



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

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

**TESIS**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA  
EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL PUNO**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA**

**VILMA CENTELLAS RODRIGUEZ  
ORCID: 0000-0002-5546-0042**

**ASESORA**

**DRA. LAURA FAUSTA VILLANUEVA BLAS  
ORCID: 0000-0001-5862-2660**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**BIENESTAR PSICOLÓGICO**

**LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2022**



**CC BY-NC-ND**

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

*Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.*

## Referencia bibliográfica

Centellas Rodriguez, V. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de Educación Inicial de la UGEL Puno* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

## HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Vilma Centellas Rodriguez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01343664
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-5546-0042">https://orcid.org/0000-0002-5546-0042</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Laura Fausta Villanueva Blas
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09749871
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-5862-2660">https://orcid.org/0000-0001-5862-2660</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Laura Fausta Villanueva Blas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09749871
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Max Hamilton Chauca Calvo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08035455
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Nancy Mercedes Capacyachi Otarola
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07744273
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Inteligencia emocional y estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de Educación Inicial de la UGEL Puno
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Bienestar Psicológico
URL de disciplinas OCDE	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00</a>

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

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por los psicólogos colegiados: Dra. Laura Fausta Villanueva Blas como presidente, Mag. Max Hamilton Chauca Calvo como secretario y el Dra. Nancy Mercedes Capacyachi Otarola como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE  
PANDEMIA EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL  
PUNO**

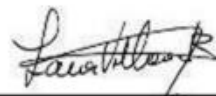
Presentado por la Bachiller:

**CENTELLAS RODRIGUEZ, VILMA**

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Psicología**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

**APROBADA POR UNANIMIDAD**

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, a dieciocho días del mes de diciembre de 2022.



Dra. Laura Fausta Villanueva Blas  
C. Ps. P. 7452  
Presidente



Mag. Max Hamilton Chauca Calvo  
C. Ps. P. 40500  
Secretario



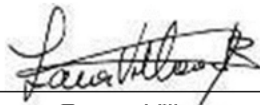
Dra. Nancy Mercedes Capacyachi Otarola  
C. Ps. P. 4126  
Vocal

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo la Dra. Laura Fausta Villanueva Blas docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud, Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesora de la tesis titulada "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL PUNO" de la bachiller Centellas Rodriguez, Vilma constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 20 de setiembre del 2023



\_\_\_\_\_  
Dra. Laura Fausta Villanueva Blas

DNI 09749871

## **DEDICATORIA**

Al todo poderoso por la fortaleza  
y a mi familia, por su soporte  
incondicional.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi alma mater por mi formación y a los profesionales quienes con sus conocimientos lograron desarrollar mis competencias y el perfil profesional requerido, para cumplir mis actividades laborales.



## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	8
<b>ABSTRACT</b> .....	9
<b>RESUMO</b> .....	10
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	11
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática .....	14
1.2. Justificación e importancia de la investigación .....	16
1.3. Objetivos de la investigación.....	16
1.4. Limitaciones .....	17
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	21
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada .....	35
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Tipo y diseño de la investigación .....	37
3.2. Población y muestra.....	38
3.3 Hipótesis.....	39
3.4. Operacionalización de la variable .....	39
3.5. Métodos y técnicas de investigación .....	42
3.6. Análisis estadísticos e interpretación de los datos .....	42
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS</b>	
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables .....	45
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable .....	45
4.3. Comprobación de hipótesis estadística específicas .....	60
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1. Discusión .....	66
5.2. Conclusiones .....	69
5.3. Recomendaciones .....	70
<b>REFERENCIAS</b>	
<b>ANEXOS</b>	

## LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Operacionalización de la variable inteligencia emocional
- Tabla 2 Operacionalización de la variable estrés laboral
- Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad de la variable inteligencia emocional
- Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad de la variable estrés laboral
- Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad inteligencia emocional
- Tabla 6 Estadísticas de total de elemento de la variable inteligencia emocional
- Tabla 7 Estadísticas de fiabilidad estrés laboral
- Tabla 8 Estadísticas de total de elementos
- Tabla 9 Distribución de frecuencias de la inteligencia emocional en docentes del nivel inicial de Puno
- Tabla 10 Distribución de frecuencias de la atención emocional en docentes del nivel inicial de Puno
- Tabla 11 Distribución de frecuencias de la claridad emocional en docentes del nivel inicial de Puno
- Tabla 12 Distribución de frecuencias de la reparación emocional en docentes del nivel inicial de Puno
- Tabla 13 Distribución de frecuencias de la reparación emocional en docentes del nivel inicial de Puno
- Tabla 14 Distribución de frecuencias de la dimensión ansiedad en docentes del nivel inicial de Puno
- Tabla 15 Distribución de frecuencias de la dimensión de presión en docentes del nivel inicial de Puno
- Tabla 16 Distribución de frecuencias de la dimensión creencias desadaptativas en docentes del nivel inicial de Puno
- Tabla 17 Distribución de frecuencias de la dimensión presiones en docentes del nivel inicial de Puno
- Tabla 18 Distribución de frecuencias de la dimensión desmotivación en docentes del nivel inicial de Puno
- Tabla 19 Distribución de frecuencias de la dimensión mal afrontamiento en docentes del nivel inicial de Puno
- Tabla 20 Pruebas de normalidad

- Tabla 21 Correlaciones entre la Inteligencia emocional y estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno
- Tabla 22 Correlaciones entre atención emocional y estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno
- Tabla 23 Correlaciones entre la claridad emocional y estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno
- Tabla 24 Correlaciones entre la reparación emocional y estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Distribución porcentual de nivel de estudios alcanzados los participantes
- Figura 2 Distribución porcentual de nivel de estudios alcanzados los participantes
- Figura 3 Distribución porcentual de la dimensión claridad emocional
- Figura 4 Distribución porcentual de la dimensión reparación emocional
- Figura 5 Distribución porcentual de la variable estrés laboral
- Figura 6 Distribución porcentual de la dimensión ansiedad
- Figura 7 Distribución porcentual de la dimensión depresión
- Figura 8 Distribución porcentual de la dimensión depresión
- Figura 9 Distribución porcentual de la dimensión presiones
- Figura 10 Distribución porcentual de la dimensión desmotivación
- Figura 11 Distribución porcentual de la dimensión mal afrontamiento
- Figura 12 Resultado del modelo de investigación

# INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL PUNO

VILMA CENTELLAS RODRIGUEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

## RESUMEN

La indagación planteó el propósito de establecer el vínculo que existe que hay entre el intelecto emocional y ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno. La TMMS-24 instrumento aplicado al intelecto emocional, comprende la asistencia emocional, claridad emocional y arreglo emocional y para la variable ansiedad laboral la escala de ansiedad en educadores (ED-6) fue adaptado con las dimensiones angustia, decaimiento, creencia desadaptiva, presiones, desinterés, mal enfrentamiento. La indagación fue cuantitativa, secuencial y probatoria, se examinó las fuentes y organizó un criterio teórico, con técnicas específicas en recopilación de informes cuantificables útiles para la indagación, que luego fue examinado por métodos estadísticos. El tipo fue correlacional, no experimental, de corte transversal, el método hipotético deductivo parte de supuestos generales. La población fue formada por 332 educadores de las diversas asociaciones normativas públicas de nivel inicial de Puno y la muestra fue el total de población. Finalmente se confirmó o impugnó la hipótesis de trabajo del estudio interpretando los resultados; permitiendo la generalización de la conclusión extraída de este análisis.

**Palabras clave:** autoconsciencia, empatía, depresión, competencia

## EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK STRESS IN TIMES OF PANDEMIC IN INITIAL EDUCATION TEACHERS AT UGEL PUNO

VILMA CENTELLAS RODRIGUEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

### ABSTRACT

The investigation raised the objective of determining the relationship that exists between emotional intelligence and work stress in times of pandemic in initial education teachers of the UGEL Puno. The TMMS-24 instrument applied to emotional intelligence, includes emotional attention, emotional clarity and emotional repair and for the work stress variable, the teacher stress scale (ED-6) was adapted with the dimensions anguish, decay, maladaptive belief, pressure, disinterest, bad confrontation. The investigation was quantitative, sequential and probative, the sources were examined and a theoretical criterion was organized, with specific techniques in the collection of quantifiable data necessary for the investigation, which was then examined by statistical methods The type was correlational, the design used was non-experimental, cross-sectional, the hypothetical-deductive method starts from general assumptions to reach a specific conclusion. The population was made up of 332 teachers from the various public educational institutions of the initial level of Puno and the sample was the total population. . Finally, the working hypothesis of the study was confirmed or refuted by interpreting the results; allowing the generalization of the conclusion drawn from this analysis.

**Keywords:** self-awareness, empathy, depression, competition

# INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E ESTRESSE NO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA EM PROFESSORES DE EDUCAÇÃO INICIAL DA UGEL PUNO

VILMA CENTELLAS RODRIGUEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

## RESUMO

A investigação levantou o objetivo de concluir a relação que hay entre inteligência emocional e estresse no trabalho em tempos de pandemia em professores de educação inicial da UGEL Puno. O instrumento TMMS-24 aplicado à inteligência emocional inclui atenção emocional, clareza emocional e reparação emocional e para a variável estresse no trabalho foi adaptada a escala de estresse do professor (ED-6) com as dimensões angústia, decadência, crença mal adaptativa, pressão, desinteresse, mau confronto. A investigação foi quantitativa, seqüencial e probatória, as fontes foram examinadas e um critério teórico foi organizado, com técnicas específicas na coleta de dados quantificáveis necessários para a investigação, que foi então examinado por métodos estatísticos.. O tipo foi correlacional, o desenho utilizado foi não experimental, transversal, o método hipotético-dedutivo parte de pressupostos gerais para chegar a uma conclusão específica. A população foi composta por 332 professores das várias instituições públicas de ensino do nível inicial de Puno e a amostra foi a população total. Por fim, a hipótese de trabalho do estudo foi confirmada ou refutada por meio da interpretação dos resultados; permitindo a generalização da conclusão extraída desta análise

**Palavras-chave:** autoconsciência, empatia, depressão, competição

## INTRODUCCIÓN

El estudio se titula intelecto emocional y la ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación inicial de la Unidad de Gestión Escolar Local UGEL Puno, actualmente el estrés es una reacción en el comportamiento del ser humano, y el intelecto emocional tiene un rol importante para que este tenga logro. No obstante, por la situación que enfrentamos en nuestra sociedad, ocasionado por el COVID-19, por esta razón, los que cuentan con mayor inteligencia emocional tienden a tener niveles más bajos de depresión que aquellas con menor inteligencia emocional. Se piensa que un constituyente protector frente a conductas problemáticas y el desequilibrio emocional es la inteligencia emocional (Fernández Berrocal y Extremera, 2003, como se citó en Ortiz y Nuñez 2020).

Los estudios han destacado el estrés académico y el laboral; sin embargo, en un momento en que la sociedad se enfrenta a una pandemia marcada por el aislamiento social y la suspensión de actividades económicas sin importancia, las personas también están sometidas a una serie de exigencias o normas de rendimiento que podrían actuar como estresores y liberar el desarrollo de ansiedad, que podría denominarse ansiedad académico pandémico (Vega et al., 2019).

La indagación planteó la hipótesis general: hay vínculo negativo y relevante entre el Intelecto afectivo y ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno, su propósito fue implantar la conexión que hay entre el intelecto emocional y ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno. La exploración se hace con el propósito de especificar y aportar, por medio de datos sobre el intelecto emocional y el estrés laboral las contribuciones sustentadas se proponen como recomendaciones, para prevenir la ansiedad con la inteligencia emocional. Entre las conclusiones relevantes



figuran en relación al motivo global se puede concluir la correspondencia negativa y significativa entre el intelecto emocional y ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno. Al respecto se evidencia una correlación muy débil y negativa ( $r = -0,154$ ). La misma que, mientras la inteligencia emocional obtiene bajas puntuaciones descriptivas en la variable estrés laboral las puntuaciones son más elevadas.

El capítulo I describió el conflicto de indagación especificó la realidad problemática, formulación del problema, justificación, propósito, limitaciones, el capítulo II enfocó el marco teórico, detallando los precedentes de instrucción, avance de la temática, definición conceptual de la terminología el capítulo III trató del marco metodológico, determinando el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, hipótesis, variables y su operacionalización, métodos y técnicas de indagación, procedimiento de los informes, el capítulo IV análisis e explicación de informes enfocó análisis de fiabilidad de las variables, resultados descriptivos de las medidas con la variable, contrastación de hipótesis, el capítulo V discusiones, conclusiones y recomendaciones

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### 1.1. Realidad problemática

El aislamiento social que se extendió ampliamente en el mundo como resultado de la información de emergencia médica, a raíz de la COVID-19 provocó cambios drásticos en la forma de vida de todos. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) explicó que se debe lidiar con una infodemia además de una pandemia. La mayoría de las personas continúan siendo afectados por el coronavirus y el aislamiento social de diferentes maneras, por lo que comprender cómo los demás pueden responder a esta situación puede ayudarnos a conectarnos con los demás de manera más efectiva.

Según el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social -MSCBS (2017) el 1,51% de la población adulta presenta problemas de salud mental, siendo el sexo femenino más propensas a experimentarlos, comparándoles con los varones (1,17%). Las dos enfermedades mentales más prevalentes en España son la depresión y la ansiedad, con una prevalencia del 6,7%, siendo las femeninas las que muestran las tasas más altas (Instituto Nacional de Estadísticas - Chile [INE], 2017; Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social [MSCBS], 2017). Además, la OMS afirmó en 2019 que los primeros años de vida y que hasta el 50% de las alteraciones mentales comienzan en la pubertad Según el sondeo Nacional de Salud de España de 2017 (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social [MSCBC] e Instituto Nacional de Estadística, el 1,51% de la población adulta en España tiene problemas de salud mental, siendo las mujeres más propensas que los hombres (1,17%). Los dos padecimientos mentales más comunes en España son la depresión y la ansiedad, ambas con una prevalencia del 6,7%, siendo las mujeres las que presentan mayores tasas de estas enfermedades (INE, 2017). Además, la OMS afirmó en 2019 los

primeros años de vida sientan las bases de la salud mental a largo plazo (Jiménez et al.,2022)

América latina se vio afectado por la pandemia y los profesionales directos fueron los que prestan sus servicios en salud, los hallazgos de una indagación de parte de universidades chilenas y colombianas el personal de salud de un país latinoamericano presenta altos niveles de manifestaciones depresivas, ideas suicidas y padecimiento psicológico (Organización Panamericana de la Salud [OPS] 2022).

El intelecto emocional se encuentra conectada con la depresión; como resultado, los que cuentan con alto nivel de intelecto emocional tienden a tener niveles más bajos de depresión que aquellas con menor inteligencia emocional. Se piensa que un constituyente protector frente a conductas problemáticas y el desequilibrio emocional es la inteligencia emocional (Fernández Berrocal y Extremera, 2003, como se citó en Ortiz y Nuñez, 2020).

