



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR

TESIS

**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN
PROFESORES DE LA I.E LA VICTORIA DE AYACUCHO,
PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE HUANCAVELICA 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR**

AUTOR:
Br. TANIA CUCHILLO VALVERDE

ASESOR:
Dr. JORGE ALBERTO SOLIS QUISPE
COD. 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** Dra. JORGE ALBERTO SOLIS QUILPE, quien aplica el software de detección de similitud al trabajo de investigación/tesis titulada:

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN PROFESORES DE LA I.E. LA VICTORIA DE AYACUCHO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE HUANCAVELICA 2023.

Presentado por: TANIA CUCHILO VALVERDE DNI N° 48050821; presentado por: DNI N°:

Para optar el título Profesional/Grado Académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCION EDUCACIÓN SUPERIOR.

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por ...02 veces, mediante el Software de Similitud, conforme al Art. 6º del *Reglamento para Uso del Sistema Detección de Similitud en la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de7 %.

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.	X
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, 22 de Enero de 2026.

Firma

Post firma JORGE ALBERTO SOLIS QUILPE

Nro. de DNI 23925229

ORCID del Asesor 0000-0001-8630-1493

Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: oid: 27259:548447301

TANIA CUCHILLO VALVERDE

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN PROFESORES DE LA I.E LA VICTORIA DE AYACUCHO, PROVI...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:548447301

90 páginas

Fecha de entrega

22 ene 2026, 3:58 p.m. GMT-5

18.514 palabras

Fecha de descarga

22 ene 2026, 4:07 p.m. GMT-5

109.857 caracteres

Nombre del archivo

TESIS TANIA CUCHILLO - IMPRESION FINALok.pdf

Tamaño del archivo

1.6 MB

7% 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

7%	 Fuentes de Internet
3%	 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 **LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN PROFESORES DE LA I.E LA VICTORIA DE AYACUCHO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE HUANCAYA 2023** de la Br. TANIA CUCHILLO VALVERDE. Hacemos de su conocimiento que la sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **VEINTINUEVE DE DICIEMBRE 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 EDUCACIÓN SUPERIOR**.

Cusco, 13 de enero del 2026.

DR. GREGORIO CORNEJO VERGARA
Primer Replicante

DR. JULIO CESAR LIMACHI OQUESO
Segundo Replicante

DR. EPIFANIO LUIS CANAL APAZA
Primer Dictaminante

DR. FREDDY FRANK GONZALES QUISPE
Segundo Dictaminante

DEDICATORIA

A Dios, fuente de sabiduría, fortaleza y guía en cada paso de mi vida.

A mis padres, por su amor incondicional, sacrificio y ejemplo constante de esfuerzo y perseverancia. Gracias por enseñarme que todo sueño se alcanza con fe y dedicación.

A mis hermanos, por su apoyo sincero, por las palabras de aliento y por estar siempre presentes en cada etapa de mi vida académica y personal.

A mi esposo, por su comprensión, paciencia y compañía inquebrantable durante este proceso; por creer en mí incluso en los momentos más difíciles.

Y con todo mi amor, a mi hija Arlet, mi mayor inspiración, motivo de superación y razón para seguir luchando por mis metas. Cada logro es también suyo.

Tania

AGRADECIMIENTOS

Mi eterno agradecimiento a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el cual fue mi segundo hogar donde recibí la preparación académica para desarrollarme como profesional. Agradezco a los profesores de la maestría en Educación por compartir sus experiencias académicas y orientaciones.

Agradezco al personal directivo y profesores de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, por haber sido parte de proceso investigativo, que sin su apoyo incondicional al contestar los instrumentos de investigación no se hubiera logrado este propósito.

Mi profundo agradecimiento a mi asesor, Dr. Jorge Alberto Solís Quispe, por su apoyo y guía en el arduo camino de la investigación.

La autora

ÍNDICE GENERAL

INFORME DE SIMILITUD	II
INFORME DE OBSERVACIONES	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTOS.....	V
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	10
2.1. Bases teóricas.....	10
2.1.1. <i>Inteligencia emocional</i>.....	10
2.1.2. Estrés laboral.....	15
2.2. Marco conceptual.....	21
2.3. Antecedentes empíricos de la investigación	22
2.3.1. <i>Antecedentes Internacionales</i>	22
2.3.2. <i>Antecedentes Nacionales</i>	23
2.3.3. <i>Antecedentes Locales</i>	28
2.4. Hipótesis de la investigación	29
2.5. Identificación de variables e indicadores	30
2.6. Operacionalización de variables	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	36
3.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	36
3.2. Tipo y nivel de investigación.....	36
3.3. Unidad de análisis	37

3.4. Población de estudio	37
3.5. Tamaño de muestra	37
3.6. Tecnicas de selección de muestra	37
3.7. Técnicas de recolección de información.....	38
3.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información	38
3.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	38
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
4.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados.....	40
4.1.1. <i>Variable de inteligencia emocional</i>	40
4.1.2. <i>Variable de estrés laboral.....</i>	46
4.2. Pruebas de hipótesis.....	50
4.2.1. <i>Prueba de hipótesis general.....</i>	50
4.2.2. <i>Prueba de hipótesis específica 1.....</i>	51
4.2.3. <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	52
4.2.4. <i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	53
4.3. Presentación de resultados	54
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS	65
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	66
ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	68
ANEXO 3: MEDIOS DE VERIFICACIÓN.....	71
ANEXO 4: OTROS.....	74

Índice de tablas

Tabla 1 Indicadores de la Variable inteligencia emocional	30
Tabla 2 Indicadores Estrés Laboral.....	31
Tabla 3 <i>Operacionalización de la variable Inteligencia Emocional</i>	32
Tabla 4 <i>Operacionalización de la variable Estrés Laboral</i>	35
Tabla 5 <i>Población de estudio</i>	37
Tabla 6 <i>Inteligencia Emocional</i>	40
Tabla 7 <i>Dimensión, Intrapersonal</i>	41
Tabla 8 <i>Dimensión, Interpersonal</i>	42
Tabla 9 <i>Dimensión, Manejo de Estrés</i>	43
Tabla 10 <i>Dimensión, Adaptabilidad</i>	44
Tabla 11 <i>Dimensión, Animo General</i>	45
Tabla 12 <i>Nivel de estrés laboral</i>	46
Tabla 13 <i>Nivel de estrés laboral por cansancio emocional</i>	47
Tabla 14 <i>Nivel de estrés laboral por despersonalización</i>	48
Tabla 15 <i>Nivel de estrés laboral debido a la realización personal</i>	49
Tabla 16 <i>Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov</i>	50
Tabla 17 <i>Relación entre de la inteligencia emocional y el estrés laboral</i>	51
Tabla 18 <i>Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión, cansancio emocional</i>	52
Tabla 19 <i>Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión: despersonalización</i>	53
Tabla 20 <i>Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión: realización personal</i>	54

Índice de figuras

Figura 1 Inteligencia Emocional.....	40
Figura 2 Dimensión, <i>Intrapersonal</i>	41
Figura 3 Dimensión, <i>Interpersonal</i>	42
Figura 4 Dimensión, <i>Manejo de Estrés</i>	43
Figura 5 Dimensión, <i>Adaptabilidad</i>	44
Figura 6 Dimensión, <i>Animo General</i>	45
Figura 7 Nivel de estrés laboral.....	46
Figura 8 Nivel de estrés laboral por cansancio emocional	47
Figura 9 Nivel de estrés laboral por despersonalización	48
Figura 10 Nivel de estrés laboral debido a la realización personal.....	49

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito, determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral, en los profesores de la institución educativa del nivel secundaria La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023. La investigación es de tipo teórica pura, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con diseño no experimental de corte transversal. Se ha trabajado con una muestra del tipo censal de 74 profesores del nivel secundario. Los datos se recogieron en ambas variables con un cuestionario del tipo Likert, el cual fue validado por juicio de expertos y determinado su fiabilidad con la técnica estadística de alfa de Cronbach. Los resultados a los que se arribaron, muestran que, existe relación indirecta significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los docentes de la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica, por tanto, si la inteligencia emocional tiene un mejor desarrollo en el personal docente, entonces el nivel de estrés laboral tiende a bajar o viceversa, esta conclusión se plantea en base al valor del rho obtenido de -0,756 y el p-valor de (sig. = 0,000) menor al valor de la significancia teórica ($\alpha = 0,05$).

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

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between work stress and teaching performance among teachers at the La Victoria secondary school in Ayacucho, in the district, province, and department of Huancavelica 2023. The research is purely theoretical, with a quantitative approach, correlational level, and a non-experimental cross-sectional design. A census-type sample of 74 secondary school teachers was used. Data were collected on both variables using a Likert-type questionnaire, which was validated by expert judgment and its reliability determined using Cronbach's alpha statistical technique. The results show a significant indirect relationship between emotional intelligence and workplace stress among teachers at the La Victoria Ayacucho secondary school in the district, province, and department of Huancavelica. Therefore, if emotional intelligence is better developed among teachers, then the level of workplace stress tends to decrease, or vice versa. This conclusion is drawn from the rho value obtained of -0.756 and the p-value (sig. = 0.000), which is lower than the theoretical significance value ($\alpha = 0.05$).

Keywords: Stress, workplace stress, intelligence, emotional intelligence.

Introducción

La investigación, aborda un tema muy importante en el campo educativo, porque recoge información sobre la problemática del estrés vivenciado durante la postpandemia de manera notoria como efecto del COVID 19, en el profesorado han generado cambios muy significativos en la forma de trabajo en aula y el sistema de planificación de la labor pedagógica. Este nuevo escenario laboral para los maestros ha generado mucho malestar y el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas en la orientación de los aprendizajes, ello indudablemente ha repercutido también en el sistema laboral, creando una reacción adversa a tener satisfacción positiva sobre la labor que desempeña. Todo lo expresado líneas arriba, nos ha permitido desarrollar este trabajo, a fin de conocer las características de las dos variables de estudio.

El trabajo está estructurado en cinco capítulos, de la siguiente forma:

En el capítulo I se presenta el planteamiento del problema; la situación problemática, formulación del problema, justificación y objetivos de la investigación.

En el capítulo II se plantea el sustento teórico sobre las variables en estudio, así como los trabajos de investigación que anteceden a esta investigación.

En el capítulo III se precisan las Hipótesis de investigación, así como las variables de estudio.

En el capítulo IV se presenta la metodología de investigación; en ello se considera, el ámbito de estudio, el tipo de investigación, nivel y diseño de investigación.

En el V capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones de esta tesis, así como las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

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).

Fernández (2021), Según Fernández en su tesis Inteligencia emocional y estrés en docentes inclusivos de instituciones educativas estatales del distrito de Los Olivos, 2021, citado por la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016), el trabajo en el universo es cada vez más estresante, especialmente durante la pandemia, el desempleo y la crisis económica. En Europa, más del 25% está relacionado con la formación de los trabajadores del sector de empresas públicas y privadas con el sector educativo, han sido en algún momento de sus vidas los síntomas físicos y mentales de agotamiento, tensión muscular y enfermedades cardiovasculares, las consecuencias que dificultan su salud y lo más importante es el manejo de sus emociones mientras realizan actividades.

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)

El estrés laboral no es algo nuevo para el docente, tienen una tendencia a sufrir el burnout, el cual se describe como el “estado de agotamiento que sufre una persona en respuesta al estrés crónico laboral. Los maestros están propensos a este tipo de cansancio físico, mental y emocional, lo cual llega a afectar la misión educativa con la que emprendieron su llamamiento vocacional.” (Beltrán, Moreno, Pérez: 2004).

Por estrés se puede dar a entender como a la excesiva activación psicológica y física que sufre el profesorado como consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales (el clima del aula, la relación con las familias de los alumnos, las relaciones con los compañeros del equipo educativo y del centro, etc.), lo que puede acarrear problemas tanto de salud como de trabajo.

Visto en este contexto, el estrés está más asociado a la fisiología del cuerpo, pero la ansiedad está más asociada tanto al cuerpo como a la mente de la persona afectada (Ricardo Ramírez, Comunidad de Educadores de Bogotá Colombia de la Red Iberoamericana de Profesores).

En el proceso de enseñanza aprendizaje, en el que los maestros son los facilitadores de las estrategias, escenarios y los recursos educativos para el aprendizaje de los estudiantes, dan su máximo esfuerzo, pero por el trabajo que tienen con otros seres humanos, parecen ser especialmente vulnerables al estrés laboral debido a la presión a la que están sometidos al tratar de responder a los requerimientos cada vez más exigentes. La sobrecarga de trabajo, la responsabilidad familiar y el clima organizacional serían otros factores que provocarían estrés, desinterés, apatía, depresión y agotamiento que estarían afectando su desarrollo profesional.

El término "burnout profesional", también conocido como "Síndrome de Burnout", se desarrolla como una reacción a los altos niveles de estrés que se dan en profesiones que

requieren una interacción continua y directa con las personas, y se manifiesta como agotamiento, despersonalización y falta de motivación.

Por otro lado, el desarrollo profesional y la identidad docente enfocado hacia el perfeccionamiento de la docencia con miras a cumplir con el compromiso de ofrecer una educación de alta calidad.

