



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

TESIS

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL NIVEL DE ESTRÉS
LABORAL EN PROFESORES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CURAHUASI 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. SONIA TICONA SANCHEZ

ASESOR:

Dr. JORGE ALBERTO SOLIS QUISPE

ORCID: 0000-0001-8630-1493

**CUSCO - PERÚ
2025**



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el **Asesor** Dr. JORGE ALBERTO SOLIS QUISPE.....
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL NIVEL
DE ESTRES LABORAL EN PROFESORES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CURAHUASI 2023".....

Presentado por: BR. SONIA TICONA SANCHEZ..... DNI N° 31030714.....;
presentado por: DNI N°:
Para optar el título Profesional/Grado Académico de MAESTRO EN EDUCACION
MENCION GESTION DE LA EDUCACION.....

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de
Similitud en la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 8.....%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	☒
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	☐
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	☐

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto**
las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 04 de Febrero..... de 2026.....


Firma

Post firma Dr. JORGE ALBERTO SOLIS QUISPE

Nro. de DNI 23 92 52 29

ORCID del Asesor 0000-0001-8630-1493

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: **oid:** 23259:552829878

SONIA TICONA SANCHEZ

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN PROFESORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:552829878

Fecha de entrega

4 feb 2026, 9:43 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 feb 2026, 9:55 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS SONIA TICONA SANCHEZ...oky.pdf

Tamaño del archivo

3.9 MB

102 páginas

19.360 palabras

115.315 caracteres

8% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)
- Trabajos entregados

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dr. TITO LIVIO PAREDES GORDON, Director (e) de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN PROFESORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CURAHUASI 2023** de la **BR. SONIA TICONA SANCHEZ**. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **ONCE DE NOVIEMBRE DE 2025**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Cusco, 12 de diciembre del 2025

DR. HUMBERTO ALZAMORA FLORES
Primer Replicante

MGT. FELIX GONZALO GONZALES SURCO
Segundo Replicante

DR. FEDERICO UBALDO FERNANDEZ SUTTA
Primer Dictaminante

MGT. JAIME BEDOYA MENDOZA
Segundo Dictaminante

Dedicatoria

Brindo este trabajo de investigación a Dios, primeramente, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas buenas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis adorados hijos, Wendy y Johann ellos fueron el motor que me motivaron a forjar paso a paso mi vida profesional, ellos fueron el pilar de mi responsabilidad y los deseos de superarme, y poder admirarla cada día más.

A mis padres Carlos y Ricardina por su paciencia y apoyo incondicional en este camino, y por ellos actuó como la persona que soy, por su tenacidad y compañía, muchos de mis logros se lo debo a ustedes que, con amor, me enseñaron lo mejor de la vida es esforzarse por lo que uno quiere, y me dieron esa motivación constante para alcanzar mis metas.

A mis hermanos, Esperanza, Aidé, Richard, Ludmer y Yessenia por estar siempre conmigo y apoyándome siempre, los quiero mucho.

Sonia

Agradecimientos

El agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – UNSAAC que es mi casa de estudio que me permitió lograr este éxito. También agradezco de corazón a los Doctores quienes con su sabiduría y dedicación me han guiado en cada paso de esta travesía académica. Su compromiso con mi formación a sido invaluable y les estaré eternamente agradecida.

En particular a mi asesor Doctor Jorge A. Solís Quispe, quien con su amplia experiencia y trayectoria en el asesoramiento metodológico y apoyo constante con paciencia y dedicación para la construcción e informe final de la tesis.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento profundo al programa “Maestros con Maestría” que me ha brindado su compromiso y misión que me permite seguir adelante en el fortalecimiento de mi desarrollo profesional para enfrentar a los desafíos en el logro de mis metas, a mis compañeros de clase, también a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo de investigación incondicionalmente.

Agradezco también a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo de investigación incondicionalmente.

A las instituciones educativas secundarias del distrito de Curahuasi, a los directivos, y maestros que, me permitieron aplicar mi estudio de investigación.

La autora

Índice general

Portada	..
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice general	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	x
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Situación problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	4
a. Problema general.....	4
b. Problemas específicos.....	4
1.3. Justificación de la investigación	4
1.4. Objetivos de la investigación.....	5
a. Objetivo general.....	5
b. Objetivos específicos	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	6
2.1. Bases teóricas.....	6
2.2. Marco conceptual.....	24
2.3. Antecedentes empíricos de la investigación	25
2.4. Hipótesis de la investigación	29
a. Hipótesis general.....	29
b. Hipótesis específicas	29
2.5. Identificación de variables e indicadores.....	29
2.6. Operacionalización de variables	30
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	36
3.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	36
3.2. Tipo, nivel y diseño de investigación	36

3.3.	Unidad de análisis	38
3.4.	Población de estudio	38
3.5.	Selección de muestra	38
3.6.	Tamaño de muestra	39
3.7.	Técnicas de recolección de información.....	39
3.8.	Técnicas de análisis e interpretación de la información	40
3.9.	Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	40
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN		41
4.1.	Procesamiento, análisis, interpretación, y discusión de resultados.....	41
4.2.	Prueba de hipótesis	54
4.3.	Presentación de resultados	58
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		63
VI: REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA		67
ANEXOS.....		72
Anexo 01: Matriz de consistencia.....		73
Anexo 02: Plan de mejora		75
Anexo 03: Medios de verificación.....		82
Anexo 04: Instrumentos de recolección de información		88

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Inteligencia Emocional.....	30
Tabla 2. Operacionalización de la variable Nivel de Estrés Laboral	35
Tabla 3. Población de estudio	38
Tabla 4. Selección de la muestra.....	39
Tabla 5. Inteligencia emocional	41
Tabla 6. Dimensión, Intrapersonal	42
Tabla 7. Dimensión, Interpersonal	43
Tabla 8. Dimensión, Manejo de Estrés	44
Tabla 9. Dimensión, Adaptabilidad	45
Tabla 10. Dimensión, Animo General	46
Tabla 11. Nivel de estrés laboral.....	47
Tabla 12. Dimensión, Cansancio emocional.....	48
Tabla 13. Dimensión, Desconexión emocional	50
Tabla 14. Dimensión, Realización personal	51
Tabla 15. Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov para las variables de estudio	53
Tabla 16. Relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral	54
Tabla 17. Relación entre la inteligencia emocional y el cansancio emocional.....	55
Tabla 18. Relación entre la inteligencia emocional y la Desconexión emocional.....	56
Tabla 19. Relación entre la inteligencia emocional y la realización personal	57

Índice de figuras

Figura 1. Ubicación geográfica del lugar de estudio	36
Figura 2. diseño del estudio	37
Figura 3 Inteligencia Emocional	41
Figura 4 Dimensión, Intrapersonal	42
Figura 5 Dimensión interpersonal.....	44
Figura 6 Dimensión manejo del estrés.....	45
Figura 7 Dimensión, Adaptabilidad.....	46
Figura 8 Dimensión, Animo General.....	47
Figura 9 Nivel de estrés laboral	48
Figura 10 Dimensión cansancio emocional	49
Figura 11 Dimensión, desconexión emocional	50
Figura 12 Dimensión, realización personal	51

Resumen

La presente investigación sobre la inteligencia emocional y el nivel de estrés laboral en profesores de la educación básica, tiene como propósito, determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el nivel de estrés laboral, en profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023. El trabajo corresponde a una investigación pura o básica, de nivel correlacional y con diseño no experimental de corte transversal, se trabajó con una población de 70 profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, provincia de Abancay, la muestra es del tipo censal. Los datos fueron recogidos con el cuestionario de encuesta de las dos variables, luego procesados y analizados aplicando la técnica estadística descriptiva e inferencial. Los resultados de esta investigación, evidencian que, la inteligencia emocional tiene relación significativa con el estrés laboral, en los profesores, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, $\rho = -0,732^*$, este valor indica una correlación negativa fuerte entre la inteligencia emocional y el estrés laboral. Esto significa que, a mayor desarrollo de la inteligencia emocional, menor es el nivel de estrés laboral, y viceversa.

Palabras clave: Inteligencia, Estrés, Inteligencia emocional, Estrés laboral.

Abstract

The present research on emotional intelligence and the level of work stress in basic education teachers, aims to determine the relationship between emotional intelligence and the level of work stress, in teachers of secondary level educational institutions in the district of Curahuasi, 2023. The work corresponds to a pure or basic research, at a correlational level and with a non-experimental cross-sectional design, it worked with a population of 70 teachers from secondary level educational institutions in the district of Curahuasi, province of Abancay, the sample is of the census type. The data was collected with the survey questionnaire of the two variables, then processed and analyzed applying the descriptive and inferential statistical technique. The results of this research show that emotional intelligence has a significant relationship with work stress in teachers, according to the value of the Spearman correlation coefficient, $\rho = -0.732 *$, this value indicates a strong negative correlation between emotional intelligence and work stress. This means that the more developed emotional intelligence is, the lower the level of work-related stress, and vice versa.

Keywords: Intelligence, stress, emotional intelligence, work-related stress.

Introducción

El presente trabajo de investigación tiene como propósito establecer la relación entre la inteligencia emocional y el nivel de estrés laboral en profesores de las instituciones educativas del distrito de Curahuasi 2023.

La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer las emociones (tanto las propias como las de los demás) y gestionar las reacciones ante ellas. Podemos definirlo como un conjunto de habilidades que hacen a una persona más capaz de cambiar. También se relaciona con la seguridad en uno mismo, el control emocional y la automotivación para alcanzar metas. Comprender cómo se sienten los demás, manejar las relaciones e influir es esencial para lograr un cambio positivo en el entorno. La inteligencia emocional es muy útil para mejorar nuestras relaciones con los demás. Y a mejorar nuestras relaciones, para mejorar nuestra vida. Está demostrado que las personas con una inteligencia emocional elevada tienen una vida más satisfactoria (Bello, 2021).

El estrés para los docentes es causado por las condiciones laborales y sociales de la profesión, así como por la baja capacidad para desenvolverse adecuadamente. Esto puede llevar a que los docentes se perciban siempre bajo una presión que escapa a su control, principalmente en el contexto laboral, lo que puede generar estrés negativo y, por lo tanto, agotamiento. (Martínez et al. 2016).

En las IES del distrito de Curahuasi, un gran número de docentes están en situación de vulnerabilidad, por tanto, muestran características propias del estrés y la ansiedad como el desánimo, cansancio, insatisfacción, frustración, agotamiento, deseos de abandono de la profesión; así como malestares físicos como dolores de cabeza, espalda, cuello, provocando faltas injustificadas, disfuncionalidad en el quehacer pedagógico y disminución del rendimiento

laboral por esto es necesario investigar la relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional (Valdivia, 2021).

El contenido de la presente investigación comprende cinco capítulos: planteamiento del problema, marco teórico conceptual, hipótesis y variables, metodología de la investigación y resultados, discusión.

Primero. – Comprende situación problemática, formulación del problema, justificación de la investigación y objetivos de la investigación.

Segundo. – Se encuentra las bases teóricas, marco conceptual y antecedentes empíricos de la investigación de la inteligencia emocional y estrés laboral.

Tercero. – Se presenta la hipótesis de la investigación, identificación de las variables e indicadores y operacionalización de las variables.

Cuarto. – Se considera la metodología de la investigación, iniciando por el ámbito de estudio, tipo nivel y diseño de la investigación, unidad de análisis, población, selección y tamaño de la muestra, técnicas de recolección, análisis y para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.

Quinto. – Se presentan los resultados y discusión, en este capítulo se muestra los resultados de la estadística descriptiva de las variables, la estadística inferencial en la que se aprecian los resultados de la prueba de hipótesis.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

El complejo problema de la inteligencia emocional y los niveles de estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Curahuasi en 2023 es, desde los ámbitos global, regional, nacional y local, un fenómeno que impacta directamente la calidad educativa y el bienestar psicosocial de los docentes.

A escala global, los estudios científicos indican que los docentes de América Latina experimentan estrés laboral significativo, ya que existe la posibilidad de que la carga de trabajo sea excesiva, los recursos y el apoyo institucional sean deficientes, y se enfrenten a situaciones emocionalmente exigentes. Un estudio realizado en 2025 menciona que el 87.5% de los docentes de México presentó síntomas de burnout de medios a altos, que incluyen agotamiento emocional, desconexión emocional e improductividad, mientras que el 12.5% presenta niveles de desconexión emocional bajos a medios y el 20.8% tiene una percepción moderada de logro profesional. De la misma manera, existen estudios realizados en los últimos años desde América Latina que indican que entre el 80% y el 87,5% de los docentes presentan niveles medios y altos de burnout lo que indica un problema de gran magnitud en la región que necesita ser abordado (Torres et al., 2025).

Mucho antes de la pandemia mundial, se informó que la mala calidad de vida de los docentes afecta gravemente la salud física y mental debido a factores relacionados con la sobrecarga de trabajo y vínculos con el agotamiento emocional, síntomas de ansiedad, depresión que conduce a factores estresantes, así como falta de energía. y motivación que afecta su desempeño; les impide alcanzar efectivamente sus objetivos y llevar a cabo sus actividades (OMS, 2015; Valdivia, 2021).

En América Latina, en países como Colombia, el 33% y el 25% de los trabajadores reportan dificultad para afrontar eventos estresantes, lo que genera signos de apatía, baja productividad y malestar físico (Valencia y Enríquez, 2019), mientras que en Chile las proporciones fueron como sigue. El 27,9% y el 13,8% de los trabajadores que fueron evaluados encontraron algún síntoma de depresión y poca adaptación al cambio (OIT, 2016; Fernández, 2021).

Por otra parte, encuestas y datos ENDO evidencian que en la zona más del 55 % de los docentes manifiestan estrés y, en este orden, se pone de manifiesto que es más elevado el porcentaje de los que están en el sector rural y marginal que en el urbano, y que es más el porcentaje de las mujeres que de los varones, en el Perú, en el 2020, el 65 % de las docentes mujeres reportaron haber padecido estrés en contraste con el 52 % de los varones, y en el 2021, el 59 % y el 45 % respectivamente, lo que evidencia la salud mental docente en un estado sostenido de deterioro (Ministerio de Educación, 2020).

Así mismo, una encuesta a 329 docentes de Lima sobre estrés docente, en Perú Alvite (2019), indicó que más del 72% de los docentes presentaba estrés provocado por factores psicosociales como discusiones familiares, trabajo, comunicación con el jefe o estrés del empleado, igualdad. A través de temas financieros, educación o la canasta básica, salud mental y física para mostrar la importancia de desarrollar habilidades que desarrollen confianza, herramientas de planificación y organización a la hora de afrontar los retos de cualquier situación. en la zona de Lima, hay datos estadísticos que muestran que el 61,8% de los que trabajan en el sector de la educación se sienten cansados, letárgicos y el 67,7% mencionó un deseo reducido de ser productivo y falta de interés en las actividades diarias (Liñan y Muñoz, 2017).

Por otra parte, la Encuesta Nacional de Organizaciones de la Administración Pública (ENDO) de Perú, realizada en el área metropolitana de Lima, se observó que el 64% de los docentes presentaba estrés, el 36% problemas de garganta y voz, el 34% ansiedad, el 26,6% sobrepeso y obesidad y 20,5% docentes, tenían enfermedades respiratorias, y la incidencia es mayor en mujeres (MINEDU, 2020).

En el ámbito local, específicamente en la región de Apurímac y en el distrito de Abancay, la situación no es diferente. Informes del Ministerio de Educación y estudios científicos recientes señalan que el 90% de los docentes encuestados en la región reportan niveles elevados de estrés laboral, mientras que solo el 10% indica niveles bajos. Estos datos reflejan la urgencia de implementar programas de intervención que fortalezcan la inteligencia emocional y el bienestar psicosocial de los docentes, considerando las particularidades culturales y sociales de la región (MINEDU, 2022).

En las IES del distrito de Curahuasi, un gran número de docentes están en situación de vulnerabilidad, por tanto, muestran características propias del estrés y la ansiedad como el desánimo, cansancio, insatisfacción, frustración, agotamiento, deseos de abandono de la profesión; así como malestares físicos como dolores de cabeza, espalda, cuello, provocando faltas injustificadas, disfuncionalidad en el quehacer pedagógico y disminución del rendimiento laboral por esto es necesario investigar la relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional (Valdivia, 2021).

La evidencia científica y los informes institucionales coinciden en que la inteligencia emocional es un factor protector frente al estrés laboral y que su desarrollo puede contribuir a mejorar la calidad educativa y el bienestar de los profesores en el distrito de Curahuasi, razón por la cual nos formulamos la siguiente pregunta:

1.2. Formulación del problema

a. Problema general

¿Cómo es la relación de la inteligencia emocional con el nivel de estrés laboral en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023?

b. Problemas específicos

¿Cómo es la relación de la inteligencia emocional con el cansancio emocional, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023?

¿Cómo es la relación de la inteligencia emocional con la desconexión emocional, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023?

¿Cómo es la relación de la inteligencia emocional con el desarrollo personal, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023?

1.3. Justificación de la investigación

Teórica. - La investigación desde la perspectiva teórica, permitirá brindar una información actualizada sobre las variables en estudio, en base a una revisión bibliográfica sobre cada una de las variables, para presentar una argumentación más completa y pueda ser utilizada en futuras investigaciones.

