar con el estrés y las emociones desagradables, y esto está relacionado con la habilidad de auto-control de las emociones, que genera la inteligencia emocional. Maslow consideró que las personas tienen una pirámide de necesidades que, una vez que son completadas de manera sucesiva, llevan a la autorrealización, un estado de bienestar y una transformación personal plena. Esta hipótesis puede estar bastante ligada a la inteligencia emocional,

debido a que las emociones tienen un rol importante en la manera en que se autorregulan y se desarrolla personal.

2.3.2 Carl Rogers y la Psicología Humanista

Desde una óptica de pensamiento filosófico y psicológico, Carl Rogers, uno de los más importantes representantes de la psicología humanista, afirma que la comodidad psicológica y anímica que tiene una persona se encuentra en gran medida ligada a la autoaceptación y a la habilidad de llevar una existencia auténtica. De acuerdo con Rogers (1961), la similitud emocional entre lo que es real y lo que es ideal es importante para la salud mental, esto se puede conceptualizar a través del procedimiento de correlación entre las emociones del interior y las acciones del exterior que tiene una persona.

Dentro del ámbito profesional, esta postura de simetría emocional puede estar asociada con la inteligencia emocional, debido a que las personas que tienen una inteligencia emocional alta suelen ser precisamente iguales a ellas mismas, esto les proporciona la habilidad de gestionar sus emociones de manera saludable y de mantener relaciones interpersonales de calidad. En este sentido, los empleados que logran sostener una consistencia emocional en su lugar de trabajo tienen mayor habilidad para disminuir la ansiedad, ya que se sienten más seguros de sí mismos y tienen mayor fe para enfrentar ocasiones de presión.

2.4 Definición de Términos Básicos

Autorrealización La autorrealización es la travesía permanente por alcanzar la mayor capacidad que se puede tener, para desarrollar las habilidades y objetivos de uno mismo de forma particular y original. Se trata de una exploración de transformación, significado y comodidad, en donde la gente se concentra en desarrollar la mejor versión de ella misma, en vez de acatar requisitos de afuera (Maslow, 1943, p. 372).

Autoconciencia Se entiende por autoconciencia la capacidad de identificarse y entenderse a uno mismo, a través de la cual es posible reflexionar sobre las propias habilidades, los propios sentimientos y las propias acciones, todas ellas en relación a los otros. Es una base de la inteligencia emocional, de acuerdo a Daniel Goleman, y es importante para la comodidad psicológica, la autorregulación y la evolución de la salud mental (Goleman, 1995, p. 38).

Autocontrol El control de uno mismo es la capacidad de tener el poder de decisión sobre los pensamientos, las emociones y los comportamientos, postergando los impulsos que se tienen que conseguir para alcanzar objetivos a largo plazo. Esta habilidad, que se forma a lo largo de la vida a través de un proceso que tiene componentes tanto psicológicos como físicos, es importante para la salud mental y tiene efectos en la capacidad social y academicista, además que influencia en el éxito. (Goleman, 1995, p. 41).

Bienestar Psicológico El confort psicológico es la aptitud para concebir, sentir y actuar de manera positiva sobre uno mismo y respecto a su existencia, además de lidiar con el estrés y las transformaciones diarias, adaptándose de manera correcta al contexto. Implica no solo la falta de trastorno mental, sino una condición de equilibrio que posibilita el desarrollo personal, la autorrealización y la contribución a la colectividad (Seligman, 2002, p. 8).

Empatía La empatía es la habilidad de ponerse en el lugar de otro individuo, entendiendo y compartiendo sus sentimientos y ideas. Implica tener la capacidad de comprender lo que piensa el otro sin necesidad de estar de acuerdo o identificarse totalmente con él, esto es, constituye una habilidad que se encuentra entre las más importantes para las relaciones entre personas, la conversación y la resolución pacífica de los problemas (Goleman, 1995, p. 91).

Estrés Laboral El estrés laboral es una respuesta corporal, además de que es un estado de mente y cuerpo en el que se encuentran exigencias y presiones del empleo que no corresponden a las habilidades o recursos del cuerpo, esto puede generar dificultades en la salud física, mental y social si no se gerencia (Cirera et al., 2012).

Habilidades Sociales Las habilidades sociales son la suma de habilidades y competencias que tenemos para comunicarnos y interactuar con otros individuos en diferentes situaciones de la sociedad. Incluyen la habilidad de oír con atención, expresar sus sentimientos y necesidades, mostrar empatía, y sostener debates de manera segura (Goleman, 1995, p. 120).

Inteligencia Emocional (IE) Se entiende por inteligencia emocional (IE) la capacidad de comprender, gestionar y notar las propias emociones, además de las de los otros, de modo que se genere un vínculo más estrechamente con las personas, se establece una comunicación más eficaz y se sobrelleva mejor los momentos difíciles. Se estructura en cinco componentes: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales (Flores Mendoza, 2018).

Motivación El estímulo es el estímulo externo o interno que nos impulsa a comenzar, continuar y dirigir nuestras acciones en dirección a la conquista de objetivos específicos. Es el "engranaje" que da la razón por la cual actuamos como actuamos y se diferencia en dos clases de estímulo: el intrínseco (que surge del agrado o interés personal) y el extrínseco (que se genera por gratificación o premios) (Goleman, 1995, p. 55).

Psicología Positiva La psicología positiva es una subcategoría de la psicología científica que se encarga del estudio de las características, habilidades y experiencias positivas que tiene el ser humano, con el fin de promover la salud, el bienestar y la "florecimiento" (el funcionamiento óptimo) de las personas, comunidades y organizaciones. (Seligman, 2002, p. 7).

2.5 Hipótesis de la Investigación

2.5.1 Hipótesis General

La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025.

2.5.2 Hipótesis Específicas

La escala atención emocional se relaciona significativamente el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta-2025.

La escala claridad emocional se relaciona significativamente con el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta-2025.

La escala reparación emocional se relaciona significativamente con el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta 2025.