En la institución educativa del nivel secundaria La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica, se observó en los profesores un cierto grado de estrés laboral, debido a la sobre carga de las actividades educativas, los pocos espacios que se dan para el desarrollo de las relaciones interpersonales entre docentes y administrativos. Por otro lado, también las condiciones laborales tampoco son las más favorables para desarrollar las actividades pedagógicas de manera eficiente los logros de aprendizajes en los estudiantes.

La pandemia del COVID-19 generó una crisis sin precedentes en los sistemas educativos latinoamericanos, afectando profundamente el desempeño docente. El estrés laboral, producto de la adaptación forzosa a la virtualidad, la sobrecarga de trabajo y las condiciones socioeconómicas adversas, ha dejado secuelas en los profesores de educación básica.

En la postpandemia se han identificado muchos problemas en el contexto latinoamericano, como, el alto índice del estrés crónico en los profesores, lo que ha impactado negativamente en la capacidad de los docentes para planificar clases innovadoras y mantener una enseñanza efectiva. Según un informe de la CEPAL-UNESCO (2021), muchos profesores en Latinoamérica reportaron dificultades para adaptar sus metodologías al entorno virtual, lo que generó clases menos interactivas y un aumento en la deserción escolar.

Por otra parte, el síndrome de burnout se ha incrementado debido a la prolongada exposición al estrés laboral. Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) encontró que el 65% de los docentes en países como México, Perú y Colombia

presentaban síntomas de agotamiento emocional, lo que reduce su motivación y compromiso con la enseñanza.

Asimismo, la transición a modelos híbridos y virtuales complicó los procesos de evaluación formativa. La UNICEF (2022) señaló que muchos docentes enfrentaron problemas para monitorear el aprendizaje de sus alumnos, especialmente en contextos rurales con baja conectividad.

El estrés laboral docente se agravó por la falta de capacitación en tecnologías educativas y la carencia de dispositivos en zonas marginadas. Un estudio de BID (2021) reveló que solo el 30% de los profesores en áreas rurales recibió formación adecuada para la enseñanza virtual.

En la realidad peruana, la pandemia del COVID-19 exacerbó las condiciones laborales ya precarias de los docentes peruanos, generando un incremento sostenido del estrés laboral y afectando significativamente su desempeño pedagógico. Según datos del Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2022), el 68% de los docentes reportó niveles altos de estrés durante y después de la emergencia sanitaria, con consecuencias críticas en la calidad educativa. Lo expresado, se sustenta en el análisis de los siguientes principales problemas: El estrés crónico ha mermado la capacidad de los docentes para implementar metodologías activas y personalizadas. Un estudio de Grade (2022) encontró que: el 55% de los profesores peruanos tuvo dificultades para adaptar su planificación curricular a entornos híbridos; también se evidenciaron, que las clases se volvieron más expositivas y menos interactivas, afectando el logro de aprendizajes.

La sobrecarga laboral (clases virtuales/presenciales simultáneas, burocracia administrativa y presión por recuperar aprendizajes) ha elevado los casos de agotamiento emocional. La Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP, 2023) reportó que: el 42% de los docentes en Lima Metropolitana presentaba síntomas severos de burnout. En el caso de las

regiones con menor acceso a servicios básicos (como Huancavelica y Loreto) registraron mayores índices de estrés.

El Ministerio de Educación, identificó que solo el 30% de los docentes rurales recibió capacitación efectiva en herramientas digitales (MINEDU, 2021), lo que generó: frustración y estrés por no dominar plataformas virtuales, así como las desigualdades en el acceso a educación remota (ej.: 70% de escuelas rurales sin Internet estable).

La transición abrupta a la virtualidad dificultó el seguimiento personalizado de estudiantes. Un informe de UNICEF Perú (2022) destacó que: el 60% de los docentes no pudo aplicar evaluaciones continuas por falta de conectividad; además se incrementaron las brechas de aprendizaje, especialmente en matemáticas y comprensión lectora.

La problemática percibida en la Institución Educativa "La Victoria" de Ayacucho, ubicada en el departamento de Huancavelica, enfrenta desafíos particulares tras la pandemia COVID-19. Esta zona, caracterizada por altos índices de pobreza y limitado acceso a servicios básicos, ha visto agravada la situación de sus docentes. "El 85% de los docentes de Huancavelica trabajan en condiciones de infraestructura inadecuada y con recursos pedagógicos insuficientes, factores que se exacerbaron postpandemia" (DRE Huancavelica, 2023, p. 12).

Los docentes enfrentan una triple carga: compensación de aprendizajes perdidos, adaptación al currículo nacional emergente y atención a problemas socioemocionales estudiantiles.

"En la I.E. La Victoria, el 78% de docentes reportan trabajar más de 12 horas diarias entre clases presenciales, preparación de materiales y reportes administrativos" (UGEL Huancavelica Sur, 2023).

A pesar del retorno a la presencialidad, en la institución educativa en estudio, según el MINEDU (2022), el 60% de docentes no recibió capacitación digital adecuada, solo 30%

cuenta con acceso estable a internet y falta de dispositivos tecnológicos para clases semipresenciales.

Según los informes del MINEDU (2022) y el MINSA (2023) existen indicadores preocupantes: el 65% presenta síntomas de ansiedad moderada a severa, el 45% muestra signos de depresión pospandémica y existe alta rotación docente (20% en 2022-2023). "Los docentes de zonas rurales como Ayacucho presentan niveles de burnout 30% superiores al promedio nacional" (MINSA, 2023, p. 23).

Por otra parte, en la región Huancavelica, solo el 15.5% de los estudiantes de segundo grado alcanzaba un nivel satisfactorio en comprensión lectora, mientras que en matemáticas la situación era aún más desoladora (ECE, 2023). Estas cifras no eran simples porcentajes, sino el reflejo de dos años de educación remota mal implementada, donde muchos niños huancavelicanos - sin internet, sin dispositivos tecnológicos - habían quedado excluidos del sistema. La pandemia no solo amplió la brecha educativa, sino que dejó a los docentes frente a un desafío monumental: recuperar aprendizajes perdidos con herramientas insuficientes.

La postpandemia golpeó con fuerza a los maestros. Según un informe de la Defensoría del Pueblo (2023), muchos docentes reconocieron sentirse sobrepasados al tener que nivelar a estudiantes con graves rezagos, especialmente en lectura básica y operaciones matemáticas. "Volvimos a las aulas y encontramos niños de cuarto grado que no sabían leer", confesó una profesora de la zona de Yauli en una entrevista. El Ministerio de Educación había implementado programas de recuperación, pero estos llegaban a cuentagotas a las zonas más alejadas de la región.

Así, en 2023, los docentes de Huancavelica se encontraban atrapados en una tormenta perfecta: enfrentando las secuelas de una pandemia que los dejó sin recursos adecuados, en una región olvidada por el centralismo, con niños marcados por la pobreza y el rezago educativo.

Las evaluaciones nacionales solo confirmaban lo que las comunidades ya sabían: se necesitaba más que discursos para reconstruir la educación en esta parte del Perú.

1.2. Formulación del problema

a) Problema general

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y el estrés laboral en los profesores de la institución educativa del nivel secundaria La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023?

b) Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y la dimensión, cansancio emocional, en los profesores del nivel secundario, de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023?
- ¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y la dimensión despersonalización, en los profesores de la institución educativa del nivel de educación secundario La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023?
- ¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y la dimensión desarrollo personal, en los profesores de la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023?

1.3. Justificación de la investigación

a) Teórica

En las escuelas peruanas, particularmente en regiones como Huancavelica, los docentes enfrentan una paradoja silenciosa: mientras su labor es fundamental para romper el círculo de la pobreza, las condiciones en que ejercen su vocación los llevan al borde del agotamiento. Esta

realidad no es casual, sino que encuentra explicación en teorías psicológicas y educativas que revelan cómo el estrés laboral mina sistemáticamente el desempeño docente; conocer y explicar estas teorías a través del desarrollo de la investigación puede servir de base a futuras investigaciones sobre esta problemática abordada.

La investigación indudablemente aporta una base teórica para futuras investigaciones los cuales servirán también para contrastar las teorías ya existentes.

b) Metodológica

Esta investigación se justifica metodológicamente porque rechaza los diagnósticos superficiales. En las aulas de Huancavelica, donde el frío cala hasta los huesos y el estrés quema las ganas de enseñar, ninguna metodología unilateral podría hacer justicia a esta realidad dual, ya que necesitamos describir la realidad que se vivencia sobre las dos variables en estudio, haciendo uso de métodos y técnicas utilizadas dentro de las investigaciones del enfoque cuantitativo.

Fue muy importante conocer la relación o grado de asociación de las variables investigadas, la metodología que se utilizó para conocer de mejor manera sobre el tema y de esta manera poder hacer intervención en la Institución con los instrumentos utilizados por haberse llevado a procesos de validación y fiabilidad.

c) Justificación práctica

Esta investigación fue una necesidad para brindar información sobre la realidad que viven los estudiantes y personal docente, en un escenario educativo muy precario, donde las condiciones no son las más apropiadas para lograr la calidad en los logros de aprendizaje de los estudiantes. El desarrollo de esta investigación no es un ejercicio académico: es una herramienta para transformar la realidad de los docentes en Huancavelica, de sus estudiantes, y por extensión, de los miles de escuelas rurales que enfrentan la misma crisis silenciosa. Como demostró el proyecto "Escuelas que Renacen" en Ayacucho (UNICEF, 2020), cuando se alivia

el estrés docente, las aulas vuelven a ser espacios donde el aprendizaje florece - incluso en medio de la adversidad.

1.4. Objetivos de la investigación

a) Objetivo general

Determinar la relación que tiene la inteligencia emocional y el estrés laboral en los profesores de la institución educativa del nivel secundaria La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.

b) Objetivos específicos

- Establecer la relación de la inteligencia emocional y la dimensión, cansancio emocional, en los profesores del nivel secundario, de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.
- Describir la relación de la inteligencia emocional y la dimensión despersonalización, en los profesores de la institución educativa del nivel de educación secundario La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.
- Precisar la relación de la inteligencia emocional y la dimensión, realización personal, en los profesores de la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas

2.1.1. *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).

La inteligencia emocional es un conjunto de habilidades, actitudes, capacidades y talentos que determinan el comportamiento, las reacciones, el estado de ánimo, de una persona

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.

2.1.1.1. 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.

2.1.1.2. Características de los niveles de la inteligencia emocional

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

a) 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.

b) 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.

c) 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.

2.1.1.3. 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 sistemática: 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 percibirse 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 percibirse, 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.

2.1.2. Estrés laboral

López (2001), Define al estrés laboral: Como una situación en la cual las demandas sociales y/o psicológicas van a superar nuestra capacidad de enfrentamiento; provocando una alarma orgánica que va a actuar sobre nuestro sistema nervioso, cardiovascular endocrino e

inmunológico, y de esta manera va a producir un desequilibrio psicofísico que luego nos conllevará a una enfermedad, y esta enfermedad puede presentarse de manera somáticas.

Griffiths y Cox. (2004), definen que el estrés laboral: Es la reacción que tiene un individuo frente a las exigencias y presiones que pueden presentarse en su ámbito laboral, las cuales podrían no ajustarse a sus capacidades y conocimientos; poniendo a prueba su capacidad para enfrentarse a aquellas situaciones estresantes.

Define el estrés laboral como el resultado de la falta de ajuste persona – ambiente, la cual va producir tensión psicológica y trastornos físicos relacionándolos con el estrés. Conceptualizándolo como el proceso que va a implicar una transacción de un sujeto y su ambiente laboral, ya que cada vez que el sujeto perciba un estresor como una amenaza y no tenga los recursos necesarios se producirán reacciones emocionales (Spielberger y Vagg, 2010).

Por otra parte Vidal (2019), define al estrés laboral como las manifestaciones producidas por las excesivas presiones del medio donde se labora, dichas presiones se pueden originar por conductas psicológicas o fisiológicas de los seres humanos, producto del desequilibrio personal ante las demandas presentadas y por las limitaciones de las herramientas brindadas.

Así mismo, los seres humanos experimentarán estrés laboral cuando las demandas de sus labores exceden a sus demandas a nivel mental y físicas, las que podrían ser o no consideradas como peligrosas o nocivas, esto dependerá de las capacidades de los individuos para hacerles frente (Hessel et al. 2017).

2.1.2.1. Factores asociados al estrés laboral

Según Doval (2004), "múltiples estudios epidemiológicos han demostrado que la salud está relacionada con factores personales y organizativos presentes en el trabajo y que la función de esos factores, tanto con respecto al estado de salud como a las causas de la enfermedad, es

de alcance relativamente general. Los factores psicosociales pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación".

La práctica de la profesión en salud, requiere un despliegue de actividades que necesitan un control mental y emocional de mayor rigor ya que es una tarea expuesta a múltiples agresiones como por ejemplo el manejo del paciente con pronóstico sombrío y la necesidad de brindar cuidado, no solamente intensivo, sino también prolongado y en el cual también se exige alta concentración y responsabilidad que traen como consecuencia desgaste físico y mental además de la exigencia de mantener en forma permanente el espíritu de compartir, con el enfermo y su familia, las horas de angustia, depresión y dolor. Asimismo, el personal que labora en área de salud está en constante estrés debido a que debe estar en constante contacto con la atención al público (pacientes) (Encalada, 2007).