Metodológica. - La investigación proporcionará instrumentos y procedimientos metodológicos apropiados para el desarrollo de investigaciones sobre estas variables, con un proceso de validación pertinente, que permita recoger datos sobre las variables en estudio.

Práctica. - Para el caso práctico de esta disciplina, se estudió la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral, lo que nos ayudó a elaborar planes de intervención que busquen mejorar las competencias emocionales y a la vez, disminuir el estrés en el sistema educativo. Esto hace evidente con toda necesidad la implementación de capacitación en

inteligencia emocional, como una herramienta verdaderamente útil para mejorar la salud mental y la calidad de desempeño docente.

Pedagógica. - Desde un punto de vista pedagógico, la investigación tendrá aportes en la creación de propuestas educativas que contengan la inclusión de la inteligencia emocional en el currículo y en la formación docente. La inteligencia emocional también afecta la calidad de la enseñanza, la convivencia y el clima emocional del aula, además de la gestión del estrés. Con esta investigación, se espera enriquecer el conocimiento sobre la importancia de las competencias emocionales en la práctica docente, ofreciendo un espacio educativo más saludable y productivo para los actores educativos.

1.4. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el nivel de estrés laboral, en profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.

b. Objetivos específicos

Establecer la relación existente, entre la inteligencia emocional con el cansancio emocional, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.

Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional con la desconexión emocional, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.

Describir la relación existente entre la inteligencia emocional con el desarrollo personal, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas

Los enfoques teóricos para gestionar la inteligencia emocional, según el Ministerio de Educación del Perú (2022), son parte de modelos y enfoques que han sido incorporados a las políticas educativas y de gestión escolar. La inteligencia emocional es la habilidad para identificar, interpretar y gestionar adecuadamente las emociones propias y de los demás. Es parte fundamental del crecimiento del docente en el plano personal y profesional. Los modelos de Mayer y Salovey y de Daniel Goleman, son los más referenciados en el Ministerio, en los cuales se encuentran descritos el componente de autoconciencia emocional y autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales. Estos modelos ayudan a visibilizar el impacto que el dominio de competencias emocionales tiene en la calidad del clima emocional y el desempeño docente .

Inteligencia Emocional

Algunos académicos, quienes fueron haciendo uso del término inteligencia emocional, haciendo mención de que se trata de la inteligencia social, el cual integra la habilidad para dirigir y controlar los sentimientos y emociones de las personas, haciendo énfasis, en el saber discriminar la información a fin de guiar el pensamiento y su propio actuar (Salovey y Mayer, 1990).

El autor se refiere a la inteligencia emocional, que nos motiva a buscar nuestro potencial y propósito únicos, que activa nuestros valores y aspiraciones íntimas, convirtiéndolos en cosas en las que pensamos. También es la capacidad de sentir, comprender y aprovechar eficazmente el poder y la precisión de las emociones como fuente de energía, conocimiento, conexión e influencia humana (Cooper, 1998).

En 1997, BarOn citado por Ugarriza (1997), menciona que la inteligencia emocional, “Es un conjunto de habilidades emocionales, personales, e interpersonales, que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y afrontar las demandas y presiones del medio ambiente. Factor muy importante en la determinación de la habilidad de tener éxito en la vida” (p.13). Al igual que Bar-On, enfatiza la importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el éxito de las tareas de aprendizaje y en la mejora del rendimiento académico de los estudiantes.

Según el argumento del autor, la inteligencia emocional nos permite ser conscientes de nuestros propios sentimientos, comprender los sentimientos de los demás y tolerar las expresiones y frustraciones que encontramos en el trabajo, lo que enfatiza nuestra capacidad para trabajar en grupo, y adoptar la empatía y una actitud social nos da para nosotros más oportunidades de desarrollo profesional (Goleman, 1998).

De acuerdo a Goleman (1998) se puede definir, como la capacidad de reconocer los sentimientos propios y ajenos, motivarse y gestionar adecuadamente las relaciones que mantiene con los demás y con uno mismo. De manera similar, describió la inteligencia emocional como una habilidad potencial que determina el aprendizaje de habilidades prácticas basadas en uno de los siguientes cinco elementos componentes: autoconciencia, motivación, autocontrol, empatía y capacidad relacional.

Según Ramos (2003), la inteligencia emocional se entiende como la capacidad y habilidad para manejar y procesar la información emocional con el fin de adaptar nuestro comportamiento y pensamiento a una determinada circunstancia, situación o contexto.

De acuerdo con Muñoz (2016), la inteligencia emocional es la capacidad y aptitud de reconocer para poder identificar, comprender y tener un manejo correcto y adecuado de las emociones, esta capacidad resulta clave para instaurar relaciones interpersonales, alcanzando

metas y objetivos, afrontar situaciones de estrés el cual conlleva a superar obstáculos y dificultades.

Principios de la Inteligencia Emocional

El autor sugiere cinco principios de inteligencia emocional:

- **Recepción:** Cualquier cosa que incorporemos por cualquiera de nuestros sentidos.
- **Retención:** Corresponde a la memoria, que incluye la retentiva o capacidad de almacenar información y el recuerdo, la capacidad de acceder a esa información almacenada.
- **Análisis:** Función que incluye el reconocimiento de pautas y el procesamiento de la información.
- **Emisión:** Comunicación por acto creativo, incluso del pensamiento
- **Control:** Función requerida a la totalidad de las funciones mentales y físicas, estos cinco principios se refuerzan entre sí, es más fácil recibir datos si una está interesada y motivada y si el proceso de recepción es compatible con las funciones cerebrales (Goleman, 1998).

Características de la Inteligencia Emocional

Goleman (1998), definió las características de la inteligencia emocional a:

- **Independencia:** Cada persona aporta una contribución única al desempeño de su trabajo.
- **Interdependencia:** Cada individuo depende en cierta medida de los demás.
- **Jerarquización:** Las capacidades de la inteligencia emocional se refuerzan mutuamente.

- Necesidad, pero no suficiencia: Poseer las capacidades no garantiza que se acaben desarrollando.
- Genéricas: Se pueden aplicar por lo general a todos los trabajos, pero cada profesión exige competencias diferentes.

Niveles de Inteligencia Emocional

Para Goleman (1998), y respecto a las pruebas de inteligencia emocional plantea tres niveles:

- Nivel alto: la capacidad emocional de estos sujetos se presenta significativamente bien desarrollada.
- Nivel medio promedio: se puede decir que la capacidad emocional de estos sujetos es adecuada.
- Nivel bajo: la capacidad emocional de estos sujetos, se presentan subdesarrollada, necesita mejorar.

Características de los niveles de Inteligencia Emocional

La caracterización de los niveles de inteligencia emocional los autores mencionan de la siguiente manera:

Nivel alto:

- Identifica y reconoce sus emociones mientras se presenta descubre sus causas y efectos.
- Controla sus emociones e impulsos.
- Afronta sus sentimientos de miedo y puede recuperarse rápido los sentimientos negativos, manteniendo el equilibrio emocional.
- La persona es perseverante y realiza correctamente sus actividades para el logro de

sus objetivos, a pesar de los obstáculos mantienen el optimismo y el espíritu de iniciativa.

- Percibe bien las emociones de los demás, las comprende y muestra cuidado e interés por ellas.
- Es capaz de establecer y mantener relaciones mutuamente satisfactorias, así mismo de persuadir, dirigir y negociar en situaciones de trabajo en equipo.
- Puede dar y recibir el aprecio.

Nivel Intermedio:

- Identifica y reconoce sus emociones dentro del nivel promedio.
- Controla sus emociones e impulsos con regularidad.
- Afronta de forma adecuada sus sentimientos y mantiene un equilibrio emocional.
- La persona es perseverante con regularidad, mantiene el optimismo y el espíritu de iniciativa.
- Percibe con frecuencia las emociones de los demás.
- Establecer y mantiene relaciones mutuamente satisfactorias, así mismo de persuadir, dirigir y negociar en situaciones de trabajo en equipo.
- Puede dar y recibir el aprecio con regularidad.

Nivel Bajo:

- Tiene dificultades para expresar sus emociones
- No controla sus emociones e impulsos.

- No logra recuperarse rápidamente de sentimientos negativos, no percibe las emociones de los demás y manifiesta desinterés hacia ellas.
- No es perseverante, cede ante los obstáculos, no tiene iniciativa
- No muestra aprecio por los demás.

Inteligencia Emocional en docentes

Al respecto, Nachtigall (2018), señala que la inteligencia emocional es la habilidad y habilidad más importante para que los líderes desarrollen relaciones satisfactorias, gratificantes y de colaboración en su vida diaria y con quienes los rodean.

Así mismo, Acosta y Martínez (2019), a partir de investigaciones sobre la inteligencia emocional en las prácticas docentes, pudieron reconocer la representación de los profesores de secundaria. Descubrieron que los profesores, independientemente de su género, edad o experiencia profesional, no consideraban que tuvieran un buen funcionamiento emocional. De manera similar, se sienten reacios a enseñar habilidades emocionales. Algunas personas pueden tener el conocimiento, pero no saben cómo compartirlo o qué compartir. Además, no sé cómo conectarlo con la práctica docente.

De otro lado, Elizondo et al. (2018), enfatizó que las emociones son esenciales para el proceso de enseñanza y aprendizaje porque el proceso educativo implica la interacción entre individuos. Además, tanto la identidad personal como profesional de los docentes en el aula contribuyen a la autoestima de los estudiantes, lo que conduce al bienestar personal y social.

Por parte, Cejudo y López (2017), en su estudio los resultados mostraron que los profesores de escuela primaria tenían puntuaciones más altas de inteligencia emocional que los profesores de escuela primaria. Del mismo modo, los profesores con mayor inteligencia emocional demostraron una percepción de que se trataba de un profesor altamente eficaz.

Complementariamente, Funes (2017), abordar lo que los maestros dicen, piensan y sienten acerca de cómo lidiar con la disciplina en el aula y cómo esto moldea el comportamiento de los maestros e impacta la participación de los maestros y el rendimiento de los estudiantes. Realizó una investigación cualitativa, rechazando la suposición de que los ambientes pobres son causados por estudiantes indisciplinados, enfocándose en las relaciones que surgen de las respuestas de los maestros y enfatizando el amor como una herramienta superior.

Por su parte Ortiz (2017), sostuvo que la educación emocional es un elemento clave en la educación de todo individuo, especialmente de los niños. Volverse emocionalmente competente requiere práctica continua. Por eso el aprendizaje debe comenzar a una edad temprana y continuar durante toda la vida.

En sus hallazgos, Isaza y Calle (2016), dijeron que a medida que aumenta el nivel de educación de un maestro, también aumenta su capacidad para juzgar el nivel de inteligencia emocional de un maestro. Sin embargo, esto no significa que tengan la capacidad de aumentar la inteligencia emocional. Esto también requiere contacto con la comunidad. Además, dijo que los futuros docentes enfrentarán situaciones difíciles en su búsqueda de conocimientos escalables. En otras palabras, los profesores podrán cambiar los pensamientos y sentimientos de los estudiantes basándose en la inteligencia emocional y tender un puente entre la sociedad y la educación.

Finalmente, García (2012), mencionó que, el proceso de aprendizaje y enseñanza está relacionado con la forma en que los docentes gestionan sus propias emociones y el equilibrio emocional, ya que los estudiantes reconocen y son influenciados por el control de esta emoción, lo que contribuye o dificulta el aprendizaje.

Dimensiones de la Inteligencia Emocional

El modelo que propone BarOn, es multifactorial, se relaciona con el potencial de desempeño más que con el desempeño en sí y está orientado a los procesos más que al desempeño. Considere los elementos del concepto de inteligencia emocional de BarOn. A partir de su concepto, BarOn (citado en Ugarriza, 2001) construye el Inventario de Cociente Emocional (I – CE). Este inventario nos permite visualizar la estructura de la inteligencia no cognitiva desde dos perspectivas: sistémica y topográfica. Visión sistémica: Considera los cinco componentes y 15 subcomponentes de la inteligencia emocional, los cuales se tiene:

- a. Componente intrapersonal. Evalúa el sí mismo y el yo interior. Comprende los siguientes subcomponentes:
 - Comprensión de sí mismo. - Viene a ser la habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de éstos.
 - Asertividad. - Es la habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender nuestros derechos de una manera no destructiva.
 - Auto concepto. - Es la habilidad para comprender, respetar y aceptarse a sí mismo, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, así como también nuestras limitaciones y posibilidades,
 - Autorrealización. - Consiste en la habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo
 - Independencia. - Es la habilidad para auto dirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y ser independientes

emocionalmente para tomar nuestras decisiones.

b. Componente Interpersonal. Este componente también incluye habilidades

interpersonales y desempeño. Combina los siguientes subcomponentes:

- Empatía. - Es la habilidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás.
- Relaciones interpersonales. - Viene a ser la habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad.
- Responsabilidad social. - Son habilidades para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social.

c. Componente de Adaptabilidad. Reúne los siguientes subcomponentes:

- Solución de problemas. - La habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.
- Prueba de la realidad. - La habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos y lo que en la realidad existe.
- Flexibilidad. - La habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

d. Componente del Manejo del Estrés. Contiene los siguientes subcomponentes:

- Tolerancia al estrés. - La habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y positivamente el estrés.
- Control de los impulsos. - La habilidad para resistir o postergar un impulso o

tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones.

e. Componente del Estado de Ánimo en General. Área que reúne los siguientes subcomponentes:

- Felicidad. - La habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos.
- Optimismo. - La habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva, a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

Estrés Laboral

Las bases teóricas para abordar el estrés laboral en docencia desde un enfoque psicosocial, enfatizan la combinación de una sobrecarga laboral, escasez de recursos, presión institucional, y las demandas emocionales del rol docente (Ministerio de Educación, 2022). Desde el ministerio, han mencionado el estrés laboral y el impacto que puede tener sobre la salud mental y el bienestar de los docentes, impacto que puede tener en el estrés laboral sobre la salud mental y bienestar de docentes, impacto que puede tener sobre la calidad de la educación y del clima de la escuela. Grandey, a nivel de la regulación emocional laboral, (ERL), teoriza, que el estrés ocurre en los docentes, por la dificultad que presentan para procesar y gestionar sus emociones en relación a las demandas del cargo, lo que puede producirse un diagnóstico de burnout el que puede tener un impacto en el desempeño profesional.

Conceptualmente, la Organización Internacional del Trabajo (2016), señaló que el estrés no es un trastorno, sino el primer signo de consecuencias físicas y emocionales negativas. Define el estrés como una respuesta física y emocional al deterioro causado por la inestabilidad entre la percepción de las demandas y la percepción del individuo de sus recursos y habilidades para hacer frente a esas demandas.

En el lugar de trabajo, está determinado por la empresa del empleado, la descripción del puesto y las condiciones laborales. Esto ocurre cuando las demandas laborales no coinciden o exceden las habilidades, recursos y necesidades del empleado. Incluso si los conocimientos y habilidades de uno o más empleados no coinciden con las expectativas de la cultura organizacional (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

De otro lado, López et al. (2012), argumentaron que, el estrés laboral, es un estrés físico que surge cuando las demandas laborales no se adaptan bien a las capacidades del trabajador y se desarrollan en el ámbito social u organizacional, por ejemplo, cuando existen deficiencias de comunicación o conflictos entre compañeros y trabajadores. Destaca que estos son físicos y consecuencias psicológicas.

Por su parte Durán (2010), refiere, al hecho de que el estrés laboral es un cierto desequilibrio entre las exigencias del trabajo y la controlabilidad causado por las aspiraciones del trabajador y la realidad de las condiciones laborales.

Modelos de estudio del estrés laboral

- a. - Modelo de ajuste persona-ambiente de Harrinson. La diferencia entre persona y ambiente (P-A) es la primera característica fundamental en este modelo, ya que esta distinción será prerequisite en los niveles de adaptación P-A. La segunda característica es la diferencia explícita entre dimensiones “objetivas” y perceptivas tanto de la persona como de su ambiente. Por ello, Harrinson considera primordial el análisis del efecto diferencial entre las características objetivas de la persona y el ambiente ante las percepciones del individuo (autoconcepto) como del entorno. Por ello, para establecer los niveles de ajuste, se deben analizar ambos criterios de manera objetiva (Harrinson, 1978).