2.6 Operacionalización de Variables

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	TÉCNICA - INSTRUMENTO
INDEPENDIENTE: Inteligencia Emocional	"Es la capacidad de relacionarse socialmente con los demás equilibrando emociones, habilidades y adaptabilidad al entorno" (Flores Mendoza, 2018).	Atención Emocional	Empatía mostrada Necesidades emocionales	1,2,3,4, 5,6,7,8	Encuesta Cuestionario sobre la Inteligencia Emocional
		Claridad Emocional	Autopercepción emocional Comunicación emocional	9,10,11,12,13, 14,15,16	
		Reparación Emocional	Resiliencia emocional Estrategias de afrontamiento	17,18,19,20,21,22,23,24	

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	TÉCNICA - INSTRUMENTO
INDEPENDIENTE: Estrés Laboral	"Es aquella respuesta influenciable y adaptable por los atributos y procesos psicológicos del ser humano, que resulta de sucesos inesperados ante una determinada situación, suscitando la presencia de factores orgánicos y corporales en la persona" (Cirera et al., 2012).	Agotamiento emocional	Cansancio Ansiedad	1,10,11,20	Encuesta Cuestionario sobre el Estrés Laboral
		Despersonalización	Percepción Angustia	2,12,16,24	
		Realización personal	Logros personales Procesos de metas	4,14,25	

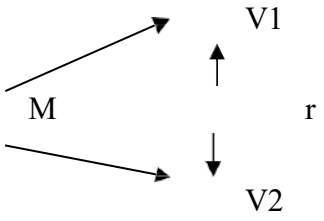
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño Metodológico

Se propuso una investigación esencial que valoró el nivel de la inteligencia emocional en la gestión del estrés en profesores de una Institución Educativa en Vegueta, 2025, empleando métodos con enfoque cuantitativo y esquema de correlación descriptiva.

La comprobación es no experimental ya que no se alteró ninguna de las variables que se especificaron previamente. En cambio, fue transversal ya que se llevó a cabo en un periodo de tiempo específico. (Arias Gonzales en 2020 y Segura y Ramos en 2021)

Figura 1 Diseño de la investigación:



En donde: M = muestra

V1 = Inteligencia emocional

V2 = Estrés

r = relación

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

Conjunto de componentes caracterizados por ciertas particularidades, relacionadas con el interés del investigador (Hernández, 2014).

La población está constituida por los docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta 2025.

3.2.2 Muestra

Es un segmento representativo de la población, constituyendo el subconjunto de la población (Hernández, 2014) La muestra de estudio estará constituida por los docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta 2025.

3.3 Técnica de Recolección de Datos

Según Lafuente y Marín (2008), el método de recolección de datos se refiere a la técnica en la que se utilizan varios métodos para identificar datos que implican la presencia de las variables en la muestra. Este método se conoce como encuesta, que implica contener un número limitado de preguntas o declaraciones que deben ser respondidas en un periodo mínimo de tiempo con el objetivo de obtener información actual del contexto a evaluar (Maldonado, 2007).

Ficha Técnica De Escala De Inteligencia Emocional "Trait Meta-Mood Scale" (Tmms-24; Salovey Y Mayer, 1995

Autor: Salovey y Mayer (1995).

Traducción: Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos (2004).

Adaptación: Chang, M. (2017).

Administración: Individual o colectiva.

Rango de edad de aplicación: 18 años a más.

Tiempo: 15 minutos aproximadamente.

Objetivo: Evaluar la inteligencia emocional intrapersonal percibida.

Descripción del método El test TMMS-24 es una prueba psicométrica que mide criterios de inteligencia emocional (Extremera y Fernández, 2004). La utilización de este instrumento abarca tres dimensiones fundamentales: atención, claridad y reparación

emocional, correspondientes a 25 elementos que pueden ser gestionados de manera individual o grupal.

Validez y confiabilidad en Perú y contexto de salud, este estudio no realizó pruebas de validez ni fiabilidad, ya que el autor, Martel (2022), respaldó el instrumento basándose en sus especificaciones técnicas. Martel (2022) evaluó la validez de contenido del TMMS-24 mediante el criterio de tres expertos y lo calificó como aplicable. Una prueba preliminar del instrumento, realizada con 15 profesionales sanitarios para determinar su fiabilidad basada en la consistencia interna, reveló un coeficiente alfa de Cronbach general de 0,898. Los autores no proporcionaron los coeficientes alfa de Cronbach para cada dimensión.

Variable 2 Estrés laboral

Se define como la respuesta susceptible y adaptativa de los rasgos y procesos psicológicos humanos que surge ante eventos imprevistos en una situación dada, dando lugar a la presencia de elementos orgánicos y físicos en el individuo (Cirera y colaboradores, 2012)

Ficha técnica de La Escala de estrés laboral Oit Oms

El Instrumento de Estrés Laboral OIT-OMS, desarrollado por Ivančević y Mattson en 1989 y desarrollado, refinado y validado por la Organización Mundial de la Salud, tiene una confiabilidad de 0,966, basada en el alfa de Cronbach. Este cuestionario de 25 ítems está diseñado para identificar el estrés en el lugar de trabajo y sus fuentes, y es adecuado tanto para adolescentes como para adultos. En 2013, Ángela Suárez Tunanñá adaptó la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS para Perú. Este cuestionario, basado en una muestra de empleados de 25 a 35 años de un centro de contacto en Lima, alcanzó una confiabilidad alfa de Cronbach de 0,9218. Propiedades psicométricas del instrumento de estrés laboral OIT-OMS Las propiedades psicométricas del instrumento determinan su confiabilidad, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,966, mientras que Mg. Ángela Suárez Tunanñaña adaptó la

escala de estrés laboral OIT-OMS para Perú y encontró una confiabilidad alfa de Cronbach de 0,9218.

Validez Observamos que la prueba KMO (0,915) indicó un número suficiente de componentes para un análisis posterior. Dada una esfericidad de 2581,93 (276 grados de libertad) y un nivel de significación de 0,000, el análisis factorial confirmatorio resultó relevante. Tras tres rondas de análisis, identificamos dos factores con cargas factoriales superiores a 0,37, que explican el 43,55 % de la varianza total. La validez global del cuestionario fue del 65 %.

3.4 Técnicas para el Proceso de la Información

Las inferencias extraídas de la encuesta se analizarán estadísticamente para obtener medias, pruebas de normalidad, desviaciones típicas, coeficientes de variación y correlaciones. También se proporcionarán tablas unidimensionales de frecuencias y porcentajes. Para ilustrar mejor los resultados, se utilizarán gráficos de barras. Todos los datos se analizarán estadísticamente con SPSS versión 28 (español) y Excel 2019.

3.5 Matriz de Consistencia

Título: Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en Docentes de la Institución educativa Fray Melchor Aponte Vegueta - 2025.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Ítems	Metodología
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025??	Objetivo General: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025. Objetivos Específicos: Determinar la relación de la escala atención emocional en el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025. Determinar la relación de la escala claridad emocional en el estrés laboral en docentes de. la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025. Determinar la relación de la escala reparación emocional en el estrés laboral en docentes de I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta-2025.	Hipótesis General: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025. Hipótesis Específicas: Existe una relación significativa entre la escala atención emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta-2025. Existe una relación significativa entre la escala claridad emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta-2025. Existe una relación significativa entre la escala reparación emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta-2025	Variable 01 Inteligencia Emocional Variable 02 Estrés Laboral	Atención Emocional Claridad Emocional Reparación Emocional Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	1 al 24 1 al 24	Diseño: No experimental y transversal Nivel: Descriptivo - correlacional Población y muestra: N: 47 Instrumentos: Cuestionario TMMS - 24 Escala de Estrés Laboral OIT – OMS

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 1. Inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	10	21,3	21,3	21,3
	Bajo	1	2,1	2,1	23,4
	Medio	36	76,6	76,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025.