Las condiciones personales del profesional pueden aumentar la vulnerabilidad a presentar estrés laboral, en relación a ello, podemos mencionar los siguientes aspectos considerados por diferentes investigadores causantes de estrés laboral: La edad aunque parece no influir en la aparición del síndrome se considera que puede existir un periodo de sensibilización debido a que habría unos años en los que el profesional sería especialmente vulnerable a éste, siendo estos los primeros años de carrera profesional dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni esperadas (Ivancevich, 1989).

Respecto al género; serían principalmente las mujeres el grupo más vulnerable, quizás en este caso por razones diferentes como podrían ser la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y la tarea familiar, así como la elección de determinadas especialidades profesionales que prolongarían el rol de mujer. (Peiró, 1992).

El estado civil, aunque se ha asociado el Síndrome más con las personas que no tienen pareja estable, tampoco hay un acuerdo unánime; parece que las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables. En este mismo orden la existencia o no de hijos hace que estas personas puedan ser más resistentes al síndrome, debido a la tendencia generalmente encontrada en los padres, a ser personas más maduras y estables, y la implicación con la familia y los hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales; y ser más realistas con la ayuda del apoyo familiar. (Peiró, 1992).

Peiró, (1992), Respecto a los factores organizativos, son considerados como estresores más importantes que aparecen en la organización son los siguientes: Tiempo de servicio, tipo de ejercicio laboral y la jornada de trabajo excesiva ya que produce desgaste físico. Respecto al tiempo de servicio; algunos autores encuentran una relación positiva con el síndrome manifestado en dos períodos, correspondientes a los dos primeros años de carrera profesional y los mayores de 10 años de experiencia, como los momentos en los que se produce un menor nivel de asociación con el síndrome. Naisberg y Fenning encuentran una relación inversa debido a que los sujetos que más estrés experimentan acabarían por abandonar su profesión, por lo que los profesionales con más años en su trabajo serían los que menos estrés presentaron y por ello siguen presentes.

En cuanto a la jornada laboral, algunas investigaciones señalan que el horario laboral de estos profesionales puede conllevar para algunos autores la presencia del síndrome, aunque tampoco existe unanimidad en este criterio; siendo que los profesionales directamente relacionados con la atención de la salud los que más se estresan en comparación de los encargados de las áreas administrativas (Peiró, 1992). Respecto al tipo de ejercicio laboral, se refiere a que las personas perciban negativamente estos aspectos del trabajo tales como: las

tareas que realizan y los métodos de trabajo, el lugar de trabajo y en las decisiones que afectan al final del trabajo, por tanto, están expuestos a un mayor nivel de riesgo (Peiró, 1992).

2.1.2.2. Causas del estrés laboral

a. Estresores: El estrés es causado por situaciones estresantes. Una situación estresante o estresante es cualquier estímulo o situación que provoque malestar emocional para los profesionales. Hay dos tipos de estresores:

- Estresores psicosociales: Son situaciones individuales y específicas que provocan estrés por contenido significativo que tienen en cada persona.
- Estresores biogénicos: Estas son situaciones que a menudo causan o desencadenan una respuesta de estrés.

b. Factores psicosociales en el trabajo: Estos factores psicosociales conducen a expectativas de desarrollo, comprensión, experiencia y relaciones interpersonales de los empleados (Espinoza y Yerlit, 2022).

2.1.2.3. Efectos del estrés laboral

El estrés laboral puede causar comportamientos inusuales e inusitados en el trabajo, lo que puede conducir a daños físicos y mentales. (Stavroula et al., 2004). El estrés también afecta el sistema inmunológico, reduciendo la capacidad de la persona para combatir infecciones.

Durante el estrés laboral, la persona puede evidenciar lo siguiente:

- Ser incapaz de relajarse o concentrarse.
- Estar angustiado e irritable
- Tener dificultades cognitivas.
- No disfrutar de su trabajo.
- Mostrar signos y síntomas de depresión.
- Tener trastornos de sueño
- Sufrir problemas físicos como cardiopatías.

- Dolores de cabeza

2.1.2.4. Fases del estrés laboral

Para Díaz y Gaviria (2013), sostienen que el estrés laboral pasa por las siguientes fases:

- 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 recalcar que en esta última etapa los efectos no son irreversibles lo que quiere decir que las dos primeras fases se presentan a lo largo de la vida y son las más frecuentes mientras que en la última fase el individuo tiene consecuencias más que irreversibles.

2.1.2.5. Dimensiones del estrés laboral

Dimensiones del estrés, fue creado por, Maslach y Jackson, (1986), también reconocido como "burnout", tiene tres dimensiones:

- Cansancio Emocional, es un agotamiento mental que el individuo experimenta un agotamiento general que daña todos los ámbitos de su vida. Este tipo de fatiga se suele asociar a una sensación de incapacidad para realizar las tareas cotidianas, lo que provoca mucha ansiedad e incluso puede conducir a la depresión. Esto puede tener un impacto significativo en el comportamiento individual diario y las relaciones personales.
- Despersonalización; Referido a un aspecto de angustia y perturbación, en que el individuo experimenta una percepción extraña de sí mismo. La persona observa al mundo como algo desconocido e irreal. Suele desarrollarse cuando los individuos laboran y realizan demasiadas cosas,

iniciarán a retraerse, a reducir lo que están haciendo, y se reflejara en la calidad de su trabajo.

- Realización personal, es un proceso en el que se logra optimizar la potencialidad, recursos y capacidades del individuo; puede ser afectado por diversos factores.

2.2. Marco conceptual

- Estrés: Es un conjunto de respuestas fisiológicas que se producen cuando una persona se encuentra en un estado de tensión nerviosa. Este estado de tensión nerviosa puede ser provocado por diversas circunstancias del entorno personal o profesional de una persona, como el exceso de trabajo, la ansiedad o las experiencias traumáticas vividas.
- Distrés: Aparece siempre como respuesta ante una amenaza, sea esta interna o externa. Podríamos definir el distres como el estrés desagradable. Es un estrés que ocasiona un exceso de esfuerzo en relación a la carga.
- Estrés: El estrés es la respuesta emocional ante una situación desgradable 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).
- Temor: Es el sentimiento de inquietud o angustia que impulsa a huir o evitar aquello que se considera dañoso, arriesgado o peligroso. La palabra, como tal, proviene del latín timor, timōris, que significa ‘miedo’ o ‘espanto’.

2.3. Antecedentes empíricos de la investigación

2.3.1. Antecedentes Internacionales

García (2020), realizó el trabajo de investigación intitulado: “Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta” en la revista San Gregorio de Ecuador. Se planteó el objetivo de evaluar el estrés en el profesional de la enseñanza es un reto reflexivo y crítico sobre el rol que ellos desempeñan, pues entre múltiples profesiones, el docente es el que mayor impacto genera en el desarrollo del individuo. El objetivo de este estudio descriptivo, no - experimental de corte transversal fue evaluar el estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria, analizando la relación existente entre las fuentes de estrés, estrategias de afrontamiento y la sintomatología de salud. Teniendo como resultado, que encontró relación estadística entre las estrategias “represión emocional” y “pensamiento desiderativo” con el 71% de las fuentes agrupadas de estrés, así como sintomatología psicosomática con los factores supervisión y adaptación. Es necesario aplicar medidas de prevención oportunas a fin de disminuir el nivel de estrés en los docentes.

Alvites (2019), realizó el trabajo de investigación titulado: ”Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa”, fue una investigación comparativa en docentes de Europa, Norteamérica y Latinoamérica para identificar el estrés y los factores sociales y psicológicos que tienen influencia en su desempeño; sostiene que la velocidad de la información y conocimiento es constante en el ambiente educativo y el profesor se ve confrontado a la presión de sus educandos, sus colegas, las autoridades e incluso los medios, lo que desencadena en la generación de síntomas de estrés. Los resultados mostraban que, en efecto el estrés de correlacionaba con todos los factores psicosociales, por lo que concluyó que existe una correlación directa y significativa entre las variables en estudio ($p = ,000$) dentro de los síntomas prevalecen las creencias desadaptativas, cuadros de depresión y estados de ansiedad.

2.3.2. Antecedentes Nacionales

Berrocal & Farfan, (2021) en el trabajo de investigación de título: “Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa – 2021”, el propósito de la investigación fue, determinar si existe relación entre las variables de inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa 2021, la metodología de estudio empleada fue de tipo básico cuantitativo con un nivel correlacional no experimental de corte transversal, la población que se utilizó fue el total de docentes de la institución que corresponde a 30 participantes, el instrumento empleado para medir la variable de inteligencia emocional fue el Ice de Baron que es una encuesta tipo Likert de 133 ítems y 5 opciones de respuesta subdividida en 5 dimensiones que son la intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y ánimo en general, para la variable Estrés Laboral se utilizó el Cuestionario de Estrés Laboral en docentes de tipo Likert de 22 ítems y 7 opciones de respuesta, que fue validado para fines de este estudio. Los resultados obtenidos fueron que un 63,3% de la población presenta un nivel apto en inteligencia emocional y sus dimensiones, de los cuales el 44,9% en promedio presenta un nivel de estrés bajo y del 33,3% de la muestra que presenta un nivel de inteligencia emocional apto con supervisión tiene un 59,5% con niveles altos de estrés, en la prueba de Spearman que se utilizó se encontró un nivel de significancia de 0.003 y un coeficiente de correlación de – 0,528 lo que nos lleva a la aceptación de la hipótesis propuesta y a la conclusión de que existe relación significativa e inversamente proporcional de las variables de inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de la institución.

Pilares, (2019) en la investigación: “Inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas estatales, del nivel secundario, del distrito de Abancay 2019” , esta investigación tiene como finalidad realizar un análisis de la inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en los docentes de las instituciones

educativas estatales del nivel secundario del distrito de Abancay -Apurímac. La población en estudio estuvo integrada por 225 docentes que vienen laborando en Instituciones Educativas Estatales del nivel de secundaria del distrito de Abancay, la muestra fue de 106 docentes. Los instrumentos utilizados para la evaluación de las variables en estudio fueron el Inventario de Bar-On (ICE) para la variable inteligencia emocional, instrumento adaptado a nuestra realidad por Nelly Ugarriza Chávez (2003), el Inventario de MBI de Maslach y S.E Jackson Síndrome por estrés Asistencial para la variable estrés laboral, instrumento adaptado al español por Nicolás (1986). La escala de clima laboral CL-SPC para la variable clima laboral propuesta por Sonia Palma Carrillo los instrumento fueron sometidos a procedimientos estadísticos para la validez y confiabilidad. El procedimiento estadístico utilizado en la investigación fue a nivel descriptivo y inferencial. En el primer caso se utilizó frecuencias y porcentajes según los puntajes obtenidos; en el segundo caso, para la prueba de las hipótesis, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman. El procesamiento de los resultados encontrados permitió determinar la relación significativa entre las variables inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral de los docentes de las instituciones educativas estatales tanto a nivel general como por factores. Se concluye que estos docentes poseen una inteligencia emocional por mejorar, un estrés laboral moderado y un clima laboral con tendencia desfavorable; asimismo, en el estudio se demuestra que existe una relación positiva y significativa directa entre las variables estudiadas; predominando de manera · significativa con tendencia alta la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral; con un nivel moderada de la inteligencia emocional y clima laboral .Esto significa que en la medida que mejore la inteligencia emocional, disminuye el estrés laboral y mejora el clima laboral de los docentes.

Espinoza Del Aguila, (2022) en el trabajo de investigación de título: “Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Tarapoto, San Martín”, la investigación tuvo como propósito de

determinar la relación entre Inteligencia emocional y Estrés Laboral en docentes de educación primaria de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Tarapoto, San Martín. La investigación corresponde a una metodología cuantitativa, de diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional y corte transversal. La muestra estuvo compuesta por un total de 42 docentes de ambos sexos quienes accedieron voluntariamente a la aplicación de la Escala de Inteligencia Emocional “Trait Meta – Mood Scale” (TMMS – 24) midiendo, además, sus dimensiones Atención emocional, Claridad Emocional y Reparación Emocional; y la Escala de Estrés Laboral de Hernández. Los resultados obtenidos permiten reconocer una relación significativa e inversa entre la Inteligencia emocional y el estrés laboral ($p=.021$)

Galecio (2021) desarrollo la tesis de maestría, “Inteligencia emocional y síndrome Burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19,2021”, el estudio planteo como objetivo determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el Síndrome de Burnout en docentes de una universidad privada de Piura. Los resultados del estudio dejaron en evidencia que no existe ningún relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio ($\text{Rho} = -0,048$; $p<.01$).

Gallardo (2020), desarrolló el trabajo de investigación intitulada: “Inteligencia emocional y satisfacción con la vida en adolescentes del programa de escuela de líderes de Lima Norte” en la Universidad de San Martín de Porres, tuvo como objetivo la asociación de los constructos Inteligencia emocional y Satisfacción con la vida en adolescentes del programa de Escuela de Líderes de Lima Norte, siendo de tipo cuantitativo y transversal, de carácter descriptivo correlacional. Llegando a la siguiente conclusión más importante:
eExiste diferencias entre ambos sexos, siendo los hombres los que presentan un mayor puntaje en Inteligencia emocional y satisfacción con la vida, al igual que en el factor percepción, y además que los estudiantes de Instituciones educativas nacionales presentaron una mejor satisfacción con la Vida, concluyendo que si existe relación entre ambas variables. El resultado muestra

que existen diferencias por género y tipo de institución, ya que se evidencia que los docentes varones presentan mayor inteligencia emocional y satisfacción con la vida. Asimismo, en las instituciones nacionales los estudiantes presentan mayor bienestar y satisfacción con la vida, la relación que se presenta tiene como importancia fortalecer el desarrollo emocional en el ámbito educativo.