- b. Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman. Para este modelo, el estrés laboral se encuentra en la faceta medioambiental; la respuesta de estrés es parte de la faceta de consecuencias personales. La presencia e influencia de estresores con la respuesta de estrés son indispensables para afirmar que existe una situación de estrés laboral (Beehr y Newman, 1978).
- c. Modelo cibernético del estrés laboral de Edwards. Este modelo intenta unir aspectos de la literatura sobre la autorregulación con el estrés laboral. El estrés no depende de las características de la persona o el ambiente por separados, sino de la relación entre ellos. Por esto, sustenta que el estrés laboral es el nivel de discrepancia entre la percepción del estado actual con el estado deseado, y cómo el trabajador da importancia a esta diferencia (Edwards, 1992).
- d. Teoría de la activación cognitiva del estrés de Meurs. Este modelo integra otros modelos elaborados en el estudio del estrés que no están vinculados al estrés laboral. Este modelo analiza cuatro niveles de estrés. Toma en cuenta al estrés como estímulo, donde el trabajador percibe y evalúa si este será una amenaza; esta evaluación está sujeta a experiencias anteriores y las expectativas del individuo (Meurs y Perrewé, 2011).
- e. Modelos de demandas y recursos de Demerouti y colaboradores. Este modelo sustenta la existencia de dos líneas paralelas de desarrollo; la primera constituye las demandas en el trabajo y el desgaste o agotamiento del trabajador, y la segunda contiene a los recursos laborales. Estos investigadores sostuvieron que cuando el trabajador se encuentra en una situación donde las demandas de su labor son elevadas y sus recursos se perciben limitados, conllevará a un desgaste de energía,

independientemente del tipo de profesión que tenga (Demerouti et al., 2001).

- f. Modelo de conservación de recursos de Hobfoll. Este modelo se centra primordialmente en los factores cognitivos y ambientales que están vinculados con los recursos personales. Hobfoll argumentó que los trabajadores intentan adquirir, mantener y proteger sus recursos, y cuando perciben la pérdida potencial o real de estos recursos o simplemente la posible amenaza de esta pérdida se genera estrés (Hobfoll, 1989).
- g. Modelo de esfuerzo-recompensa de Siegrist. Este modelo da relevancia a los roles sociales, ya que pueden contribuir con la realización de las asignaciones de actividades laborales (produce una sensación de autoeficacia), da la oportunidad de sentirse recompensados y valorados ante la sociedad (aumento del nivel de autoestima) y de tener la sensación de que pertenecen y son parte de un grupo (Siegrist, 1996).
- h. Modelo transaccional de Moreno y Jiménez. Este modelo considera ineficaz la reducción del estrés al intentar cambiar las condiciones laborales sin antes tomar en cuenta a los objetivos, metas, recursos y creencias de los trabajadores; por ello, da importancia a realizar estudios sobre la variabilidad interindividual de las organizaciones (Moreno et al., 1997).
- i. Modelo de interacción entre individuo y organización de Leiter y Maslach.

Este modelo está validado por una escala de vida laboral en un cuestionario que recoge algunas variables individuales y organizacionales a partir de áreas más relevantes del entorno laboral. Se entiende al estrés como un desajuste entre los trabajadores y su ambiente de labor, que reduce la capacidad de su energía,

implicación y sensación de eficacia; un área principal es la carga de actividades, ya que, si se da en exceso, evitará que el trabajador disfrute de su labor como una vía para lograr sus metas (Leiter y Maslach, 2004).

Características del estrés laboral

El estrés se manifiesta como cambios fisiológicos, psicológicos y sociales en los individuos afectados. Algunos de ellos se discutirán en la siguiente sección.

- Físicos. Dolencia en el dorso, convulsión en los músculos, agotamiento, sufrimiento de cabeza, obstáculo al ajustar o conservar el sueño, acrecentamiento o merma de comer, incomodidades estomacales, gastritis, resfriados e infecciones, aceleración del sistema cardiovascular, entre otros.
- Psicológicos. Inconveniente para acordarse sucesos actuales (problemas con la memoria), acortamiento de la gentileza y dificultades de concentrarse en tareas que realiza, poca paciencia al fracaso, inconveniente en la decisión en la resolución de problemas, problemas en el ámbito sexual.
- Sociales. Obstáculos en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, con los integrantes de casa, utilización de bebidas alcohólicas y tabaco, entre otros.

Fases del Estrés Laboral

Para Díaz y Gaviria (2013), los autores mencionan sobre el estrés laboral pasan por las siguientes etapas:

- Fase de alarma: Se caracteriza por una intensa reacción fisiológica.
- Fases de resistencia: Aquí el sujeto logra adaptarse al agente patógeno lo que ayuda a desaparecer los síntomas.
- Fase de agotamiento: La energía que se requiere para afrontar los factores estresores se agotan, lo cual disminuye la capacidad de resistencia del

organismo, y en ocasiones termina con la muerte. (p. 39)

Cabe destacar que en esta última etapa las consecuencias no son irreversibles, lo que quiere decir que las dos primeras etapas ocurren a lo largo de la vida y son las más comunes, mientras que la última etapa tiene consecuencias más que irreversibles para una persona.

Factores Psicosociales del estrés laboral

La Organización Internacional del Trabajo (2016), definió los factores dañinos como factores de riesgo psicosocial resultantes de la interacción del ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones organizacionales, las habilidades y cultura de los empleados, los aspectos personales no laborales y la salud, las percepciones y experiencias relacionadas con el desempeño de los empleados. y satisfacción laboral. Desde 1984, compartió los aspectos estresantes del trabajo:

- Contenido del trabajo: Se encuentran el medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo (dificultades en la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento del equipo e instalaciones); el diseño de las tareas (falta de variedad, ciclos de trabajo cortos o fragmentados, infrautilización de capacidades, elevada incertidumbre); la carga de trabajo o ritmo de trabajo (exceso de trabajo, falta de control sobre el ritmo laboral, elevada presión en tiempo) y el horario de trabajo (horarios inflexibles, impredecibles y largos) (Organización Internacional del Trabajo, 2016).
- Contexto del trabajo: Se encuentran la función y cultura organizativas (poca comunicación, bajo apoyo en resolución de problemas, falta de claridad en objetivos organizativos); la función en la organización (ambigüedad y problemas de funciones, asignación de tareas); el desarrollo personal (estancamiento profesional e inseguridad, bajo salario, inseguridad laboral, poco valor social); la autonomía de toma de

decisiones, control (baja participación en toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo); las relaciones interpersonales en el trabajo (aislamiento social y físico, poca relación con los superiores); y el interfaz casa-trabajo (exigencias en conflicto entre hogar y trabajo) (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Estrés laboral en docentes

Así mismo, Sáenz y Gabini (2016), mencionaron que la complejidad de la enseñanza requiere de mayor investigación y desarrollo de estrategias para este trabajo. Las tensiones psicosociales han aumentado en las sociedades; Estas situaciones no provocan directamente la respuesta al estrés, sino que depende de la interpretación cognitiva que el individuo le da a estos factores estresantes.

El estrés es un problema de salud ocupacional en todas las situaciones; y en el ámbito educativo de la universidad, se debe a las exigencias de los estudiantes, la sobrecarga y acumulación de actividades, el ambiente desfavorable y las tareas fuera de la jornada laboral. Este tipo de situaciones pueden generar riesgos y dañar la salud psicológica, social y laboral de los docentes. (Rodríguez et al., 2014).

Según Ayuso (2006), un clima de insatisfacción, la falta de disciplina de los estudiantes, poco apoyo de los padres y madres, la administración educativa, exigentes rutinas y fuera del tiempo de trabajo hacen que no exista un desarrollo óptimo del rol profesional docente.

Dimensiones del Estrés Laboral

- Expresiones de tipo psicofisiológicas:

El cansancio laboral ingiere de modo exorbitante el desempeño de la actividad laboral, debido a su labor sobre las habilidades: en la toma de medidas, la cognición flexible, la imaginación, la estimulación y otras funciones psíquicas; igual al bienestar físico cuando

pretende sobrellevar circunstancias estresantes; se acelera el ritmo cardiaco, los músculos y el cerebro reciben mayores cantidades de oxígeno, se aceleran los reflejos ante cualquier imprevisto, en pocas palabras, la estructura corporal se dispone para ejecutar una acción que predispone un gran desgaste físico y mental gracias a la aparición de trastornos psicofisiológicos que en las cuestiones más extremas logran provocar diversos malestares y/o dolencias: lesiones, incremento de la presión sanguínea, enfermedades cardiacas, entre otros.

- Ansiedad

Es un período que se distingue por un acrecentamiento de las capacidades sensoriales frente a la necesidad física del organismo de aumentar la cantidad de algún factor que en aquella circunstancia se encuentra por debajo de la cantidad adecuada, también frente al temor de una pérdida valiosa. La ansiedad es una emoción de zozobra o de miedo. No siempre se está al corriente sobre el origen de este malestar, lo cual puede incrementar el sentimiento de angustia que uno tiene. El estrés constante e irremediable continuamente acarrea la aparición de la ansiedad y conductas nocivas tales como el comer en exceso y fuera de horarios o las prácticas de elementos que incitan a la acción de modo no natural. El estado ansioso normalmente se muestra con la presencia de varias formas de indicios corporales, como, por ejemplo: escalofríos, músculos tensos, migrañas, sudor en las manos y pies, falta de saliva en la boca, el comer se hace difícil, el estómago se retuerce. En ocasiones, los evidencias que van de la mano con los estados ansiosos son: náuseas, incremento de la pulsación del corazón, respiración entrecortada, deseos constantes de evacuación intestinal, cansancio, carácter que muestra niveles irritables, baja de temperatura, ausencia de sueños, falta de los niveles en concentrarse, inconvenientes en el aspecto sexual.

- Estado depresivo

Es una alteración en el estado anímico que en palabras simples se da como un período de cansancio y tristeza que llega a ser temporal o eterna. Es una alteración o un conglomerado de indicios que afligen primordialmente en las relaciones afectivas: la nostalgia anómala, el abatimiento, la irritabilidad o una alteración del carisma que logra aminorar la efectividad en la labor o restringir la importante acción acostumbrada, individualmente de que su motivo sea popular o ignorada. La depresión en su mayoría, se presenta ante un período de desamparo y peligro complicado, desencadenado por alguna merma afectuosa o profesional. El individuo no cree ser capaz de afrontar su propia existencia, tornándose frívolo y pesimista.

- Desmotivación

La motivación como tal suele ser un agente poderoso para captar la atención e interés que el profesional desea transmitir a sus participantes. En el caso de un trabajador podría hacerlo con sus clientes, en el caso de un docente con sus estudiantes. La falta de esta variedad es llamada la desmotivación que es la falta de ánimo y escases del entusiasmo en cualquier circunstancia o episodios de la vida y así como pensamientos negativos la desmotivación suele causar incluso la falta de sueño.

Dentro de las instituciones educativas del Curahuasi, resulta necesario incluir estas variables en espacios institucionalizados de cuidado y atención de la gestión emocional y del bienestar de los docentes. Los Comités de Gestión Escolar, en especial el Comité de Gestión del Bienestar, deben incluir en su accionar la atención de los múltiples componentes que hacen posible el incremento de la inteligencia emocional y la promoción de la prevención del estrés de las personas. Además, los Compromisos de Gestión Escolar deben incluir metas y acciones dirigidas al desarrollo de las competencias emocionales, y la promoción de la salud mental de los

docentes. Estos espacios permiten la conjunción de los componentes de diseño de programas de formación, acompañamiento de tipo psicológico, y acciones de sensibilización, que permiten que la inteligencia emocional y la prevención del estrés laboral se incorporen como ejes de la gestión escolar (Ministerio de Educación, 2021).

2.2. Marco conceptual

- **Inteligencia:** la inteligencia es un potencial biopsicológico para procesar información que se puede activar en un marco cultural para resolver problemas o crear productos que tienen valor para una cultura. Es la capacidad que posee todo ser humano para resolver problemas de la vida.
- **Emoción:** las emociones son respuestas inmediatas emitidas por el cuerpo como una reacción natural ante una situación presentada y el manejo adecuado de estas nos ayudará a mejorar nuestro comportamiento y enfrentar la vida positivamente.
- **Estrés:** Es un conjunto de reacciones fisiológicas que se presentan cuando una persona sufre un estado de tensión nerviosa, producto de diversas situaciones en el ámbito laboral o personal: exceso de trabajo, ansiedad, situaciones traumáticas que se hayan vivido, etc.
- **Laboral:** Adjetivo con el que se califica y relaciona una actividad determinada con eventos en los que se manifiesta un interés o propósito de un conjunto de personas por desarrollar un producto, prestar un servicio o completar las metas de un sistema administrativo. En pocas palabras, lo laboral es aquello que tiene que ver con el trabajo.
- **Trabajo:** Es el conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para

atender las necesidades humanas.

- **Distrés:** Aparece siempre como respuesta ante una amenaza, sea esta interna o externa. Podríamos definir el distrés como el estrés desagradable. Es un estrés que ocasiona un exceso de esfuerzo en relación a la carga.
- **Eustrés:** El estrés es la respuesta emocional ante una situación desagradable e incómoda. Sin embargo, no siempre el estrés es negativo, pues existe un estrés positivo, también conocido como eustrés (el prefijo griego eu indica que algo es bueno, como euforia o eutanasia, que quiere decir muerte buena o dulce).

2.3. Antecedentes empíricos de la investigación

Antecedentes Internacionales

Presentamos a Muñoz et al. (2024) que, en su estudio consistió en analizar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en 100 profesores universitarios de la ciudad de Riobamba, Ecuador. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra censal fue de 100 docentes. Para la recolección de datos, se utilizó el TMMS-24 para medir la inteligencia emocional y el Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Mundial de la Salud (OMS). El análisis de datos mostró que el 46% de los profesores presentaron bajo nivel de atención emocional; en el 39% se evidenció claridad emocional ausente y en el 39% se observaron índices de reparo emocional ausente. Los resultados de la relación de las variables se calcularon utilizando la chi-cuadrado, que demuestra una relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral: para la atención, $\chi^2 = 0.004$; para la claridad, $\chi^2 = 0.002$; y para la reparación, $\chi^2 = 0.001$. La principal conclusión que se plantea es que existe una relación entre los bajos niveles de inteligencia emocional y un mayor estrés laboral, lo que implica la necesidad de realizar ajustes en la planificación a nivel de los

docentes para la formación de competencias emocionales.

Por otra parte, Muñoz y Urgiles (2022) en Riobamba, Ecuador, centraron su tesis en la conexión entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el profesorado universitario. El estudio fue un diseño correlacional transversal no experimental con enfoque cuantitativo. En una muestra de 100 docentes, se encontró que la gran mayoría (77%) presentaba baja claridad emocional y bajo nivel de reparación emocional, lo cual se asoció con un alto nivel de estrés. Los hallazgos del estudio enfatizan la necesidad de integrar y enfocarse en el fortalecimiento de la inteligencia emocional en los docentes, ya que puede conducir a una disminución del estrés laboral y a un mayor bienestar psicosocial en los sistemas educativos.

Finalmente, Morillo (2025) Entre el año 2024-2025, estudió los niveles de inteligencia emocional y el nivel de estrés de los docentes de un establecimiento educativo en Quito, Ecuador. 103 docentes respondieron al Inventario de Inteligencia Emocional Bar-On, para el cual se aplicó un método cuantitativo y un diseño descriptivo no experimental. Se encontró que el 85% de los docentes mostró niveles adecuados de gestión del estrés, y el turno matutino obtuvo las puntuaciones más altas. Esto indica que las competencias emocionales son fundamentales para afrontar el estrés en el ámbito educativo.

Antecedentes Nacionales

Por su parte, Espinoza (2022) planteó como objetivo de la investigación determinar la correlación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de docentes de educación primaria de las instituciones educativas públicas de Tarapoto, San Martín. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativa, de diseño correlacional, no experimental y transversal. En esta investigación se emplearon dos instrumentos, la Escala de Inteligencia Emocional TMMS-24 de Salovey y Meyer y la Escala de Estrés Laboral de Hernández. La población estuvo constituida por una muestra de

42 docentes seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Los resultados descriptivos mostraron valores medios de 84,31 y 45,31 para su inteligencia emocional y estrés laboral, respectivamente. Se encontró una correlación negativa y estadísticamente significativa entre las variables consideradas ($r = -0,356$, $p = 0,021$). En cuanto a la dimensión de inteligencia emocional, la mayoría de los docentes presentaron niveles adecuados. Se concluyó que altos niveles de inteligencia emocional se relacionan con bajos niveles de estrés laboral.

El estudio de Adaauto (2021) en Chilca, Huancayo, buscó establecer la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral docente a partir de la pandemia mundial por covid-19. Se empleó un diseño transversal no experimental de tipo correlacional y cuantitativo. La muestra fue de 120 docentes seleccionados mediante un muestreo no probabilístico con un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 5%. Los instrumentos utilizados fueron Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) para inteligencia emocional y el Maslach Burnout Inventory (MBI) en su versión en español para estrés laboral. La relación fue estadísticamente significativa entre ambas variables ($p = 0,000$ con valores inferiores de $\alpha = 0,05$), correlacional a la inteligencia emocional. La consecuencia fue que, a mayor nivel de inteligencia emocional, menor fue el estrés laboral. Este caso demuestra la necesidad de programas de bienestar emocional para docentes como medio de reducción del estrés.

Así mismo, Bautista (2024) cuyo estudio tuvo como objetivo evaluar la inteligencia emocional y el nivel de estrés laboral de docentes de secundaria en Chincha Alta, con una muestra de 264 docentes. Se utilizó un diseño correlacional no experimental con un enfoque cuantitativo y un muestreo probabilístico estratificado. Se utilizaron la escala TMMS-24 y el MBI como instrumentos para evaluar las variables. Se descubrió que la inteligencia emocional y el estrés laboral presentaron una correlación negativa moderada (Spearman = $-0,339$, $p < 0,01$),

lo que indica que el estrés laboral es menor a medida que la inteligencia emocional es mayor. La claridad emocional es una de las dimensiones asociadas con la reducción del estrés, por lo que es necesario incentivar al profesorado para que desarrolle sus habilidades emocionales.