Las habilidades conexas con la conducción de las emociones, particularmente durante instantes estresantes cuando se percibe, procesa, comprende y ser capaz de resolver situaciones llenas de ansiedad y crisis se denomina inteligencia emocional. Los seres humanos superan su entorno, lo que afecta su capacidad para construir, regular y vigilar sus actividades mentales e informativas, aprende, explora, interactúa y mantiene el equilibrio mientras hace todas estas cosas sin darse cuenta de las conexiones potenciales entre las muchas situaciones mentales (Hernández y Silva,2021). Dado que el confinamiento provocó numerosos traumas psicológicos que han impactado negativamente en el bienestar tanto personal como social, es sustancial replantearse la formación desde un punto de vista emocional (Ruiz-Cuéllar, 2020, como se citó en Rosero et al., 2021).

Las consecuencias a largo plazo del trastorno incluyen una amplia gama de efectos negativos, como dificultades de convivencia y socialización, bajo desempeño profesional y aumento del riesgo de autolesiones y suicidio. Como resultado, la estrategia de intervención temprana es la más exitosa para prevenir los efectos de la enfermedad.

En consecuencia, teniendo en cuenta los datos presentados se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es el vínculo entre intelecto emocional y ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno?

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

La exploración se hace con el propósito de especificar y enseñar, con el fin de aportar, por medio de datos sobre el intelecto emocional y la ansiedad laboral las contribuciones sustentadas se proponen como recomendaciones, para prevenir el estrés con la inteligencia emocional. El espécimen cuantitativo usado en la exploración es de modelo correlacional donde la unidad de estudio en este suceso corresponde los docentes de educación Inicial de la UGEL Puno

La exploración se fundamenta en el paradigma cuantitativo y descriptivo, utiliza el método científico, puesto que las leyes cuantitativas son tan científicas como las leyes cualitativas, por lo tanto, su severidad, para coordinar y profundizar las informaciones son acertadas, en este suceso la indagación su orientación es cuantitativa (Ruiz, 2007). En procesos útiles el objetivo, radica en establecer la necesidad de saber de intelecto emocional, la ansiedad laboral solucionando los impases que se presentan con las mismas.

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el vínculo intelecto emocional y ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- ¿Cuál es el grado de intelecto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de instrucción Inicial de la UGEL Puno?
- ¿Cuál es el rango de ansiedad laboral en pandemia en los educadores de educación Inicial de la UGEL Puno?
- ¿Existe conexión entre las magnitudes del intelecto emocional y la ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno?
- instaurar el vínculo que hay entre el intelecto emocional y ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno
- Especificar el grado de intelecto afectivo en tiempos de pandemia en los docentes de instrucción Inicial de la UGEL Puno.
- Analizar el grado de ansiedad laboral en pandemia en los educadores de instrucción Inicial de la UGEL Puno.
- Instaurar el vínculo que hay entre las magnitudes del intelecto emocional y la ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno.

### **1.4. Limitaciones**

La indagación alcanzará a los Docentes de instrucción Inicial de la UGEL Puno en la cual se le aplicará el instrumento para estudiar el conocimiento sensitivo y ansiedad laboral en tiempos de pandemia

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de la investigación**

### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Hernández et al. (2020) su análisis tuvo el propósito enlazar el conocimiento sensitivo y la evaluación académica en los escritos de Antonio José De Sucre. La metodología de indagación empleada fue un enfoque descriptivo de métodos mixtos y no experimentales. Se trata de 40 niños residentes en Barranquilla varían entre los 9 y 12 años. El hallazgo más importante surgió al examinar la analogía del talento emocional y el beneficio académico, resaltando la significación en el manejo emocional en los procesos educativos de los niños para que puedan registrar sus propias emociones y las de los demás, de manera que puedan abordar cualquier asunto sin interferir con el uso de la razón.

Angarita y Chacón (2019) en su indagación tiene como objetivo referir la agudeza sensitiva y extensiones de la solidaridad en alumnos de psicología UNAB extensión UNISANGIL como causas para el crecimiento del perfil mental desde las competencias. La metodología empleada cuantitativa descriptiva, diseño transversal, método no experimental y la población de 78 estudiantes. Las conclusiones más relevantes son el instrumento TMMS-24, muestran un contiguo de habilidades, actitudes y destrezas que les permiten comprender sus propios sentimientos y los de los demás, así como gestionar eficazmente sus interacciones con las personas y los compañeros de trabajo.

Chuchuca y Mora (2020) la finalidad de su indagación fue identificar la existencia de agotamiento laboral en el desenvolvimiento de los obreros del nosocomio Ada León de Rodríguez Lara. Girón - Azuay de junio a noviembre La metodología utilizada fue de modelo descriptivo analítico, y el tamaño de la muestra fue de 100 personas. Los hallazgos más importantes son que la mayoría de los



empleados coadyuvantes de la asociación Ada León de Rodríguez Lara no presentan bajo rendimiento, por tal motivo son capaces de desempeñar sus funciones con eficacia. El personal de la institución está agotado física y mentalmente como resultado de poca ayuda institucional y el aumento de la frecuencia de las visitas de los pacientes.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Vásquez et al. (2021) el propósito de su indagación es esclarecer el grado de correlación de las emociones y la evaluación académica del Instituto Educativo Jorge Basadre. La metodología utilizada fue cuantitativa y cualitativa descriptiva y no experimental, y la población fue el total de participantes o sujetos de estudio. Los hallazgos más importantes son alumnos del primer año de secundaria del Instituto Educativo Jorge Basadre demuestran una correspondencia auténtica y estadísticamente significativa en matemáticas. La correlación es directa y es de 0,717%. En la posibilidad específica 1, se manifiesta una correlación positiva y estadísticamente significativa en su dimensión intrapersonal en el Instituto Jorge Basadre de Cutervo; el coeficiente de correlación es de 0,67.

Salazar y Tanchiva (2020) el propósito de su exploración es describir el estrés. La metodología utilizada fue descriptiva y no probada. En la población la muestra fueron 30 empleados de la oficina designada. Los hallazgos más importantes son que el 27% de los encuestados experimenta estrés de moderado a severo, y el 73% de los encuestados experimenta estrés extremo. Ningún individuo del estudio admitió tener ninguna forma de estrés. Esto demuestra que todas las personas que trabajan tienen estrés laboral, siendo las preocupaciones económicas el principal desencadenante. Sin embargo, también hay objetivos profesionales y laborales que alcanzar. Según el primer objetivo específico, los mayores problemas económicos

con efecto emocional son los provocados por la cancelación de los adeudos personales (20%) y los adeudos con garantías (20%), que en conjunto suponen el 40% de todos los problemas. En segundo lugar, se encuentran los conflictos con los vínculos familiares, los vínculos conyugales y las relaciones laborales, que suponen cada una el 17% de todos los problemas, mientras que sólo se señala el 10% de los problemas con la estabilidad laboral.

Onofre (2021) su finalidad es desarrollar un plan de acción que permita al personal del Hospital de Especialidades FF. AA. Nº 1 de la Dirección de Recursos Humanos mitigar, mejorar o mantener los resultados en el tratamiento del estrés laboral. La metodología cuantitativa, no experimental; transversal y correlativa; la población compuesta por 40 empleados. Las conclusiones más pertinentes aceptan la teoría nula y detallan la inexistencia una conexión directa entre la ansiedad laboral y la utilidad, o que las variables son independientes. Esto puede deberse a la falta de validez y fiabilidad del cuestionario de evaluación del rendimiento de 360 grados del Ministerio del Trabajo, que son cualidades necesarias para determinar si un instrumento puede utilizarse eficazmente y permitir la conclusión de que las variables son independientes al final de la investigación.

## **2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### **2.2.1. *Inteligencia emocional***

La capacidad de motivarse a sí mismo, lo que implica fundamentalmente ponerse en último lugar para conseguir propósitos y éxitos. Está relacionada con la capacidad de posponer la satisfacción y reprimir nuestra impulsividad (Jiménez, 2018a)

Según Mayer y Salovey (1997) citados en el análisis de Dueas (s. f.), el conocimiento sensitivo está relacionada con la competencia de identificar, analizar y

demostrar las emociones con exactitud; de permitir o producir afectos cuando hacerlo ayuda al pensamiento; de alcanzar las conmociones

Según Cooper (s.f.), mencionado por Jiménez (2018b) en su análisis, el conocimiento emocional es la facultad de distinguir, comprender, hacer uso del dominio y la sensibilidad en emociones como principio de energía humana.

Salovey et al. (s.f.), mencionado en su indagación de Jiménez (2018b), describe a la destreza de inspeccionar las pasiones, emociones y emplear los datos para orientar nuestros pensamientos y actos.

Boeck (2000) citado en el estudio de Dueas (s.f.), destaca el mérito de estos autores al identificar cinco habilidades algo distintas como partes clave de la competencia emocional:

- Reconocer los propios sentimientos, es decir, ser capaz de identificar y apreciar las propias emociones. Sólo una persona que entiende por qué y cómo siente puede gestionar, moderar y controlar sus emociones de forma consciente.
- La capacidad de dirigir, regular y gestionar las reacciones emocionales sustituyendo formas de comportamiento aprendidas y socialmente aceptables por otras fundamentalmente hereditarias como el coqueteo.
- Aprovechar el potencial que ya existe: un CI alto no es adecuado para tener buenos resultados académicos o sociales; también se requieren otros atributos positivos, la tenacidad, el estímulo, la posibilidad de mejorar percances o decepciones y la protección en nosotros.
- Colocarse en el lugar de los demás: el dialogo emocional no requiere verbalizaciones, sino tendencia a oír, entender y compartir las reflexiones y emociones de los demás.

- Establecer vínculos interpersonales con facilidad o desarrollar relaciones sociales: Nuestra capacidad para establecer y mantener relaciones, gestionar los problemas personales y comprender las emociones de los demás afecta a la forma en que nos relacionamos con los demás.

Goleman (1995) mencionado en el análisis de Dueas (s. f.), considera que el triunfo en las correspondencias personales y la producción en el trabajo son los aspectos más esenciales del ajuste personal. Estas habilidades dictan el nivel de control que podemos ejercer sobre nuestras otras facultades. Este autor destaca los siguientes cinco factores:

La conciencia emocional

1. El autocontrol
2. El estímulo
3. La solidaridad
4. La destreza social

Los tres primeros aspectos, que pertenecen al yo, dependen en gran medida del individuo: conciencia de sí mismo, regulación del estado de ánimo. Por otro lado, las otras dos magnitudes (solidaridad y capacidad social) se relacionan a la relación con otros individuos; ambos factores incluyen la competencia social.

### **La inteligencia emocional y la investigación como un proceso emocional.**

Fragoso (2019) existen dos perspectivas sobre el impacto de las emociones:

Concepción tradicional: Si se considera que las emociones son deseos primitivos y enemigos cognitivos, hay que eliminarlas por completo de todos los campos científicos.

Concepción contemporánea: El enfoque cognitivo considera que las emociones son un componente esencial del aprendizaje, caracterizado por una

actividad mental complicada ligada a técnicas de pensamiento de nivel superior. (Fonseca de Rocca y Prieto de Alizo, 2010; Mayer y Salovey, 1997).

Herman, (2008); Hubbard et al. (2001); Sylverstern, (2011) en el ámbito de la investigación, ha predominado el punto de vista tradicional, lo que ha inducido un declive en el número de libros que abordan el rol de las emociones en la creación del conocimiento científico. Además, los investigadores reconocen que los procesos en un estudio están llenos de felicidad, pena, frustración, rabia, miedo y pasión. Esto puede considerarse una estrategia de protección contra la escasez de conocimientos y métodos para incorporar las emociones al ámbito académico.

### **Los docentes y la inteligencia emocional.**

Extremera y Fernández (2003) la instrucción de los afectos en los alumnos corresponde a una tarea fundamental en el campo de la educación, y los educadores consideran el manejo de las habilidades es crucial en el crecimiento evolutivo y socioemocional de los estudiantes. En otros lugares se ha defendido y elaborado el perfeccionamiento de las destrezas del intelecto emocional en los educandos comprendido en el entorno educativo, se ha realizado revisiones aplicables en el aula y se ha completado una compilación de los fundamentales descubrimientos científicos que relacionan el conocimiento emocional con el acuerdo psicológico. Sin embargo, a veces se cree erróneamente que los profesores no necesitan competencias afectivas y emocionales.

### **Educación emocional.**

De acuerdo con Bisquerra (2001) que se menciona en el análisis de Calderón (2012), es un asunto pedagógico perenne y permanente que se esfuerza por fomentar el crecimiento. Para ello, se hace hincapié en el crecimiento del intelecto y destrezas emocionales que ayuden a las personas a enfrentarse a los problemas del día a día

con mayor eficacia. Todo esto se hace para mejorar el bienestar tanto individual como social.

### **Propósitos de la educación emocional**

Bisquerra (2001) mencionado en el análisis de Calderón (2012), en la exploración del perfeccionamiento de las circunstancias de vida y de los hábitos sanos, la educación emocional propone numerosos propósitos, donde se hallan los siguientes:

- Alcanzar un entendimiento más intenso de las variaciones.
- Reconocer las emociones de su escenario
- Adquirir la destreza de regular las emociones individuales.
- Prevenir las repercusiones desagradables de las emociones negativas.
- Mejorar la aptitud emocional.
- Cultivar la capacidad de automotivación.

### **Competencias emocionales.**

Según Bisquerra (2001), citado en el análisis de Calderón (2012), dentro del concepto de instrucción sensitivo, hay un enfoque en el crecimiento de los rasgos, determinados comportamientos o conocimientos. Estos rasgos se denominan competencias emocionales, conformado por las ciencias, pericias, destrezas y comportamientos necesarios en percibir, enunciar adecuadamente las emociones.