Aguado (2016), desarrollo el trabajo de investigación intitulada: “Inteligencia emocional en docentes de Instituciones Educativas de la ciudad de Pampas”. Presentada en la Universidad Nacional del Centro del Perú de Huancayo se realizó con el objetivo de determinar si existen diferencias en la inteligencia emocional de los docentes de la ciudad de Pampas según nivel educativo, género, estado civil y condición laboral, Es una investigación básica, con un diseño descriptivo comparativo. La técnica utilizada para la recolección de la información fue la psicométrica llegando a la siguiente conclusión más importante: no existen diferencias significativas en la inteligencia emocional según nivel educativo, género, estado civil y condición laboral, observándose sin embargo de acuerdo al análisis descriptivo que la mayoría de docentes de los tres niveles educativos de la ciudad de Pampas muestran una inteligencia emocional baja.

Aunque no se encontró significativas diferencias entre la inteligencia emocional y los factores como género, nivel educativo, condición laboral y estado civil, es preocupante que tengan como resultado que la mayoría de docentes de Pampas presenten niveles bajos de inteligencia emocional, considerando que esto podría tener un impacto en su bienestar general y gestión del aula.

García (2022), desarrolló el trabajo de investigación intitulada: “Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería – 2021” en la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo. Tuvo como propósito describir la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de

construcción en minería, 2021. La metodología fue de tipo básica, buscó información de la realidad problemática, con el diseño no experimental, no se dio durante la presente investigación la manipulación de las variables de estudio, fue de corte transversal y de tipo correlacional. Se llegó a la siguiente conclusión más importante. Los resultados obtenidos muestran un coeficiente de correlación de Rho = -0,045, así como p = 0.527 ($p > 0.05$), lo cual indica que no existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería.

Los resultados muestran que no hay una relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa minera, sugiriendo que estos factores no están directamente vinculados en este contexto.

Díaz (2017), desarrolló el trabajo de investigación: “Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Andamarca – Concepción” en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Tuvo como propósito Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docente en los sujetos de la muestra. Este estudio fue descriptivo, con diseño correlacional, llegándose a la siguiente conclusión más importante: Los docentes del género femenino presentan una correlación positiva y significativa al 5%; en cambio los docentes del género masculino no evidencian correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente; en las otras variables de edad y condición laboral las correlaciones no son significativas.

Los resultados muestran que las docentes mujeres tienen una relación significativa y positiva entre el estrés laboral y el desempeño laboral, lo cual podría reflejar un mayor impacto y sensibilidad del entorno laboral en su rendimiento profesional. A diferencia de los docentes varones donde no se evidencia una relación entre ambas variables, lo que podría implicar un afrontamiento diferente frente al estrés. Asimismo, la edad y la condición laboral no tuvieron

una relación significativa y son factores que no influyen de manera directa entre la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente.

Méndez (2018), realizó el trabajo de investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa Nº6151 “San Luis Gonzaga” San Juan de Miraflores, 2018”. En la escuela de posgrado de Cesar Vallejo. Tuvo como propósito El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa Nº 6151 “San Luis Gonzaga”, San Juan de Miraflores, 2018. El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental correlacional de corte transversal. El resultado obtenido es el estrés laboral se relaciona directa ($\rho=0,102$) y no existe significancia ($p=0.339$) con el desempeño docente, en la Institución Educativa Nº 6151 “San Luis Gonzaga”, San Juan de Miraflores, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es baja.

Los resultados muestran que existe correlación positiva entre el desempeño del docente y el estrés laboral, sin embargo, la falta de significancia sugiere que esta relación no es relevante como para considerarlo en el desempeño del docente, a pesar de que existe una ligera asociación, además que en el contexto específico, otros factores tienen un papel más crucial en el desempeño con calidad del docente, motivo por el cual sería adecuado explorar otras variables con mayor impacto significativo.

2.3.3. Antecedentes Locales

Borda (2019), realizó el trabajo de investigación titulada: “Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa Uriel García de Wanchaq - Cusco – 2018”, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Tuvo como objetivo determinar en qué medida se relaciona el estrés laboral y las relaciones interpersonales de los docentes en la Institución Educativa Uriel García de Wanchaq - Cusco - 2018. El tipo de estudio aplicado en la investigación es el no experimental, porque no se manipula ninguna variable, el diseño es correlacional, porque busca conocer si existe relación

entre las variables y transversal porque se realizó la toma por única vez. Los resultados evidencian la presencia de estrés laboral dentro del rango moderado en el 50% por la presión de trabajo, el 27.8% se encuentra dentro de los normales, con 11.1% bajo y alto respectivamente; y las relaciones interpersonales que se maneja es el 47.2% existe una relación regular, el 27.8% bueno, el 19.4% deficiente y solo el 5.6% indica que es bueno, probando así la presencia de un nivel de correlación inversa moderada de -0.501 70.1% entre ambas variables, aceptando la hipótesis planteada que el estrés laboral y las relaciones interpersonales no son independientes estadísticamente y con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las variables Estrés Laboral y Relaciones Interpersonales.

2.4. Hipótesis de la investigación

a) Hipótesis general

La inteligencia emocional tiene relación indirecta con el estrés laboral en los profesores de la institución educativa del nivel secundaria La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.

b) Hipótesis específicas

- La inteligencia emocional tiene relación indirecta significativa con la dimensión, cansancio emocional, en los profesores del nivel secundario, de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.
- La inteligencia emocional tiene relación indirecta significativa con la dimensión despersonalización, en los profesores de la institución educativa del nivel de educación secundario La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.

- La inteligencia emocional tiene relación indirecta significativa con la dimensión desarrollo personal, en los profesores de la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.

2.5. Identificación de variables e indicadores

Tabla 1

Indicadores de la Variable inteligencia emocional

DIMENSIONES	INDICADORES
Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> -Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos -Soy consciente de cómo me siento -Reconozco con facilidad mis emociones -Me es difícil describir lo que siento
Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> -Soy incapaz de demostrar afecto -Me resulta fácil hacer amigos -Mantengo buenas relaciones con los demás -Soy una persona bastante alegre y optimista -Soy una persona divertida
Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> -Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso -Me gusta tener una visión general de un problema antes de solucionarlo -Lo primero que hago cuando tengo problemas es detenerme a pensar -Me resulta difícil escoger la solución cuando tengo que resolver un problema
Manejo de estrés	<ul style="list-style-type: none"> -Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme -Soy impulsivo (a) y me trae problemas -Soy impaciente -Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten -Tengo mal carácter -Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente

DIMENSIONES	INDICADORES
Estado de ánimo general	<ul style="list-style-type: none"> -Es duro para mí disfrutar de la vida -Estoy contento (a)con mi vida -Disfruto las vacaciones y los fines de semana -Soy una persona divertida

Tabla 2*Indicadores Estrés Laboral*

DIMENSIONES	INDICADORES
Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento al profesional
Características de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> -Diversidad de los estudiantes -Conducta de los estudiantes
Carga laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Sobre carga de roles -Sobre carga laboral
Relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> -Relaciones interpersonales
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> -Condiciones de trabajo

2.6. Operacionalización de variables

Tabla 3

Operacionalización de la variable Inteligencia Emocional

Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Una característica de la inteligencia emocional 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 como las de los demás, de discriminar entre ellas, y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones (Mayer & Salovey, 1997, como se	La variable inteligencia emocional se operativa a través de sus dimensiones a fin de determinar el nivel de inteligencia emocional que poseen los profesores	Intrapersonal	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos Soy consciente de cómo me siento Reconozco con facilidad mis emociones Me es difícil describir lo que siento No soy capaz de expresar mis ideas Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo Me resulta relativamente fácil decir a la gente lo que pienso Me agradan las personas que conozco Me siento seguro (a) de mí mismo en la mayoría de situaciones No me siento bien conmigo mismo Me siento feliz con el tipo de persona que soy Estoy contento (a) con la forma en que me veo Trato de valorar y darle mejor sentido a mi vida He logrado muy poco en los últimos años No me entusiasma mucho mis intereses Disfruto las cosas que me interesan Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a) Tengo tendencia a depender de otros	Alto Moderado Bajo

Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
citó en Fragoso, 2015, p. 117).			<p>Soy incapaz de comprender como se sienten los demás Me es difícil ver sufrir a la gente Intento no herir los sentimientos de los demás Mis amigos me confian sus intimidades Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas Soy incapaz de demostrar afecto Me resulta fácil hacer amigos Mantengo buenas relaciones con los demás Soy una persona bastante alegre y optimista Soy una persona divertida Me gusta ayudar a la gente Soy capaz de respetar a los demás Considero que es muy importante ser un ciudadano que respeta la ley <u>Soy sensible a los sentimientos de las otras personas</u></p>	
		Interpersonal	<p>Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso Me gusta tener una visión general de un problema antes de solucionarlo Lo primero que hago cuando tengo problemas es detenerme a pensar Me resulta difícil escoger la solución cuando tengo que resolver un problema La gente no comprende mi manera de pensar Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías Soy impulsivo (a) Me es difícil entender como me siento Me es difícil ser realista Tiendo a exagerar Me resulta difícil comenzar cosas nuevas <u>Me resulta difícil cambiar de opinión</u></p>	
		Adaptabilidad		

Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
		Manejo del estrés	<p>Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas</p> <p><u>En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana</u></p> <p>Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables</p> <p>Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso</p> <p>Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad</p> <p>Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de mi vida</p> <p>Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles</p> <p>Creo que puedo controlarme en situaciones más difíciles</p> <p>Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme</p> <p>Soy impulsivo (a) y me trae problemas</p> <p>Soy impaciente</p> <p>Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten</p> <p>Tengo mal carácter</p> <p><u>Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente</u></p>	
		Estado de ánimo en general	<p>Es duro para mí disfrutar de la vida</p> <p>Estoy contento (a) con mi vida</p> <p>Disfruto las vacaciones y los fines de semana</p> <p>Soy una persona divertida</p> <p>En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles</p> <p>Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles</p>	

Tabla 4

Operacionalización de la variable Estrés Laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Según Ortiz (2020) el estrés laboral es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o los recursos disponibles para cumplirla efectivamente. Puede ser episódico o crónico, según las circunstancias y el tiempo de duración de los síntomas.	Hace referencia a la acumulación de emociones, agotamiento emocional, trabajo intenso que laboral y la capacidad o los desarrollan los trabajadores de la institución educativa en estudio.	Cansancio mental Despersonalización Desarrollo personal	Cansancio mental Fatiga Desgaste Físico Frustración Falta de motivación Deshumanización Depresión Cambio de actitud Apatía Sobrecarga Deterioro a nivel profesional Absentismo laboral	Alto Medio Bajo

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica

EL COLEGIO NACIONAL DE CIENCIAS Y ARTES "LA VICTORIA DE AYACUCHO" se sitúa en el departamento y provincia de Huancavelica del distrito de Ascensión con dirección en la avenida Hildauro Castro N ° 144.

La I.E cuenta con tres turnos en el nivel secundario, con una plana de docentes de 110 y con un total de 1288 estudiantes. La institución educativa corresponde a la jurisdicción de la UGEL Huancavelica.

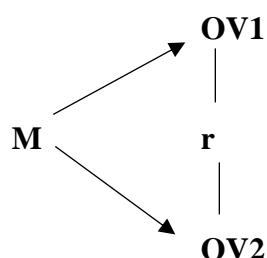
3.2. Tipo y nivel de investigación

El trabajo, corresponde a una investigación básica o pura de nivel correlacional.

De acuerdo a Sampieri (2014), este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra de estudio o contexto en particular.

De acuerdo a las características de la investigación, el diseño de investigación le corresponde al diseño no experimental, porque no se manipularon ninguna de las variables, solo se miden ambas variables tal como se encuentran en la realidad.

El diseño correlacional transversal, tiene el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra de estudiantes

V1: Inteligencia emocional

V2: Estrés laboral

r: Relación entre la V1 y V2

3.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis, está integrada por los profesores de la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica.

3.4. Población de estudio

La población de estudio la conforman los 74 profesores entre nombrados y contratados de la institución educativa en estudio de todas las áreas curriculares del nivel secundario.

Tabla

5

Población de estudio

Nivel educativo	Género		Total
	M	F	
Secundaria	40	34	74

Nota: Cuadro de personal docente de la institución educativa

3.5. Tamaño de muestra

El tamaño de la muestra corresponde a los 74 profesores del nivel secundario que trabajan en todas las áreas fundamentales de la institución educativa en estudio.

3.6. Técnicas de selección de muestra

Para la selección de la muestra, se aplicó la técnica de muestreo no probabilístico, en este caso la muestra se ha seleccionado por conveniencia de la investigadora, por tanto, corresponde a una muestra del tipo censal, tomando en cuenta los criterios de exclusión e inclusión.