Así mismo, Centellas (2023) se centró en la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de educación inicial de la UGEL Puno durante la pandemia. Utilizó un enfoque cuantitativo con diseño correlacional no experimental y corte transversal, basado en el método hipotético-deductivo. La muestra estuvo compuesta por 332 docentes de instituciones educativas públicas del nivel inicial. Se utilizaron el TMMS-24 y la Escala de Ansiedad en Educadores (ED-6) para medir la inteligencia emocional y el estrés laboral, respectivamente, con distintas dimensiones como la angustia, la reparación, las creencias desadaptativas y la presión. Los resultados mostraron que entre las dimensiones la inteligencia emocional y el estrés laboral había correlaciones débiles y negativas, destacándose que la dimensión de la reparación emocional presentó una relación significativa ($r = -0.139$, $p = 0.011$). Se concluyó que en razón a que un nivel de inteligencia emocional adecuado podría mitigar el estrés laboral, se sugería la implementación de programas de gestión emocional y del estrés en los docentes.

Finalmente, Herrera (2022) Focalizaron la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de primaria del colegio 14788 de Sullana. Realizaron un enfoque cuantitativo, no experimental correlacional y de corte transversal. La población objeto del estudio fue de 40 docentes de manera no probabilística. Los instrumentos que se aplicaron fueron el Inventario de Cociente Emocional BarOn ICE y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Los estudios indican que no hay correlación significativa entre las dos variables con una $p=0.519$ y un coeficiente correlacional de -0.105 . La investigación se sentó en la hipótesis nula, indicando la inteligencia emocional no regula el estrés laboral en los docentes. De este modo, las variables

se engrandecen con una relación de independencia. La investigación del estrés laboral en los docentes demanda la continuidad de otras variables.

2.4. Hipótesis de la investigación

a. Hipótesis general

La inteligencia emocional tiene una relación significativa con el nivel de estrés laboral, en profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.

b. Hipótesis específicas

La inteligencia emocional tiene relación significativa con el cansancio emocional, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.

La inteligencia emocional tiene relación significativa, con la desconexión emocional, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.

La inteligencia emocional tiene relación significativa con el desarrollo personal, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.

2.5. Identificación de variables e indicadores

V1: Inteligencia emocional; Dimensiones, Intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad, Manejo de estrés y Estado de ánimo en general.

V2: Nivel de estrés laboral Dimensiones; Cansancio emocional, Desconexión emocional y Desarrollo personal

2.6. Operacionalización de variables

Tabla 1,
Operacionalización de la variable Inteligencia Emocional

Definición Conceptual	Dimensión operacional	Dimensiones	Componentes	Indicadores	Ítems
Una característica de la inteligencia social que incluye un conjunto de capacidades que explican las diferencias individuales en el modo de percibir y comprender las emociones. Dichas capacidades son las de supervisar los sentimientos y las emociones propias, así de esta como las de los demás, de discriminar entre ellas, y usar la información	En cuanto a los docentes, la inteligencia emocional se estableció como la habilidad que tienen para reconocer, entender y gestionar sus emociones como las emociones de otras personas en la esfera laboral. Para la medición de esta habilidad, se utilizó un cuestionario de 67 ítems, la que contempló las	Intrapersonal	Comprensión Emocional (CE)	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos	23
				Soy consciente de cómo me siento	27
				Reconozco con facilidad mis emociones	60
				Me es difícil describir lo que siento	61
			Asertividad (AS)	No soy capaz de expresar mis ideas	12
				Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo	30
				Me resulta relativamente fácil decir a la gente lo que pienso	40
			Autoconcepto (AC)	Me agradan las personas que conozco	5
				Me siento seguro (a) de mí mismo en la mayoría de situaciones	8
				No me siento bien conmigo mismo	25
				Me siento feliz con el tipo de persona que soy	35
				Estoy contento (a) con la forma en que me veo	47

para guiar el pensamiento y de las acciones intrapersonal, (Mayer & interpersonal, Salovey, 1997, adaptabilidad, como se citó en manejo de (Fragoso, 2015, estrés, y p. 117) estado de ánimo general. La herramienta fue sometida a validación de tres expertos, logrando un alfabeto de Cronbach superior a 0.872, lo que asegura su confiabilidad.	Interpersonal	Autorrealización (AR)	Trato de valorar y darle mejor sentido a mi vida	6
			He logrado muy poco en los últimos años	16
			No me entusiasma mucho mis intereses	29
			Disfruto las cosas que me interesan	39
			Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten	62
		Independencia (IN)	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer	3
			Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)	22
			Tengo tendencia a depender de otros	43
		Empatía (EM)	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás	11
			Me es difícil ver sufrir a la gente	49
			Intento no herir los sentimientos de los demás	53
			Mis amigos me confían sus intimidades	63
			Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas	64
		Relaciones interpersonales (RI)	Soy incapaz de demostrar afecto	7
			Me resulta fácil hacer amigos	17

Adaptabilidad	Responsabilidad Social (RS)	Mantengo buenas relaciones con los demás	41
		Soy una persona bastante alegre y optimista	65
		Soy una persona divertida	66
		Me gusta ayudar a la gente	10
		Soy capaz de respetar a los demás	37
		Considero que es muy importante ser un ciudadano que respeta la ley	52
		Soy sensible a los sentimientos de las otras personas	56
	Solución de problemas (SP)	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso	1
		Me gusta tener una visión general de un problema antes de solucionarlo	14
		Lo primero que hago cuando tengo problemas es detenerme a pensar	20
		Me resulta difícil escoger la solución cuando tengo que resolver un problema	32
	Prueba de la realidad (PR)	La gente no comprende mi manera de pensar	24
		Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías	34
		Soy impulsivo (a)	46
		Me es difícil entender como me siento	55

Manejo del Estrés	Flexibilidad (FL)	Me es difícil ser realista	57
		Tiendo a exagerar	58
		Me resulta difícil comenzar cosas nuevas	9
		Me resulta difícil cambiar de opinión	19
		Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	26
		En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana	36
	Tolerancia del estrés (TE)	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables	4
		Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso	15
		Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad	28
		Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de mi vida	38
		Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles	44
		Creo que puedo controlarme en situaciones más difíciles	51
	Control de Impulsos (CI)	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme	13
		Soy impulsivo (a) y me trae problemas	18
		Soy impaciente	31

		Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten	45
		Tengo mal carácter	50
		Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente	54
		Es duro para mí disfrutar de la vida	2
	Felicidad (FE)	Estoy contento (a) con mi vida	21
		Disfruto las vacaciones y los fines de semana	42
		Soy una persona divertida	59
Estado de ánimo en general			
	Optimismo (OP)	En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles	33
		Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	48

Tabla 2.*Operacionalización de la variable Nivel de Estrés Laboral*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Se define como una enfermedad nerviosa que cada ser humano presenta de acuerdo al ambiente social donde labora, es decir si el ambiente de trabajo no es el adecuado, este tendrá consecuencias negativas tanto físicas como emocionales (Burgos et al., 2020).	En lo que se refiere al estrés laboral, fue entendido como las consecuencias emocionales que las exigencias laborales producen sobre el bienestar de los docentes. Para el análisis de este fenómeno se utilizó un cuestionario de 50 ítems, en los que se abordaron las dimensiones de cansancio emocional, desconexión emocional y desarrollo personal, y que presentaron un alfabeto de Cronbach superior a 0.921, garantizando así la consistencia y la validez en la medición de la variable estrés laboral.	Cansancio emocional	-Agotamiento	1 al
			- Exceso de esfuerzo	18
			-Frustración	
			-Sensibilidad por el Otro	
		desconexión emocional	-Preocupación -Sensación de Culpa -Empatía	19 al 36
		Realización personal	-Motivación -Resolución de problemas	37 al 50

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. **Ámbito de estudio: localización política y geográfica**

La investigación se realizó en la región Apurímac, provincia de Abancay, distrito de Curahuasi, específicamente en las Instituciones Educativas pública del nivel secundario de la zona urbana: I.E.S. “Inmaculada” ubicado en el jirón Augusto B. Leguía S/N; I.E.S. “Antonio Ocampo” ubicado en calle Antonio Ocampo S/N y I.E.S. “Ramón Castilla” ubicado en Avenida Martinelly S/N; en donde se aplicó los instrumentos de evaluación y análisis de variables de investigación.

Figura 1. *Ubicación geográfica del lugar de estudio*



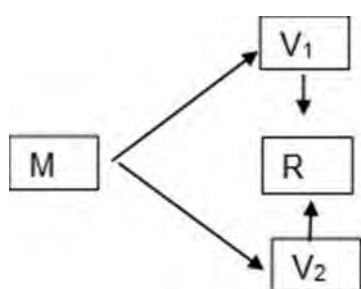
3.2. **Tipo, nivel y diseño de investigación**

Investigación de tipo teórica o básica, porque a través de la investigación se contribuyó en la argumentación teórica actualiza de las variables en estudio, de modo que, sirva para futuras investigaciones como referente de sus bases teórica. Comentarios de Baena (2017) menciona

que “la investigación básica busca interiorizar el conocimiento de forma teórica sin una aplicación concreta. Su fin es el crecimiento de saberes, para incrementar el conocimiento de la ciencia y dar soporte para estudios concretos” (p. 40). Es de la que más teoría tiene y se relaciona más con el nivel de correlación.

El nivel de investigación es descriptiva correlacional por qué a través de la investigación se describirán cada una de las variables, para luego establecer la relación existente entre las variables en estudio. Así conceptualiza Bernal (2010) al nivel descriptivo “consiste en identificar y caracterizar un fenómeno o problema en sus distintas dimensiones o atributos, tal como se plantea en la investigación de Bernal, pero sin aventurarse en la búsqueda de sus explicaciones o causales” (p. 113). Complementariamente describe al nivel correlacional como “aquel que busca determinar las relaciones de interdependencia. Es decir, busca responder a la pregunta de qué asociación hay entre un par de o más fenómenos, sin tener en cuenta si hay o no causación” (p. 114).

Figura 2. *diseño del estudio*



Leyenda:

M=Docentes de las 3 IIEE

V₁=Inteligencia emocional

V₂=Estrés laboral

r=relación entre V₁ y V₂.

3.3. Unidad de análisis

La unidad de estudio está conformada por los docentes de las tres instituciones educativas del distrito de Curahuasi.

3.4. Población de estudio

Tabla 3.
Población de estudio

Instituciones educativas	Número de profesores
Inmaculada	28
Antonio Ocampo	34
Ramón Castilla	08
TOTAL	70

Nota: Registro de docente de las instituciones educativas que corresponde.

3.5. Selección de muestra

Para determinar la muestra de estudio se aplicó el muestreo no probabilístico, que en este caso se determinó la muestra de estudio por conveniencia de la investigadora. La muestra la conformaron la totalidad de docentes de las tres instituciones educativas del distrito de Curahuasi. Así lo afirma Hernández (2021) “el muestreo no probabilístico elige a los participantes sin hacer uso de procesos de muestreo probabilístico, lo cual restringe la posibilidad de generalizar los hallazgos y la utilización de técnicas estadísticas formales” (p. 2). Dentro de este tipo de muestreo se encuentran el muestreo por conveniencia, que aplicado los criterios de inclusión y exclusión la muestra coincide con la población.

Tabla 4.
Selección de la muestra

Instituciones educativas	Número de profesores
Inmaculada	28
Antonio Ocampo	34
Ramón Castilla	08
TOTAL	70

Nota: Luego de la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión la población coincide con la muestra.

3.6. Tamaño de muestra

El tamaño de muestra está integrado por los 70 docentes de las tres instituciones educativas materia en estudio. Los elementos que se seleccionan de una población para un estudio se llaman muestra. Presentan características que se espera sean representativas y de las cuales se espera se puedan generalizar los resultados. “El tamaño de muestra depende del tipo de investigación y fenómenos de los cuales se estudian, así también de los recursos que se tienen. Esto es de vital importancia para la validez de los hallazgos que se mencionan” (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, pp. 92-95].

3.7. Técnicas de recolección de información

La técnica que se ha empleado para el recojo de datos fue la encuesta para ambas variables de estudio, cada uno de ellos con sus correspondientes instrumentos, en este caso son los cuestionarios de la encuesta; cada cuestionario tiene sus propias características, con ítems diseñados de acuerdo a las dimensiones y los indicadores de cada una de las variables, con opciones de respuesta del tipo Likert.

Los instrumentos fueron adoptados de la validación realizada por otros investigadores;

para su aplicación en la presente investigación, previamente se realizó el reajuste de acuerdo a las características de la muestra de estudio, para luego llevar a cabo el proceso de validación a través de la técnica de juicio de expertos, que en este caso lo validaron tres expertos. Una vez validados los instrumentos se determinó el índice de confiabilidad aplicando la técnica estadística del Alfa de Cronbach, el mismo que reportó 0,872 para la variable inteligencia emocional y 0,921 para la variable estrés laboral, en este caso ambos valores se consideran que tienen una buena confiabilidad.

Los dos cuestionarios fueron validados aplicando la técnica del juicio de expertos, en este caso tres académicos validaron los dos cuestionarios, los mismos que en su valoración consideran como buena y que mencionan los tres expertos coincidentemente que procede su aplicación.

3.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

El análisis y la interpretación de la información obtenida, se realizó aplicando los programas Excel y SPSS Statistics versión 28, luego se presentaron en tablas y figuras dichos resultados. Posteriormente también se aplicó la técnica estadística del Rho de Spearman con el cual se determinó la correlación entre ambas variables de estudio.

3.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Para demostrar la verdad o falsedad de la hipótesis planteada se tuvo que emplear la prueba de Rho Spearman, en base al planteamiento previo de las hipótesis estadísticas.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Procesamiento, análisis, interpretación, y discusión de resultados

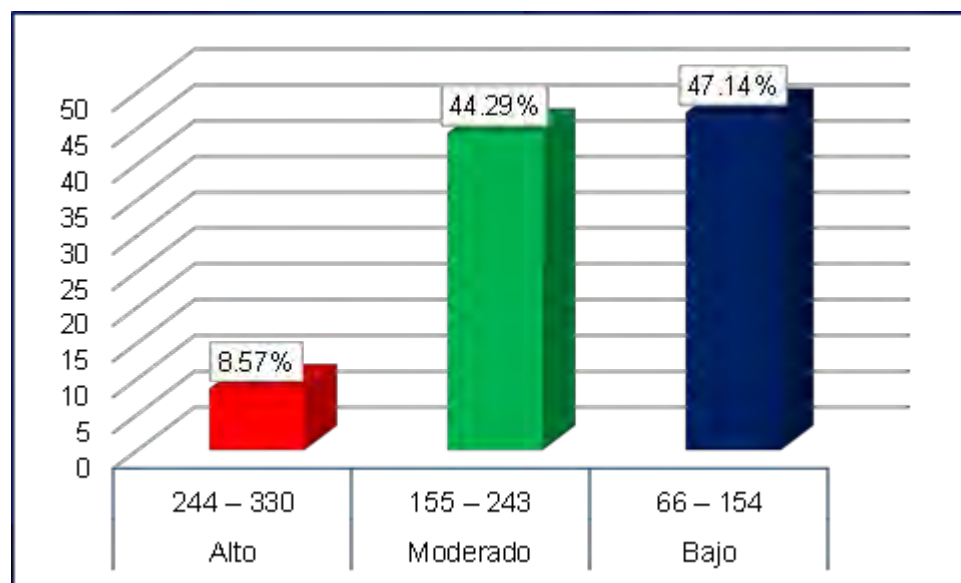
Resultados de la estadística descriptiva

Tabla 5.
Inteligencia emocional

Categorías	Rango	Fi	%
Alto	244 – 330	6	8,57
Moderado	155 – 243	31	44,29
Bajo	66 – 154	33	47,14
Total		70	100,00

Nota: Resultados del estadístico aplicado

Figura 3
Inteligencia Emocional



Nota: Procede de la tabla 5

Interpretación: En la tabla 5 y figura 3, se presentan los resultados del nivel de inteligencia emocional de los profesores, el 47,14% de los docentes tienen un nivel bajo en su inteligencia emocional, el 44,29% de ellos tienen en el nivel moderado y solo del 8,57 % de los

profesores restantes presenta nivel alto de desarrollo. Estos resultados nos permiten concluir que, muestran debilidades en el desarrollo de las habilidades concernientes a su inteligencia emocional, lo que significa falta enfatizar el desarrollo de las habilidades intrapersonales, interpersonales, no pueden manejar adecuadamente sus reacciones personales con sus pares, tienen dificultades para adaptarse en cualquier contexto y demuestran dificultades para enfrentar cualquier situación con el ánimo fortalecido.