Los siguientes son ejemplos de capacidades emocionales: reflexión sensitiva, control sensitivo, independencia individual, contienda social y destrezas relacionadas con la comodidad. A continuación, se especifican:

- Reflexión sensitiva: habilidad en identificar las propias emociones y de los demás incluye las siguientes micro competencias:

- El Manejo en emociones es la inteligencia de distinguir, clasificar y comprender nuestros sentimientos.
- Colocar nombre a las emociones implica utilizar un léxico emocional apropiado para describir las emociones que las personas están experimentando.
- Conocimiento de los sentimientos de otros sujetos: la inteligencia de distinguir y sentir las emociones de otras personas con empatía.
- La opinión de la interacción del conocimiento, la emoción y la conducta se denomina "conocimiento de la interacción con la emoción y el comportamiento.
- Disposición emocional: habilidad en el uso de las emociones adecuadamente, con tácticas de afrontamiento y emociones auténticas:
- Una comunicación emocional adecuada es la destreza de mostrar los sentimientos de manera adecuada.
- Las emociones y los afectos se refieren al orden emocional, que incluye comprender y admitir que las emociones necesitan ser sistematizadas.
- Las capacidades para afrontar retos y conflictos se denominan pericia de la persona.
- Capacidad de generar emociones positivas por sí mismo: Capacidad de producir emociones que conducen a la felicidad y al placer de la vida, como la felicidad o el amor, por ejemplo.
- La autonomía emocional se define como relacionada con el control personal e incluye lo siguiente:
  - Amor propio
  - Auto estímulo

- Autosuficiente emocional
  - Responsabilidad
  - Postura positiva,
  - Estudio decisivo de reglas sociales y resiliencia.
- **Contienda social:** se dice a las habilidades de relación interpersonal; se incluye que las destrezas sociales facilitan las conexiones interpersonales porque las sensaciones están contenidas en las conexiones sociales.
  - **Habilidades para la vida y la comodidad:** Esta contienda se determina como la suficiencia de aceptar acciones convenientes para enfrentar satisfactoriamente los retos cotidianos de la vida; esto con la finalidad de fomentar el agrado y la comodidad.

### **Inteligencia emocional: Capacidad o rasgo general de la personalidad.**

Martínez (2021) describió dos perspectivas del intelecto emocional que se pueden encontrar en la literatura, y se diferencian principalmente en dos aspectos:

La definición socioemocional más amplia de la inteligencia emocional una definición más específica como la cognitiva, emocional. Es un sumario estable y constante cuya finalidad es ilustrarse, de desaprender esas partes de la vida como adición indispensable en el crecimiento cognitivo personal, lo que establece las partes necesarias en el crecimiento individual de manera total.

Las herramientas empleadas para examinar las variaciones individuales en el padecimiento cardíaco y sus manifestaciones.

### **La inteligencia emocional y sus componentes.**

Martínez y Aparicio (1999) hay poca correlación de la competencia intelectual y la eficacia personal y profesional. La competencia emocional tiene una mayor



relación con lo que llamamos eficacia personal. A continuación, describiremos el significado y el sentido con más detalle:

1. Autoconsciencia emocional: mantener la calidad de vida requiere la destreza de darse cuenta de las propias emociones expresarlas correctamente.
2. Inspección entusiasta: capacidad para gestionar las emociones, contener los impulsos, aplacar la propia ansiedad y percibir la rabia adecuada.
3. Empatía: estar en el lugar de otro sujeto y experimentar lo que esa persona siente en su interior es fundamentalmente lo que es la empatía
4. Automotivación: la habilidad de utilizar y demostrar el potencial positivo de uno mismo mediante el esfuerzo, la fuerza de voluntad, la perseverancia, la oportunidad y el pensamiento optimista. También significa ser persistente y poner las cosas en práctica en lugar de ceder a la desesperación cuando algo va mal.
5. Entrenamiento en habilidades sociales: competencia para implantar y sostener vínculos sociales eficaces, expresión vocal de los propios sentimientos, capacidad de escucha y dominio del lenguaje no verbal propio y ajeno. También incluye la capacidad de reaccionar en sintonía con la otra persona, gestionando las relaciones de forma eficaz y controlando las reacciones emocionales irracionales.

### **2.2.2. Concepto Estrés Laboral**

La ansiedad laboral tiene un impacto en la economía de cada país, además de la energía y el bienestar de la mano de obra. La reacción de un trabajador ante las exigencias y presiones laborales desproporcionadas con respecto a sus competencias y recursos se denomina "estrés del trabajador" demostrando su habilidad para manejar la situación. Esta situación se agrava cuando el empleado tiene poco apoyo de sus compañeros o superiores y tiene una influencia limitada

sobre su trabajo y sobre cómo manejar las demandas y presiones de su trabajo (Patlán, 2019).

Selye (1936, 1878) mencionado en el estudio de Ayuso (s.f.), es el resultado fisicoquímico generalizada de una entidad a cualquier solicitud que se plantee. Selye creía que cualquier estímulo podía resultar un estresor si provocaba la reacción correspondiente del organismo.

### **La pandemia en Perú.**

Gamero y Pérez (2020) mencionado en la investigación de Zamora (2021), el COVID 19 llegó al Perú en un momento vulnerable para el mercado laboral, pasando por un importante incremento financiero y la creación de espacios laborales; sumando el desempleo y el crecimiento del empleo informal, el número de personas ocupadas disminuyó a 6,7 millones; y en Lima Metropolitana. Cabe destacar que los ingresos laborales reales se encuentran en el mismo nivel que hace dieciocho años.

### **Docentes y el estrés laboral.**

Hernández (2018) la ansiedad del educador es el resultado de la ansiedad persistente que provoca reacciones desfavorables en su organismo, incluyendo la atracción de mecanismos orgánicos, psicológicos y conductuales relacionados con el fastidio, la confusión y el consumo excesivo de cigarrillos y bebidas alcohólicas, entre otros; provocando en el educador trastornos de agotamiento y desgaste físico que conducen a la aparición de enfermedades a nivel nervioso, cardiovascular y mental.

Oramas (2013) según el análisis de Rojas et al. (2020), los aspectos del comportamiento de los educadores y el estrés está vinculado a un proceso de malestar, preocupación y agotamiento en su trabajo como docentes. Este proceso está personalizado por el descontento de los educadores con su faena, poco amor propio, inasistencia, declaraciones de abandono de la educación, desolación,

angustia, depresión y enfermedades. Este conjunto de enfermedades y desajustes de los docentes se conoce como síndrome de burnout o agotamiento.

Según Gabel et al. (2012) que se mencionan en el análisis de Álvarez et al. (2022), cuando una persona o institución se enfrenta a un contexto de indecisión, la falta de herramientas de gestión, como las plataformas formativas digitales, desorden académico, inapropiada organización de planeamiento o, en esta ocasión, la deficiencia de propósitos para casos de pandemias, guerras y desastres, repercutirán negativamente en una facultad sin recursos.

### **Estrés y la pandemia.**

Vega et al (2019) en este contexto, las exploraciones han destacado la ansiedad académica y el laboral; sin embargo, en un momento en que la sociedad se enfrenta a una pandemia marcada por el aislamiento social y la suspensión de actividades económicas sin importancia, las personas también están sometidas a una serie de exigencias o normas de rendimiento que podrían actuar como estresores y desarrollar ansiedad, que puede denominarse ansiedad académico pandémico.

### **Consecuencias del estrés laboral.**

Del Hoyo (s. f.) muchas de los resultados son inoperantes, desequilibradas y fuertemente dañino. Existen varios ejemplos de síntomas relacionados con el estrés; algunos tienen una conexión directa, mientras que otros favorecen el mantenimiento o la progresión de la enfermedad.

- Los efectos físicos incluyen desajustes gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinológicos, sexuales, cutáneos y musculares.
- Resultados psicológicos: el estrés puede alterar la labor del sistema neurológico, lo que puede tener consecuencias perjudiciales en el cerebro:

Intranquilidad excesiva, imposibilidad para las decisiones, confusión, concentrarse, mantener la concentración, sentirse fuera de control, desorientado, olvidar cosas con frecuencia, experimentar bloqueos mentales, ser demasiado sensible a las críticas, tener un mal sentido del humor y ser más propenso al consumo accidental de drogas, alcohol y tabaco.

- Consecuencias para la empresa: una condición similar es el bajo rendimiento de los trabajadores, que en ocasiones es causado por el estrés al que están expuestos y que interfiere en sus actividades.

### **Estrés laboral en docentes de educación básica.**

Párraga y Escobar (2020) el agotamiento mental de los profesores no es nada nuevo; es el resultado, entre otras cosas, de los bajos sueldos, las extensas horas de faena, el deterioro cognitivo y afectivo, y un entorno laboral inestable en la comunidad educativa latina. El profesor moderno debe superar el absoluto requerimiento de examinar no sólo la magnitud tecnológica de formación, sino la científica y humanística. Al ejecutar desarrollará la postura orientada al perfil, que le ayudará a evitar problemas de salud tanto física como emocional.

### **Consecuencias psicológicas del estrés.**

Gonzales (2020) las consecuencias psicológicas son las siguientes:

- Angustia: Provocado por la incapacidad de terminar el trabajo en el tiempo previsto debido a la falta de formación, la enorme carga de faena, la presión de administradores.
- Ansiedad: réplica adaptativa en el trabajo puede generar inconvenientes
- Irritación: relacionada con el fracaso ante la ansiedad.

- Falta de concentración: se produce cuando los pensamientos del empleado están ocupados principalmente por el estrés de tener que cumplir los objetivos predeterminados. Además, se interpreta en problemas para razonar y tomar decisiones provocadas por molestia, la decepción y la urgencia de las exigencias.
- Inconveniente para gozar de la faena: Aunque un empleado disfrute de su faena y ame su profesión, las situaciones laborales a la que se enfrenta perturban las diligencias de faena.
- Depresión: el estrés de faena y la ansiedad de larga duración pueden hacer que un trabajador caiga en un estado depresivo grave. La depresión relacionada con el trabajo se caracteriza por sentimientos de melancolía, desmotivación y abatimiento persistente.

### **Patologías psíquicas relacionadas al estrés laboral.**

Agüero et al. (2022) indujo un aumento del diagnóstico de trastornos psiquiátricos en relación con la población general; el aumento fue atribuible a las dificultades de estrés relacionadas con el trabajo, una derivación de la COVID-19. La complicación de las acciones de los obreros y los retos que plantea la nueva epidemia pueden aumentar su susceptibilidad al estrés, la ansiedad y la desesperación. La prevalencia del estrés, la depresión, la ansiedad y el malestar psicológico entre los trabajadores es elevada.

### **Manejo de estrés laboral.**

Secretaria Nacional de Ciencias, tecnología e innovación (2020), describe los síntomas aplicando las medidas:

### **Compromiso.**

- Puesta en práctica del Protocolo Institucional de Prevención del COVID-19.
- Actuación adecuada en la lucha contra la enfermedad.
- Tener en cuenta los escenarios desconocidos.
- Utilizar las herramientas tecnológicas más novedosas para su trabajo; si tiene alguna duda, comuníquese con la Unidad de Informática.
- Expresar los propios temores y ansiedades manteniendo la distancia social.
- Rutina diaria constante comparable a la epidemia anterior.
- Ejecutar la actividad laboral antes, durante y después de su jornada de trabajo. Esto incluye tanto el trabajo a distancia en su casa como las tareas de la oficina.
- Intente acostarse a una hora determinada.
- Cuando termine la jornada laboral, haz cosas agradables.

### **Trabajo remoto.**

Si trabajas a distancia, elige un lugar adecuado y cómodo para tus tareas, y planifica tu horario de trabajo para cumplir la regla de las ocho (8) horas.

- Considera que vas a la oficina y sigue tu rutina habitual.
- Realiza una pausa activa relacionada con el trabajo.
- Inicie su rutina comprobando sus recordatorios.
- Informar a tu jerarca sobre el inicio de la jornada.
- Bebe agua con sensatez y date el tiempo suficiente para conciliar el sueño.
- Informar a su supervisor de cualquier incidente que se produzca o que afecte a la finalización del trabajo a tiempo durante la jornada laboral.
- Mantener una lista de entregables para que al final de cada semana de trabajo a distancia, de acuerdo con su responsable, pueda entregar un informe sobre las tareas realizadas o los objetivos alcanzados

- Brevedad Activa Laboral: movimientos que incluyen la estimulación y el calentamiento. Su práctica ayuda a disminuir la tensión muscular, a prevenir lesiones osteomusculares, a disminuir la ansiedad y el cansancio, a perfeccionar la concentración y la atención, así como la postura.

### **Prevención para reducir el estrés laboral.**

Mansilla y Favieres (2016), podemos emplear:

- Indicador laboral: gestionar los cuadros de trabajo evitando problemas con los requerimientos y compromisos contingentes laborales.
- Contribución o inspección: los colaboradores aportan opiniones a las disposiciones y operaciones que conmuevan a su compromiso.
- Obligación de trabajar: demostrar que los requisitos del trabajo con las destrezas y los medios del empleado son adecuados y consentir un tiempo de mejoría tras las tareas física o mentalmente agotadoras.
- Contenido: delinear las ocupaciones que concedan motivación, satisfacción y la ocasión de emplear las capacitaciones.
- Roles: Aclarar las funciones y los compromisos.
- Ambiente social: Creando conformidades de interacción social y comprendiendo el soporte moral y la asistencia que está claramente relacionada con el aspecto laboral
- Futuro: Evitar el exceso de confianza en las pretensiones de permanencia laboral y promover el progreso de la carrera profesional.

## **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

### ***Estrés***

Gobierno de México (s.f.), estrés: réplicas mecánicas y mentales que pasa un sujeto cuando se expone a causas externas que sobrepasan su facultad de afrontamiento.

### ***Estrés agudo***

Alcalde (2010) estrés agudo: es el resultado temporal de una agresividad física o emocional grave (a menudo violenta), pero restringida, provoca una respuesta también emocional, provoca una respuesta también intensa, rápida y frecuentemente violenta.

### ***Inteligencia interpersonal***

Universidad Americana de Europa (s.f.), inteligencia interpersonal: pericia al comunicarse e instaurar relaciones. Un desarrollo que permite comprender e interpretar las intenciones de los demás. Sin embargo, no se trata sólo de cuestiones verbales.

### ***Inteligencia***

Gardner (s.f.), habilidad que puede adquirirse, y aunque no descarta el elemento genético sostiene que los individuos inician con diversos potenciales y que su crecimiento depende de la estimulación, su medio y sus vivencias.



**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La indagación es cuantitativo, secuencial y probatoria, porque un nivel precede a la siguiente. El orden es rígido, aunque más adelante podemos redefinir algunas fases. Se define una parte de una idea que se está desarrollando, posteriormente se formulan los propósitos y las interrogaciones de la investigación. Luego se examina las fuentes y se organiza un criterio teórico. A partir de las cuestiones, se redactan las posibilidades y variables, se presenta una estrategia para justificarlas (diseño), las variables se combinan en un contexto específico, los datos obtenidos son examinados utilizando metodologías detalladas y se extraen una variedad de conclusiones (Hernández et al., 2014).

La investigación cuantitativa requiere de una metodología formal que parte de la formulación de un estudio específico y concreto y se apoya en fundamentos teórico que sirve de referencia para formular una hipótesis (el supuesto a demostrar). Esta metodología formal incluye técnicas específicas que permiten recopilar los datos cuantificables necesarios para la investigación, que luego se examinan mediante métodos estadísticos. Finalmente se confirma o impugna la hipótesis de trabajo del estudio interpretando los resultados; esto permite generalizar la conclusión extraída de este análisis (Muñoz, 2011).

La indagación de tipo correlacional, porque su propósito es distinguir la conexión entre dos variables en una muestra. Las correlaciones se determinan en la sustentación de las hipótesis que han sido sometidas a pruebas (Hernández, et al. 2014).