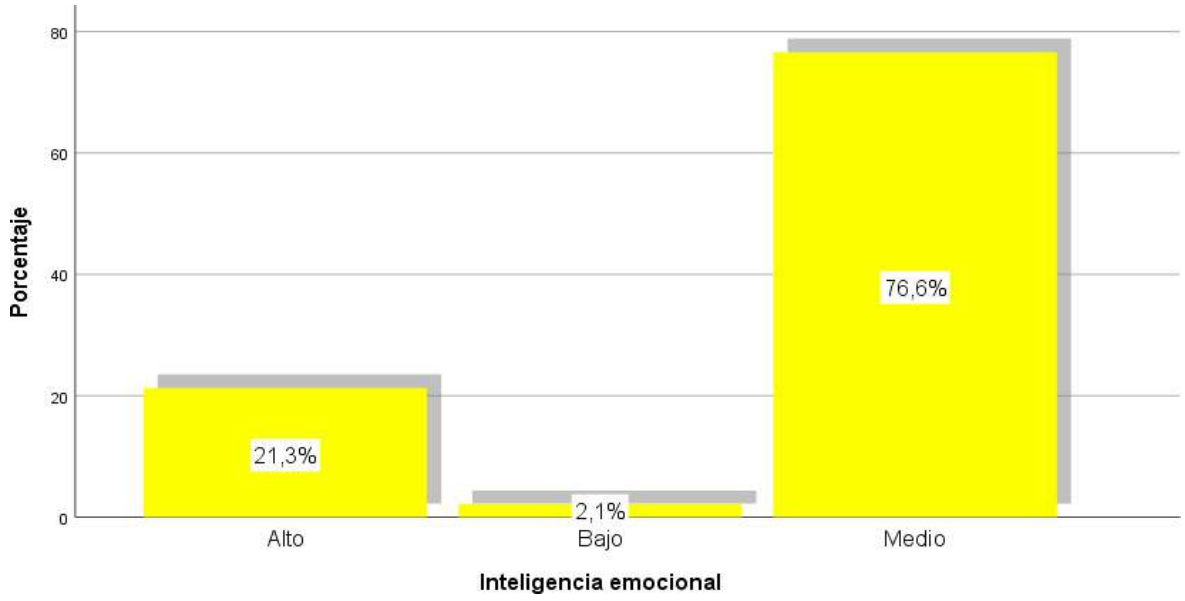


Figura 1. Inteligencia emocional

De la fig. 1, un 76,6% docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025 sostienen que alcanzaron un nivel medio en la variable Inteligencia emocional, un 21,3% lograron un nivel alto y un 2,1% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 2. Atención emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	22	46,8	46,8	46,8
	Bajo	9	19,1	19,1	66,0
	Medio	16	34,0	34,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025.

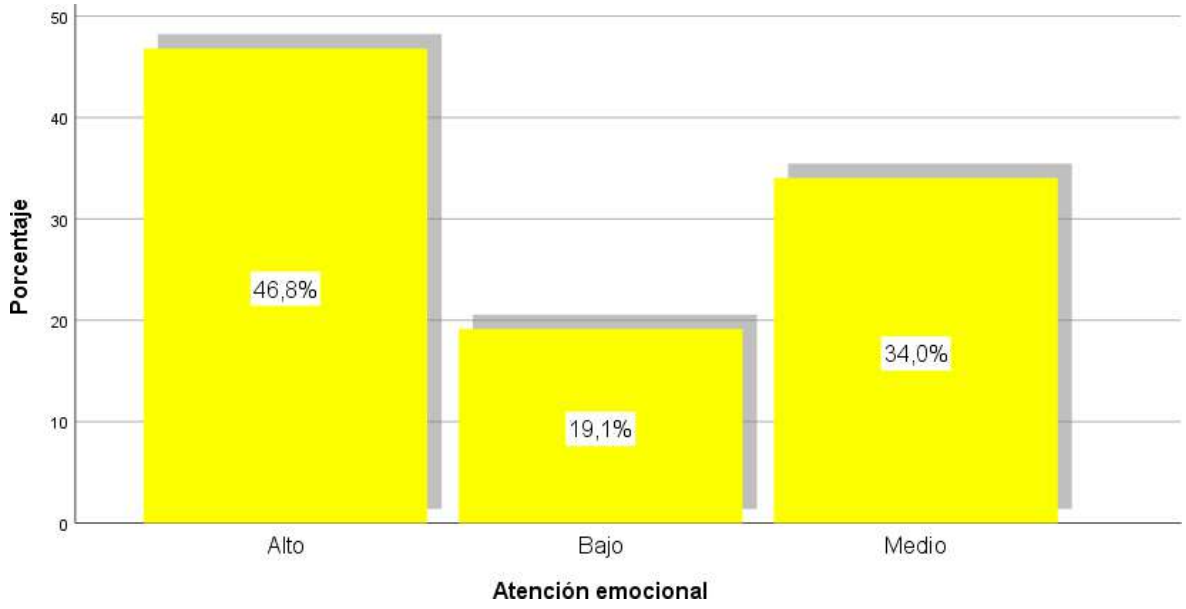


Figura 2. Atención emocional

De la fig. 2, un 46,8% docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025 sostienen que alcanzaron un nivel alto en la dimensión atención emocional, un 34,0% lograron un nivel medio y un 19,1% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 3. Claridad emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	13	27,7	27,7	27,7
	Bajo	4	8,5	8,5	36,2
	Medio	30	63,8	63,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025.