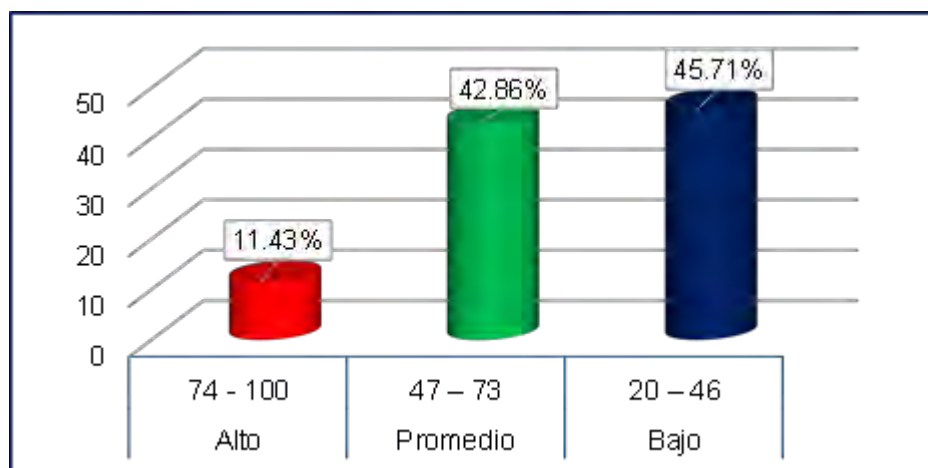
Por dimensiones:

Tabla 6.
Dimensión, Intrapersonal

Categorías	Rango	Fi	%
Alto	74 – 100	8	11,43
Moderado	47 – 73	30	42,86
Bajo	20 – 46	32	45,71
Total		70	100,00

Nota: Resultados del estadístico aplicado

Figura 4
Dimensión, Intrapersonal



Fuente: Procede de la tabla 6

Nota, interpretación: En la tabla 6 y figura 4, se presentan los resultados de la inteligencia emocional, referida a la dimensión intrapersonal, en ella se percibe, el 45,71% de los profesores tienen un nivel bajo en el desarrollo de su inteligencia emocional intrapersonal, del 42,86% de ellos se encuentra en el nivel moderado y solo del 14,29% de los profesores restantes presenta nivel alto. Los resultados presentados, permiten concluir que, su comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorealización e independencia, los tienen un desarrollado regular con tendencia a ser bajo, lo que significa, que los profesores tienen dificultades para emprender.

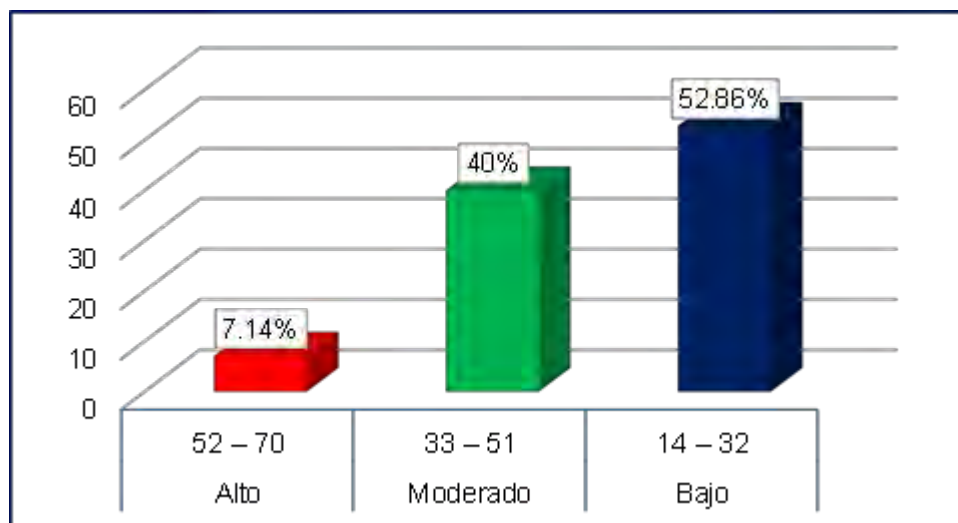
Tabla 7.

Dimensión, Interpersonal

Categorías	Rango	Fi	%
Alto	52 – 70	5	7,14
Moderado	33 – 51	28	40,00
Bajo	14 – 32	37	52,86
Total		70	100,00

Nota: Resultados del estadístico aplicado

Figura 5
Dimensión interpersonal



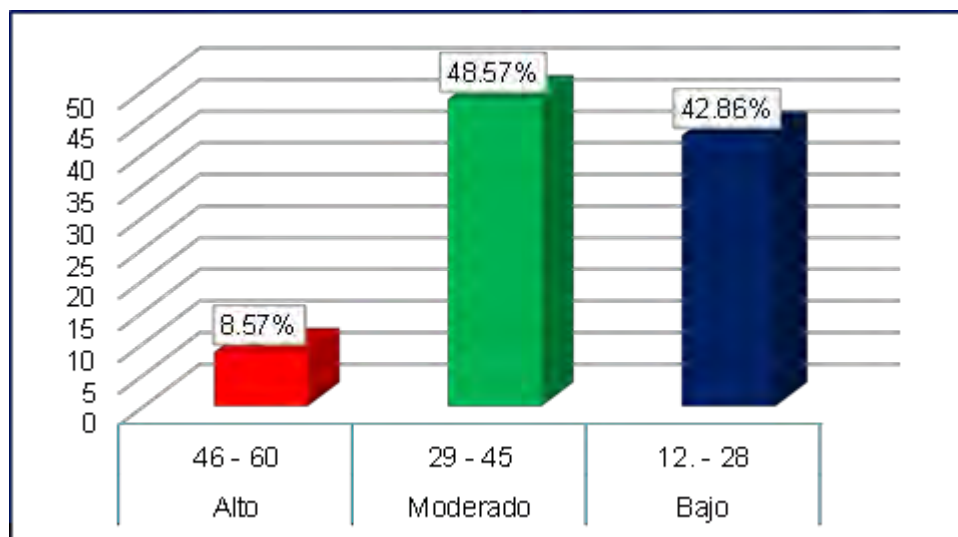
Nota: Procede de la tabla 7

Interpretación: En la tabla 7 y figura 5, se presentan los resultados de la inteligencia emocional, referida a la dimensión interpersonal, en ella se percibe, el 52,86% de los profesores tienen nivel moderado de desarrollo de la inteligencia interpersonal, el 40% de ellos los tienen el nivel bajo y solo el 11,43% de los docentes restantes presenta en nivel alto en su desarrollo. Estos resultados nos permiten concluir que, son poco empáticos, la interrelación con sus pares es deficiente, presentan ciertas dificultades en cuanto a su responsabilidad social.

Tabla 8.
Dimensión, Manejo de Estrés

Categorías	Rango	Fi	%
Alto	46 – 60	6	8,57
Moderado	29 – 45	34	48,57
Bajo	12 – 28	30	42,86
Total		70	100,00

Nota: Resultados del estadístico aplicado

Figura 6*Dimensión manejo del estrés*

Nota: Procede de la tabla 8

Interpretación: En la tabla 8 y figura 6, se presentan los resultados de la inteligencia emocional, referida a la dimensión manejo de estrés, en ella se percibe, el 48,57% de los profesores tienen en el nivel moderado en el manejo de estrés, el 42,86% de ellos lo tienen en el nivel bajo y solo el 8,57% de los docentes restantes presenta en el nivel alto el manejo de estrés.

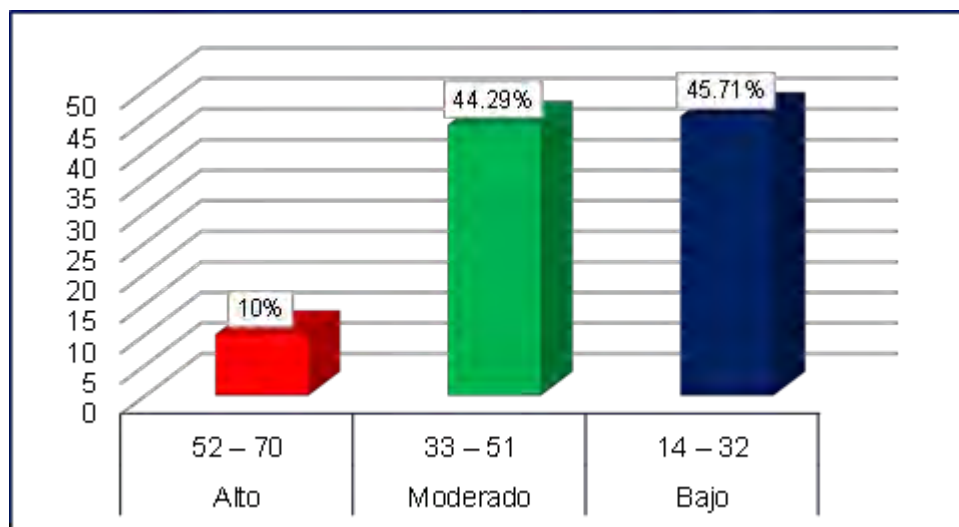
Estos resultados, nos permite concluir que, son regularmente tolerantes al estrés y la mayoría tienen dificultades para controlar sus impulsos, cuando interaccionan con otras personas.

Tabla 9.*Dimensión, Adaptabilidad*

Categorías	Rango	Fi	%
Alto	52 – 70	7	10,00
Moderado	33 – 51	31	44,29
Bajo	14 – 32	32	45,71
Total			100,00

Nota: Resultados del estadístico aplicado

Figura 7
Dimensión, Adaptabilidad



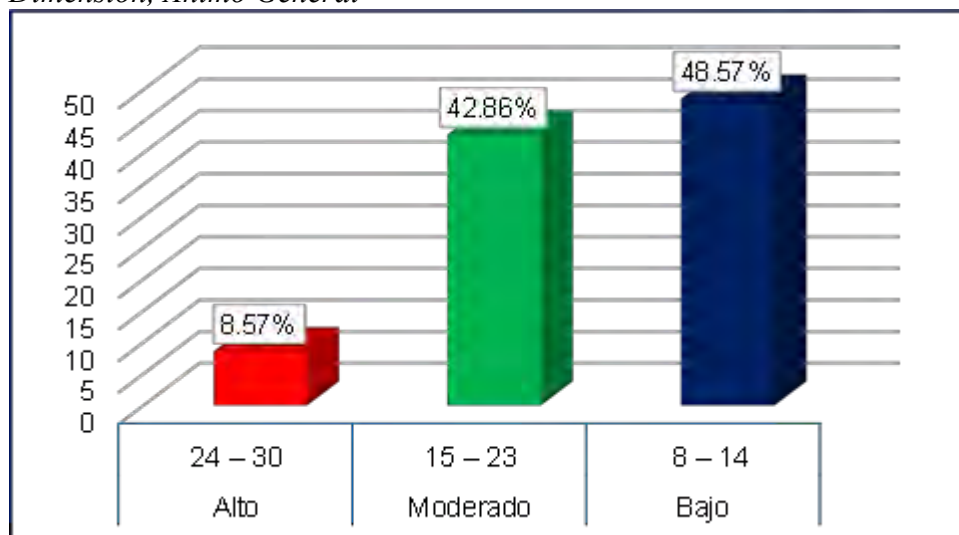
Nota: Procede de la tabla 9

Interpretación: En la tabla 9 y figura 7, se presentan los resultados de la inteligencia emocional, referida a la dimensión adaptabilidad, en ella se observa que el 45,71% de los profesores tienen un nivel bajo en la dimensión adaptabilidad, el 44,29% de ellos están en el nivel moderado y solo del 10% de los docentes restantes presenta un alto nivel de desarrollo en su adaptabilidad. Estos resultados nos permiten concluir que, tienen dificultades para solucionar los problemas, no pueden probar hechos con la realidad y son poco flexibles frente a cualquier hecho de la realidad.

Tabla 10.
Dimensión, Animo General

Categorías	Rango	Fi	%
Alto	24 – 30	6	8,57
Moderado	15 – 23	30	42,86
Bajo	8 – 14	34	48,57
Total		70	100,00

Nota: Resultados del estadístico aplicado

Figura 8*Dimensión, Animo General*

Nota: Procede de la tabla 10

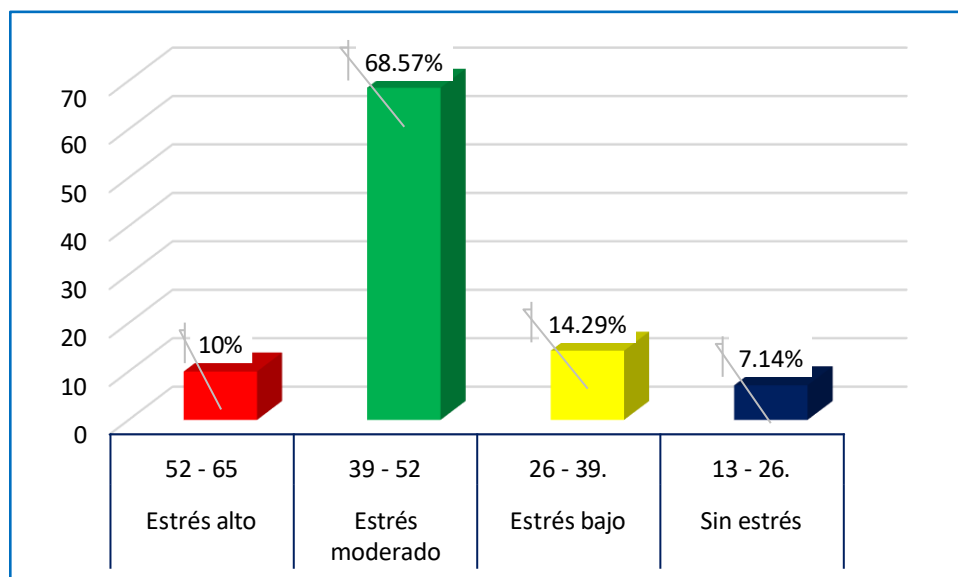
Interpretación: En la tabla 10 y figura 8, se presentan los resultados del nivel de desarrollo de la inteligencia emocional, referida a la dimensión ánimo general, en ella se percibe que el, 48,57% de los profesores tienen un nivel bajo de desarrollo en cuanto a su ánimo general, el 42,86% de ellos tienen nivel moderado y solo del 8,57% de los docentes restantes presenta un nivel alto de desarrollo. Estos resultados nos permiten concluir que, los profesores no tienen fortalecidas la forma de expresar su felicidad y el optimismo, dichas características en la persona son importantes para su crecimiento personal y profesional.

Tabla 11.*Nivel de estrés laboral*

Categorías	Rango	Fi	%
Alto estrés	200 – 250	7	10,00
Estrés moderado	150 – 200	48	68,57
Bajo estrés	100 – 150	10	14,29
Sin estrés	50 - 100	5	7,14
Total		70	100,00

Nota: Resultados del estadístico aplicado

Figura 9
Nivel de estrés laboral



Nota: Procede de la tabla 11

Análisis e interpretación: En la tabla 11 y figura 9, se presentan los resultados del nivel de estrés laboral en los profesores, en ella se observa que, al 68,57% de los profesores de acuerdo a sus respuestas, su nivel de estrés es moderado, del 14,29% de los profesores se ubican en el estrés bajo, y del 10% de los profesores presentan alto estrés. Estos resultados nos permiten inferir que, los profesores la mayoría presentan un nivel moderado de estrés laboral, con tendencia a ser bajo, lo que significa que, tal hecho se manifiesta en el cansancio emocional, la desconexión emocional y poca realización personal de los profesores.