Criterio de inclusión: Participan como sujetos muestrales de la investigación, los profesores asistentes el día de la aplicación de los instrumentos de investigación, profesores qué muestran predisposición para contestar los cuestionarios.

Criterio de exclusión: Profesores que se encuentran con permiso por diferentes razones.

3.7. Técnicas de recolección de información

Las técnicas e instrumentos de investigación, son los medios o formas de recolectar la información que utiliza el investigador a fin de medir el comportamiento o los atributos de las variables en estudio.

En la presente investigación, para la recopilación de datos se aplicó la técnica de la encuesta para ambas variables de estudio y como instrumento de recojo de datos se utilizó el cuestionario de la encuesta. Cada instrumento con sus propias características en número de ítems y opciones de respuesta.

- El cuestionario del estrés laboral, cuenta con 20 ítems, los que responden a recoger información en base a las dimensiones e indicadores del estrés laboral; del mismo modo, las opciones de respuesta de acuerdo a los niveles de estrés percibidos.
- El cuestionario de inteligencia emocional, cuenta con 60 ítems que responden directamente a las dimensiones e indicadores de la variable. Las opciones de respuesta corresponden a cinco escalas de valoración: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

3.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Los datos recogidos a nivel de campo, se procesaron con el office Excel, luego se descargaron en el software estadístico del SPSS v-28 para su correspondiente análisis e interpretación en tablas y figuras.

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

Para probar las hipótesis planteadas en este trabajo de investigación, se utilizó la estadística no paramétrica de coeficiente de correlación del Rho de Spearman, se aplicó este estadístico, porque los datos no tienen una distribución normal y se tiene más de 50 datos; por tanto, esta prueba estadística permitió medir la fuerza de asociación de las variables a través de

software estadístico de SPSS versión 28, cuyo resultado se analizó e interpretó con las siguientes escalas de valoración de la siguiente tabla.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1. Variable de inteligencia emocional

Tabla 6

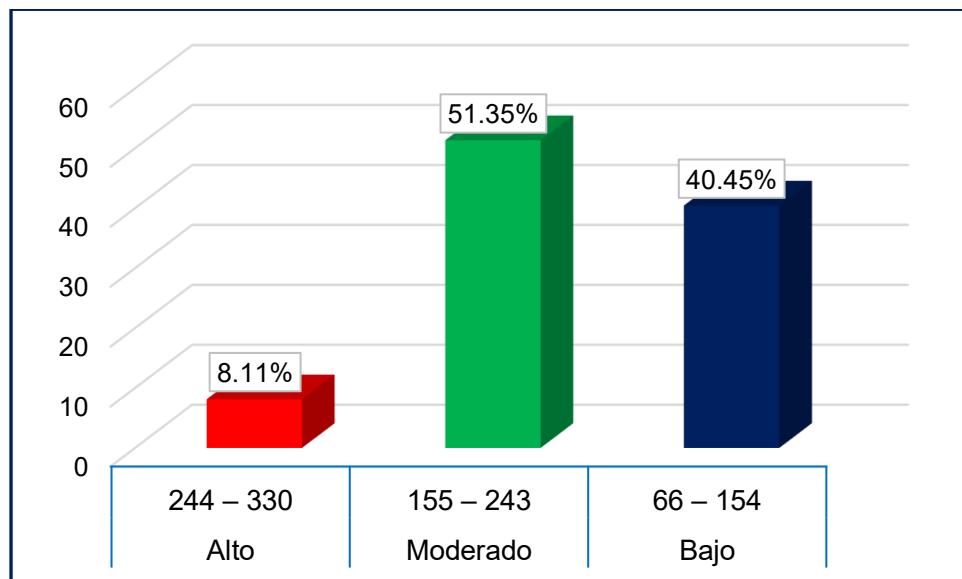
Inteligencia Emocional

Categorías	Rango	fi	%
Alto	244 – 330	6	8.11
Moderado	155 – 243	38	51,35
Bajo	66 – 154	30	40,54
	Total	74	100,00

Nota. Resultados del estadístico aplicado

Figura 1

Inteligencia Emocional



Nota: Procede de la tabla 4

Interpretación: En la tabla y figura, se presentan los resultados del nivel de inteligencia emocional de los profesores, el 51,35% de los docentes tienen un nivel moderado en su inteligencia emocional, el 40,45% de ellos tienen en el nivel bajo y solo del 8,11 % 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.

4.1.1.1. Dimensiones de la inteligencia emocional

Tabla 7

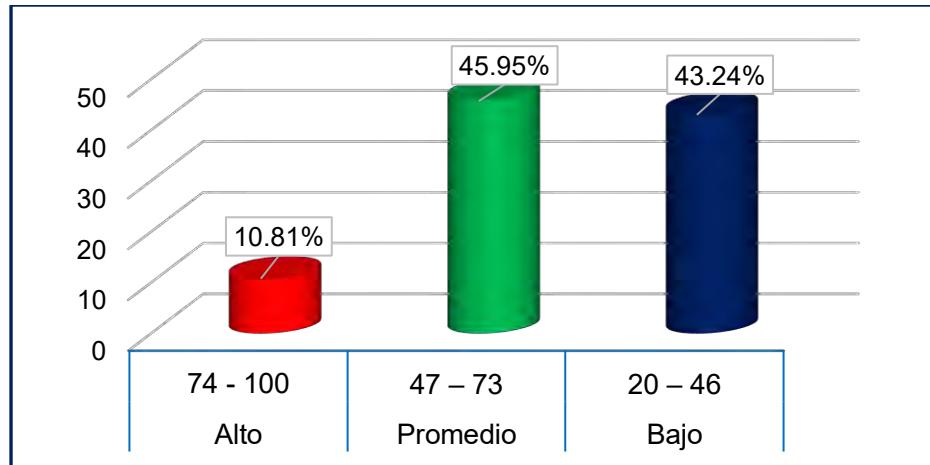
Dimensión, Intrapersonal

Categorías	Rango	f _i	%
Alto	74 - 100	8	10,81
Moderado	47 – 73	34	45,94
Bajo	20 – 46	32	43,24
Total		74	100,00

Nota: Resultados del estadístico aplicado

Figura 2

Dimensión, Intrapersonal



Fuente: Procede de la tabla 5

Interpretación: En la tabla y figura, se presentan los resultados de la inteligencia emocional, referida a la dimensión intrapersonal, en ella se percibe, el 45,95% de los profesores tienen un nivel moderado en el desarrollo de su inteligencia emocional intrapersonal, del 43,24% de ellos se encuentra en el nivel bajo y solo del 10,81% de los profesores restantes presenta nivel alto. Los resultados presentados, permiten concluir que, su comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia, los tienen

un desarrollado regular con tendencia a ser bajo, lo que significa, que los profesores tienen dificultades para emprender.

Tabla 8

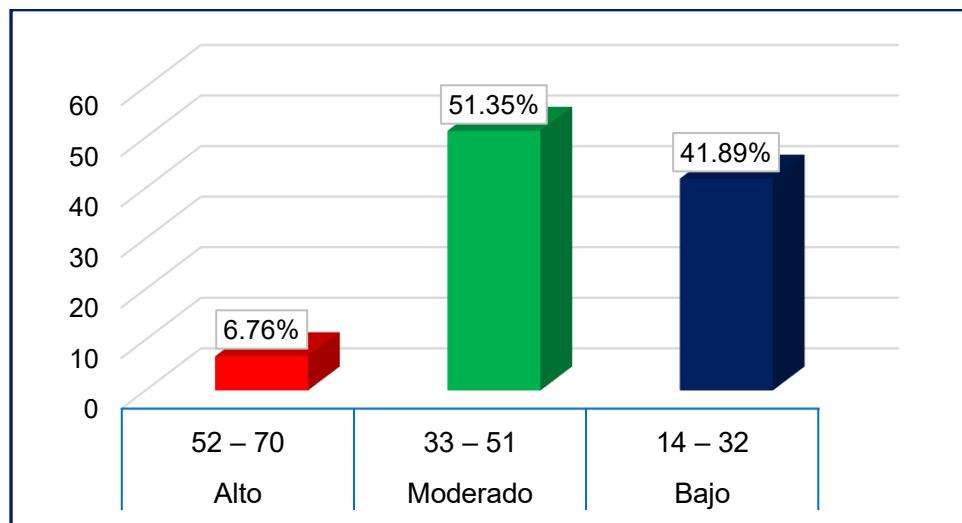
Dimensión, Interpersonal

Categorías	Rango	f _i	%
Alto	52 – 70	5	6,76
Moderado	33 – 51	38	51,35
Bajo	14 – 32	31	41,89
	Total	74	100,00

Nota: Resultados del estadístico aplicado

Figura 3

Dimensión, Interpersonal



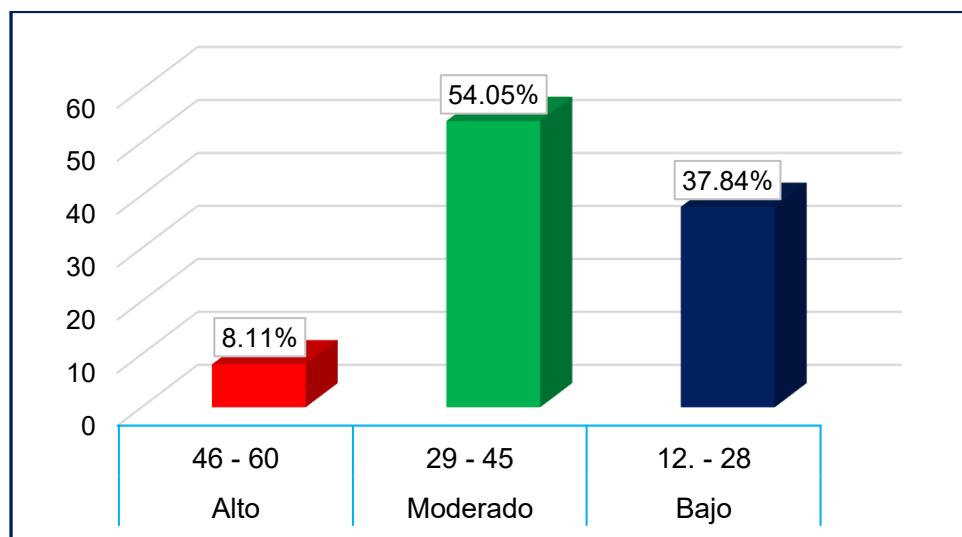
Nota: Procede de la tabla 6

Interpretación: En la tabla y figura, se presentan los resultados de la inteligencia emocional, referida a la dimensión interpersonal, en ella se percibe, el 51,35% de los profesores tienen nivel moderado de desarrollo de la inteligencia interpersonal, el 41,89% de ellos los tienen el nivel bajo y solo el 6,76% 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 9*Dimensión, Manejo de Estrés*

Categorías	Rango	f _i	%
Alto	46 - 60	6	8,11
Moderado	29 - 45	40	54,05
Bajo	12 - 28	28	37,84
	Total	74	100,00

Nota: Resultados del estadístico aplicado

Figura 4*Dimensión, Manejo de Estrés*

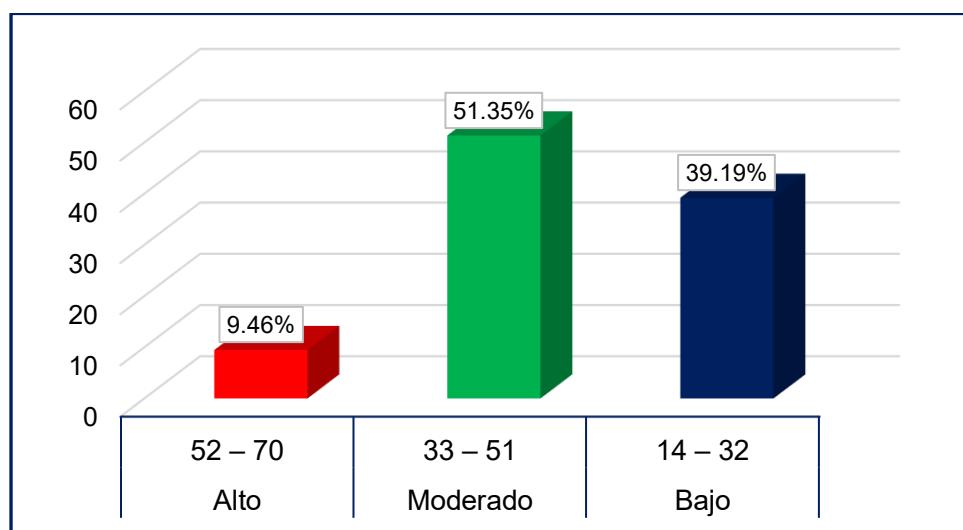
Nota: Procede de la tabla 7

Interpretación: En la tabla y figura, se presentan los resultados de la inteligencia emocional, referida a la dimensión manejo de estrés, en ella se percibe, el 54,05% de los profesores tienen en el nivel moderado en el manejo de estrés, el 37,84% de ellos lo tienen en el nivel bajo y solo el 8,11% 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 10*Dimensión, Adaptabilidad*

Categorías	Rango	f _i	%
Alto	52 – 70	7	9,46
Moderado	33 – 51	38	51,35
Bajo	14 – 32	29	39,19
	Total	74	100,00