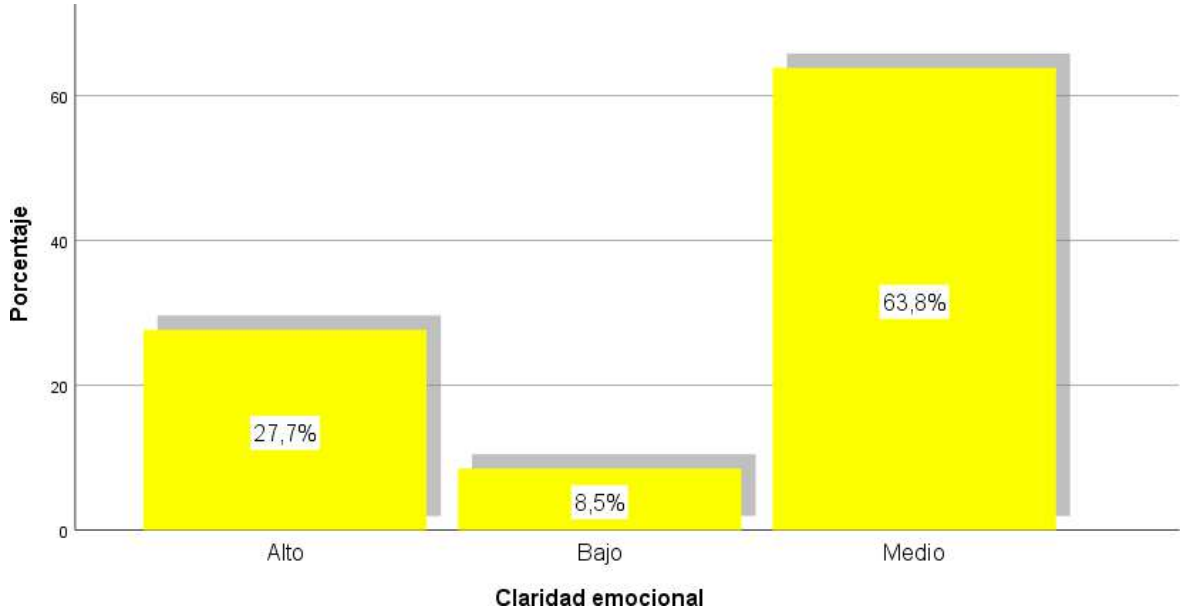


Figura 3. Claridad emocional

De la fig. 3, un 63,8% docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025 sostienen que alcanzaron un nivel medio en la dimensión claridad emocional, un 27,7% lograron un nivel alto y un 8,5% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 4. Reparación emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	10	21,3	21,3	21,3
	Bajo	2	4,3	4,3	25,5
	Medio	35	74,5	74,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025.

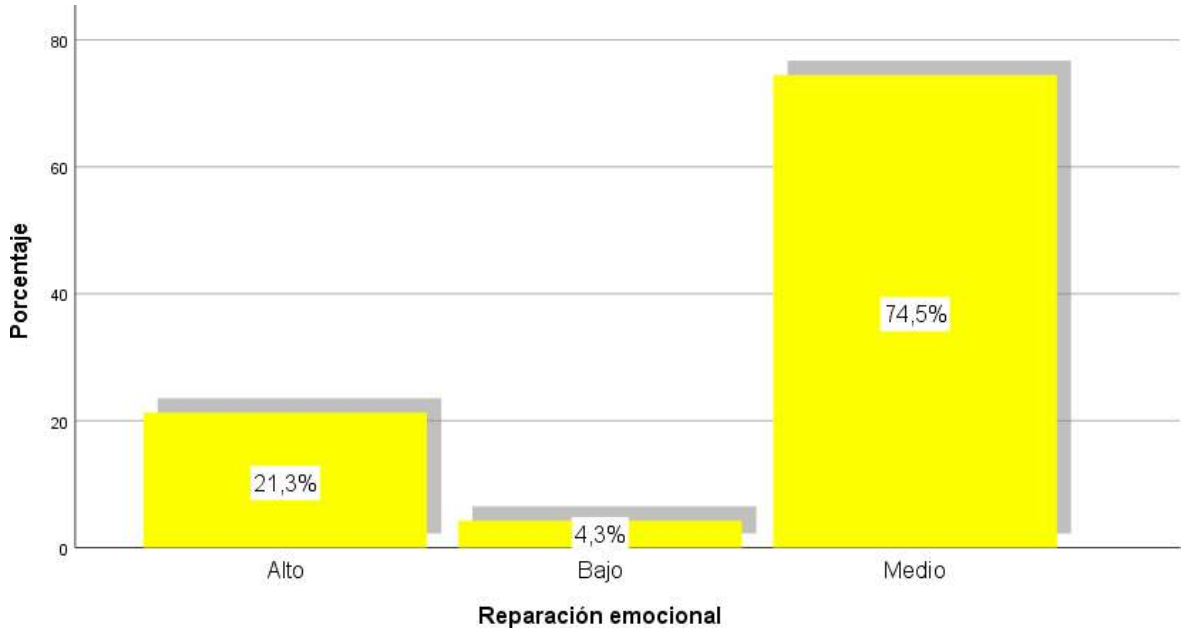


Figura 4. Reparación emocional

De la fig. 4, un 74,5% docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025 sostienen que alcanzaron un nivel medio en la dimensión reparación emocional, un 21,3% lograron un nivel alto y un 4,3% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 5. Estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	10	21,3	21,3	21,3
	Bajo	3	6,4	6,4	27,7
	Medio	34	72,3	72,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025.

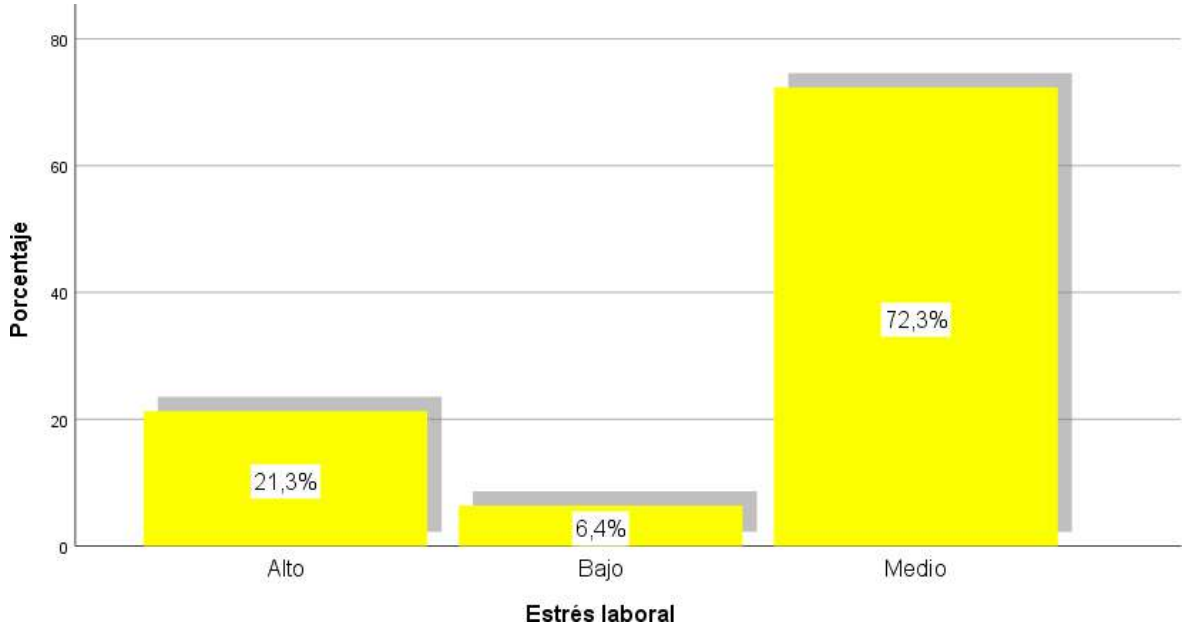


Figura 5. Estrés laboral

De la fig. 5, un 72,3% docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025 sostienen que alcanzaron un nivel medio en la variable Estrés laboral, un 21,3% lograron un nivel alto y un 6,4% consiguieron un nivel bajo.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025.