Por dimensiones:

Tabla 12.
Dimensión, Cansancio emocional

Categorías	Rango	fi	%
Alto estrés	72 – 90	11	15,71
Estrés moderado	54 – 72	54	77,14
Bajo estrés	36 – 54	2	2,86
Sin estrés	18 - 36	3	4,29

Total

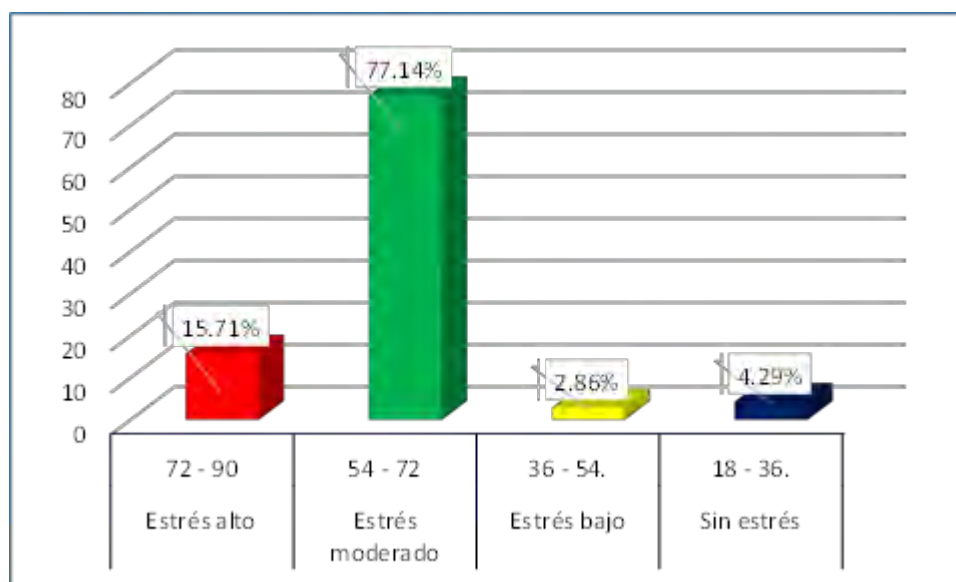
70

100,00

Nota: Resultados del estadístico aplicado

Figura 10

Dimensión cansancio emocional



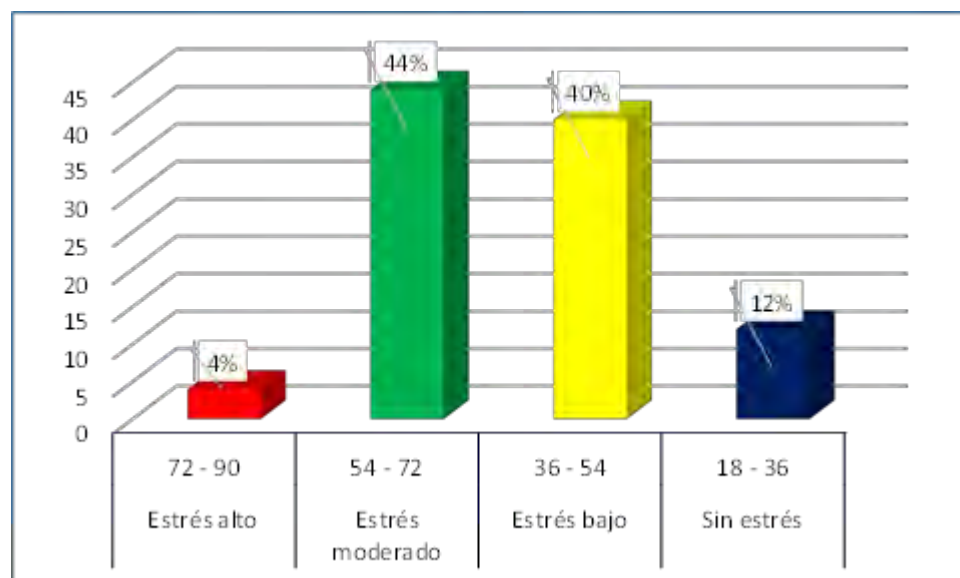
Nota: Procede de la tabla 12

Análisis e interpretación: En la tabla 12 y figura 10, se presentan los resultados de la dimensión, cansancio emocional, en ella se observa que, el 77,14% de los profesores presentan estrés moderado debido al cansancio emocional, del 15,71% de ellos perciben alto estrés, el 2,86% presentan bajo estrés por cansancio emocional y solo el 4,29% indica no tener estrés. Estos resultados nos permiten inferir, que la mayoría de los profesores consideran que el cansancio emocional les genera estrés moderado, lo cual se manifiesta en los cambios físicos en la persona como: dolor de espalda, contracción muscular, cansancio, dolor de cabeza, dificultad al conciliar el sueño, aumento o disminución de apetito, así como los cambios que se evidencian en las características de los profesores como potenciales fuentes de malestar, debido posiblemente a los problemas de comportamiento de los alumnos, las responsabilidades, las adaptaciones al currículo.

Tabla 13.*Dimensión, desconexión emocional*

Categorías	Rango	fi	%
Alto estrés	72 – 90	4	5,71
Estrés moderado	54 – 72	46	65,71
Bajo estrés	36 – 54	12	17,14
Sin estrés	18 - 36	8	11,43
Total		70	100,00

Nota: Resultados del estadístico aplicado

Figura 11*Dimensión, desconexión emocional*

Nota: Procede de la tabla 13

Análisis e interpretación: En la tabla 13 y figura 11, se presentan los resultados de la dimensión, desconexión emocional, en ella se observa que, al 44% de los profesores de acuerdo a sus respuestas la desconexión emocional les genera estrés moderado, el 40% de ellos indican que les genera estrés bajo, el 12% no presentan estrés y solo al 4% de los profesores les genera alto estrés. Estos resultados nos permiten inferir que, los profesores la mayoría presentan un nivel moderado de estrés debido a la desconexión emocional, lo que significa que, tales hechos se

manifiestan debido a su baja preocupación por las actividades personales y profesionales, sentir sensación de culpa por los objetivos educacionales logrados a medias y por la poca empatía mostrada con los sujetos de la educación con quienes interactúan durante su fusión pedagógica.

Tabla 14.

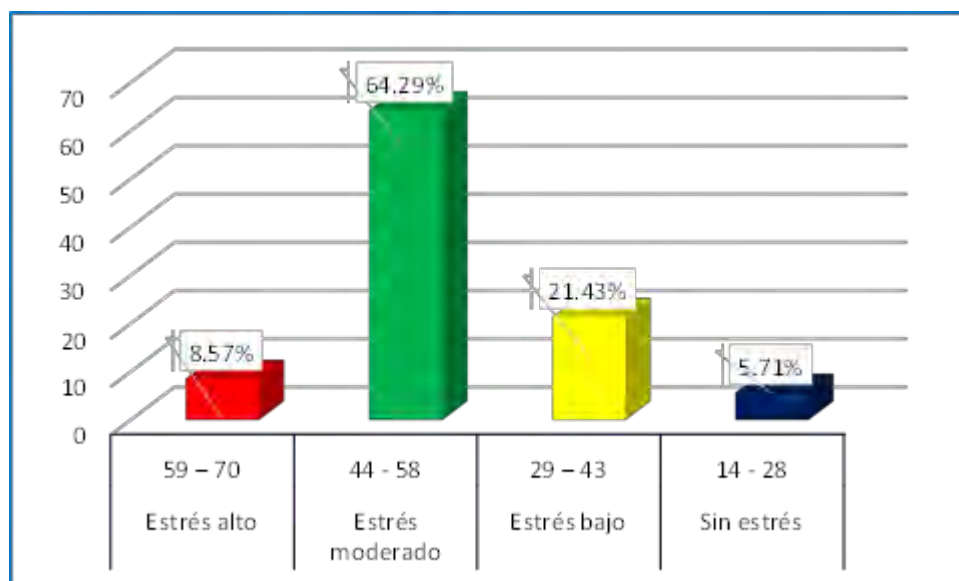
Dimensión, Realización personal

Categorías	Rango	fi	%
Alto estrés	59 – 70	6	8,57
Estrés moderado	44 – 58	45	64,29
Bajo estrés	29 – 43	15	21,43
Sin estrés	14 - 28	4	5,71
Total		70	100,00

Nota: Resultados del estadístico aplicado

Figura 12

Dimensión, realización personal



Nota: Procede de la tabla 14

Análisis e interpretación: En la tabla 14 y figura 12, se presentan los resultados de la dimensión, realización personal, en ella se observa que, al 64,29% de los profesores de acuerdo a sus respuestas a esta dimensión, les genera estrés moderado, el 21,43% de ellos les provoca bajo estrés, al 8,57% les genera alto estrés y solo al 5,71% de los profesores restantes mencionan que

no les provoca estrés. Estos resultados nos permiten inferir que, a los profesores en su mayoría su realización personal les genera estrés moderado, lo que significa su poca motivación personal y sus dificultades que tienen para resolver los problemas personales les genera estrés moderado y ello resta su compromiso para cumplir de manera eficiente sus funciones como maestro en el logro de aprendizaje de sus estudiantes. La mayoría de los profesores no les motiva seguir creciendo como profesionales, se enfatiza más el conformismo.

Resultados de la estadística inferencial

Para la prueba de las hipótesis de investigación, se realizó la prueba de normalidad de los datos recogidos a nivel de campo.

Las hipótesis estadísticas para la inteligencia emocional

H0: Los datos de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones NO presentan una distribución normal

H1: Los datos de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones SI presentan una distribución normal

Las hipótesis estadísticas para la variable, estrés laboral

H0: Los datos de la variable estrés laboral y sus dimensiones NO presentan una distribución normal

H1: Los datos de la variable estrés laboral y sus dimensiones SI presentan una distribución normal

Los resultados de la prueba de normalidad se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 15.

Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov para las variables de estudio

Variables y dimensiones	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	G1	Sig.
Inteligencia emocional	,172	70	0,00
Intrapersonal	,168	70	0,00
Interpersonal	,170	70	0,00
Adaptabilidad	,173	70	0,00
Manejo de estrés	,173	70	0,00
Estado de ánimo en general	,169	70	0,00
Estrés laboral	,183	70	,000
Cansancio emocional	,174	70	,000
Desconexión emocional	,158	70	,000
Desarrollo personal	,168	70	,001

Nota: Elaboración propia a partir de la base de datos

En la tabla presentamos los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, en la que se aprecia que los p valores, para las variables de estudio, no presentan una distribución normal, por tanto, corresponde el uso de la técnica estadística no paramétrica, por esta razón se usó la técnica estadística del Rho de Spearman, para probar las hipótesis de investigación.

4.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H0: La inteligencia emocional NO tiene relación significativa con el nivel de estrés laboral, en profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.

H1: La inteligencia emocional SI tiene relación significativa con el nivel de estrés laboral, en profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.

Tabla 16.
Relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral

			Inteligencia emocional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,732**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota, Interpretación: En la tabla se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, el nivel de relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral es $\rho = -0,732^*$, este valor indica una correlación negativa fuerte entre la inteligencia emocional y el estrés laboral. Esto significa que, a mayor desarrollo de la inteligencia emocional, menor es el nivel de estrés laboral, y viceversa. La sigma estadística tiene un valor de significancia es (p): 0.000, este valor es menor que el nivel de significancia estándar de 0.01, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa. En otras palabras, la relación observada entre el desarrollo de la inteligencia emocional y estrés laboral no es producto del

azar, sino que existe una asociación real entre ambas variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

La correlación negativa fuerte ($Rho = -0.732$) determinada, sugiere que los profesores que desarrollan mejor su inteligencia emocional tienden a bajar el nivel de estrés laboral. Esto puede deberse al desarrollo de cada una de las dimensiones de la inteligencia emocional.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: La inteligencia emocional NO tiene relación significativa con el cansancio emocional, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.

H1: La inteligencia emocional SI tiene relación significativa con el cansancio emocional, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.

Tabla 17.

Relación entre la inteligencia emocional y el cansancio emocional

			Inteligencia emocional	Cansancio emocional
Rho de Spearman	Herramientas digitales	Coeficiente de correlación	1,000	-,704**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
	Preparación para aprendizaje	Coeficiente de correlación	-,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota, Interpretación: En la tabla se observa que, el coeficiente de correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión, cansancio emocional del estrés laboral, es de -0,704. Este valor indica una correlación negativa fuerte entre ambas variables. Es decir, a mayor desarrollo

de la inteligencia emocional, será menor el cansancio emocional como una de las dimensiones del estrés laboral y viceversa. Significancia estadística (Sig. bilateral), tiene un valor de significancia es 0,000, lo que significa que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (es decir, con un 99% de confianza). Esto sugiere que la relación observada no es producto del azar. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H0: La inteligencia emocional NO tiene relación significativa, con la desconexión emocional, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.

H1: La inteligencia emocional SI tiene relación significativa, con la desconexión emocional, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.

Tabla 18.

Relación entre la inteligencia emocional y la desconexión emocional

			Inteligencia emocional	Desconexión emocional
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,678**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
	Desconexión emocional	Coefficiente de correlación	-,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota, interpretación: En la tabla se observa que, el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, entre la inteligencia emocional y la desconexión emocional en los profesores, es de -0,678. Este valor indica una correlación negativa moderada entre ambas variables. Esto significa que, a mayor desarrollo en la inteligencia emocional de los profesores, es menor la desconexión

emocional como una de las dimensiones del estrés laboral y viceversa. La significancia estadística (Sig. bilateral) determinado tiene un valor de significancia de 0,000, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (es decir, con un 99% de confianza). Esto sugiere que la relación observada no es aleatoria y es altamente confiable. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

H0: La inteligencia emocional NO tiene relación significativa, con la realización personal, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.

H1: La inteligencia emocional SI tiene relación significativa, con la realización personal, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.

Tabla 19.

Relación entre la inteligencia emocional y la realización personal

			Inteligencia emocional	Realización personal
Rho de Spearman	Inteligencia emocional		1,000	-,782**
		Coefficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
	Realización personal		-,782**	1,000
		Coefficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota, interpretación: En la tabla se observa, el coeficiente de correlación (Rho de Spearman), entre las variables, inteligencia emocional y la realización personal de los profesores,

es -0,782.

Este valor indica una correlación negativa fuerte entre ambas variables. Esto significa que, a mayor desarrollo de la inteligencia emocional, menor será la incidencia del desarrollo personal en el aumento de los niveles de estrés laboral y viceversa. La significancia estadística (Sig. bilateral) tiene un valor de significancia de 0,000, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (es decir, con un 99% de confianza). Esto sugiere que la relación observada no es aleatoria y es altamente confiable. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4.3. Presentación de resultados

Con respecto a la finalidad principal, se pudo establecer que durante la investigación la relación más fuerte que se encontró fue la relación negativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Curahuasi. Esta relación se sustentó principalmente en las dimensiones intrapersonal, que permitieron el entendimiento de la emoción y el autoconcepto positivo, así como en el control del estrés, que permitió regular las reacciones a las demandas laborales de la intensificación, en contraste a los altos niveles de cansancio emocional y desconexión emocional que se presentaron en los contextos de este estudio. Por ello la crítica en este estudio se orientó en que la inteligencia emocional fue la que actuó como sostenimiento en que a partir del asertividad y la flexibilidad se pudo presentar la atenuación del impacto de las sobrecargas laborales en ambientes rurales; sobre todo porque la inteligencia emocional que se distancia de la percepción de la emoción del agotamiento, en gran medida, organizó la conducta en respuestas más adaptativas que reactivas en el aula. Desde este punto de vista se puso de manifiesto que la situación del estrés, que se caracteriza en este caso por el bajo desarrollo de competencias que

integran el control del estrés, sumaron a la situación de aislamiento y la escasez de recursos, lo que aumenta la necesidad de intervenciones que están contextualizadas.

La comparación con otros antecedentes, los resultados coinciden con los internacionales como el de Muñoz et al. (2024) en Ecuador, donde se encontró correlaciones significativas y negativas en la inteligencia emocional en el estrato bajo de los docentes y en el nivel alto de estrés, derivados de déficits en la reparación emocional. También de manera nacional, Espinoza (2022) en Tarapoto reportó correlaciones negativas moderadas, aquí explicó la correlación por la escasa claridad emocional ante la presión psicosocial, a lo que Adauto (2021) en Huancayo, resaltó la protección intrapersonal en el contexto pospandémico. En la región de Apurímac, los antecedentes reportados por Valdivia (2021) presentaron coincidencias por la alta prevalencia de estrés que se acompañaba de baja dotación de recursos de apoyo de la ruralidad.

Sin embargo, hubo diferencias con Bautista (2024) en donde la moderación de la relación fue explicada por un mayor apoyo institucional. Esto, en el contexto de confluencias y disrupciones por la demanda emocional que viven los docentes en el contexto de sobrecarga y escaso apoyos emocionales que se dan en América Latina. Por su parte, Espinoza (2022), delineó con acierto en Curahuasi que la dimensión interpersona fue clave no solo para disuadir el aislamiento que la ruralidad conlleva, sino que también para generar un tejido de soporte que interrumpió el desgaste emocional, a diferencia de contextos urbanos, en donde la reestructuración de los aspectos de la cotidianidad, la que se tradujo en un cambio de la gestión de los espacios en el aula a uno de la sobrecarga estrés (eustrés) productivo.

Desde el punto de vista teórico, los hallazgos convergen con el modelo de Mayer y Salovey (1990), cuyo planteamiento establece que la inteligencia emocional es el procesamiento de las emociones de manera secuencial con el fin de orientar conductas, explicando la relación a

través de una mejor discriminación emocional que disminuye el estrés negativo. De la misma manera, Goleman (1998) también apoyaba la relación al señalar que la autoconciencia y la autorregulación son amortiguadores de frustraciones laborales, donde la empatía interpersonal fue determinante para evitar la desconexión emocional de los profesores. También el modelo de Maslach sobre burnout complementa esto, interpretando la baja realización personal como mediada por déficits en el control del estrés, robusteciendo así la relación inversa observada.

Con respecto al primer objetivo específico, se observó una fuerte correlación negativa respecto a la conexión de la emocionalidad del profesorado y la fatiga emocional, y esta relación se sustentó en variables de la dimensión intrapersonal, como la moderación de la comprensión emocional y la sobrecarga de agotamiento, que se acumuló y se extendió. El análisis reflexivo dio cuenta que el autoconcepto en positivo y la asertividad, al facilitar la expresión de los sentimientos, evitaron el acumulamiento de la fatiga emocional, que se origina en la sobrecarga de la rutina pedagógica. Es por ello, que, en la zona rural, esta relación se potenció por la escasa rotación de los puestos de trabajo, donde el dominio de la respuesta de estrés, depresiva.

Desde este punto de vista en el orden de la comparación, los resultados se asemejan a los que obtuvo Centellas (2023) en Puno, que reportó una débil correlación negativa en la reparación de la emocionalidad, y en Muñoz (2024) de carácter internacional, por la similitud de atribuciones a los escasos niveles de atención a la emocionalidad. A nivel nacional Adaute (2021) presentó similitudes de tipo fuerte de los resultados en la post pandemia, y en el caso de Herrera (2022) en Sullana se observaron diferencias en la pandemia por el aislamiento de las variables. Localmente, Valdivia (2021) se alineó en la vulnerabilidad del ámbito rural que se sobrepone en el cansancio. Dentro de este contexto se sostiene la propuesta de la teoría de Salovey y Mayer en donde se explica la correlación de la discapacidad emocional que corta los

ciclos de la fatiga.