Nota: Resultados del estadístico aplicado

Figura 5*Dimensión, Adaptabilidad*

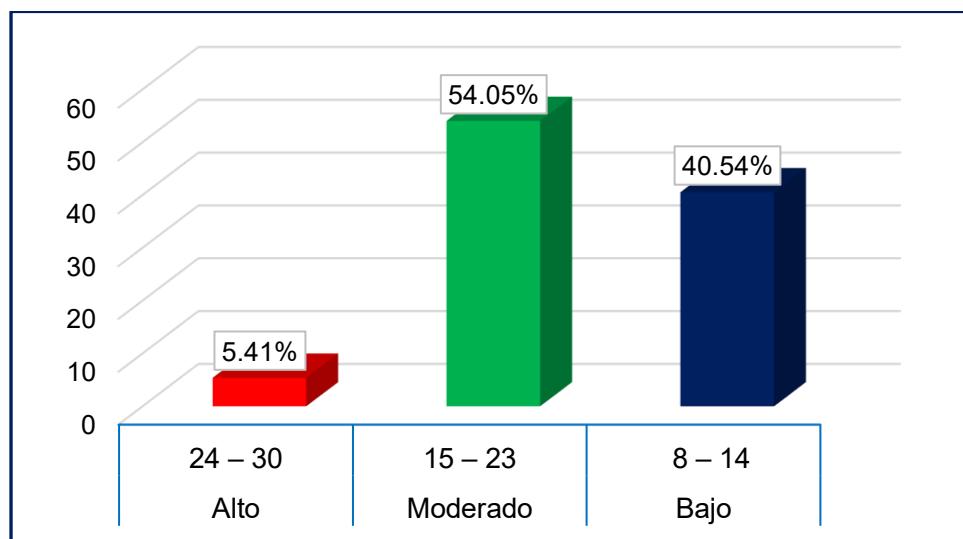
Nota: Procede de la tabla 8

Interpretación: En la tabla y figura, se presentan los resultados de la inteligencia emocional, referida a la dimensión adaptabilidad, en ella se observa que el 51,35% de los profesores tienen un nivel bajo en la dimensión adaptabilidad, el 39,19% de ellos están en el nivel bajo y solo del 9,46% 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 11*Dimensión, Animo General*

Categorías	Rango	f _i	%
Alto	24 – 30	4	5,41
Moderado	15 – 23	40	54,05
Bajo	8 – 14	30	40,54
	Total	74	100,00

Nota: Resultados del estadístico aplicado

Figura 6*Dimensión, Animo General*

Nota: Procede de la tabla 9

Interpretación: En la tabla y figura, se presentan los resultados del nivel de desarrollo de la inteligencia emocional, referida a la dimensión ánimo general, en ella se percibe que el 54,05% de los profesores tienen un nivel moderado de desarrollo en cuanto a su ánimo general, el 40,54% de ellos tienen nivel bajo y solo del 5,41% 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.

4.1.2. Variable de estrés laboral

Tabla 12

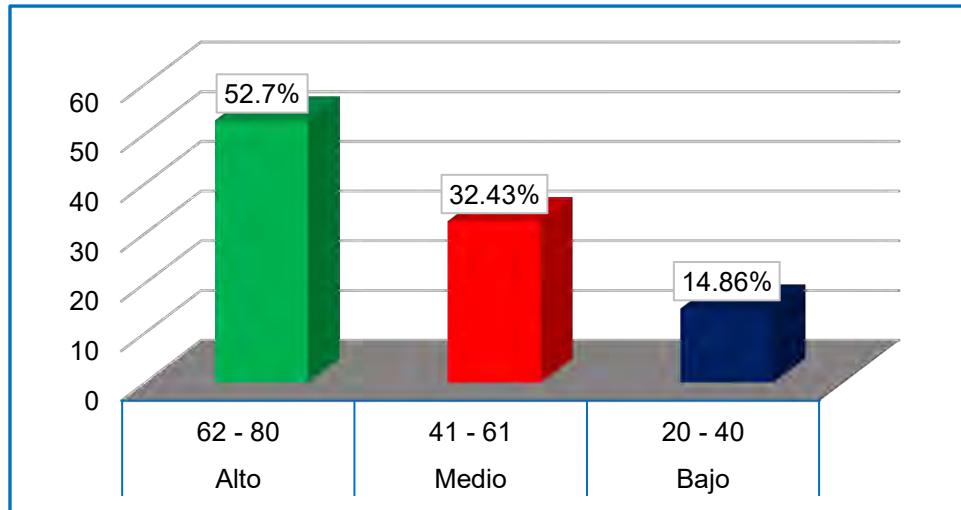
Nivel de estrés laboral

Categorías	Rango	f _i	%
Alto	62 – 80	39	52,7
Medio	41 – 61	24	32,43
Bajo	20 – 40	11	14,86
	Total	74	100,00

Nota: Resultados del cuestionario

Figura 7

Nivel de estrés laboral



Nota: Resultados de la tabla

Análisis e interpretación: En la tabla y figura se presentan los resultados sobre el nivel de estrés laboral generado en los docentes, en ella se observa que, al 52,7% de los docentes de acuerdo a sus respuestas, les ha generado alto nivel de estrés, al 32,43% de los docentes les ha generado estrés en el nivel medio, al 14,86% de los docentes restantes les ha generado estrés en el nivel bajo. Estos resultados nos permiten inferir que, los docentes tienen estrés por las condiciones laborales, debido a que tienen una experiencia colmada de emociones no agradables y negativas que conllevan al enfado, la ansiedad, la frustración, el nerviosismo y la

depresión que son resultantes de ciertos componentes de la labor docente y que son acompañados por cambios no sólo bioquímicos sino también psicológicos y conductuales.

4.1.2.1. Dimensiones del estrés laboral

Tabla 13

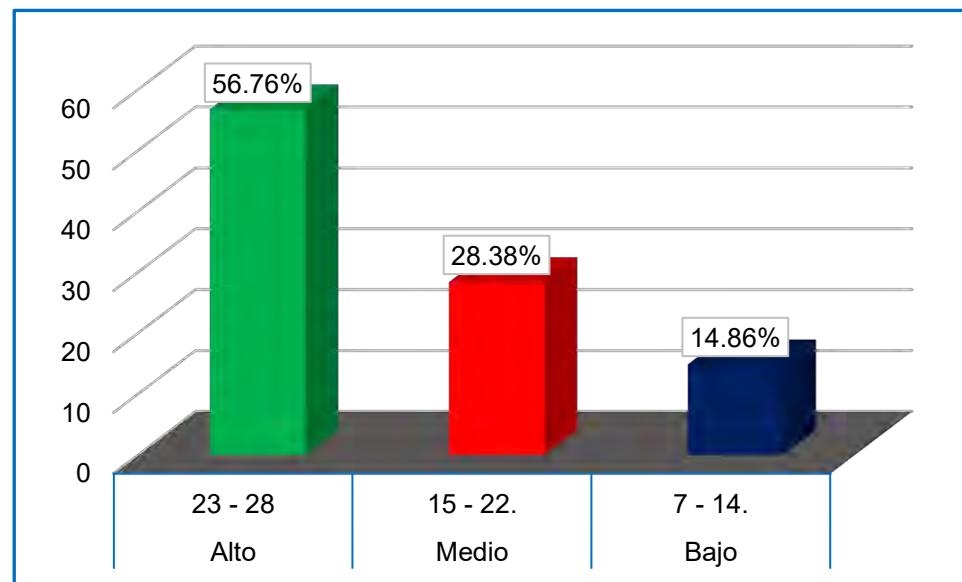
Nivel de estrés laboral por cansancio emocional

Categorías	Rango	f _i	%
Alto	23 – 28	42	56,76
Medio	15 – 22	21	28,38
Bajo	7 – 14	11	14,86
	Total	74	100,00

Nota: Resultados del cuestionario

Figura 8

Nivel de estrés laboral por cansancio emocional

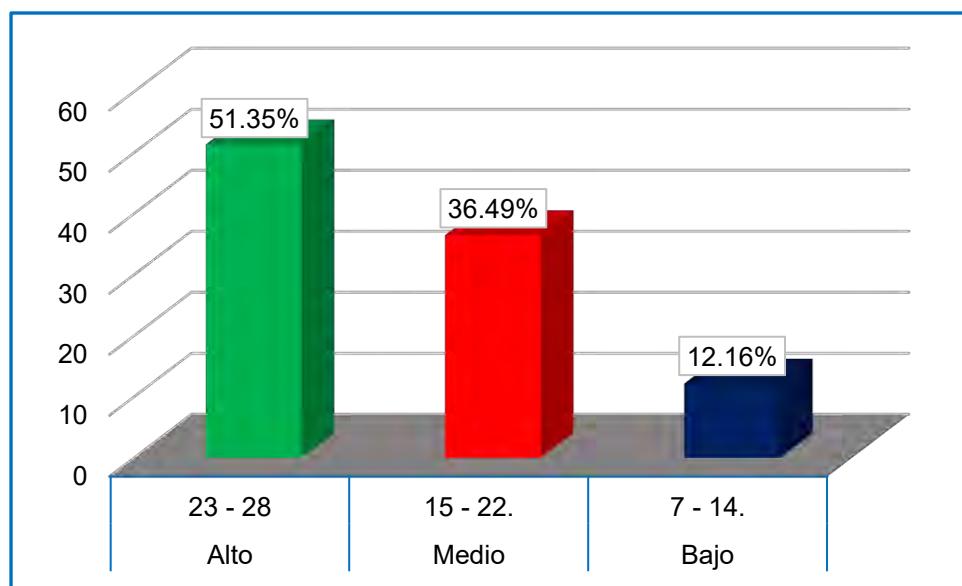


Análisis e interpretación: En la tabla y figura se presentan los resultados del estrés generado por la dimensión: cansancio emocional, en ella se observa que, al 56,76% de los docentes de acuerdo a sus respuestas a esta dimensión, se encuentran con alto nivel de estrés, el 28,38% de los docentes tienen estrés en el nivel regular, el 14,86% de los restantes se encuentran con estrés en el nivel bajo. Estos resultados nos permiten inferir que, los docentes tienen altos niveles de cansancio mental, fatiga, desgaste físico, frustración.

Tabla 14*Nivel de estrés laboral por despersonalización*

Categorías	Rango	f _i	%
Alto	23 – 28	38	51,35
Medio	15 – 22	27	36,49
Bajo	7 – 14	9	12,16
	Total	74	100,00

Nota: Resultados del cuestionario

Figura 9*Nivel de estrés laboral por despersonalización*

Nota: Resultados

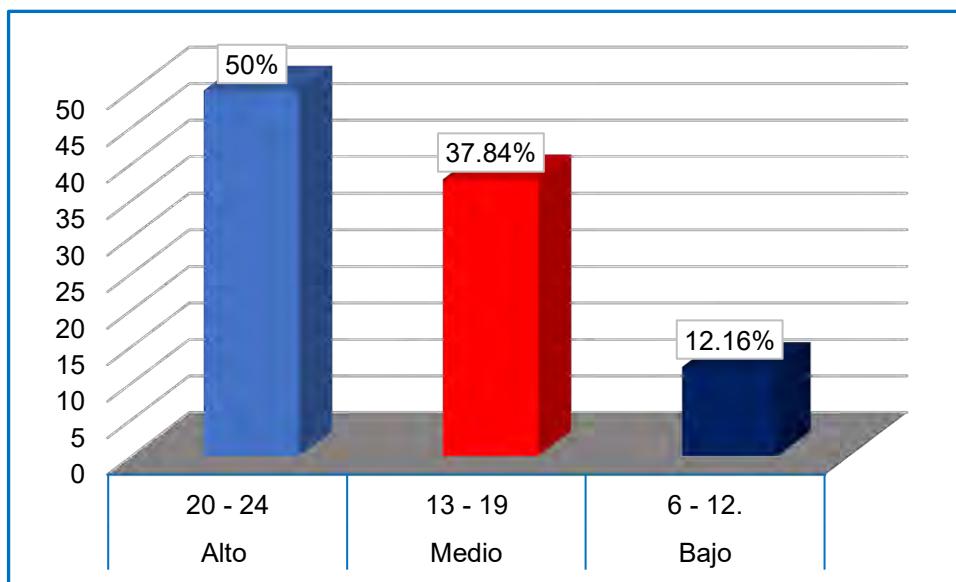
de la tabla

Análisis e interpretación: En la tabla y figura se presentan los resultados del estrés generado por la dimensión: despersonalización, en ella se observa que, al 51,35% de los docentes de acuerdo a sus respuestas a esta dimensión, se encuentran con alto nivel de estrés, el 36,49% de los docentes tienen estrés en el nivel regular, el 12,16% de los restantes se encuentran con estrés en el nivel bajo. Estos resultados nos permiten inferir que, los docentes tienen altos niveles de falta de motivación, deshumanización, depresión, cambio de actitud y apatía.