La exploración correlacional se caracteriza porque identifica el nivel de agrupación no causal en dos categorías o variables en un ejemplo o situación determinada. Cuando la variable crece a comparación con la otra, se dice que hay

una correlación positiva. Si una variable incrementa la medida que otra reduce la correlación negativa. Su uso principal es comprender cómo puede comportarse una noción o variable al entender cómo se comportan otras variables relacionadas, o anticipar su valor cercano (Gallardo, 2017).

El diseño empleado no es experimental por las cambiables transversales no se manipulan a propósito. En su lugar, la estrategia empleada recoge informe en un único tiempo con el propósito de especificar las variables de exploración, indagar su incidencia y correlación, e implantar causas de posibilidad entre estos términos, correspondientemente (Baena, 2017).

La indagación no experimental utiliza el método científico, su planteamiento considera un modelo objetivo una situación exterior que se ensaya detallar, exponer y pronosticar la causalidad de sus acciones y acontecimientos (Cálix, et al. 2012).

La exploración transversal se diferencia porque constituye paralelamente la exhibición, el suceso, estima su agrupación, y se contempla en una única ocasión (Babativa, 2017).

Métodos hipotético deductivo parte de supuestos generales para alcanzar una deducción concreta, que sería la conjetura a probar para confrontar su validez. De ser cierta, permitiría el avance de la teoría subyacente (lo que supondría un rápido avance del conocimiento), así como la formulación de problemas prácticos o teóricos (también conocidos como problemas pragmáticos, prácticos o tecnológicos), y de ser falsa, obligaría a reformular la hipótesis (Sánchez, 2019).

### **3.2. Población y muestra**

Agrupación de componentes de observación relevantes para el tema en cuestión, con un número máximo predeterminado de mediciones u inspecciones a realizar (Porrás, s.f.).

La población comprende un grupo de cosas que se quiere analizar; pueden ser cosas, hechos, condiciones o un grupo de individuos.

Comprende a 332 educadores de diversas asociaciones normativas públicas de nivel inicial de Puno.

### ***Muestra***

Se trabajó con el total de la comunidad

## **3.3. Hipótesis**

### ***3.3.1. Hipótesis General***

Existe relación negativa y significativa entre la Inteligencia emocional y Estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno

### ***3.3.2. Hipótesis específicas***

Existe relación negativa y significativa entre la atención emocional y el estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno.

Existe relación negativa y significativa entre la claridad emocional y el estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno.

Existe relación negativa y significativa entre la reparación emocional y el estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno.

## **3.4. Variables - operacionalización**

### ***3.4.1. Variable de estudio: Inteligencia emocional***

**Definición conceptual.**

La habilidad de motivarse a sí mismo, lo que implica fundamentalmente ponerse en último lugar para conseguir propósitos y éxitos. Está vinculado con la facultad de posponer la satisfacción y reprimir nuestra impulsividad (Jiménez, 2018b).

#### Dimensiones de la variable

1. Atención. Respuesta a los afectos de manera correcta.
2. Claridad. Gestionar las emociones
3. Reparación. Control de las emociones

#### Definición operacional.

La medición se hará con las puntuaciones alcanzadas. La TMMS-24: comprende el interés emocional, Claridad emocional y arreglo afectivo.

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable inteligencia emocional*

Dimensiones	Ítems	Respuestas	Escala	Categorías
Inteligencia emocional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8...24	Nada de acuerdo (1)	Ordinal	· 1 al 8: Atención,
		Algo de acuerdo (2)		· 9 al 16 Claridad
		Bastante de acuerdo (3)		· 17 al 24 Reparación
		Muy de Acuerdo (4)		
		Totalmente de acuerdo (5)		

#### 3.4.2. Variable de estudio

##### Estrés laboral.

##### Definición conceptual.

La ansiedad laboral tiene un impacto en la economía de cada país. La reacción de un trabajador ante las exigencias y presiones laborales desproporcionadas con respecto a sus capacidades y recursos se denomina "estrés del trabajador" y su

facultad para manejar los problemas. Esta situación se empeora cuando el obrero no tiene mucho respaldo de sus amigos o superiores y cuando tienen control reducido sobre su faena y sobre cómo afrontar las demandas y presiones de su trabajo (Patlán, 2019).

#### Dimensiones de la variable

1. Angustia
2. Decaimiento
3. Creencias desadaptativas
4. Presiones
5. Desinterés
6. Mal enfrentamiento

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable estrés laboral*

Dimensiones	Ítems	Respuestas	Escala	Categorías
1. Ansiedad		Total desacuerdo (1)		21 y 40 sería un nivel bajo,
2. Depresión		desacuerdo (2)		41 y 60 normal
3. Creencias desadaptativas	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8...30	Ni acuerdo ni desacuerdo (3)	Ordinal	61 y 80 moderado
4. Presiones		De acuerdo (4)		más de 80 alto.
5. Desmotivación		Total acuerdo (5)		
6. Mal afrontamiento				

### **3.5. Métodos y técnicas de investigación**

La técnica de la indagación es la encuesta método de indagación con enfoque cuantitativo, permite obtener datos entre la población relacionados a la variable de estudio. La encuesta utiliza diversos instrumentos para recolectar datos, puede ser el cuestionario, la entrevista (Ramírez, 2015).

El instrumento que se empleó, corresponde a la escala de valoración, (TMMS-24). Desarrollada por el grupo de indagación de Salovey y Mayer, sirve de base para el TMMS-24. La proporción original era una proporción de valoración que utilizaba 48 ítems para evaluar la metacognición del sujeto sobre sus estados emocionales (González et al., 2020).

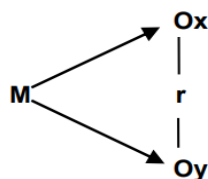
Para valorar la variable ansiedad laboral se empleó la progresión de ansiedad en educadores ED-6. Conformado de 77 ítems organizados en seis magnitudes: ansiedad (19 ítems), decaimiento (10 ítems), presión (10 ítems), creencias desadaptativas (12 ítems), desmotivación (14 ítems) y mal enfrentamiento (12 ítems).

La progresión de Angustia formativo ED-6 tiene las capacidades necesarias para ser empleada al menos con tres propósitos: la exploración temprana de conflictos relacionados con el estrés en la asignatura de enseñanza; la indagación sobre el grado de estrés del educador, los posibles motivos y los efectos; y, por último, la recogida de datos para la indagación (Gutiérrez et al., 2005).

### **3.6. Análisis estadísticos e interpretación de los datos**

Las herramientas escala de valoración y Escala de Estrés Educativo ED-6 será aplicada a toda la población y con las respuestas respectivas los ítems serán ordenados en el Excel, a continuación, se organizarán los datos, se realizará un análisis eficaz de los mismos utilizando el software SPSS 26 y se interpretarán los resultados.

Se requiere la validez como la fiabilidad de una medición que contribuye a su calidad. La validez expresa el grado en que se mide realmente un fenómeno relacionado con el interés, la fiabilidad indica el punto en que se obtienen los mismos valores al realizar la medición en múltiples ocasiones en condiciones similares. El estudio de la correlación, para lo cual se sugiere como primer paso confirmar la suposición acerca de los informes contienen una repartición normal. Se puede calcular siempre que ambas variables tengan una repartición normal y se emplea para medir las asociaciones. (Fernández & Díaz, 2011) citado por Martínez et al.,2016). Representado su estado estadístico según la siguiente expresión:



**Donde:**

M = Muestra.

O = Observación.

x = Inteligencia emocional

y = estrés laboral

r = Correlación de variables.



## **CAPÍTULO IV**

# **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

#### 4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

##### **Confiabilidad**

##### **Variable Inteligencia emocional.**

**Tabla 3**

*Estadísticas de fiabilidad de la variable inteligencia emocional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	21

*Nota:* Datos procesados en el estadístico SPSS versión 26

**Tabla 4**

*Estadística de fiabilidad de la variable estrés laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	30

#### 4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

**Tabla 5**

*Estadística de fiabilidad de la variable inteligencia emocional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	21

*Nota:* Datos procesados en el estadístico SPSS versión 26.

En la tabla 5 el estudio de verídico utilizado a un total de 21 ítems que preparan la variable intelecto afectivo digital posee un resultado de 0.884 que es una buena credibilidad o consistencia interna según las evidencias de las puntuaciones.

**Tabla 6***Estadísticas de total de elemento de la variable inteligencia emocional*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	57,47	126,395	,519	,877
VAR00002	57,33	126,230	,451	,880
VAR00003	57,23	135,289	,154	,888
VAR00004	57,37	124,723	,544	,876
VAR00005	57,10	131,610	,310	,883
VAR00006	57,10	130,438	,397	,881
VAR00007	57,13	122,326	,738	,871
VAR00008	56,77	128,392	,522	,877
VAR00009	56,70	119,803	,778	,869
VAR00010	56,83	125,799	,579	,876
VAR00011	56,80	117,338	,851	,866
VAR00012	56,67	125,747	,592	,875
VAR00013	56,83	126,282	,580	,876
VAR00014	56,57	126,737	,565	,876
VAR00015	56,50	129,017	,463	,879
VAR00016	57,03	124,447	,676	,873
VAR00017	56,70	127,803	,447	,880
VAR00018	56,77	136,806	,130	,887
VAR00019	56,63	122,723	,699	,872
VAR00020	56,60	136,110	,070	,893
VAR00021	56,53	132,809	,209	,888

*Nota:* Datos procesados en el estadístico SPSS versión 26.

Según la tabla 6, la exploración de verídico utilizado un total de 21 ítems que forman la variable intelecto afectivo posee resultados de los índices según el alfa de cronbach si en caso se eliminan o suprimen dichos ítems que corresponde.

**Tabla 7***Estadística de fiabilidad de estrés laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	30

Según la tabla 7 de indagación de credibilidad utilizado a un total de 30 ítems que forman la variable estrés laboral posee un resultado de 0.933 que significa una buena credibilidad o consistencia interna según las evidencias de las puntuaciones.

**Tabla 8***Estadística del total de elementos*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00022	91,70	458,148	,033	,935
VAR00023	91,80	445,821	,282	,933
VAR00024	91,60	445,628	,366	,932
VAR00025	91,70	457,459	,052	,935
VAR00026	91,47	445,085	,368	,932
VAR00027	91,37	457,689	,049	,935
VAR00028	91,93	445,237	,371	,932
VAR00029	91,60	447,214	,275	,933
VAR00030	91,67	460,782	-,025	,935
VAR00031	91,53	441,430	,440	,931
VAR00032	91,50	431,086	,555	,930
VAR00033	91,43	444,047	,324	,933
VAR00034	91,73	422,478	,662	,929
VAR00035	91,70	430,217	,559	,930
VAR00036	91,57	442,323	,346	,933
VAR00037	91,57	428,323	,595	,930
VAR00038	91,20	416,924	,771	,927
VAR00039	91,33	415,678	,790	,927
VAR00040	91,27	419,030	,654	,929
VAR00041	91,40	409,834	,814	,926

VAR00042	91,27	415,926	,720	,928
VAR00043	91,43	428,668	,579	,930
VAR00044	91,17	416,420	,748	,928
VAR00045	91,13	412,671	,787	,927
VAR00046	91,03	422,171	,655	,929
VAR00047	91,07	409,306	,780	,927
VAR00048	91,10	410,093	,866	,926
VAR00049	91,53	418,809	,762	,928
VAR00050	91,43	425,220	,593	,930
VAR00051	91,17	416,351	,721	,928

**Tabla 9**

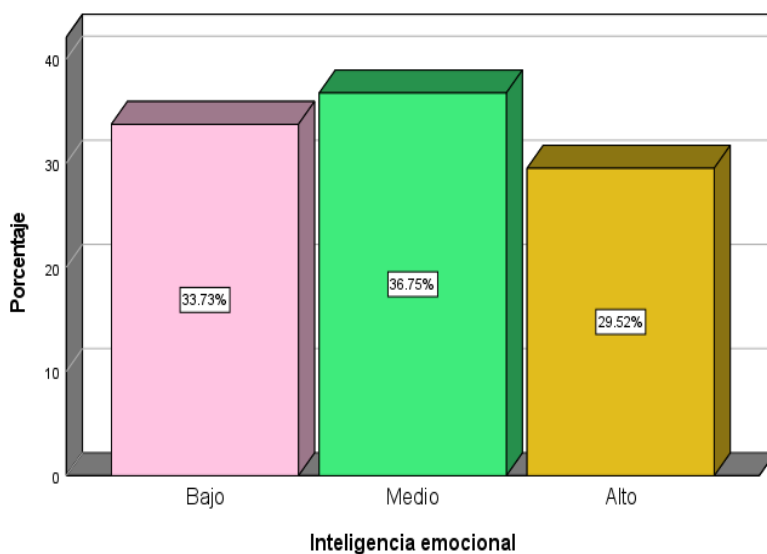
*Distribución de frecuencias de la inteligencia emocional en docentes del nivel inicial de Puno*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	112	33.7
Medio	122	36.7
Alto	98	29.5
Total	332	100.0

*Nota:* Datos procesados en el estadístico SPSS versión 27.

**Figura 1**

*Distribución porcentual de nivel de estudios alcanzados los participantes*



De acuerdo a la figura 1 después de los datos analizados en cuanto a la variable intelecto emocional en docentes del nivel inicial de Puno se puede evidenciar que del 100 % de los casos el 33,73 % puntúa niveles bajos, el 36,75 % grado medio y el 29,52 % grado alto. Al respecto se desprende que el grueso de población se ubica entre los niveles bajo y medio sumando un 70,48 %.

### Atención emocional.

**Tabla 10**

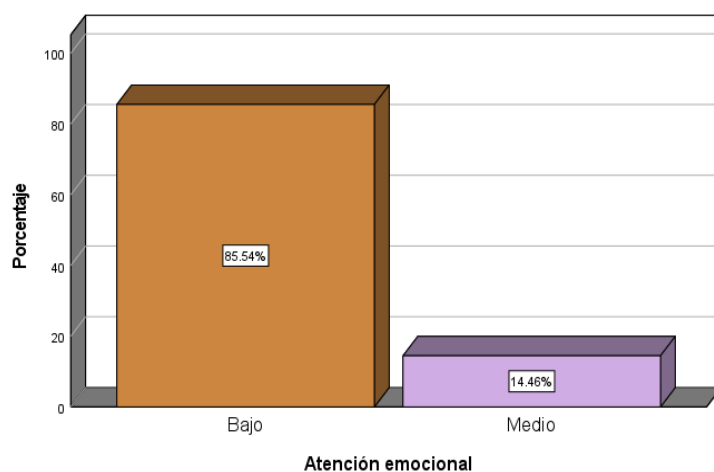
*Distribución de frecuencias de la atención emocional en docentes del nivel inicial de Puno*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	284	85.5
Medio	48	14.5
Total	332	100.0

*Nota:* Datos procesados en el estadístico SPSS versión 27.