Tabla 6. La inteligencia emocional y el estrés laboral

Correlaciones

			Inteligencia emocional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla muestra un coeficiente de correlación de r=0,767, con un valor Sig<0,05 lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Por tanto, se puede evidenciar que existe relación de intensidad buena entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025.

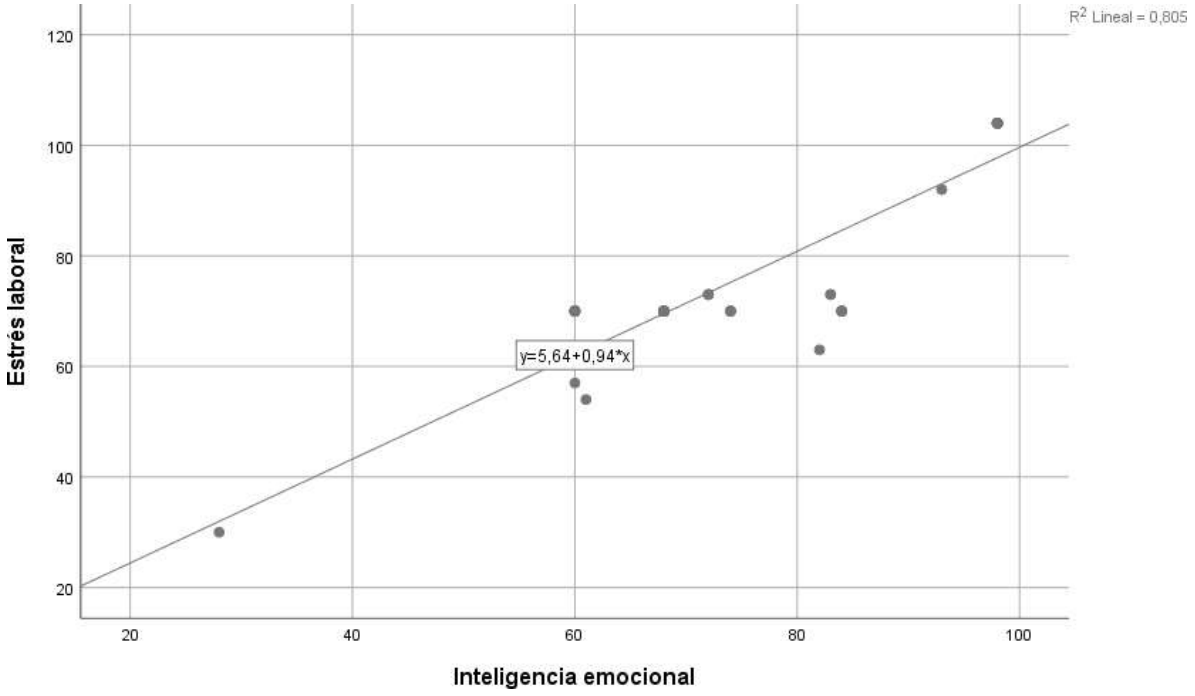


Figura La inteligencia emocional y el estrés laboral

Hipótesis especifica 1

Ha: Existe una relación significativa entre la escala atención emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta-2025.

Tabla 7. La atención emocional y el estrés laboral

Correlaciones

			Atención emocional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Atención emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla muestra un coeficiente de correlación de r=0,786, con un valor Sig<0,05 lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Por tanto, se puede evidenciar que existe relación de intensidad buena entre la atención emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025.

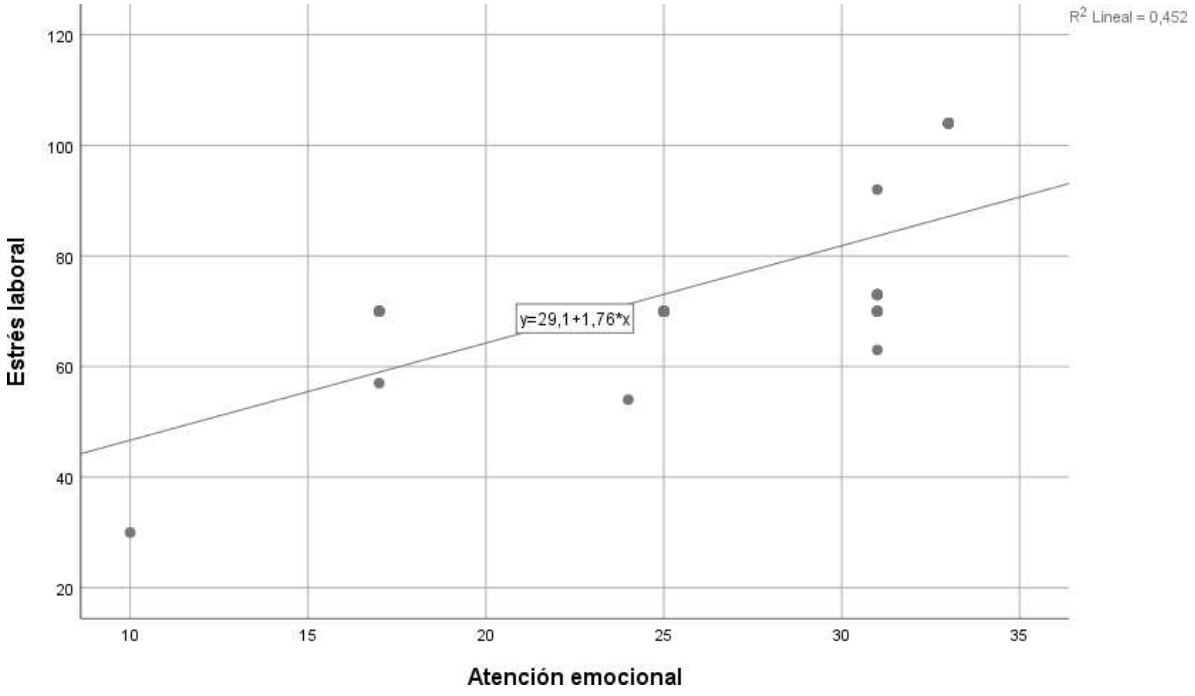


Figura 6. La atención emocional y el estrés laboral

Hipótesis especifica 2

Ha: Existe una relación significativa entre la escala claridad emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta-2025.

Tabla 8. La claridad emocional y el estrés laboral

Correlaciones

			Claridad emocional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Claridad emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla muestra un coeficiente de correlación de r=0,578, con un valor Sig<0,05 lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Por tanto, se puede evidenciar que existe relación de intensidad moderada entre la claridad emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025.

.