En cuanto al mmo específico 02, una relación contraria y moderada entre la inteligencia emocional y la desconexión emocional fue identificada en donde, en contra de la actitud de distancia, interpersonales como la empatía alteraron la actitud hacia estudiantes y colegas. Es de resaltar que, en contextos de alta conflictividad emocional, la adaptabilidad, en la facilitación de interacciones, permitió la disminución del cinismo. Esto fue agravado en el aislamiento de la localidad, en el que la asertividad contuvo el aislamiento de la relación profesional. A la distancia, coincidencias se presentaron con la investigación de la ecuatoriana Morillo (2025) en relación a la gestión de estrés y con estudios de la misma nacionalidad como Espinoza (2022). A diferencia, en Alvarado et al. (2023) los contratos se dieron por los bajos niveles de agotamiento que se presentaron en un inicio. De tal manera que, la propuesta de Goleman, por habilidades sociales que permiten la empatía, sirvió de fundamento a la relación.

Finalmente, actualizando el objetivo específico 03, el caso particular mostró una correlación negativa significativo entre lo que se considera inteligencia emocional y el desarrollo personal y se entendió bajo el concepto de baja realización por faltas en el logro de déficits emocionales, en el cual se encontró que el estímulo positivo y el manejo de estrés se incrementaron, generando también una mayor percepción de logro profesional. El análisis crítico destacó cómo el autoconcepto positivo promovió la motivación intrínseca que contrarrestó los sentimientos de ineficacia en los cuadros rurales. Esto se consideró que daba prioridad a la flexibilidad para el logro de los objetivos pedagógicos sostenibles. En relación con esto, por la otras, en la realización se alineó con Sánchez (2025) en Tumbes, por el apoyo interno, Fiorilli (2019) en el nivel global. En el nivel nacional, Bautista (2024) mostró una moderada coincidencia. En relación a la Maslach (2011) de forma teórica, para la relación de la

frustración que implica el agotamiento y por lo tanto elimina logro el que se considera también la regulación emocional de Goleman.

El principal problema del contexto en el que se sitúa el presente trabajo de investigación es que se centra en el presente año 2025 en la localidad de Curahuasi, en este sentido, se espera que los resultados de este trabajo sirvan de base para la elaboración de trabajos en otras localidades del país o en otras zonas educativas en otros niveles. Este trabajo no se encuentra en este perfil. Por otro lado, otro aspecto que se encuentra en este trabajo de investigación es que no se puede establecer la causalidad que existe entre la variable de la inteligencia emocional y el estrés laboral, en todo caso se puede realizar la descripción de la relación que puede presentar en un solo momento. Por último, se presentó el problema de la dependencia de la autovaloración que, en la presente, se espera que se haya contrarrestado de alguna manera, teniendo en cuenta que se han realizado las validaciones necesarias de los instrumentos.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

Primero: La inteligencia emocional tiene relación significativa con el estrés laboral, en los profesores, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, $\rho = -0,732^*$, este valor indica una correlación negativa fuerte entre la inteligencia emocional y el estrés laboral. Esto significa que, a mayor desarrollo de la inteligencia emocional, menor es el nivel de estrés laboral, y viceversa. La sigma estadística tiene un valor de significancia es (p): 0.000, este valor es menor que el nivel de significancia estándar de 0.01, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa.

Segundo: Existe correlación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión cansancio emocional, porque el coeficiente de correlación es de -0,704. Este valor indica una correlación negativa fuerte entre ambas variables. Es decir, a mayor desarrollo de la inteligencia emocional, será menor el cansancio emocional. La significancia estadística (Sig. bilateral), tiene un valor de 0,000, lo que implica mencionar la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (es decir, con un 99% de confianza).

Tercero: Existe correlación significativa entre la inteligencia emocional y la desconexión emocional, porque el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, es de -0,678. Este valor indica una correlación negativa moderada entre ambas variables. Esto significa que, a mayor desarrollo en la inteligencia emocional de los profesores, es menor la desconexión emocional como una de las dimensiones del estrés laboral y viceversa. La significancia estadística (Sig. bilateral) determinado tiene un valor de significancia de 0,000, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (es decir, con un

99% de confianza).

Cuarto: La inteligencia emocional tiene relación significativa con la dimensión, realización personal, esto en razón al coeficiente de correlación (Rho de Spearman), determinado -0,782. Este valor indica una correlación negativa fuerte entre ambas variables. Esto significa que, a mayor desarrollo de la inteligencia emocional, menor será la incidencia del desarrollo personal en el aumento de los niveles de estrés laboral y viceversa. La significancia estadística (Sig. bilateral) tiene un valor de significancia de 0,000, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (es decir, con un 99% de confianza).

Recomendaciones

Primero: Se sugiere a la Dirección Regional de Educación de Apurímac que realice cursos de entrenamiento anuales en inteligencia emocional para docentes de la localidad de Curahuasi, y que estos incluyan talleres de estrés intrapersonal y manejo de dos horas, cada una de las cuales se realizan de forma grupal y que se autoevaluarán, a cargo de la UGEL, cuyo costo será bajo, aprovechando la formación continua para disminuir la carga del estrés en el trabajo.

Segundo: Se sugiere a las instituciones educativas de nivel secundario en Curahuasi, en conjunto con UGEL, que, durante el horario de la primera clase del día, se realicen microt espacios de mindfulness de 15 minutos, guiados por docentes en forma rotativa, para la adecuada gestión del cansancio emocional, realizando encuestas anónimas de forma trimestral para la evaluación y ajuste de las actividades, que implica que no hay costo alguno en el uso del horario escolar vigente.

Tercero: Se recomienda a la UGEL de Curahuasi que realice cada 30 días, durante 30 minutos, círculos de diálogo, entre docentes y autoridades, donde se realice role-playing de situaciones de conflictos, a fin de que se aprenda a manejar la empatía y la asertividad, con el fin de que se alivie la desconexión emocional, con el compromiso de registrar esos avances para obtener un reconocimiento de rédito en días no laborables, de manera que se puedan fortalecer las redes colaborativas internas de forma rural, sin que se deban realizar nuevos gastos.

Cuarto: Se recomienda a los directores en los colegios secundarios de la localidad de Curahuasi, en coordinación con la Dirección Regional de Apurímac, que realicen el diseño de

cada uno de los docentes de la institución, un plan de desarrollo profesional con una duración de 6 meses, donde se incorporen meta de autoeficacia, se elabore un portafolio y se realicen sesiones de retroalimentación de forma quincenal, para que se pueda llevar a cabo la autofinalización de forma oportuna por una adecuada motivación intrínseca, con un costo bastante bajo y un alto nivel de supervisión o seguimiento.

VI: REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Acosta, I., y Martínez, M. (2019). La inteligencia emocional en la práctica educativa: la percepción de los docentes. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 2214-2231. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi2019/epi192zb.pdf>
- Adauto, H. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del nivel primario en el distrito de Chilca-Huancayo en tiempos de pandemia por la covid-19 - 2020* [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología, Escuela Académico Profesional de Psicología, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10485>
- Ayuso, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-14. Obtenido de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2575>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación: Serie integral por competencias*. <https://share.google/HR6zsQ17bNseG4Mau>
- Bautista, A. (2024). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del nivel secundario de instituciones públicas emblemáticas de Chíncha Alta durante el año 2024* [Tesis de licenciatura]. <https://hdl.handle.net/20.500.14308/6879>
- Beehr, T., y Newman, J. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Revista Personnel Psychology*, 665-699.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3.^a ed.). <https://share.google/Syu0N2evf6SYzr53D>
- Cejudo, J., y López, M. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. *Revista Psicología Educativa*, 29-36. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.pse.2016.11.001>
- Centellas Rodríguez, V. (2023). *Inteligencia emocional y estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de Educación Inicial de la UGEL Puno* [Tesis de licenciatura]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2771>
- Cooper, H. (1998). Relationships among attitudes about homework, amount of homework assigned and

- completed, and student achievement. *Journal of Educational Psychology*, 70–83.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., y Schaufeli, W. (1999). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Díaz, I., y Gaviria, K. (2013). *Estrés laboral y la relación con el ejercicio profesional del personal de enfermería del Hospital de Tarapoto*. San Martín, Perú.
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral.
- Educaweb. (15 de enero de 2007). *El estrés laboral docente: una dificultad añadida al reto de enseñar*. Obtenido de Educaweb.com: <https://www.educaweb.com/noticia/2007/01/15/estres-laboraldocente-dificultad-anadida-reto-ensenar-2145/>
- Edwards, J. (1992). A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations. *Academy of Management Review*, 238-274. Obtenido de <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.1992.4279536>
- Elizondo, A., Rodríguez, J., y Rodríguez, I. (2018). La importancia de la emoción en el aprendizaje. *Revista Didácticas Específicas*, 37-42.
- Espinoza, N. A. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Tarapoto, San Martín* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/31003>
- Federación de Enseñanza de CC. OO. de Andalucía. (2010). El estrés en los docentes. *Revista Temas para la Educación*. Obtenido de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7010.pdf>
- Funes, S. (2017). Las emociones en el profesorado: el afecto y el enfado como recursos para el disciplinamiento. *Revista Educação e Pesquisa*, 785-798.
- García, J. (2012). La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje. Ginebra: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.

- Goleman, D. (1998). *La Inteligencia emocional*. Buenos Aires: Zeta. Harrinson, R. (1978). *Person-environment fit and job stress*. New York: Wiley.
- González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Vol. 9, No. 18, pp. 92-95). Universidad Nacional Autónoma de México. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Herrera, J. A. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de primaria del colegio 14788 – Sullana 2022* [Tesis de licenciatura]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/114202>
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *Revista American Psychologist*, 513-524. doi:<https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Isaza, G., y Calle, J. (2016). Un acercamiento a la comprensión del perfil de la inteligencia emocional. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 331-345.
- Leiter, M., y Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 91-134. doi: [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03003-8](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03003-8)
- López, L., Solano, A., Arias, A., Aguirre, S., Osorio, C., y Vásquez, E. (2012). El estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Revista CES Salud Pública*, 280-288.
- Meurs, J., y Perrewé, P. (2011). Cognitive activation theory of stress: An integrative theoretical approach to work stress. *Journal of Management*, 1043–1068. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/0149206310387303>
- Ministerio de Educación (MINEDU) (2022). *Monitoreo de la afectación del bienestar socioemocional docente de servicios educativos públicos de Educación Básica Regular (EBR)* [Informe de evidencia sobre educación y salud mental, N.º 4]. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/8732/Monitoreo%20de>

[%20la%20afectaci%C3%B3n%20del%20bienestar%20socioemocional%20docente%20de%20servicios%20educativos%20p%C3%ABlicos%20de%20EBR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Ministerio de Educación. (2021). *Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular (ENDO Remota 2020)*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/11608>

Montañez Vargas, M. A. (2025). Relación entre el estrés docente y el clima emocional en el aula de una universidad. *SAGA: Revista Científica Multidisciplinar*, 2(3), 359–368.
<https://doi.org/10.63415/saga.v2i3.176>

Moreno, B., Alonso, M., y Álvarez, E. (1997). Sentido de coherencia, personalidad resistente, autoestima y salud. *Revista de Psicología de la Salud*, 115-137.

Morillo, C. (2025). *La inteligencia emocional en docentes de una unidad educativa ubicada en el norte de Quito durante el año lectivo 2024-2025* [Tesis de pregrado].
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/29629>

Muñoz Díaz, J. N., Sánchez Urgiles, G. J., Polo Ureña, A. S., & Rodríguez Tello, D. S. (2024). *La inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes universitarios*. *Polo del Conocimiento*, 9(3). <https://doi.org/10.23857/pc.v9i3.6734>

Muñoz, A. (2016). *Que es la inteligencia emocional*. Obtenido de <http://www.aboutespañol.com>

Nachtigall, P. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa: cómo desarrollar un liderazgo óptimo*. Buenos Aires: Editorial: Granica.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*.

Ortiz, R. (2017). *La importancia de la educación emocional en el desarrollo integral del alumno de primaria*. [Trabajo de grado, Universitat de les Illes Balears, Facultat de las Islas Balears, España. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11201/3952>

Ramos, N. (2003). *Inteligencia emocional en situaciones de estrés agudo*. Málaga, España. *Revista Educación*, 1-24. *Revista Nacional de Administración*, 71-84.

- Rodríguez, M., Preciado, M., Aguilar, M. (2014). Causas y situaciones que inciden en el estrés laboral de profesores del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 17-20. doi:<https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.3.2014.4933>
- Salovey, P., y Mayer, J. (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality*. Washington.
- Sánchez Urgiles, G., & Muñoz Díaz, J. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios. Riobamba, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10115>
- Sánchez, J. (2024). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de una institución educativa en Jaén – 2023* [Tesis de licenciatura]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/145713>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27-41. doi: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Torres, J. M., Barragán Perea, E. A., & Vázquez Guzmán, D. (2025). Síndrome de burnout en docentes de educación básica: efectos del COVID-19 en la salud mental del magisterio. *Chihuahua Hoy*, 23, e7081. <https://doi.org/10.20983/chihuahuahoy.2025.23.8>
- Ugarriza, N. (1997). *La evaluación de la inteligencia emocional de través del inventario de Baron ICE, en una muestra de niños y adolescentes*. Lima.
- Velásquez, A. (2023, marzo 3). Salud mental: El 55.8 % de docentes padeció problemas de estrés en el segundo año de la pandemia. *Pulso PUCP*. <https://pulso.pucp.edu.pe/noticias/salud-mental-el-55-8-de-docentes-padecio-problemas-de-estres-en-el-segundo-ano-de-la-pandemia>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
1 PROBLEMA GENERAL	1. OBJETIVO GENERAL	1. HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	TIPO
¿Cómo es la relación de la inteligencia emocional con el nivel de estrés laboral en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023?	Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el nivel de estrés laboral, en profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.	La inteligencia emocional tiene una relación significativa con el nivel de estrés laboral, en profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.	Inteligencia emocional	Teórico -
2PROBLEMAS ESPECÍFICOS	2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESPECÍFICAS	Dimensiones	Sustantiva
•¿Cómo es la relación de la inteligencia emocional con el cansancio emocional, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023?	•Establecer la relación existente, entre la inteligencia emocional con el cansancio emocional, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.	•La inteligencia emocional tiene relación significativa con el cansancio emocional, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.	-Intrapersonal	NIVEL
•¿Cómo es la relación de la inteligencia emocional con la desconexión emocional, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023?	•Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional con la desconexión emocional, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.	•La inteligencia emocional tiene relación significativa, con la desconexión emocional, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.	-Interpersonal	Descriptivo –
•¿Cómo es la relación de la inteligencia emocional con el desarrollo personal, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023?	•Describir la relación existente entre la inteligencia emocional con el desarrollo personal, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.	•La inteligencia emocional tiene relación significativa con el desarrollo personal, en los profesores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023.	-Adaptabilidad	Correlacional
			-Manejo de estrés	DISEÑO
			-Estado de ánimo general	Para el siguiente trabajode investigación de acuerdo a su naturaleza le corresponde el tipo de diseño no experimentalde corte transversal.
			VARIABLE 2	POBLACIÓN:
			Estrés laboral	Profesores de las instituciones educativas-
				MUESTRA:

nivel secundario del distrito de Curahuasi, 2023?	secundario del distrito de Curahuasi, 2023.	2023.	Censal, los 70
---	---	-------	----------------

profesores

Dimensiones

-Cansancio emocional

-Desconexión

emocional

-Desarrollo personal

Plan de Mejora para la Reducción de Estrés Laboral y Fortalecimiento de la Inteligencia Emocional

Instituciones Educativas del Distrito de Curahuasi

Presentación

Esta propuesta se elabora en el trabajo que se viene realizando en Por el Inmaculada, Antonio Ocampo y Ramon Castilla, en el distrito de Curahuasi, en donde se busca fortalecer la inteligencia emocional y reducir el estrés de los docentes. Esta propuesta es el resultado de la predominancia de estrés y agotamiento emocional que se ha documentado en los docentes y que conllevan a una baja calidad de la educación y el bienestar psicosocial de los docentes. La propuesta se plantea la articulación de un conjunto de acciones cuya articulación comenzara a tener impacto en cuatro ejes: atención emocional y psicológica, promoción de estilos de vida saludable, revisión de la carga de trabajo y creación de un ambiente de cooperación.

Introducción

Trabajo de oficina ayuda a manejar emociones, y a luego utilizar esas emociones para crear relaciones interpersonales y resolver problemas. Esto permite el reconocimiento, y el desarrollo de la inteligencia emocional. Se ha demostrado por muchas ciencias que el desarrollo de la inteligencia emocional permite que los educadores presenten un menor burnout, mayores

niveles de satisfacción, y que tengan un óptimo desempeño en el trabajo. Desde esta perspectiva, el desarrollo de la inteligencia emocional no solo ayuda a los docentes a crear un bienestar personal, sino que también afecta a la salud del ecosistema escolar a partir de un ambiente comunicacional positivo, en el que los estudiantes puedan desarrollarse y convivir adecuadamente.