**Figura 2**

Distribución porcentual de nivel de estudios alcanzados los participantes



De acuerdo a la figura 2 desde el estudio estadístico de frecuencias de la dimensión atención emocional en educadores del nivel inicial de Puno, se puede evidenciar que del 100 % de los casos el 85,54 % puntúa niveles bajos y el 14,46 %

nivel medio. Al respecto se puede evidenciar que la gran parte se ubica en rango bajo en esta medida.

### Claridad emocional.

**Tabla 11**

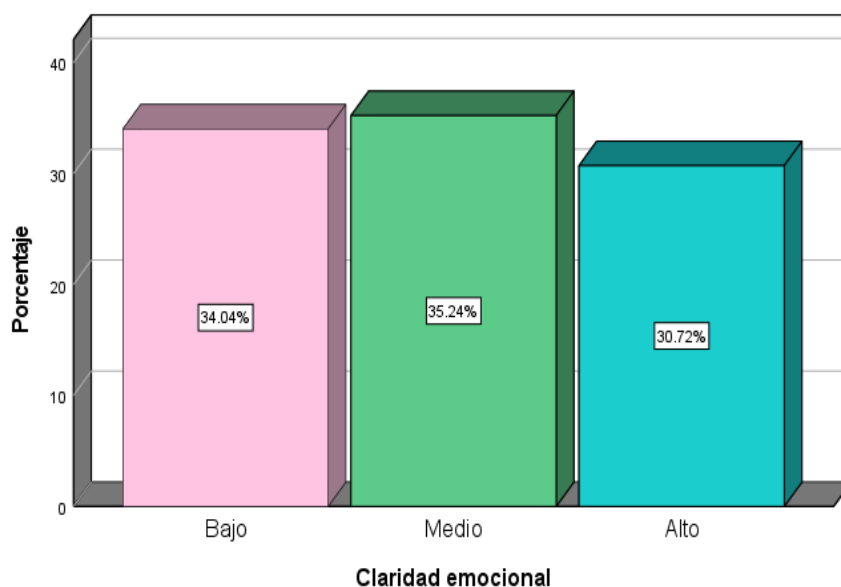
*Distribución de frecuencias de la claridad emocional en docentes del nivel inicial de Puno*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	113	34.0
Medio	117	35.2
Alto	102	30.7
Total	332	100.0

*Nota:* Datos procesados en el estadístico SPSS versión 27.

**Figura 3**

*Distribución porcentual de la dimensión claridad emocional*



De acuerdo a la figura 3 desde el análisis estadístico de continuidad de la medida claridad afectiva en educadores del nivel inicial de Puno, se puede evidenciar que del 100 % de los casos el 34 % puntúa niveles bajos, el 35,24 % grado medio y el 30,72 % grado alto. Al respecto se puede evidenciar que la mayor cantidad se encuentra entre grado bajo y medio sumando el 70 % en esta medida.

## Reparación emocional.

**Tabla 12**

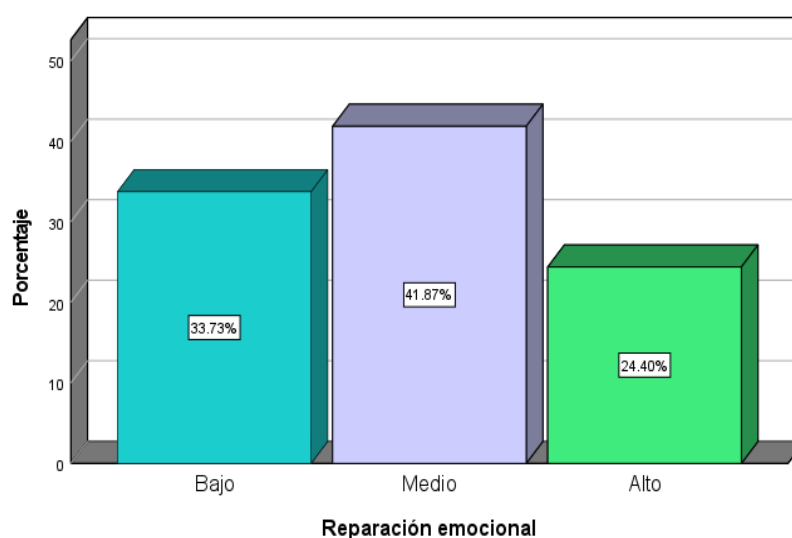
*Distribución de frecuencias de la reparación emocional en docentes del nivel inicial de Puno*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	112	33.7
Medio	139	41.9
Alto	81	24.4
Total	332	100.0

*Nota:* Datos procesados en el estadístico SPSS versión 27

**Figura 4**

*Distribución porcentual de la dimensión reparación emocional*



De acuerdo a la figura 4 desde el análisis estadístico de frecuencias de la dimensión reparación emocional en docentes del nivel inicial de Puno, se puede evidenciar que del 100 % de los casos el 33,73 % puntúa niveles bajos, el 41,87 % grado medio y el 24,40 % grado alto. Al respecto se puede evidenciar que la gran parte se encuentra entre grado bajo y medio sumando el 75,6 % en esta dimensión.



**Tabla 13**

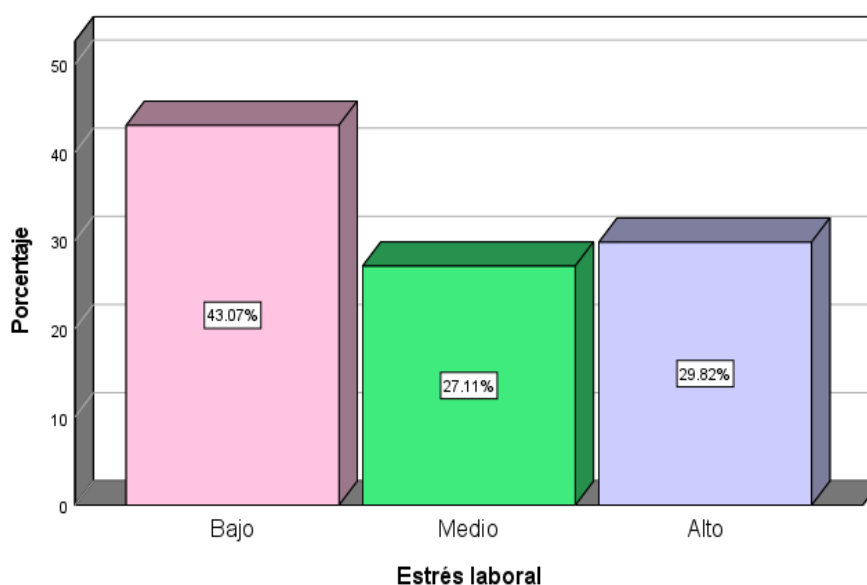
*Distribución de frecuencias de la reparación emocional en docentes del nivel inicial de Puno*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	143	43.1
Medio	90	27.1
Alto	99	29.8
Total	332	100.0

*Nota:* Datos procesados en el estadístico SPSS versión 27

**Figura 5**

*Distribución porcentual de la variable estrés laboral*



De acuerdo a la figura 5 desde la indagación estadística de frecuencias de la variable ansiedad laboral en educadores del nivel inicial de Puno, se puede evidenciar que del 100 % de los casos el 43,07 % puntúa niveles bajos, el 27,11 % grado medio y el 29,82 % grado alto. Al respecto se puede evidenciar que la gran cantidad se encuentra entre grado bajo y medio sumando el 70,18 % en esta dimensión.

### **Dimensión ansiedad.**

**Tabla 14**

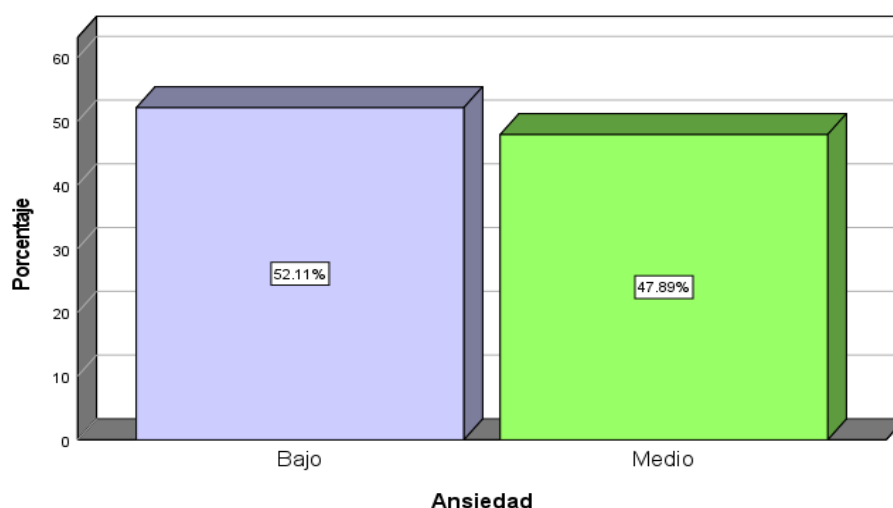
*Distribución de frecuencias de la dimensión ansiedad en docentes del nivel inicial de Puno*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	173	52.1
Medio	159	47.9
Total	332	100.0

*Nota:* Datos procesados en el estadístico SPSS versión 27.

**Figura 6**

*Distribución porcentual de la dimensión ansiedad*



De acuerdo a la figura 6 desde el análisis estadístico de frecuencias de la dimensión ansiedad en docentes del nivel inicial de Puno, se puede evidenciar que del 100 % de los casos el 52,11 % puntúa niveles bajos y el 47,89 % nivel medio. Al respecto se puede evidenciar que existe una prevalencia de la ansiedad tanto a nivel bajo y medio respectivamente.

### **Dimensión depresión.**

**Tabla 15**

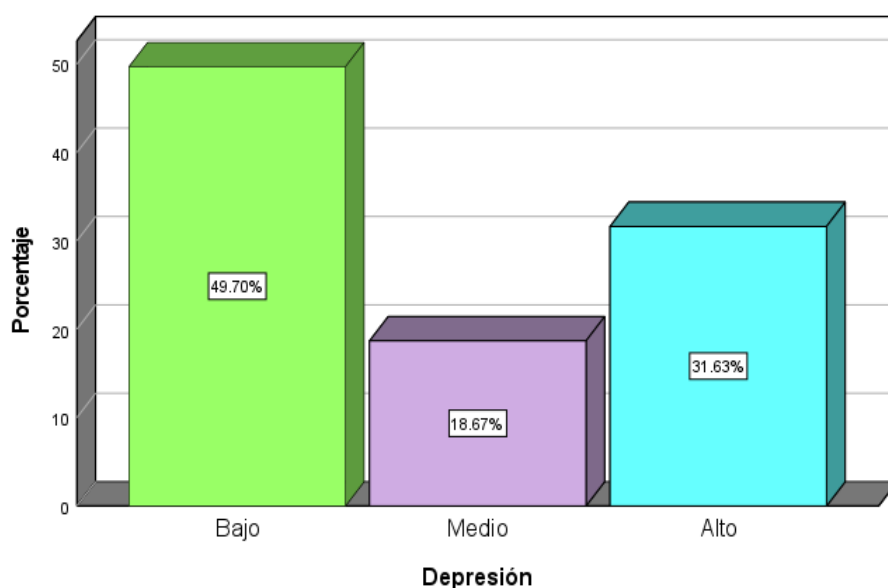
*Distribución de frecuencias de la dimensión de presión en docentes del nivel inicial de Puno*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	165	49.7
Medio	62	18.7
Alto	105	31.6
Total	332	100.0

*Nota:* Datos procesados en el estadístico SPSS versión 27.

**Figura 7**

*Distribución porcentual de la dimensión depresión*



De acuerdo a la figura 7 desde el análisis estadístico de frecuencias de la dimensión depresión en docentes del nivel inicial de Puno, se puede evidenciar que del 100 % de los casos el 49,70 % puntúa niveles bajos, el 18,67 % nivel medio y el 31,63 % nivel alto. Al respecto se puede evidenciar que la gran cantidad se encuentra entre grado bajo y medio sumando el 68 % en esta dimensión.

**Dimensión creencias desadaptativas.**

**Tabla 16**

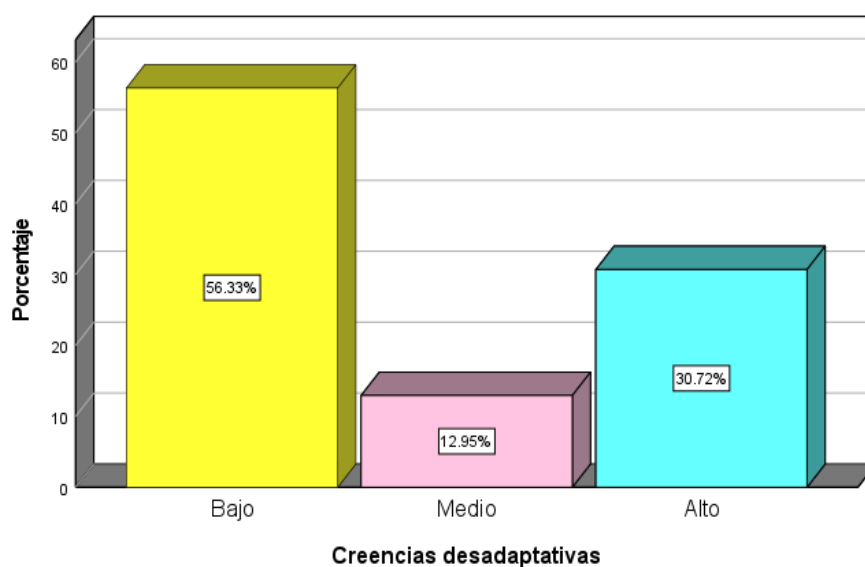
*Distribución de frecuencias de la dimensión creencias desadaptativas en docentes del nivel inicial de Puno*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	187	56.3
Medio	43	13.0
Alto	102	30.7
Total	332	100.0

*Nota.* Datos procesados en el estadístico SPSS versión 27

**Figura 8**

*Distribución porcentual de la dimensión depresión*



De acuerdo a la figura 8 desde el estudio estadístico de frecuencias de la dimensión creencias desadaptativas en docentes del nivel inicial de Puno, se puede evidenciar que del 100 % de los casos el 56,33 % puntúa niveles bajos, el 12,95 % grado medio y el 30,72 % grado alto. Al respecto se puede evidenciar que la gran cantidad se encuentra entre grado bajo y medio sumando el 69,25 % en esta dimensión.