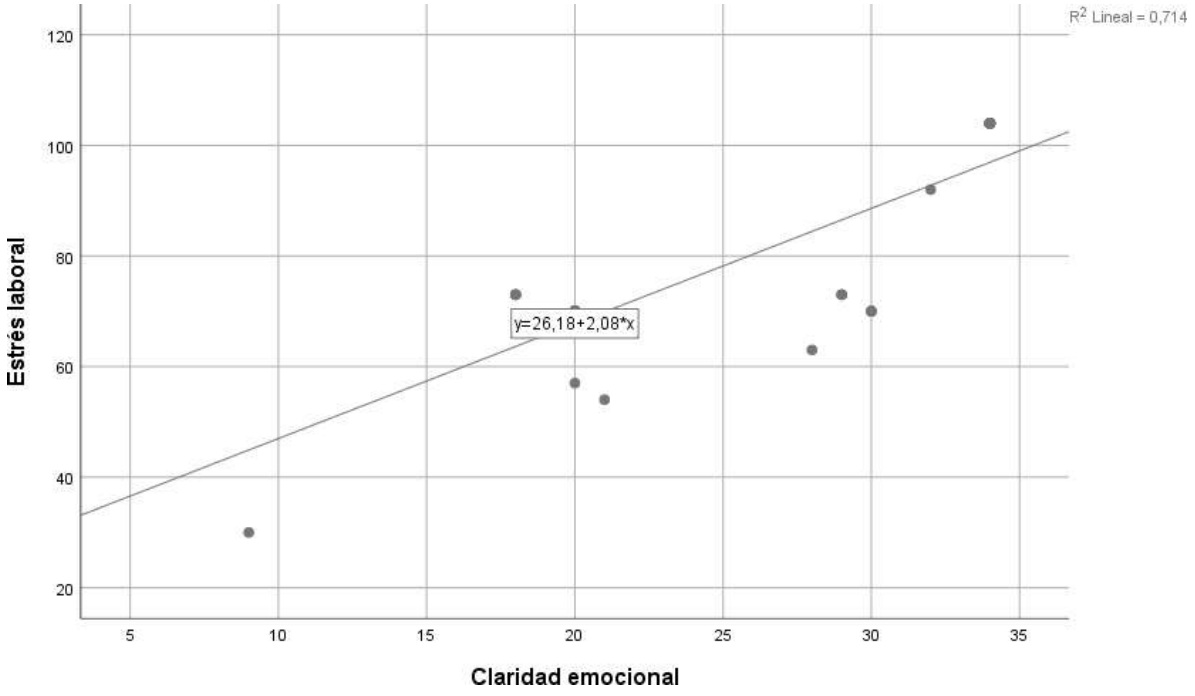


Figura 7. La claridad emocional y el estrés laboral

Hipótesis especifica 3

Ha: Existe una relación significativa entre la escala reparación emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025.

Tabla 9. La reparación emocional y el estrés laboral

Correlaciones

			Reparación emocional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Reparación emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla muestra un coeficiente de correlación de r=0,862, con un valor Sig<0,05 lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Por tanto, se puede evidenciar que existe relación de intensidad muy buena entre la reparación emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025.

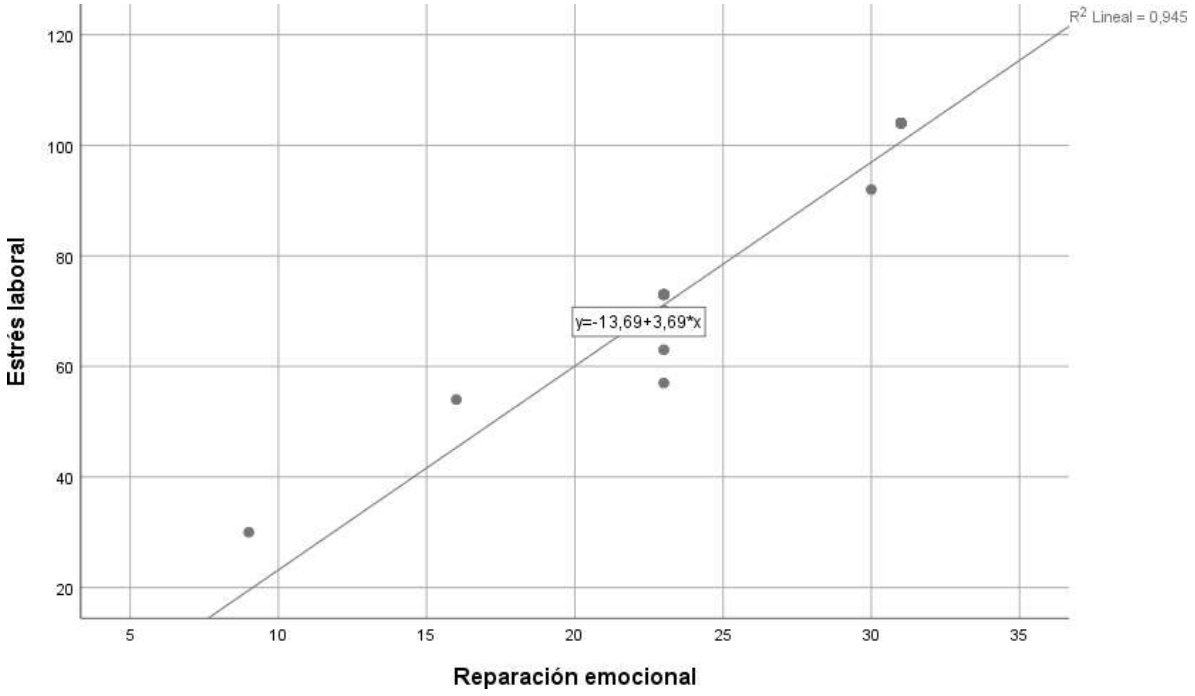


Figura 8. La reparación emocional y el estrés laboral

CAPITULO V DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que existe una relación de intensidad buena entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025, lo cual confirma que las competencias emocionales desempeñan un papel determinante en la forma en que los docentes afrontan las exigencias propias de su labor profesional. Este hallazgo es consistente con diversos estudios previos que señalan que los docentes con mayores niveles de inteligencia emocional presentan una mejor capacidad para manejar situaciones de presión, reduciendo la percepción de estrés y evitando el desgaste emocional asociado a la actividad docente. En este sentido, la inteligencia emocional se consolida como un factor protector frente al estrés laboral, al permitir una gestión más adecuada de las emociones en contextos educativos complejos.

En relación con la atención emocional, los resultados muestran una relación de intensidad buena con el estrés laboral, lo que indica que la capacidad de los docentes para reconocer y atender sus estados emocionales influye significativamente en la manera en que experimentan el estrés. Este resultado coincide con investigaciones que sostienen que una adecuada atención emocional favorece la identificación temprana de emociones negativas, lo que permite adoptar estrategias oportunas de afrontamiento. No obstante, una atención emocional equilibrada resulta clave, ya que una atención excesiva sin estrategias de regulación podría incrementar la percepción del estrés, aspecto que refuerza la necesidad de complementar esta dimensión con procesos de claridad y reparación emocional.