Tabla 15*Nivel de estrés laboral debido a la realización personal*

Categorías	Rango	f _i	%
Alto	20 – 24	37	50
Medio	13 – 19	28	37,84
Bajo	6 – 12	9	12,16
	Total	74	100,00

Nota: Resultados del cuestionario

Figura 10*Nivel de estrés laboral debido a la realización personal*

Análisis e interpretación: En la tabla y figura se presentan los resultados del estrés generado por la dimensión: realización personal, en ella se observa que, el 50% de los docentes de acuerdo a sus respuestas a esta dimensión, se encuentran con alto nivel de estrés, el 37,84% de los docentes tienen estrés en el nivel regular, el 12,16% de los restantes se encuentran con estrés en el nivel bajo. Estos resultados nos permiten inferir que, los docentes tienen altos niveles de sobrecarga en sus actividades, deterioro a nivel profesional, baja implicancia laboral y además de absentismo laboral.

4.2. Pruebas de hipótesis

Para determinar el contraste de hipótesis planteadas en la investigación, previamente se ha determinado la prueba de normalidad sobre los datos recogidos de los sujetos muestrales, a continuación, se presenta los resultados de la prueba de normalidad.

Tabla 16

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Variable 1, inteligencia emocional	0,394	74	0,013
Variable 2, estrés laboral	0,399	74	0,021

Nota: Elaborado con datos obtenidos de la muestra.

En la tabla, se presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, aplicados a las respuestas obtenidas de los 74 docentes sobre las dos variables en estudio. Del análisis se puede inferir que, en todos los casos, se obtuvo una significancia menor a 0,05, por tanto, se precisa que los datos analizados no tienen una distribución normal, por tal razón se eligió el estadístico no paramétrico del Rho de Spearman para su análisis e interpretación de los datos recogidos a nivel de campo, en el contraste de hipótesis.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

- **H0:** La inteligencia emocional no tiene relación indirecta con el estrés laboral, según la percepción de los profesores de la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.
- **H1:** La inteligencia emocional tiene relación indirecta con el estrés laboral, según la percepción de los profesores de la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.

Tabla 17*Relación entre de la inteligencia emocional y el estrés laboral*

Rho Spearman	de	Inteligencia emocional		Inteligencia emocional	Estrés laboral
			Coeficiente de correlación	1,000	-,756**
			Sig. (bilateral)	.	.000
			N	74	74
		Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,756**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	74	74

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

Interpretación: En la tabla se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, la inteligencia emocional y el estrés laboral tienen correlación indirecta significativa ya que el valor rho = -0,756*, lo que indica que ambas variables están asociadas en forma indirecta, además el p-valor observado es (sig. = 0,000) menor al valor de la significancia teórica ($\alpha = 0,05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado nos permite concluir que a menor desarrollo de la inteligencia emocional hay mayor estrés laboral en los profesores y viceversa.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

- H0: No existe relación indirecta entre la inteligencia emocional y la dimensión: cansancio emocional según la percepción de los profesores de la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.
- H1: Existe relación indirecta entre la inteligencia emocional y la dimensión: cansancio emocional, según la percepción de los profesores de la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.

Tabla 18*Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión, cansancio emocional*

Rho Spearman	de	Inteligencia emocional		Inteligencia emocional	Cansancio emocional
Cansancio emocional		Coeficiente de correlación	1,000	-,785**	
			Sig. (bilateral)		,000
			N		74
Cansancio emocional		Coeficiente de correlación	-,785**	1,000	
			Sig. (bilateral)		,000
			N		74

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

Interpretación: En la tabla se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, la inteligencia emocional y la dimensión, cansancio emocional tienen correlación indirecta, ya que el valor rho = -0,785*, lo que indica que ambas variables están asociadas, además el p-valor observado es (sig. = 0,000) menor al valor de la significancia teórica ($\alpha = 0,05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado nos permite concluir que a menor desarrollo de la inteligencia emocional hay mayor estrés laboral debido al cansancio emocional en los profesores y viceversa.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

- H0: Inteligencia emocional No tiene relación indirecta con la dimensión: despersonalización, según la percepción de los profesores de la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.
- H1: Inteligencia emocional tiene relación indirecta con la dimensión: despersonalización, según la percepción de los profesores de la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.

Tabla 19

Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión: despersonalización

			Inteligencia emocional	Despersonalización
Rho Spearman de	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	74	74
Despersonalización	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Interpretación: En la tabla se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, la inteligencia emocional y la dimensión, despersonalización tienen correlación indirecta ya que el valor rho = -0,698*, lo que indica que ambas variables están asociadas indirectamente, además el p-valor observado es (sig. = 0,000) menor al valor de la significancia teórica ($\alpha = 0,05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado nos permite concluir que a menor desarrollo de la inteligencia emocional es mayor el estrés debido a la despersonalización en los profesores y viceversa.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

- H0: La inteligencia emocional NO tiene relación indirecta con la dimensión: realización personal, según la percepción de los profesores de la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.
- H1: La inteligencia emocional tiene relación indirecta con la dimensión: realización personal, según la percepción de los profesores de la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.

Tabla 20

Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión: realización personal

Rho Spearman	de Inteligencia emocional			Inteligencia emocional	Realización personal
		Coeficiente de correlación	1,000		-,757**
		Sig. (bilateral)	.	.000	
		N	74	74	
	Realización personal	Coeficiente de correlación	-,757**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	74	74	

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

Interpretación: En la tabla se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, la inteligencia emocional y la dimensión, realización personal tienen correlación indirecta ya que el valor rho = -0,757*, lo que indica que ambas variables están asociadas, además el p-valor observado es (sig. = 0,000) menor al valor de la significancia teórica ($\alpha = 0,05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado nos permite concluir que a menor desarrollo de la inteligencia emocional es mayor el estrés por la realización personal, en los profesores y viceversa.

4.3. Presentación de resultados

De acuerdo al objetivo general de la presente investigación, determinar la relación que tiene la inteligencia emocional y el estrés laboral en los profesores de la institución educativa del nivel secundaria La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023. Los resultados a las cuales se arribaron, se evidencian que, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, la inteligencia emocional y el estrés laboral tienen correlación indirecta significativa ya que el valor rho = -0,756*, lo que indica que ambas variables están asociadas en forma indirecta, además el p-valor observado es (sig. = 0,000) menor al valor de la significancia teórica ($\alpha = 0,05$). Este resultado nos permite concluir que a menor desarrollo de la inteligencia emocional hay mayor estrés laboral en los profesores y viceversa. Los resultados alcanzados son concordantes con los resultados obtenidos por,

Galecio (2021) en la tesis de maestría, “Inteligencia emocional y síndrome Burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19,2021”, el estudio planteo como objetivo determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el Síndrome de Burnout en docentes de una universidad privada de Piura. Los resultados del estudio dejaron en evidencia que no existe ninguna relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio ($\text{Rho} = -0,048$; $p < .01$). El resultado enunciado es concordante con los resultados obtenidos en la presente investigación, en la investigación realizada por Pilares (2019), de cuyo título: “inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas estatales, del nivel secundario, del distrito de Abancay 2019”, en este trabajo concluye que, los resultados demuestran la relación significativa entre las variables inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral de los docentes de las instituciones educativas estatales, por tanto, a la medida que mejore la inteligencia emocional, disminuye el estrés laboral y mejora el clima laboral de los docentes.

Asimismo, en Centellas (2022) en el trabajo de investigación de título: “Inteligencia emocional y estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de educación inicial de la UGEI Puno 2022”, en sus resultados reporta que, evidencia una correlación muy débil y negativa ($r = -0,154$). La misma que, mientras la inteligencia emocional obtiene bajas puntuaciones descriptivas en la variable estrés laboral las puntuaciones son más elevadas. Estos resultados también son similares a los obtenidos en la presente investigación, al evidenciar que existe una correlación débil indirecta entre ambas variables de estudio.

Por otra parte, Berrocal y Farfan (2021), en el trabajo de investigación que tiene por título: “Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa – 2021”, en sus resultados concluye que, existe una relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P Sir Alexander Fleming Arequipa;

confirmándose la hipótesis de investigación, según el estadístico Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0,003 y un coeficiente de correlación de – 0,528.

Espinoza (2023) en el trabajo de investigación de título: “Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Tarapoto, San Martín”, en la investigación concluye que, se halló que sí existe una relación significativa e inversamente proporcional entre ambas variables ($p=.021$), contando con un coeficiente de correlación de ($\alpha=-.0356$), esto señala que a niveles más altos de inteligencia emocional, se presentaran niveles más bajos de estrés laboral.

Todos los trabajos de investigación descritos líneas arriba, hacen ver que efectivamente existe relación indirecta entre las variables Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes, no solo del nivel secundario, sino también en el nivel inicial y primaria, esto en base los resultados descritos en cada uno de los antecedentes de investigación considerados en el trabajo. Esta conclusión arriba en cada uno de los trabajos, significa que, a mejor desarrollo de la inteligencia emocional, los altos niveles de estrés laboral de los profesores pueden llegar a disminuir o viceversa, cuando la inteligencia emocional tiene menor nivel de desarrollo, entonces los niveles de estrés laboral aumentan.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que, la inteligencia emocional y el estrés laboral en los docentes de la institución educativa del nivel secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica, tiene relación indirecta, es decir si la inteligencia emocional tiene un mejor desarrollo, el nivel de estrés tiende a bajar o viceversa, esta conclusión se plantea en base al valor del rho obtenido de -0,756 y el p-valor de (sig. = 0,000) menor al valor de la significancia teórica ($\alpha = 0,05$).

SEGUNDA: La inteligencia emocional y la dimensión, cansancio emocional tienen correlación indirecta, porque el valor obtenido del rho es = -0,785*, lo que indica que ambas variables están asociadas indirectamente, además el p-valor observado (sig. = 0,000) el cual es menor al valor de la significancia teórica ($\alpha = 0,05$). Este resultado nos permite concluir que a menor desarrollo de la inteligencia emocional hay mayor nivel estrés laboral debido al cansancio emocional en los profesores y viceversa en la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica.

TERCERA: La inteligencia emocional y la dimensión, despersonalización tienen correlación indirecta, porque es valor obtenido del rho es = -0,698*, lo que indica que ambas variables están asociadas indirectamente, además el p-valor observado es (sig. = 0,000) el cual es menor al valor de la significancia teórica ($\alpha = 0,05$), Este resultado nos permite concluir que a menor desarrollo de la inteligencia emocional hay mayor nivel estrés laboral debido a la despersonalización en los profesores y viceversa en la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica.

CUARTA: La inteligencia emocional y la dimensión, realización personal tienen correlación indirecta ya que el valor rho = -0,757*, lo que indica que ambas variables están asociadas, además el p-valor observado es (sig. = 0,000) menor al valor de la significancia

teórica ($\alpha = 0,05$). Este resultado nos permite concluir que a menor desarrollo de la inteligencia emocional hay mayor nivel estrés laboral debido a la realización personal en los profesores y viceversa en la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: El Ministerio de Educación debe implementar programas de capacitación en entrenamiento emocional poniendo énfasis en temas de inteligencia emocional y manejo de estrés, que permita fortalecer el equilibrio emocional del personal docente, generando cambios comportamentales en el proceso de su actividad laboral, por estar los profesores en contacto directo y en plena interacción con los estudiantes en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje que se vivencia en las instituciones educativas.

SEGUNDA: Programar talleres informativos dirigido a los docentes de la institución sobre estrategias de inteligencia emocional, con el fin de repotenciar y fortalecer sus niveles de logro con respecto a las dimensiones de la variable en mención.

TERCERA: El director de la institución educativa debe promover taller de relajación sobre los niveles de estrés en los maestros y todo el personal docente, en convenio con el colegio de Psicólogos de la región de Huancavelica y el coordinador del área de Educación física de la institución educativa.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amachi, M. (2016). *Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Barreto, L. (2022). *Estrés laboral y desempeño docente en la institución educativa Técnico Industrial de la región Amazonas*, 2022. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122252>
- Birkenbihl, M. (1990). *Formación de formadores*. Madrid: Editorial Paraninfo.
- Bretel, L. (2002). *Propuesta para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una definición de la carrera pública magisterial*. Santiago de Chile: Editorial MINEDU.
- Cannon, W. (1911). Organización para la homeostasis fisiológica. *Revistas Revisiones Fisiológicas*, 399-431.
- Cepal. (1995). *Panorama social de América Latina*. Editorial Naciones Unidas.
- Coombs, P. (1980). *Meeting the Needs of the Rural Poor: the Integrated Communitybased Approach Communitybased Approach*. New York: Editorial Pergamon.
- Díaz, I., & Gaviria, K. (2013). *Estrés laboral y la relación con el ejercicio profesional del personal de enfermería del Hospital de Tarapoto*. San Martín, Perú.
- Donaire, C. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una Institución Educativa Privada bilingüe*. Obtenido de thesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6945
- Doval, M. (2004). *Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento*. Obtenido de

http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/argonoro01_1.htm

Encalada, A. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y enfermería.*

Espinoza, S., & Yerlit, M. (2022). *Ansiedad y estrés laboral en trabajadores de la compañía minera chinalco, Morococha Yauli - 2022.* Tesis, Universidad Peruana los Andes, Huancayo.

Obtenido de

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4411/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, M., Ipiña, A., & Castañeda, R. (2011). *Carga mental y trabajo Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC.* Madrid: Blanca Impresores S.L.

Garretón, P. (2014). *tesis de doctorado: Estado de la convivencia escolar, conflictividad y su forma de abordarla en establecimientos educacionales de alta vulnerabilidad social de la provincia de Concepción.* Chile. Obtenido de

<http://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/11611/201400000906.pdf?sequen>

Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *Investigación sobre el estrés relacionado con la palabra.* Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en Word.