### **Dimensión presiones.**

**Tabla 17**

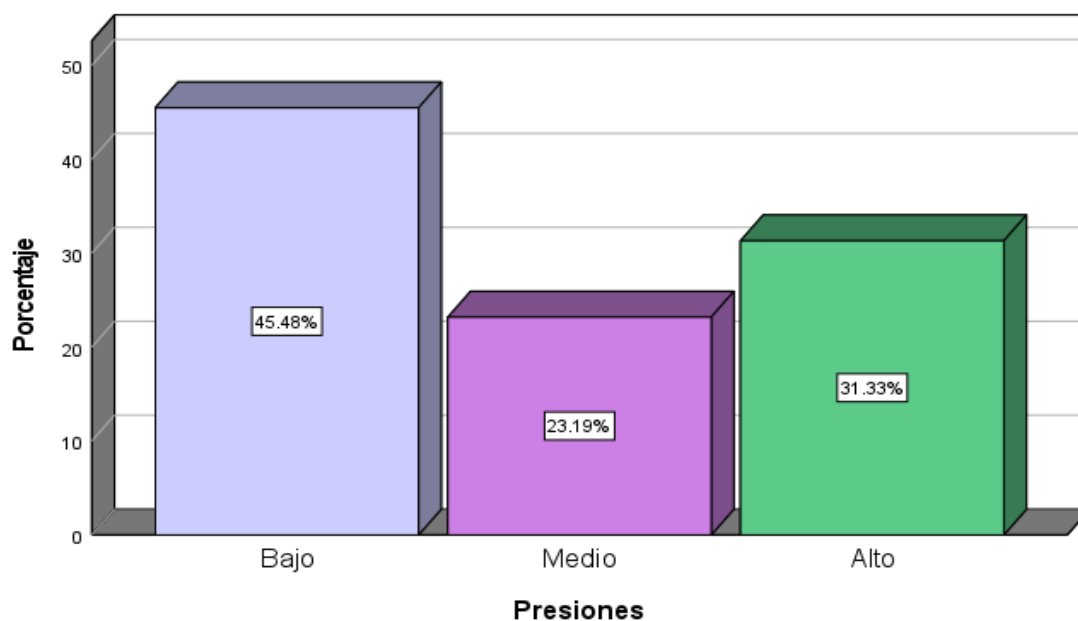
*Distribución de frecuencias de la dimensión presiones en docentes del nivel inicial de Puno*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	151	45.5
Medio	77	23.2
Alto	104	31.3
Total	332	100.0

*Nota:* Datos procesados en el estadístico SPSS versión 27.

**Figura 9**

*Distribución porcentual de la dimensión presiones*



De acuerdo a la figura 9 desde el análisis estadístico de frecuencias de la dimensión presiones en docentes del nivel inicial de Puno, se puede evidenciar que del 100 % de los casos el 45,45 % puntúa niveles bajos, el 23,19 % nivel medio y el 31,33 % nivel alto. Al respecto se puede evidenciar que la gran cantidad se encuentra entre grado bajo y medio sumando el 68,67 % en esta dimensión.

#### **Dimensión desmotivación.**

**Tabla 18**

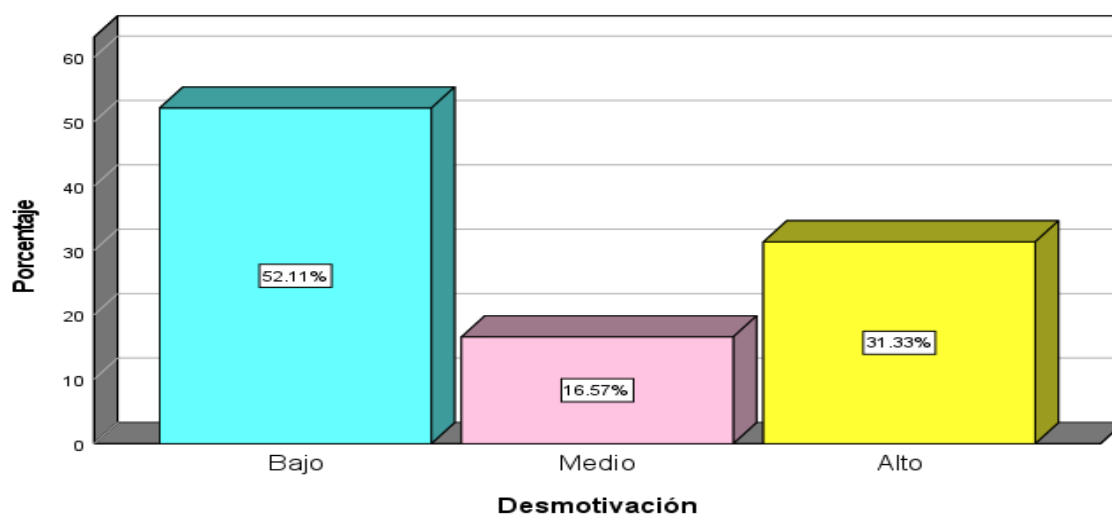
*Distribución de frecuencias de la dimensión desmotivación en docentes del nivel inicial de Puno*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	173	52.1
Medio	55	16.6
Alto	104	31.3
Total	332	100.0

*Nota:* Datos procesados en el estadístico SPSS versión 27.

**Figura 10**

*Distribución porcentual de la dimensión desmotivación*



De acuerdo a la figura 10 desde el análisis estadístico de frecuencias de la dimensión desmotivación en docentes del nivel inicial de Puno, se puede evidenciar que del 100 % de los casos el 52.11 % puntúa niveles bajos, el 16.57 % grado medio y el 31,33 % grado alto. Al respecto se puede evidenciar que la gran cantidad se encuentra entre grado bajo y medio sumando el 68,68 % en esta dimensión.

#### **Dimensión mal enfrentamiento.**

**Tabla 19**

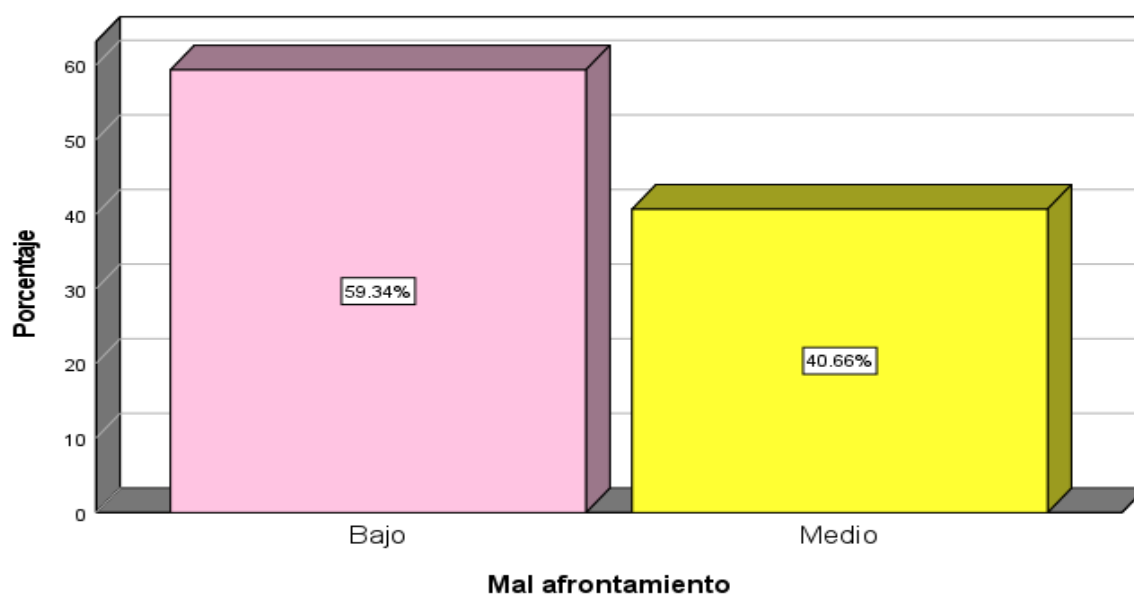
*Distribución de frecuencias de la dimensión mal afrontamiento en docentes del nivel inicial de Puno*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	197	59.3
Medio	135	40.7
Total	332	100.0

*Nota:* Datos procesados en el estadístico SPSS versión 27.

**Figura 11**

*Distribución porcentual de la dimensión mal afrontamiento*



De acuerdo a la tabla 15 y figura 11 desde el análisis estadístico de frecuencias de la dimensión desmotivación en docentes del nivel inicial de Puno, se puede evidenciar que del 100 % de los casos el 59,34 % puntúa niveles bajos y el 40.66 % nivel medio. Al respecto se puede evidenciar que la gran cantidad se encuentra entre grado bajo en esta dimensión.

#### **Prueba de normalidad.**

$H_0$  = Los datos si provienen de una distribución normal

$H_1$  = Los datos no provienen de una distribución normal

$\alpha = 0,05$

¿Qué hipótesis es cierta?

- Si sig. (p-valor)  $\leq \alpha$ , rechazo  $H_0$
- Si sig. (p-valor)  $> \alpha$ , no rechazo  $H_0$  (acepto)

**Tabla 20**

*Pruebas de normalidad*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ansiedad	.394	332	.000	.484	332	.000
Depresión	.187	332	.000	.888	332	.000
Creencias desaptativas	.184	332	.000	.853	332	.000
Presiones	.164	332	.000	.889	332	.000
Desmotivación	.275	332	.000	.763	332	.000
Mal afrontamiento	.200	332	.000	.834	332	.000
Atención emocional	.286	332	.000	.784	332	.000
Claridad emocional	.187	332	.000	.871	332	.000
Reparación emocional	.178	332	.000	.863	332	.000
Inteligencia emocional	.328	332	.000	.728	332	.000
Estrés laboral	.193	332	.000	.858	332	.000

*Nota:* Tomado de los resultados emitidos por el software SPSS 26

De acuerdo a la tabla 20 sobre los supuestos de normalidad según el coeficiente Kolmogorov Smirnov para muestras altas a 50, se indica que los valores del  $p$  en todas las variables procesadas se ubican muy debajo del grado de significancia estadística ( $sig. = 0,00 < 0,05$ ) lo que establece que no existe normalidad en la división de informes. En ese sentido corresponde emplear el coeficiente de correlación Rho de Spearman como prueba no paramétrica para la contrastación de hipótesis.



**Tabla 21**

*Correlaciones entre la Inteligencia emocional y Estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno*

	Rho de Spearman	Estrés laboral	Inteligencia emocional
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-.154
	Sig. (bilateral)	.	.005
	N	332	332
Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	-.154	1.000
	Sig. (bilateral)	.005	.
	N	332	332

*Nota:* N= Muestra, sig. = Significancia estadística \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01

Como se muestra en la tabla 21, las correlaciones entre las variables intelecto emocional y ansiedad laboral en educadores del rango inicial de asociaciones normativas en Puno son altamente significativas ya que, según el coeficiente de Rho de Spearman se observa un índice  $r = -0,154$  de correlación muy débil y de tendencia negativa, (Hernández, 2018), además el  $p$  valor es menor al rango de significancia estadística ( $p = .005 < 0.05$ ) en esas condiciones se deja la hipótesis nula y se admite la alterna: hay vínculo negativo y relevante entre el intelecto emocional y ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno.

### **4.3 Comprobación de hipótesis estadística específicas**

#### ***Hipótesis específica 1***

H1: hay vínculo negativa y relevante entre la asistencia afectiva y la ansiedad laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno.

H0: No hay vínculo negativa y relevante entre la asistencia emocional y la ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno.

#### **Regla de decisión.**

$P \leq 0.05$  Se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 22**

*Correlaciones entre atención emocional y estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno*

	Rho de Spearman	Estrés laboral	Atención emocional
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-.131
	Sig. (bilateral)	.	.017
	N	332	332
Atención emocional	Coeficiente de correlación	-.131	1.000
	Sig. (bilateral)	.017	.
	N	332	332

*Nota:* N= Muestra, sig. = Significancia estadística \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01

Como se muestra en la tabla 22, las correlaciones entre las variables atención emocional y ansiedad laboral en los educadores del rango inicial de organismos educativas en Puno son altamente significativas ya que, según el coeficiente de Rho de Spearman se observa un índice  $r = -0,131$  de correlación muy débil y de tendencia negativa, (Hernández, 2018), además el  $p$  valor es menor al rango de significancia estadística ( $p = .017 < 0.05$ ) en esas condiciones se niega la hipótesis nula y se admite la alterna: hay conexión negativa y relevante entre la atención emocional y ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno.

### ***Hipótesis específica 2***

H2: hay conexión negativa y relevante entre la claridad afectiva y ansiedad laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno.

H0: No hay conexión negativa y relevante entre la claridad emocional y la ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno.

Regla de decisión

$P \leq 0.05$  Se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 23**

*Correlaciones entre la claridad emocional y estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno*

	Rho de Spearman	Estrés laboral	Claridad emocional
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-.171
	Sig. (bilateral)	.	.002
	N	332	332
Claridad emocional	Coeficiente de correlación	-.171	1.000
	Sig. (bilateral)	.002	.
	N	332	332

*Nota:* N= Muestra, sig. = Significancia estadística \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01

Como se muestra en la tabla 23, las correlaciones entre las variables claridad emocional y estrés laboral en los educadores del rango inicial de instituciones educativas en Puno son altamente significativas ya que, según el coeficiente de Rho de Spearman se observa un índice  $r = -0,171$  de correlación muy débil y de tendencia negativa, (Hernández, 2018), además el  $p$  valor es menor al rango de significancia estadística ( $p = .002 < 0.05$ ) en esas condiciones se niega la hipótesis nula y se admite la alterna: hay conexión negativa y relevante entre la claridad emocional y ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno.

### ***Hipótesis específica 3***

H3: hay relación negativa y significativa entre la reparación afectiva y ansiedad laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno.

H0: No hay relación negativa y relevante entre el arreglo afectivo y la ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno.