Respecto a la claridad emocional, se evidenció una relación de intensidad moderada con el estrés laboral, lo cual sugiere que, si bien la capacidad de comprender y diferenciar las emociones contribuye a reducir el estrés, su impacto es menor en comparación con otras dimensiones de la inteligencia emocional. Este resultado puede explicarse por el hecho de que comprender las emociones no siempre garantiza su adecuada regulación; sin embargo, constituye un paso fundamental para el desarrollo de respuestas emocionales más adaptativas.

Estudios similares han señalado que la claridad emocional actúa como un componente intermedio que facilita la regulación emocional, pero que requiere del fortalecimiento de otras habilidades para lograr una disminución significativa del estrés laboral.

Finalmente, la reparación emocional mostró una relación de intensidad muy buena con el estrés laboral, evidenciándose como la dimensión con mayor influencia en la reducción del estrés docente. Este resultado es concordante con la literatura especializada, que destaca la capacidad de regular y modificar estados emocionales negativos como un elemento clave para el bienestar psicológico en contextos laborales demandantes. En el ámbito educativo, la reparación emocional permite a los docentes recuperarse emocionalmente frente a situaciones adversas, mantener un clima emocional positivo en el aula y preservar su salud mental, lo cual repercute favorablemente en su desempeño profesional.

En conjunto, los resultados confirman que la inteligencia emocional, y particularmente la capacidad de reparación emocional, constituye un recurso esencial para enfrentar el estrés laboral docente. Estos hallazgos refuerzan la importancia de promover programas de formación socioemocional en las instituciones educativas, no solo como una estrategia de bienestar individual, sino también como un componente clave para mejorar la calidad del servicio educativo y fortalecer la sostenibilidad del ejercicio docente.

CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Existe relación de intensidad buena entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025.

Segundo: Existe relación de intensidad buena entre la atención emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025.

Tercero: Existe relación de intensidad moderada entre la claridad emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025.

Cuarto: Existe relación de intensidad muy buena entre la reparación emocional y el estrés laboral en docentes de la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta – 2025.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda que la I.E. Fray Melchor Aponte Vegueta implemente programas permanentes de fortalecimiento de la inteligencia emocional dirigidos a los docentes, con énfasis en el reconocimiento, comprensión y regulación de las emociones, a fin de contribuir a la reducción del estrés laboral y al bienestar integral del profesorado.

- Es pertinente promover espacios formativos orientados al desarrollo de la atención emocional, que permitan a los docentes identificar oportunamente sus estados emocionales frente a las demandas laborales, favoreciendo una gestión emocional más consciente y saludable en el ejercicio de su labor pedagógica.

- Se sugiere diseñar estrategias de capacitación docente que refuercen la claridad emocional, de modo que los docentes puedan interpretar adecuadamente sus emociones y las situaciones generadoras de estrés, lo cual contribuirá a mejorar sus mecanismos de afrontamiento en el entorno educativo.

- Se recomienda priorizar acciones institucionales que potencien la reparación emocional, considerando su alta relación con el estrés laboral, mediante talleres de autorregulación emocional, acompañamiento psicológico y prácticas de autocuidado que fortalezcan la resiliencia docente.

- Finalmente, se sugiere que futuras investigaciones amplíen el estudio incorporando otras variables psicosociales y una mayor población docente, con el propósito de profundizar el análisis sobre el impacto de la inteligencia emocional en el estrés laboral y generar evidencia que oriente políticas educativas de bienestar docente.

CAPÍTULO V

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias Gonzales, J. L. (2020). Proyecto de tesis. Guía para la elaboración. Arequipa. Perú: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/145713/S%c3%a1nchez_GLV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Berrocal E, y. Farfán H.. (2021). Inteligencia Emocional y Estrés en Docentes de la I.E.P. Sir Alexxander Fleming Arequipa. https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1132/3/Heidy%20Luz%20Angel%20Farfan%20Montesinos.pdf

Bisquerra, R., y Pérez, N. (2007). *Las competencias emocionales. Educación XX1, 10( ), 61-82.* . s.f. https://www.redalyc.org/pdf/706/70601005.pdf

Cuchumbe, M. & Castilla, L. (2017). Síndrome de burnout y la inteligencia emocional en docentes de la Fundación Universitaria Los Libertadores [Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología, Fundación Universitaria Los Libertadores]. http://hdl.handle.net/11371/1642

Ciarrochi, J., Forgas, J.P., & Mayer, J.D. (Eds.). (2006). Emotional Intelligence in Everyday Life (2nd ed.). Psychology Press. https://doi.org/10.4324/9780203943397

Cirera Oswaldo, Y., Aparecida Días, E., Rueda- Elias, V., & Ferraz Filho, O. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones análisis de investigaciones publicadas. Invenio15(29), 67-80. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87724146007

Chang, M. (2017) Relación entre Inteligencia Emocional y respuesta al estrés en pacientes ambulatorios del servicio de psicología de una clínica de Lima Metropolitana. Universidad Peruana Cayetano Heredia. http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/

Farceque S. y Minaya M. (2019). Estilos Educativos e Inteligencia Emocional en Docentes de Instituciones Educativas cristianas De La Ciudad De Juliaca. *Muro de la Investigación, 2019(2), agosto-diciembreISSN: 2523-2886* (2019): 12. https://doi.org/10.17162/r-muro-investigaion.v4i2.840

Fernández, J. (2020). Competencias del Profesora para el Trabajo de la Relación Familia-Escuela. Una mirada desde lo Socioemocional. *Revista Reflexión e Investigación Educacional Vol. 3, N° 1/2020 EISSN: 2452-4638* (2020): 135. https://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4506

Flores Mendoza, S. A. (2018). Inteligencia emocional en estudiantes de la institución Educativa Mariscal Toribio de Luzuriaga, Huaraz-2018. Huaraz, Perú: Universidad San Pedro. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/145713/S%c3%a1nchez_GLV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Goleman, D. (1995). **Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ**. Bantam Books. http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf

Hernández, S.R (2014). Metodología de investigación. Edit. Mc. Grau-Hill, 6. Edic. Mexico.pp.736. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28856/huaytalla_cl.pdf?sequence=1

Idrogo, H. (2020). Relación de la inteligencia emocional y el estrés laboral en los trabajadores de la I.E.P. Peruano Canadiense, Chiclayo 2018 (Tesis de licenciatura). http://hdl.handle.net/20.500.12423/2962

Ivazeta,N (2019), (s.f.). *El estrés laboral ya es considerado una enfermedad.* https://peru21.pe/vida/oms-estres-laboral-considerado-enfermedad-482349-noticia/

Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., pp. 571–650). Consulting Psychologists Press. https://psycnet.apa.org/record/1993-97201-010

Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (Vol. 464). Springer. https://books.google.com.pe/books?id=i-ySQQuUpr8C&lpg=PR5&ots=DhFOptdkQf&lr&hl=es&pg=PR5#v=onepage&q&f=false

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. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92398/Fernandez_MSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maidana A, Samudio M. (2018) *Inteligencia emocional de docentes de Enfermería según aptitud demostrada en su entorno laboral.* Medicina Clínica y Social. 2018;2(2):72 https://www.medicinaclinicaysocial.org/index.php/MCS/article/view/54/53

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications**.** *Psychological Inquiry*, 15(3), 197-215. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02

Mérida-López, S., Extremera, N., Quintana-Orts, C. y Rey., L. (2020). *Sentir ilusión por el trabajo docente: inteligencia emocional y el papel del afrontamiento resiliente en un estudio con profesorado de secundaria.* Revista de Psicología y Educación, 15(1), 67-76, https://doi.org/10.23923/rpye2020.01.

Mestre, J., & Fernández, P. (2007). Manual de inteligencia emocional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92398/Fernandez_MSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mostacero Chuquiviguel, R. T., & Francesqui Lazaro, M. M. (2021). Relación entre el estrés y satisfacción laboral en una muestra de docentes peruanos de educación básica regular. Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4543

Rogers, C. R. (1961). **On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy**. Houghton Mifflin. http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4397/1/On%20Becoming%20a%20Person%20A%20Therapist%E2%80%99s%20View%20of%20Psychotherapy.pdf

Reyes V. (2020). “Inteligencia emocional y manejo del estrés en docentes de una institución educativa del distrito de Pueblo Nuevo, 2022 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48041/Reyes_CVM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211. https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment.* Free Press. https://psycnet.apa.org/record/2002-18216-000

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being.* Free Press. https://psycnet.apa.org/record/2010-25554-000

Segura Ylma, P. D., & Ramos Cabrera, C. F. (2021). Inteligencia Emocional en estudiantes de 5to de secundaria de una Institución Educativa Pública en Chiclayo, 2021. Lambayeque, Perú: Universidad Pedro Ruiz Gallo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/145713/S%c3%a1nchez_GLV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1 – Cuestionario de la Variable Independiente. Inteligencia Emocional.

A continuación, se presentan algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea cada afirmación con atención e indique su grado de acuerdo o desacuerdo. Marque con una "X" la respuesta que mejor refleje su preferencia.

No hay respuestas correctas ni respuestas incorrectas, ni buenas ni malas. Por favor, no dedique demasiado tiempo a cada respuesta.

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 mis sentimientos.					
2.	Tiendo a preocuparme mucho por mis sentimientos.					
3.	Suelo dedicar tiempo a pensar en mis emociones.					
4.	Creo que vale la pena centrarme en mis emociones y sentimientos.					
5.	Dejo que mis sentimientos influyan en mi forma de pensar.					
6.	Pienso constantemente en mis emociones.					
7.	Pienso en mis sentimientos con frecuencia.					
8.	Presto mucha atención a mis sentimientos.					
9.	Soy consciente de mis sentimientos.					
10.	Suelo ser capaz de definir mis sentimientos.					
11.	Casi siempre sé cómo me siento.					
12.	Suelo comprender lo que siento por los demás.					
13.	A menudo experimento mis sentimientos en diferentes situaciones.					
14.	Siempre soy capaz de expresar mis sentimientos.					
15.	A veces puedo expresar mis emociones.					
16.	Entiendo mis sentimientos.					
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo mantener una actitud positiva.					
18.	Incluso cuando me siento mal, intento pensar en cosas felices.					
19.	Cuando estoy triste, pienso en todas las alegrías de mi vida.					
20.	Incluso cuando me siento mal, intento mantener pensamientos positivos. Si pienso demasiado y complico las cosas, intento calmarme.					
21.	Me aseguro de estar de buen humor.					
22.	Estoy lleno de energía cuando estoy feliz.					
23.	Cuando estoy enojado, intento cambiar mi estado de ánimo.					
24.	Presto mucha atención a mis sentimientos.					

Anexo 2 – Cuestionario de la Variable Dependiente. Estrés laboral.

El presente cuestionario nos ayudará a tener conocimiento de los niveles de estrés laboral en la institución educativa. Es importante responder con veracidad en base a su criterio y experiencia, no hay respuestas correctas e incorrectas ni respuestas malas ni buenas. Las preguntas están en base a la escala Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Ni nunca, ni siempre	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	Escala de valores				
		5	4	3	2	1
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL					
1	Experimento agotamiento emocional debido a mi trabajo.					
2	Al finalizar la jornada laboral, me encuentro fatigado.					
3	Cada mañana al enfrentar otro día de trabajo, siento fatiga.					
4	Tengo la capacidad de comprender las emociones de mis estudiantes con facilidad.					
5	A veces percibo que estoy tratando a algunos estudiantes de manera impersonal.					
6	La tarea de trabajar con estudiantes durante todo el día me resulta agotadora.					
7	Considero que abordo eficazmente los problemas que enfrentan mis estudiantes.					
8	Siento que mi profesión está teniendo un efecto desgastante en mí. Me siento quemado por mi ocupación.					
	DESPERSONALIZACIÓN					
9	Creo que mi labor está teniendo un impacto positivo en la vida de mis estudiantes.					
10	He notado que he desarrollado una mayor tolerancia hacia las personas desde que empecé a enseñar.					
11	Siento que esta ocupación está fortaleciendo mi resistencia emocional.					
12	Experimento una gran vitalidad en mi entorno laboral.					
13	A veces me siento desanimado/a en mi profesión.					
14	Tengo la percepción de que estoy trabajando en exceso					
15	No me afecta profundamente lo que les suceda a algunos de mis estudiantes.					
16	Lidiar directamente con los estudiantes genera estrés en mí.					
	REALIZACIÓN PERSONAL					
17	Siento que puedo generar un ambiente positivo con mis estudiantes con facilidad.					
18	Después de interactuar con mis estudiantes, experimento motivación.					
19	Creo que logro alcanzar muchos aspectos valiosos en esta ocupación.					
20	Siento que mi trabajo me deja exhausto, al límite de mis capacidades.					
21	En mi trabajo, abordo los problemas emocionales con serenidad					
22	Tengo la impresión de que algunos de mis estudiantes me responsabilizan por algunos de sus problemas					
23	¿Sientes que tu capacidad para crear un ambiente positivo con tus estudiantes contribuye a un mejor rendimiento y bienestar en tu trabajo?					
24	¿Te recuperas del agotamiento que sientes después de trabajar al límite de tus capacidades?					