Hadwin, A., Winne, P., Stockley, D., Nesbit, J., & Woszczyna, C. (2001). Context modera-tes students' self-reports about how they stu-dy. *Journal of Educational Psychology*(9), 54-58.

Hernández, A., Ortega, R., & Reidl, L. (2012). Validación del instrumento de estrés. *Revista claves del Pensamiento.* Obtenido de
<Http://www.redalyc.org/artículo.oa?id=141125357007>.

Hessels, J., Rietveld, C., & Zwan, P. (2017). Self-employment and work-related stress. *The mediating role of job control and job demand.* *Journal of Business Venturing*, 178-196.

- Ivancevich, J. (1989). *Estrés y trabajo en una perspectiva gerencial*. México: Edit. Trillas.
- López, L. (2021). El estrés laboral y los trastornos psiquiátricos. *Revista CES Salud Pública*.
- Mansilla, F., & Favieres, A. (2016). *Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo*. Obtenido de <http://www.madridsalud.es/publicaciones/saludpublica/RiesgosPSICOSOCIALES.pdf>
- Martínez, J., & Buendía, J. (2012). *Conducta del alumnado y estrés docente: Una reflexión sobre su influencia en las dificultades de aprendizaje*. Obtenido de <http://diversidad.murciaeduca.es/publicaciones/dea2012/docs/jpedro2.pdf>
- MINEDUC (Ministerio de educación de Chile. (2011). *Orientaciones para dar respuestas educativas a la diversidad y a las necesidades educativas especiales*. Chile. Obtenido de <ftp://mineduc.cl/pucv/.../Documento%20N4%20Diversidad%20en%20el%20aula.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2016). *Curriculo Nacional de la Educación Básica*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (MINEDU). (2012). *El Marco del buen desempeño docente*. Lima: Editorial Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2017). *Protocolo para la implementación de línea de fortalecimiento del desempeño a docentes y directivos dirigido a los acompañantes de Soporte Pedagógico*. Lima, Perú: Editorial MINEDU.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración España. (2008). *Stop al estrés: cómo gestionar el estrés laboral*. MC Mutual.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de. *Revista Educación*, 171-190.

- Oramás, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. Tesis doctoral, Universidad de la Habana, Cuba.
- Otero, J. (2012). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8499699553>
- Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Editorial Manual Moderno.
- Peiró, J. (1992). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Edudem. S.A.
- Rizo, H. (2005). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá, Colombia: Editorial del Magisterio.
- Rojas, A., & Gaspar, G. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago, Chile: Editorial OREALC/UNESCO.
- Sarafino, F. (1999). *Psicología de la Salud: Interacciones Biopsicosociales*. Nueva York: Wiley.
- Sarayasi, R. (2021). *Estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa - 2020*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60213/Sarayasi_CRH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Selye, H. (1936). Síndrome producido por diversos agentes nocuosos. *Naturaleza*.
- Spielberger, C., & Vagg, M. (2010). *La naturaleza y la medida de la ansiedad*. Washington: Hemisferio.
- Stavroula, L., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*.
- Tejedor, F., & García-Varcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista Española De Pedagogía*, 68-70.
- Vezub, L. (2015). *Los saberes docentes en la formación inicial. La perspectiva de los formadores*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Universidad de Buenos Aires.

- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral, análisis y prevención*. España: Editorial UNE.
- Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las Relaciones Interpersonales*. España: Editorial UOC. Comunicación y Sociedad.
- Winne, P., & Butler, D. (1995). Feedback and self-regulated learning: A theoretical. *Synthesis. Review of Educational*, 50-62.

ANEXOS

Anexo 1: matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1 Inteligencia emocional -Intrapersonal -Interpersonal -Adaptabilidad -Manejo de estrés -Estado de ánimo	1. Tipo de Investigación: Teórico pura 2. Nivel: Correlacional 3. Diseño: No experimental - Transversal 4.Población. Conformada por todos los profesores de la educación secundaria de la institución educativa. 5. Muestra La muestra la representan los 75 profesores de acuerdo a los criterios inclusión y exclusión. Muestra censal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2 Estrés laboral -Cansancio mental - Despersonalización -Desarrollo personal	6. Descripción de los métodos, técnicas e instrumentos Como métodos: Hipotético-deductivo, Estudio: tipo básico, Técnica:
a) ¿Cuál es la relación de la dimensión intrapersonal con el estrés laboral, en los profesores del nivel secundario, de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023? b) ¿Cuál es la relación de la dimensión interpersonal con el estrés laboral, en los profesores de la institución educativa del nivel de educación secundario La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023?	a) Identifica la relación que tiene la dimensión intrapersonal con el estrés laboral, en los profesores del nivel secundario, de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023. b) Describir la relación de la dimensión interpersonal con el estrés laboral, en los profesores de la institución educativa del nivel de educación secundario La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023. c) Establecer la relación existente de la dimensión	a) La relación es directa de la dimensión intrapersonal con el estrés laboral, en los profesores del nivel secundario, de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023. b) La relación es directa de la dimensión interpersonal con el estrés laboral, en los profesores de la institución educativa del nivel de educación secundario La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.		

<p>c) ¿Cuál es la relación de la dimensión adaptabilidad y el estrés laboral, en los profesores de la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación de la dimensión manejo de estrés con el estrés laboral, en los profesores de la institución educativa de educación secundario La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2025?</p> <p>e) ¿Cuál es la relación de la dimensión estado de ánimo con el estrés laboral, en los profesores de la institución educativa de educación secundario La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023?</p>	<p>adaptabilidad y el estrés laboral, en los profesores de la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.</p> <p>d) Describir la relación de la dimensión manejo de estrés con el estrés laboral, en los profesores de la institución educativa de educación secundario La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.</p> <p>e) Identificar ¿Cuál es la relación de la dimensión estado de ánimo con el estrés laboral, en los profesores de la institución educativa de educación secundario La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023?</p>	<p>c) La relación es directa de la dimensión adaptabilidad con el estrés laboral, en los profesores de la institución educativa de educación secundaria La Victoria Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.</p> <p>d) La relación es directa de la dimensión manejo de estrés con el estrés laboral, en los profesores de la institución educativa de educación secundario La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2025.</p> <p>e) La relación es directa de la dimensión estado de ánimo con el estrés laboral, en los profesores de la institución educativa de educación secundario La Victoria de Ayacucho, del distrito, provincia y departamento de Huancavelica 2023.</p>		<p>encuesta, Instrumento: Cuestionario</p> <p>7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.</p> <p>La técnica estadística del Rho de Spearman, haciendo uso del Statistics SPSS, 28 versión en español</p>
---	--	---	--	---

Anexo 2: Instrumentos de recolección de información

CUESTIONARIO: ESTRÉS LABORAL

Estimado(a) colega(a): A continuación, se le presentará un conjunto de preguntas relacionadas con el Estrés Laboral, las cuales debe responder marcando con una “x” en el recuadro correspondiente según sea su opinión al respecto.

Nº	ÍTEMS	Siempre (3)	Casi Siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)
1	Se siente cansado mentalmente durante sus labores				
2	Se siente fatigado después de la jornada laboral				
3	Considera que el trabajo que tiene, genera desgaste físico				
4	Existe frustración dentro de su entorno laboral cuando no se ha cumplido alguna meta				
5	El director se preocupa en dar alguna solución a un trabajador frustrado				
6	Le genera estrés que su jefe no haga caso a sus peticiones				
7	Considera que existe falta de motivación dentro de su entorno laboral				
8	Considera que su personalidad sigue siendo la misma después de trabajar en un entorno estresante				
9	Ha sufrido depresión dentro de su entorno laboral				
10	Considera que la sobrecarga laboral es un factor que genera depresión en un trabajador				
11	Considera que las órdenes incoherentes que dicta el director han hecho que usted cambie su actitud				
12	Existe comportamiento abusivo de parte del director				
13	Se siente apático con sus compañeros de trabajo				
14	Considera que la sobrecarga de funciones le ha generado malestar fuera del trabajo				
15	Ha sentido la necesidad de llevar trabajo para culminarlo en casa				
16	Siente que se ha deteriorado a nivel profesional por haberse expuesto a un entorno potencialmente estresante				
17	El director algún mecanismo de solución para ayudar a un trabajador que sufre de estrés				

18	Considera que el director es muy exigente con su persona				
19	Considera que el lugar donde trabaja actualmente no le permite abrirse pueras a nuevas cosas				
20	Alguna vez se ha ausentado de sus labores por no soportar el estrés				

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

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

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

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

Anexo 3: Medios de verificación



BACHILLER TANIA CUCHILLO VALVERDE, EN EL COLEGIO LA VICTORIA DE AYACUCHO EN LA PUERTA PRINCIPAL.



DOCENTES DE LA I.E SOCIALIZAN RESPECTO AL CUESTIONARIO DE: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL.



LOS DOCENTES LA I.E LA VICTORIA DE AYACUCHO, RESPONDEN EL CUESTIONARIO PROPUESTO DE: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN LA SALA DE DOCENTES.



BACHILLER TANIA CUCHILLO VALVERDE, EXPLICA SOBRE EL CUESTIONARIO DE: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL AL PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA.



BACHILLER TANIA CUCHILLO VALVERDE, EXPLICA SOBRE EL CUESTIONARIO DE: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL AL PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA.



FOTOGRAFÍA DE LOS ESTUDIANTES EN LA HORA DEL RECREO EN EL PATIO PRINCIPAL.

Anexo 4: Otros

PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA

FORTALECIMIENTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA REDUCCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

1.-Objetivos

Implementar un plan de mejora institucional orientado al fortalecimiento de la inteligencia emocional de los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” para reducir los niveles de estrés laboral y mejorar su bienestar personal y profesional.

- ✓ Diagnosticar los niveles de inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes.
- ✓ Desarrollar talleres de capacitación sobre gestión emocional.
- ✓ Fomentar estrategias de autocuidado y equilibrio emocional.

2.-Fundamentación

En la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” se ha identificado un incremento del estrés laboral docente, evidenciado en manifestaciones como el cansancio, la desmotivación, la irritabilidad y el ausentismo.

Asimismo, se observa una limitada gestión de las emociones frente a las exigencias académicas, la presión administrativa y la convivencia escolar.

Ante ello, se plantea la necesidad de implementar un plan de mejora institucional orientado al fortalecimiento de la inteligencia emocional, con el fin de reducir el estrés laboral y mejorar el clima organizacional.

La inteligencia emocional constituye un componente esencial en el desempeño docente, ya que permite identificar, comprender y manejar las propias emociones y las de los demás.

El fortalecimiento de esta competencia contribuye a la reducción del estrés laboral, al fomento de relaciones laborales saludables y a un ambiente institucional más armónico.

Este plan de mejora permitirá promover el bienestar integral de los docentes y, en consecuencia, optimizar la calidad educativa.

- Docentes con mayor autoconocimiento y control emocional.
- Reducción significativa del estrés laboral.
- Clima laboral armónico y colaborativo.
- Mejora en la comunicación y desempeño docente.

El presente plan operativo busca fortalecer las competencias emocionales del personal docente de la I.E. “La Victoria de Ayacucho”, contribuyendo al bienestar personal, a la reducción del estrés laboral y al mejoramiento del clima institucional, promoviendo así una educación más humana y de calidad.

3.- Estrategias y Actividades

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	RECURSOS	DURACIÓN
Diagnóstico institucional	Aplicación de cuestionarios de IE y estrés laboral	Dirección y psicólogo institucional	Cuestionarios y encuestas	Semana 1
Formación emocional	Taller “Gestión emocional y bienestar docente”	Especialista externo / tutor institucional	Aula, materiales digitales	Semanas 2–4
Autocuidado docente	Sesiones de relajación, mindfulness y pausas activas	Comité de bienestar	Espacios físicos y guías prácticas	Semanas 5–8
Círculos de apoyo	Encuentros grupales para compartir experiencias	Coordinadores académicos	Guías de trabajo	Semanas 9–12
Evaluación del plan	Aplicación de encuestas post-plan y entrevistas	Dirección y equipo de tutoría	Formularios e informes	Semana 13

4.-Cronograma de actividades

Duración total: **3 meses**

- **Mes 1:** Diagnóstico y planificación.
- **Mes 2:** Ejecución de talleres y sesiones de autocuidado.
- **Mes 3:** Seguimiento y evaluación final.

5.-Responsables de la ejecución:

Las actividades para reducir el estrés laboral, estará a cargo el departamento de psicología de la I.E en coordinación con el director y especialistas invitados, estas actividades se desarrollarán en los trabajos colegiados con todos los docentes.

6.-Recursos materiales

Las herramientas que se empleara para esta actividad son los siguientes:

- ✓ Presentación (diapositivas o material impreso).
- ✓ Bolígrafos, papel
- ✓ Recursos adicionales
- ✓ Cuestionarios, fichas de trabajo, materiales audiovisuales.

7.-Presupuesto

Materiales	costo
Material impreso	150 soles
Hojas de trabajo	80 soles
Bolígrafos	30 soles
TOTAL	260 soles

8.-Financiamiento

- Presupuesto institucional y apoyo de aliados