### **Regla de decisión.**

$P \leq 0.05$  Se rechaza la hipótesis nula

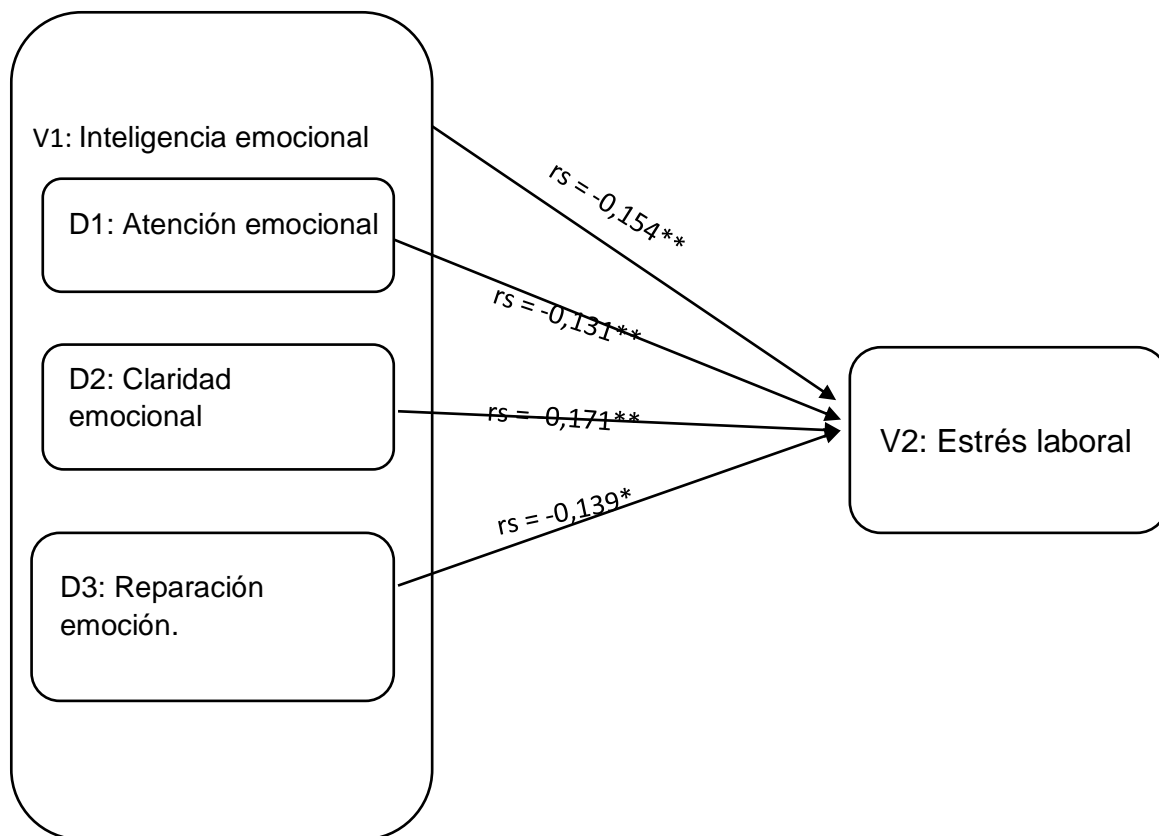
**Tabla 24**

*Correlaciones entre la reparación emocional y estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno*

	Rho de Spearman	Estrés laboral	Reparación emocional
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-.139
	Sig. (bilateral)	.	.011
	N	332	332
reparación emocional	Coeficiente de correlación	-.139	1.000
	Sig. (bilateral)	.011	.
	N	332	332

*Nota:* N= Muestra, sig. = Significancia estadística \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01

Como se muestra en la tabla 24, las correlaciones entre las variables reparación afectiva y ansiedad laboral en los educadores del rango inicial de asociaciones educativas en Puno son altamente significativas ya que, según el coeficiente de Rho de Spearman se observa un índice  $r = -0,139$  de correlación muy débil y de tendencia negativa, (Hernández, 2018), además el  $p$  valor es menor al rango de significancia estadística ( $p = .011 < 0.05$ ) en esas condiciones se niega la hipótesis nula y se admite la alterna: hay conexión negativa y relevante entre la reparación emocional y ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno.

**Figura 12***Resultado del modelo de investigación*

**CAPÍTULO V**

**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**

**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusión

Desde el propósito central de la exploración donde se buscó instaurar el vínculo entre el intelecto afectivo y la ansiedad laboral en educadores de educación inicial en pandemia, se hace notorio un contexto muy especial talvez no antes visto en estos temas tratados. En la pandemia el tipo de estrés que se estudia no es el mismo de hace 30 o 40 años atrás, esto significa que las teorías actuales del estrés laboral deben ir reconstruyéndose desde la realidad empírica que ha cambiado, se ha complejizado y sumado la a tecnología y la educación virtualizada que ha reconfigurado la labor docente con tareas más estresantes desde los confinamientos y la virtualidad.

En virtud de lo anterior, la emocionalidad y la gestión inteligente de la misma, hace eco para ocuparse de estos nuevos escenarios de la virtualidad e incertidumbre para manejar de manera inteligente las emociones y enfrentar todo tipo de estrés cargados de estas nuevas realidades de la pandemia y sus efectos. En ese sentido el estudio y a la luz de los resultados se buscó comprender el comportamiento de las variables intelecto emocional y estrés laboral de forma descriptiva y luego desde lo inferencial la relación de variables desde la contrastación de hipótesis el cual a continuación se detallará desde como discusión desde sus teorías, enfoques y antecedentes de manera triangulante y analítica.

En principio, desde la hipótesis general luego de su contrastación, los resultados reportaron que hay una conexión negativa y relevante entre el intelecto emocional y ansiedad laboral en pandemia en educadores de instrucción Inicial de la UGEL Puno, siendo la correlación muy débil  $r = - 0,154$  y el p rango menor al rango de significancia estadística ( $p = .005 < 0.05$ ). Estos datos confirman que la teoría del intelecto emocional está asociada a la ansiedad laboral de manera inversa, pero con

una fuerza débil, dejando entrever que también otras variables pueden estar asociadas a estos nuevos campos del estrés laboral.

Respecto a lo expresado líneas arriba, el análisis de Becerra (2020) halló una correlación inversa significativa ( $Rho = -0,509$ ) entre la variable ansiedad laboral y la clase de vida en época de pandemia entre los profesores de los colegios de quinto nivel de Cajamarca afectados por la enfermedad. Esto corrobora que el tipo de estrés o desestabilidad emocional en nuevos escenarios educativos hace que los docentes experimenten nuevas formas de estrés y ansiedad que muchas veces puede repercutir en su salud, trabajo y bienestar psicológico. De la misma forma el estudio de Onofre (2021) pone de manifiesto y corrobora la inexistencia de una conexión directa entre la ansiedad laboral y la productividad en el trabajador de especialidades de las FFAA. Al igual que educación el sector salud también como soporte de primera línea en la pandemia experimento y aún sigue manteniendo estos escenarios de estrés laboral. En esta línea de manera teórica autores como Bisquerra (2001), Calderón (2012) y Martínez (2021) enfatizan que el intelecto emocional es un soporte para el manejo de momentos estresantes desde una cultura de autoconciencia y expresión emocional.

Un segundo punto, respecto a la hipótesis específica 1 los resultados reportaron que hay vínculo negativo muy débil ( $r = -0,131$ ) y significativa ( $p = .017 < 0.05$ ) entre la atención emocional y ansiedad laboral en tiempos de pandemia en educadores de educación Inicial. Estos resultados coinciden con Salazar y Tanchiva (2020) donde el tema de atención emocional se puede dar desde prácticas cotidianas y su expresividad emocional ante ellos pues esta inicial desde los primeros procesos de socialización familiar. Esto demuestra que todas las personas que trabajan tienen estrés laboral, siendo las preocupaciones económicas el principal desencadenante.



De la misma forma Martínez y Aparicio (1999), explica que la competencia intelectual y la eficacia personal y profesional se encuentran asociadas, donde los docentes deben desarrollar estas habilidades para enfrentar nuevos tiempos y vicisitudes de la cotidianidad laboral. Por otro lado, los estudios de Extremera y Fernández (2003), coadyuvan que la educación de las emociones en estudiantes corresponde a una tarea fundamental en el campo de la educación. En ese sentido poner atención a nuestro mundo emocional no es una cuestión solo en lo personal y laboral para el bienestar docente, sino también como una forma de enseñanza desde la personalidad hacia los estudiantes, donde los aprendizajes y la relación docente estudiantes sean óptimos.

En conexión a la hipótesis específica 2 los resultados reportaron que hay conexión negativa muy débil ( $r = - 0,171$ ) y significativa ( $p = .017 < 0.05$ ) entre la claridad afectiva y ansiedad laboral pandemia en educadores de instrucción Inicial. Sobre estos resultados de relación inversa se enfatiza que la claridad en los que sentimos y como actuamos frente a ella determina nuestra estabilidad y control emocional, al respecto Angarita y Chacón (2019) muestran destrezas, habilidades, actitudes y destrezas que les permiten una conciencia emocional de sí mismo y los de los demás, así como gestionar eficazmente sus interacciones interpersonales en ambientes laborales. De la misma forma Hernández et al. (2020) reportó que la analogía del talento afectivo y el beneficio académico, resaltando lo primordial en el manejo emocional de los educadores y los desarrollos de aprendizaje. esto hace reflexionar que el docente debe tener una claridad en sus pensamientos, emociones y actitudes ale estar frente de sus estudiantes.

Finalmente, en conexión a la hipótesis específica 3 los resultados reportaron que hay conexión negativa muy débil ( $r = - 0,139$ ) y significativa ( $p = .011 < 0.05$ ) entre

la reparación emocional y ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial, en esta misma línea los estudios Tovar (2019) donde explico que el manejo de la emoción está asociado de manera positiva al rendimiento académico y de manera contraria al estrés, ya que para existe un logro laboral o académico debe existir e principio la gestión y reparación emocional como una competencia también resiliente que opta por levantarse y continuar a pesar de la adversidades. En esta línea Bazán (2020) explico que un buen programa de reparación emocional o de gestión de las mismas puede influir directamente en el rendimiento, sobreentendiéndose que antes debe pasar por un control de estrés y formas de adversidades

## **5.2. Conclusiones**

En conexión al propósito general se puede concluir que hay una conexión negativa y relevante entre el intelecto emocional y ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno. Al respecto se evidencia una correlación muy débil y negativa ( $r = - 0,154$ ). La misma que, mientras la inteligencia emocional obtiene bajas puntuaciones descriptivas en la variable estrés laboral las puntuaciones son más elevadas.

En concordancia al propósito específico 1 se puede concluir que hay una conexión negativa y relevante entre la atención afectiva y ansiedad laboral en tiempos de pandemia en educadores de instrucción Inicial de la UGEL Puno. Al respecto se evidencia una correlación muy débil y negativa ( $r = - 0,131$ ). La misma que, mientras la atención emocional obtiene bajas puntuaciones descriptivas en la variable estrés laboral las puntuaciones son más elevadas.

De acuerdo al objetivo específico 2 se finaliza que hay un vínculo negativa y relevante entre la claridad afectiva y ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno. Al respecto se evidencia una correlación muy

débil y negativa ( $r = - 0,171$ ). La misma que, mientras la claridad emocional obtiene bajas puntuaciones descriptivas en la variable estrés laboral las puntuaciones son más elevadas.

De acuerdo al objetivo específico 3 se finaliza que hay un vínculo negativo y significativo entre la reparación emocional y ansiedad laboral en pandemia en educadores de educación Inicial de la UGEL Puno. Al respecto se evidencia una correlación muy débil y negativa ( $r = - 0,139$ ). La misma que, mientras la reparación emocional obtiene bajas puntuaciones descriptivas en la variable estrés laboral las puntuaciones son más elevadas.

### **5.3. Recomendaciones**

- Se sugieren programas para el reconocimiento y manejo de emociones y el estrés laboral.
- Investigar del intelecto emocional la ansiedad laboral y en colaboradores de asociaciones, empresas públicas y otros estamentos, para analizar los hallazgos del presente estudio con otras indagaciones
- Para obtener una mayor escala del efecto y poder estadístico, proponer investigaciones con las mismas variables y con más participantes.

## **REFERENCIAS**

Angarita, D. y Chacón, C. (2019). *Inteligencia emocional y dimensiones de la empatía*.

<https://acortar.link/BFW46U>

Amaya, B., Galvis, D., Acosta, G., Aguilera, L. y Olarte, Y. (2019). *Impacto del estrés*

*laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas*

*de Emtelco* [Tesis de pregrado, Institución Universitaria Politécnico

Grancolombiano] Repositorio del Institución Universitaria Politécnico

Grancolombiano.[https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/14](https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1404/1.Tesis%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[04/1.Tesis%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1404/1.Tesis%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Álvarez, L., Herrera, P., Lániz, C. y Gonzales, J. (2022). Estrés laboral docente, e-

learning y tiempos de COVID-19. *Podium*, (41), 105-118

<https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>

Agüero, M., Pérez, T. y Troz, I. (2022). Principales patologías psíquicas que generó

el estrés laboral durante la pandemia de COVID -19, en el personal de salud.

*Revista médica Sinergia*, 7(4).

<https://revistamedicasinergia.com/index.php/rms/article/view/793>

Alcalde, J. (2010). *Estrés laboral. Plan Integral de Salud Mental de Andalucía*.

[https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud\\_5af958726e177\\_estr](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5af958726e177_estr)

[es\\_laboral\\_informe\\_pslt.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5af958726e177_estr)

Ayuso J. (s, f.). *Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos*

*de Estrés Laboral y Burnout. Universidad de Cádiz*.

<https://rieoei.org/historico/deloslectores/1341Ayuso.pdf>

Babativa, C. (2017). *Investigación cuantitativa*. Fundación Universitaria del Área

Andina.

[https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigaci%](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa.pdf?sequence=1)

[C3%B3n%20cuantitativa.pdf?sequence=1](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa.pdf?sequence=1)

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Patria. <https://n9.cl/ni7w9o>

Bazán, M. (2020). *Programa “Emoción Arte” para desarrollar la Inteligencia Emocional en estudiantes del tercero “B” secundaria de Florencia de Mora – Trujillo. Escuela Superior de Arte Dramático Virgilio Rodríguez Nache* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo Perú. [https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/1608680/1/TESIS%20MELISSA%20BAZ%C3%81N\\_.pdf](https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/1608680/1/TESIS%20MELISSA%20BAZ%C3%81N_.pdf)

Becerra, T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio de la Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%2C%20T.%20Y.%20%282020%29.%20Estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Calderón, M. (2012). *Aprendiendo sobre las emociones*. <https://ceccsica.info/sites/default/files/docs/Aprendiendo-emociones-manual.pdf>

Cálix, C. Zazueta, L. y Macías, J. (2012). *Metodología de la Investigación científica*. [http://uaprepasemi.uas.edu.mx/libros/3er\\_SEMESTRE/26\\_Metodologia\\_de\\_la\\_Investigacion\\_I.pdf](http://uaprepasemi.uas.edu.mx/libros/3er_SEMESTRE/26_Metodologia_de_la_Investigacion_I.pdf)

Chucuca, J. y Mora, A. (2020). *El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez Lara. Girón - Azuay Junio-noviembre 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana].

Repositorio de la Universidad Politécnica Salesiana.