Justificación

Al reflexionar sobre la mejora del contexto educativo, sobre la importancia de establecer acciones preventivas sobre el estrés docente, y de la mejora y la relevancia del desarrollo profesional de los educadores, la integración de la Inteligencia Emocional y del Estrés Laboral, impactando de manera positiva en la calidad de vida de los docentes, y la mejora del funcionamiento de los centros educativos, el crecimiento y la retención del talento, así como el desarrollo de un sistema educativo más resiliente y más equitativo en el distrito de Curahuasi.

Propuesta de Plan de Mejora

Institución	Objetivo General	Objetivo Específico	Actividades	Tareas o Acciones	Cronograma	Responsables	Recursos
INMACULADA	Fortalecer la inteligencia emocional y reducir el estrés laboral en los docentes.	1. Promover el apoyo emocional y psicológico.	Talleres de manejo del estrés	Sesiones grupales de asesoramiento. Espacios de apoyo entre colegas.	Enero-marzo 2026	Sonia Ticona Sánchez, Comité de Bienestar	Salón de reuniones, materiales didácticos, licencia psicólogo
		2. Promover hábitos saludables	Talleres de hábitos saludables	Charlas sobre alimentación y ejercicio. Programa de actividades físicas.	Abril-junio 2026	Sonia Ticona Sánchez, Coordinador de Salud	Material informativo, espacio deportivo
		3. Revisar carga de trabajo	Capacitación en gestión del tiempo	Evaluación y ajuste de tareas. Talleres de organización laboral.	Julio-Setiembre 2026	Sonia Ticona Sánchez, Coordinador Académico	Planillas de carga, software de gestión
		4. Fomentar ambiente de apoyo	Talleres de ambiente colaborativo	Dinámicas de reconocimiento. Espacios de retroalimentación.	Octubre-diciembre 2026	Sonia Ticona Sánchez, Dirección	Materiales de dinámica grupal

ANTONIO OCAMPO	Fortalecer la inteligencia emocional y reducir el estrés laboral en los docentes.	1. Promover el apoyo emocional y psicológico.	Talleres de manejo del estrés	Sesiones grupales de asesoramiento. Espacios de apoyo entre colegas.	Enero-marzo 2026	Sonia Ticona Sánchez, Comité de Bienestar	Salón de reuniones, materiales didácticos, licencia psicólogo
		2. Promover hábitos saludables	Talleres de hábitos saludables	Charlas sobre alimentación y ejercicio. Programa de actividades físicas.	Abril-junio 2026	Sonia Ticona Sánchez, Coordinador de Salud	Material informativo, espacio deportivo
		3. Revisar carga de trabajo	Capacitación en gestión del tiempo	Evaluación y ajuste de tareas. Talleres de organización laboral.	Julio-Setiembre 2026	Sonia Ticona Sánchez, Coordinador Académico	Planillas de carga, software de gestión
		4. Fomentar ambiente de apoyo	Talleres de ambiente colaborativo	Dinámicas de reconocimiento. Espacios de retroalimentación.	Octubre-diciembre 2026	Sonia Ticona Sánchez, Dirección	Materiales de dinámica grupal

RAMÓN CASTILLA	Fortalecer la inteligencia emocional y reducir el estrés laboral en los docentes.	1. Promover el apoyo emocional y psicológico.	Talleres de manejo del estrés	Sesiones grupales de asesoramiento. Espacios de apoyo entre colegas.	Enero-marzo 2026	Sonia Ticona Sánchez, Comité de Bienestar	Salón de reuniones, materiales didácticos, licencia psicólogo
		2. Promover hábitos saludables	Talleres de hábitos saludables	Charlas sobre alimentación y ejercicio. Programa de actividades físicas.	Abril-junio 2026	Sonia Ticona Sánchez, Coordinador de Salud	Material informativo, espacio deportivo
		3. Revisar carga de trabajo	Capacitación en gestión del tiempo	Evaluación y ajuste de tareas. Talleres de organización laboral.	Julio-Setiembre 2026	Sonia Ticona Sánchez, Coordinador Académico	Planillas de carga, software de gestión
		4. Fomentar ambiente de apoyo	Talleres de ambiente colaborativo	Dinámicas de reconocimiento. Espacios de retroalimentación.	Octubre-diciembre 2026	Sonia Ticona Sánchez, Dirección	Materiales de dinámica grupal

Estrategias de Implementación

La propuesta de mejora contempla cuatro estrategias fundamentales:

1. **Acompañamiento emocional y psicológico:** Se refiere a la puesta en funcionamiento de planes y programas de acompañamiento a través de sesiones de consejería y de grupos de apoyo en los que los profesores puedan intercambiar y recibir orientación profesional.
 2. **Promoción de estilos de vida:** Se refiere a la educación y a la promoción de hábitos de vida que son considerados estilos de vida saludables. Estos hábitos son: la práctica de actividad física de manera regular, una alimentación saludable y el descanso.
 3. **Equilibrio de la carga de trabajo:** Se trata de la revisión y el ajuste de la carga de trabajo para que esta sea equilibrada y que, por el contrario, se evite la sobrecarga que genere estrés.
 4. **Promoción de un clima de apoyo:** Se refiere a la promoción de un clima de trabajo en donde hay colaboración y se aprecian y se reconocen el esfuerzo y los logros de los profesores.
-

Resultados Esperados

Con la implementación de esta propuesta de mejora, se espera:

- Reducción significativa en los niveles de estrés laboral docente.
- Fortalecimiento de las competencias de inteligencia emocional en los educadores.
- Mejora del clima laboral y la convivencia escolar.
- Aumento de la satisfacción y motivación profesional de los docentes.
- Contribución a la mejora de la calidad educativa en el distrito de Curahuasi.

Bibliografia

Darling-Hammond, L. (2006). *Powerful Teacher Education: Lessons from Exemplary Programs*. Jossey-Bass.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.

Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education*, 9(1), 101-120.

Hargreaves, A. (1998). The emotional practice of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 14(8), 835-854.

Bauer, J., & Mulder, R. H. (2018). The impact of workload and autonomy on the well-being of teachers in the Netherlands. *Teaching and Teacher Education*, 71, 235-244.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. New York, NY: Teachers College Press.

Day, C., & Gu, Q. (2014). *Resilient Teachers, Resilient Schools: Building and Sustaining Quality in Testing Times*. Routledge.

Anexo 03: Medios de verificación

ANTONIO OCAMPO

Curahuasi – Abancay – Apurímac
Jr. Antonio Ocampo S/N – Urb. Micaela Bastidas

CONSTANCIA DE INVESTIGACION DE TESIS

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “ANTONIO OCAMPO” DEL DISTRITO DE CURAHUASI, COMPRENSION A LA UNIDAD DE GESTON EDUCATIVA LOCAL DE ABANCAY, DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE APURIMAC, REGION APURIMAC; que suscribe;

HACE CONSTAR:

Que, la estudiante egresada de la Maestría en Educación mención en Gestión de la Educación de la Universidad San Antonio Abad del Cusco **Bachiller Sonia TICONA SANCHEZ**, identificado con DNI. N° 31030714, aplicó Instrumento de Investigación del Proyecto de Tesis titulado “**Inteligencia Emocional y el Nivel de Estrés Laboral en Profesores de las Instituciones Educativas del Distrito de Curahuasi 2023**” en la Institución Educativa Secundario “Antonio Ocampo”, en el mes de setiembre de 2024.

Se le expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines que estime por conveniente.

Curahuasi, 16 de setiembre de 2024



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA INMACULADA CON CODIGO MODULAR No 0909549 DEL DISTRITO DE CURAHUASI, PROVINCIA DE ABANCAY, REGION DE APURIMAC, JURIDICCION DE LA UGEL DE ABANCAY.

HACE CONSTAR

QUE LA ESTUDIANTE EGRESADA DE LA MAESTRA EN EDUCACION MENCION EN GESTION DE LA EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO BACHILLER **SONIA TICONA SANCHEZ**, IDENTIFICADO CON DNI No 31030714, APLICO INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION DEL PROYECTO DE TESIS TITULADA **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN PROFESORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CURAHUASI 2023** EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNADARIA DEL DISTRITO DE CUARHUASI EN EL MES DE SETIEMBRE 2024.

SE LE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DE LA INTERESADA PARA FINES QUE VIERA CONVENIENTE.

CURAHUASI, 18 de setiembre 2024

Atentamente,

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UGEL DE ABANCAY



Lic. Marcos I. Nijajal Chalco
DNI: 00797655
DIRECTOR



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN APURÍMAC
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ABANCAY
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "RAMÓN CASTILLA"



**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
"RAMÓN CASTILLA" CON CÓDIGO MODULAR N° 1433283 DEL
DISTRITO DE CURAHUASI, PROVINCIA DE ABANCAY
DEPARTAMENTO DE APURÍMAC.**

HACE CONSTAR:

QUE LA ESTUDIANTE EGRESADA DE LA MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN "GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN" DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO BACHILLER **SONIA TICONA SÁNCHEZ**, IDENTIFICADO CON DNI N°31030714, APLICÓ INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS TITULADO "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN PROFESORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CURAHUASI 2023" EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DEL DISTRITO DE CURAHUASI EN EL MES DE SETIEMBRE 2024.

SE LE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DE LA INTERESADA PARA FINES QUE VIERA CONVENIENTE.

Curahuasi, 11 de setiembre 2024



Mg. Iván Carlos Márquez Ticona
DIRECTOR
C.M. 1031034337

EVIDENCIAS



Fotografía 1: La Investigadora dando orientaciones a los docentes de la Institución Educativa “INMACULADA” sobre la aplicación del instrumento de evaluación.



Fotografía 2. Investigadora realizando el monitoreo del proceso a los docentes de la Institución Educativa “INMACULADA”.



Fotografía 3. La Investigadora dando orientaciones a los docentes de la Institución Educativa “ANTONIO OCAMPO” sobre la aplicación del instrumento de evaluación.



Fotografía 4. Docentes de la Institución Educativa “ANTONIO OCAMPO” desarrollando el instrumento de evaluación.



Fotografía 5. La Investigadora dando orientaciones a los docentes de la Institución Educativa “RAMÓN CASTILLA” sobre la aplicación del instrumento de evaluación.



Fotografía 6. Docentes de la Institución Educativa “RAMÓN CASTILLA” desarrollando el instrumento de evaluación.

Anexo 04: Instrumentos de recolección de información

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO ESCUELA DE POSGRADO MAESTRIA EN EDUCACIÓN - MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL PARA PROFESORES

Señor(a) profesor(a), suplicamos contestar el siguiente cuestionario sobre el estrés laboral que se ha vivenciado, durante y después de la Pandemia provocada por el COVID 19; para lo cual, haciendo uso de la siguiente escala de valoración del cuadro, marque con una (X) la respuesta que usted ve por conveniente:

1	2	3	4	5
Casi nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Casi siempre

Nº	INDICADORES	1	2	3	4	5
1	Me levanto por las mañanas fatigado como si hubiese dormido muy poco	X				
2	Padezco de jaquecas, sobre todo ante situaciones conflictivas (exámenes, trabajo intensivo, etc.)	X				
3	Tengo períodos de excesivo apetito o inapetencia	X				
4	Sudo profusamente ante el menor problema		X			
5	Tengo casi siempre las palmas de las manos húmedas	X				
6	Me siento a “punto de explotar o no dar más”		X			
7	Padezco de insomnio	X				
8	Aunque coma poco, noto pesadez de estómago o gases		X			
9	Me muestro irritable o con exceso de ira con frecuencia y Los problemas laborales me ponen agresivo		X			
10	Padezco cambios bruscos de humor		X			
11	Sufro de dificultades estomacales en periodos frecuentes (estreñimiento o diarrea)					X
12	Me siento melancólico. Me siento triste con mas frecuencia de lo que era normal en mi		X			
13	Padezco de dolores musculares sin causa física conocida			X		
14	Olvido fácilmente las cosas			X		
15	Me parece que cada vez tengo más dificultad en expresarme, como si no me salieran las palabras	X				
16	Lloro con facilidad ante el mínimo problema			X		
17	Mi concentración decae		X			
18	Me siento cansado			X		
19	Siento como si no pudiese llenar bien de aire mis Pulmones		X			
20	Me encuentro inadaptado en mi lugar de trabajo			X		
21	Sufro de dolores de cabeza y mi concentración decae	X				
22	Soy feliz				X	
23	Duermo sin dificultad				X	
24	Tomo las cosas muy a pecho		X			
25	Me cuesta tranquilizarme ante contratiempos laborales			X		

26	Recurso a consumo de sustancias (calmantes, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar	X				
27	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo			X		
28	Me encuentro tenso en la jornada laboral			X		
29	La tensión del trabajo está afectando mis hábitos de sueño		X			
30	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar		X			
31	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal	X				
32	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud física	X				
33	Hay tareas laborales que afronto con temor			X		
34	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe			X		
35	Pierdo fácilmente la paciencia durante mi labor Pedagógica	X				
36	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	X				
37	Tengo la sensación de estar desmoronándome		X			
38	Veó el futuro sin ilusión alguna		X			
39	Creo que no hay buenos ni malos profesores, sino buenos y malos alumnos			X		
40	Pienso que ser profesor tiene más desventajas que Ventajas	X				
41	Creo que socialmente se valora muy poco nuestro Trabajo			X		
42	Hay clases en las que empleo más tiempo en reñir que en explicar	X				
43	Acabo las jornadas de trabajo extenuado o cansado			X		
44	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás	X				
45	Trato de eludir responsabilidades			X		
46	Pienso que estoy lejos de mi realización profesional	X				
47	Siento que pocas cosas me hacen disfrutar en mi Trabajo			X		
48	El trabajo me resulta monótono		X			
49	Mis relaciones con "superiores" son difíciles	X				
50	Siento que el trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida		X			

Muchas gracias.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN - MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA PROFESORES

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) maestro (a)

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad, la obtención de información acerca de la inteligencia emocional de profesores que evidencian en el personal de docentes de las instituciones educativas de curahuasi donde labora. La encuesta es anónima; por favor responde con sinceridad; al responder utilice la siguiente escala de valoración:

Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso				X	
2	Es duro para mí disfrutar de la vida			X		
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer		X			
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables					X
5	Me agradan las personas que conozco			X		
6	Trato de valorar y darle mejor sentido a mi vida					X
7	Soy incapaz de demostrar afecto	X				
8	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de situaciones				X	
9	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas		X			
10	Me gusta ayudar a la gente				X	
11	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás		X			
12	No soy capaz de expresar mis ideas.	X				
13	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme			X		
14	Me gusta tener una visión general de un problema antes de solucionarlo				X	
15	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso.		X			
16	He logrado muy poco en los últimos años		X			
17	Me resulta fácil hacer amigos				X	
18	Soy impulsivo (a) y me trae problemas		X			
19	Me resulta difícil cambiar de opinión		X			
20	Lo primero que hago cuando tengo problemas es detenerme a pensar				X	
21	Estoy contento (a) con mi vida					X
22	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)	X				
23	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos				X	
24	La gente no comprende mi manera de pensar			X		
25	No me siento bien conmigo mismo	X				
26	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas					X

27	Soy consciente de cómo me siento				X	
28	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad		X			
29	No me entusiasma mucho mis intereses		X			
30	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo				X	
31	Soy impaciente	X				
32	Me resulta difícil escoger la solución cuando tengo que resolver un problema	X				
33	En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles					X
34	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías		X			
35	Me siento feliz con el tipo de persona que soy				X	
36	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana				X	
37	Soy capaz de respetar a los demás					X
38	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de mi vida		X			
39	Disfruto las cosas que me interesan				X	
40	Me resulta relativamente fácil decir a la gente lo que pienso				X	
41	Mantengo buenas relaciones con los demás				X	
42	Disfruto las vacaciones y los fines de semana					X
43	Tengo tendencia a depender de otros	X				
44	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles				X	
45	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten				X	
46	Soy impulsivo (a)	X				
47	Estoy contento (a) con la forma en que me veo				X	
48	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles				X	
49	Me es difícil ver sufrir a la gente					X
50	Tengo mal carácter	X				
51	Creo que puedo controlarme en situaciones más difíciles				X	
52	Considero que es muy importante ser un ciudadano que respeta la ley					X
53	Intento no herir los sentimientos de los demás				X	
54	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente	X				
55	Me es difícil entender como me siento		X			
56	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas				X	
57	Me es difícil ser realista	X				
58	Tiendo a exagerar	X				
59	Soy una persona divertida				X	
60	Reconozco con facilidad mis emociones				X	
61	Me es difícil describir lo que siento			X		
62	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten				X	
63	Mis amigos me confían sus intimidades			X		
64	Soy bueno para comprender como se sienten los demás			X		
65	Soy una persona bastante alegre y optimista					X
66	Soy una persona divertida					X
67	Me detendría a ayudar a un niño que llora por encontrar a sus padres aun cuando tendría algo que hacer en ese momento					X

Gracias por su respuesta