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19734/1/UPS-CT008939.pdf>

Dueñas, M. (s.f.). *Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa*. Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid.  
<http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:EducacionXXI-2BB75B2C-720F-A542-4DCE-43297DDB55B7/Documento.pdf>

Del Hoyo, G. (s.f.). *Estrés laboral*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales.  
<https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Extremera, N. y Fernández, P. (s.f.). *La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado*. Universidad de Málaga.  
<https://rieoei.org/historico/deloslectores/759Extremera.PDF>

Fragoso, R. (2019). Importancia del desarrollo de la inteligencia emocional en la formación de personas investigadoras. *Revista Actualidades Investigativas*, 19(1), 1-23. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n1/1409-4703-aie-19-01-655.pdf>

Gonzales, L. (2020). *Manejo del estrés y la salud mental laboral ante el paso de la pandemia del covid-19*. Política preventiva. <https://www.igssgt.org/wp-content/uploads/2020/09/Guia-Manejo-del-Estres-y-la-salud-mental-Laboral-COVID-19.pdf>

González, R., Custodio, J. y Abal, F. (2020). Propiedades psicométricas del Trait Meta-Mood Scale-24 en estudiantes universitarios argentinos. *Psicogente*, 23(44), 1-26. <https://www.redalyc.org/journal/4975/497570227001/html/>

Gutiérrez, P., Morán, S. y Sanz, I. (2005). Estrés Docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Relieve. Revista Electrónica de investigación y*

<https://www.redalyc.org/pdf/916/91611103.pdf>

Gobierno de México. (s.f.). *Estrés laboral*. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

Gardner, H. (s.f.). *Tipos de inteligencias*. <https://n9.cl/kv9xr>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo Interactivo*. <https://n9.cl/lpkdy>

Hernández, R. y Silva, F. (2021). La inteligencia emocional del gestor educativo en tiempos de Pandemia. *Revista científica* 8(3), 11-26  
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/446/399>

Hernández, P., Ortega, L. y Tafur, R. (2020). *La inteligencia emocional y su relación con el rendimiento académico* [Tesis de pregrado, Universidad de la Costa]. Repositorio de la Universidad de la Costa.  
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7897/LA%20INTELIGENCIA%20EMOCIONAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20EL%20RENDIMIENTO%20ACAD%20MICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, X. (2018). Análisis del burnout y engagement en docentes: un estudio de diario. Universidad Complutense de Madrid.  
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/46770/1/T39672.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista L. (2014). *Metodología de la investigación*, Mexico, Edamsa impresiones  
[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)



Instituto Nacional de Estadísticas – Chile. (s.f.). *¿Qué es población?* INE.  
<https://www.ine.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/poblacion/que-es-poblacion>

Jiménez, A. (2018a). *Inteligencia emocional. Curso de Actualización Pediatría 2018*. Lúa Ediciones. [https://www.aepap.org/sites/default/files/457-469\\_inteligencia\\_emocional.pdf](https://www.aepap.org/sites/default/files/457-469_inteligencia_emocional.pdf)

Jiménez, A. (2018b). *Inteligencia emocional*.  
[https://www.aepap.org/sites/default/files/457-469\\_inteligencia\\_emocional.pdf](https://www.aepap.org/sites/default/files/457-469_inteligencia_emocional.pdf)

Jiménez, A. De la Barrera, U., Schoeps, K. y Montoya, I. (2022). Factores emocionales que median la relación entre inteligencia emocional y problemas psicológicos en adultos emergentes. *Psicología Conductual*, 30(1), 249-267.  
<https://doi.org/10.51668/bp.8322113s>

Martínez, F. (2021). Inteligencia emocional en situaciones de estrés laboral: División de adquisiciones UNAN-Managua. *Revista Torreón Universitario*, 10(29).  
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/387/3872515013/3872515013.pdf>

Martínez, V. y Aparicio, P. (1999). *Significación y concepto de inteligencia emocional*.  
<https://www.fundacioncanfranc.org/wp-content/uploads/2016/03/Inteligencia-Emocional-y-Eficiencia.pdf>

Martínez, G., Cortés, M., Pérez, A. (2016). Metodología para el análisis de correlación y concordancia en equipos de mediciones similares. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 65-70.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202016000400008&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202016000400008&lng=es&tlng=es).

Mansilla, F. y Favieres A. (2016). *El estrés laboral y su prevención*. Madrid salud.  
<https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>

- Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. (2017). *Encuesta Nacional de Salud ENSE, España 2017*. MSCBS.  
[https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/encuestaNacional/encuestaNac2017/SALUD\\_MENTAL.pdf](https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/encuestaNacional/encuestaNac2017/SALUD_MENTAL.pdf)
- Moral, R. y Pérez, C. (2022). Inteligencia Emocional y Ansiedad en tiempos de pandemia: Un estudio sobre sus relaciones en jóvenes adultos. *Ansiedad y Estrés* 28(2), 122-130.  
<https://www.ansiedadystres.es/sites/default/files/rev/2022/anyes2022a14.pdf>
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. Prentice Hall.  
<http://www.indesgua.org.gt/wp-content/uploads/2016/08/CarloMu%C3%B1oz-Razo-Como-elaborar-y-asesorar-una-investigacion-de-tesis-2Edicion.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). *Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia*. <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advier-te-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
- Ortiz, M. y Nuñez, A. (2020). Inteligencia emocional: evaluación y estrategias en tiempos de Pandemia. *Retos de la Ciencia*. 5(11), 57-68.  
<https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/356>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)*.  
<https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Andina

Simón Bolívar. Ecuador]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

Párraga, K. y Escobar, G. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun*, 4(7), 142-155. <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/74/162>

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte* 35(1), 156-184. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>

Porras, A. (s.f.). *Conceptos básicos de estadística*. Centro de Investigación en Geografía y Geomática. <https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/157/1/13-Conceptos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica%20-%20Diplomado%20en%20An%C3%A1lisis%20de%20Informaci%C3%B3n%20Geoespacial.pdf>

Ramírez, F. (2015). *Manual de Investigador. Ideas Sueltas para empezar a Investigar*. <https://manualdelinvestigador.blogspot.com/2015/03/tecnicas-einvestigacion-la-encuesta.html>

Revista de la Facultad de Medicina. (2017). Depresión en adolescentes: diagnóstico y tratamiento. *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 60(5), 52-55. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0026-17422017000500052&lng=es&tling=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422017000500052&lng=es&tling=es).

Rosero, E., Córdova, P. y Balseca, A. (2021). La Inteligencia Emocional en infantes: Aspectos a considerar en las aulas post pandemia. *Revista Arbitrada*

*Interdisciplinaria*                      *Koinonía*,                      6(11),                      228-239.

<https://www.redalyc.org/journal/5768/576868768016/576868768016.pdf>

Rojas, O., Martínez, M. y Riffo, R. (2020). Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: mirada desde la pandemia covid-19. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 24(3), 1226-1241.  
<https://www.redalyc.org/journal/6377/637766245003/html/#B19>

Salazar, T. y Tanchiva, M. (2020). *Estrés laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Perú]. Repositorio de la Universidad Científica del Perú.

<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1372/SALAZAR%20VARGAS%20TANIA%20LUC%20C3%8DA%20Y%20TANCHIVA%20MEDINA%20MARCO%20ANTONIO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria* 13(1), 102-122.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

Secretaría Nacional de Ciencias, Tecnología e Innovación. (2020). *Guía para el manejo de estrés laboral. República de Panamá*.  
<https://www.senacyt.gob.pa/wp-content/uploads/2020/06/Gu%C3%ADa-para-el-Manejo-del-Estr%C3%A9s-Laboral.pdf>

Tovar, G. (2019). *Relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico de los estudiantes del segundo año de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11256/Tovar\\_pg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11256/Tovar_pg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Universidad Americana de Europa. (s.f.). *Inteligencia interpersonal: cómo mejorarla.*

<https://unade.edu.mx/desarrollar-su-inteligencia-interpersonal/>

Vásquez, N., Cubas, E. y Carrero, S. (2021). *La Inteligencia Emocional y el Rendimiento Académico en los estudiantes del Primero de Secundaria de la Institución Educativa Jorge Basadre de Cutervo – Región Cajamarca* [Tesis de pregrado Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] Repositorio de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú. <https://n9.cl/r2lfw>

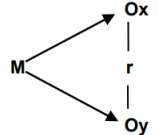
Vega, C., Rodríguez, B. y Arenal, T. (2019). Estresores académicos percibidos por estudiantes del grado de enfermería en una universidad española. *Revista de enfermería C y L*, 8(2), 23-32. <http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/viewFile/227/196>

Zamora, L. (2021). Estrés laboral y expresión de ira en trabajadores de una unidad minera en tiempos de covid – 19, Juliaca. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 14(2), 97 - 107. <https://doi.org/10.17162/rccs.v14i2.1660>

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Inteligencia emocional y Estrés laboral en tiempos de pandemia en Docentes de educación Inicial de la UGEL Puno

Problema	Objetivos	Marco Teórico	Hipótesis	Variables e indicadores			Metodología
<b>Problema General:</b>  ¿Cuál es la relación entre Inteligencia emocional y Estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno?	<b>Objetivo General:</b>  Determinar la relación que existe entre la Inteligencia emocional y Estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno Onofre (2021), en su tesis	<b>1. Antecedentes</b> A nivel nacional:  Vásquez et al. (2021), en su tesis La Inteligencia Emocional y el Rendimiento Académico en los estudiantes del Primero de Secundaria de la Institución Educativa Jorge Basadre de Cutervo – Región Cajamarca  Salazar y Tanchiva (2020), Estrés laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020  Onofre (2021), en su estudio Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas	<b>Hipótesis General:</b>  Existe relación negativa y significativa entre la Inteligencia emocional y Estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno	<b>Variable 1: Inteligencia emocional</b>			<b>Tipo de investigación:</b> Básica
				<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> No experimental.  <b>Nivel:</b> Correlacional de corte transversal.  <b>Método:</b> Hipotético deductivo
							 <p><b>Donde:</b> M = Muestra. O = Observación. x = Inteligencia emocional y = estrés laboral r = Correlación de variables.</p>
<b>Problemas específicos:</b>  <b>Problema específico 1.</b>  ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en tiempos de pandemia en los docentes de educación Inicial de la UGEL Puno?	<b>Objetivos específicos:</b>  <b>Objetivo específico 1.</b>  Describir el nivel de inteligencia emocional en tiempos de pandemia en los docentes de educación Inicial de la UGEL Puno.  <b>Objetivo específico 2.</b>	A nivel internacional: Hernández et al. (2020), en su tesis La inteligencia emocional del gestor educativo en tiempos de Pandemia.  Chuchuca y Mora (2020), en su estudio El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez Lara. Girón - Azuay Junio-noviembre 2020.	<b>Hipótesis específicas:</b>  <b>Hipótesis específica 1.</b>  Existe relación negativa y significativa entre la atención emocional y el estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno.  <b>Hipótesis específica 2.</b>	1. Atención emocional 2. Claridad emocional 3. Reparación emocional	<b>Medida con escala tipo Likert:</b>  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)  <b>Cuestionario estructurado</b>  Ítems: 1, 2, 3,4, 5, 6,	<b>Población:</b>  Comprende a 332 docentes de las diversas instituciones educativas públicas de nivel inicial de Puno.  <b>Muestra:</b> Se trabajó con el total de población	

**Problema específico 2.**  
**¿Cuál es el nivel de estrés laboral en tiempos de pandemia en los docentes de educación Inicial de la UGEL Puno?**

Analizar el nivel de estrés laboral en tiempos de pandemia en los docentes de educación Inicial de la UGEL Puno.

Angarita y Chacón (2019), en su indagación Inteligencia emocional y dimensiones de la empatía. Colombia.

Existe relación negativa y significativa entre la claridad emocional y el estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno.

7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14....

Total 24 ítems

**Problema específico 3.**  
**¿Existe relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno?**

Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno.

**Objetivo específico 3.**

**Hipótesis específica 3.**

Existe relación negativa y significativa entre la reparación emocional y el estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación Inicial de la UGEL Puno.

**Variable 2: estrés laboral**

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
		<b>Medida con escala tipo Likert:</b>
		Total desacuerdo (1) desacuerdo (2) Ni acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo (4) Total acuerdo (5)
		<b>Cuestionario estructurado</b>
		Ítems:
	1. Ansiedad 2. Depresión 3. Creencias desaptativas 4. Presiones 5. Desmotivación 6. Mal afrontamiento	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.....
		Total 30



## Anexo 2. Escala de valoración a la variable Inteligencia emocional

TMMS-24 INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase y 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. No emplee mucho tiempo en 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 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 sé 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 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 sienta 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 mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

### Anexo 3. Escala ED- 6: Evaluación de estrés docente

**Instrucciones:** A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números de forma que el 1 indicará el máximo acuerdo y el 5 el total desacuerdo, utilice los números intermedios de forma adecuada. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas, por lo cual sea sincero. La contestación es anónima y confidencial. Muchas gracias por su colaboración.

Factor: Ansiedad						
Items		Total desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Ni acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Total acuerdo (5)
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales					
2	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo					
3	Me paso el día pensando en cosas del trabajo					
4	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes					
5	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico					
Factor: Depresión						
6	A menudo siento ganas de llorar					
7	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales					
8	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo					
9	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mi.					
10	Me cuesta trabajo tirar por la vida.					
Factor Creencias Desadaptativas						
11	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos					
12	Me pagan por enseñar no por formar personas.					
13	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.					
14	El salario del profesor es muy poco motivador.					
15	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.					
Factor Presiones						

16	Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.					
17	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.					
18	En mis clases hay buen clima de trabajo.					
19	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.					
20	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.					
Factor	Desmotivación					
21	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente.					
22	Me siento quemado por este trabajo.					
23	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad					
24	Estoy lejos de la autorrealización laboral.					
25	He perdido la motivación por la enseñanza.					
Factor	Mal Afrontamiento					
26	Me animo fácilmente cuando estoy triste.					
27	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.					
28	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.					
29	Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.					
30	La organización del centro me parece buena.					

*Nota.* Adaptado escala ED-6. Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. y Sanz-Vázquez, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. RELIEVE: v. 11, n. 1, p. 47-61.  
[http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1\\_3.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1_3.htm)

## Anexo 4. Validación de instrumento Evaluación de estrés docente

### Validación del instrumento

Validación del instrumento: Evaluación de estrés docente

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Existe suficiencia

Aplicable ( x )    Aplicable después de corregir (   )    No aplicable (   )

Apellidos y nombres del juez validador Mg./ Lic./Ing Dr. Garcia Tarazona Jose Omar

DNI:40131259

Especialidad del validador:    Temático (   )    Metodológico( x )    Estadístico ( x )

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

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

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

**Suficiencia:** Cuando los ítems planteados don suficientes para Medir la dimensión



.....  
Firma del experto Informante

## Anexo 5. Validación de instrumento Evaluación de estrés docente

### Validación del instrumento

Validación del instrumento: Evaluación de estrés docente

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Existe suficiencia

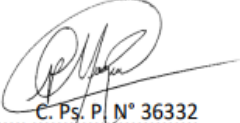
Aplicable (  ) Aplicable después de corregir (  ) No aplicable (  )

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Ps. Cruz Pimentel Nazareth del Rosario

DNI: 44152821

Especialidad del validador: Temático (  ) Metodológico(  ) Estadístico (  )

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo  
**Suficiencia:** Cuando los ítems planteados son suficientes para Medir la dimensión



..... C. Ps. P. N° 36332  
Firma del experto Informante