

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA



Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la Facultad de  
Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022

Tesis

Para optar el título profesional de licenciada en Psicología

Autora

Br. Maricarmen Del Socorro Sanchez Aponte

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA



Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Miguel Ángel Saavedra López

Dr. Eladio Vladimir Quintana Sandoval

Dr. Carlos Alberto Coronado Zapata

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA



Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma.

Autora: Br. Maricarmen Del Socorro Sanchez Aponte

Asesora: Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza

DNI N° 00250182

ORCID N° 0000-0001-8883-5501

mbarretoe@untumbes.edu.pe

Tumbes, 2025

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

## ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los quince días del mes de enero del dos mil veinticinco, siendo las diecisiete horas, en la Sala de Usos Múltiples del Centro Académico de Investigación Psicológica de la Universidad Nacional de Tumbes – Ciudad Universitaria, se reunieron el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución N°263-2022/UNTUMBES-FACSO-D, Dr. Miguel Ángel Saavedra López (Presidente), Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval (Secretario) y Dr. Carlos Alberto Coronado Zapata (Vocal), reconociendo en la misma resolución además, a la Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza como asesora, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2022”, presentado por la:


### **Br. SANCHEZ APONTE MARICARMEN DEL SOCORRO**


Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo 75. Del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Br. SANCHEZ APONTE MARICARMEN DEL SOCORRO, aprobada por unanimidad, con calificativo de regular

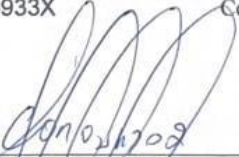
En consecuencia, queda expedita para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de Licenciada en Psicología, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N°30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las doce horas del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 15 de enero del 2025.

  
Dr. Saavedra López Miguel Ángel  
DNI N° 46039822  
Código ORCID 0000-0003-4913-933X  
Presidente

  
Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval  
DNI N° 45216370  
Código ORCID 0000-0002-9744-3400  
Secretaria

  
Dr. Carlos Alberto Coronado Zapata  
DNI N° 03872488  
Código ORCID 0000-0003-3526-8069  
Vocal

C.c.  
- Jurados (03)  
- Asesor  
- Interesado  
- Coasesor (es)  
- Archivo (Decanato)

## REPORTE TURNITIN

inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>20%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>19%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>10%</b> PUBLICACIONES	<b>13%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------


### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de Tumbes</b> Trabajo del estudiante	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>www.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>alicia.concytec.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>10</b>	<b>Submitted to Universidad Católica de Santa María</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>



Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza  
DNI N° 00250182  
ORCID N° 0000-0001-8883-5501  
mbarretoe@untumbes.edu.pe

11	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	<1 %
14	recyt.fecyt.es Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	www.aya.go.cr Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.ti.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	<1 %
22	autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
24	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %



Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza  
 DNI N° 00250182  
 ORCID N° 0000-0001-8883-5501  
 mbarretoe@untumbes.edu.pe

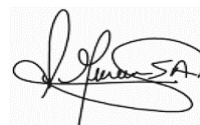
25	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec">www.dspace.uce.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
26	Apaza Valencia, Manuel Yuri. "La inteligencia emocional y su influencia en el rendimiento laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Puno 2017", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
27	<a href="http://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
30	<a href="http://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
31	Martinez Quispe, Katty Jannet. "Estudio de la correlación entre la inteligencia emocional y el logro de los aprendizajes en el área de matemática de los estudiantes del segundo grado de la institución educativa "José Carlos Mariátegui" – Mazamari - Satipo - Junín - 2022", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) Publicación	<1 %
32	Submitted to Universidad Da Vinci de Guatemala Trabajo del estudiante	<1 %
33	<a href="http://www.onlineeducation.center">www.onlineeducation.center</a> Fuente de Internet	<1 %



Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza  
 DNI N° 00250182  
 ORCID N° 0000-0001-8883-5501  
 mbarretoe@untumbes.edu.pe

RESPONSABLES

Maricarmen Del Socorro Sanchez Aponte



---

Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza



---

## **DEDICATORIA**

A Dios por brindarme salud, bienestar, sabiduría e inteligencia para realizar de manera exitosa mi investigación, a mis padres quienes me apoyaron incondicionalmente en mis estudios profesionales desde el inicio, y a la vez motivarme día a día a pesar de las adversidades, a mi esposo e hija por estar a mi lado y siempre darme los ánimos necesarios para seguir adelante, y por último a mi familia que nunca dejaron de confiar en mí y demostrarme su cariño.

Maricarmen Del Socorro Sánchez Aponte.

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco a Dios por mantenerme con vida y salud día a día, por bendecirme con personas grandes, buenas y por brindarme las fuerzas para seguir adelante con mi carrera universitario a pesar de los obstáculos, agradecer a mis padres por sus consejos y enseñanzas, a mi esposo e hija por motivarme a no dejarme caer nunca, a mi suegros y cuñada por brindarme su cariño, apoyo y comprensión, y finalmente pero no menos importante a mi asesora de tesis por su preocupación y recomendaciones que me permitieron culminar con éxito esta investigación.

Maricarmen Del Socorro Sánchez Aponte.

# ÍNDICE GENERAL

## Contenido

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>ix</b>	
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>x</b>	
<b>ÍNDICE GENERAL.....</b>	<b>xi</b>	
<b>INDICE DE TABLAS.....</b>	<b>xii</b>	
<b>INDICE</b>	<b>DE</b>	<b>ANEXOS</b>
<b>xiii</b>		
<b>RESUMEN</b>		
<b>xiv</b>		
<b>ABSTRACT.....</b>		<b>xv</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>		<b>16</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....</b>		<b>22</b>
<b>III. MATERIALES Y MÉTODOS.....</b>		<b>42</b>
3.1.Tipo y diseño de investigación .....		42
3.2.Hipótesis.....		42
3.3.Población y muestra .....		43
3.4.Criterios de selección .....		44
3.5.Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....		44
3.6.Recolección de información .....		47
3.7.Procesamiento y análisis de datos .....		47
3.8.Aspectos éticos .....		48
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>		<b>49</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>		<b>62</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>		<b>63</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>		<b>64</b>
<b>VIII. ANEXOS</b>		<b>77</b>

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la población de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes. ....	43
Tabla 2	Criterios de la investigación.....	44
Tabla 3	Ficha técnica del inventario de coeficiente emocional de Bar – On. ....	45
Tabla 4	Ficha técnica del cuestionario de estrés laboral. ....	46
Tabla 5	Correlación entre Inteligencia emocional y Estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes ..	49
Tabla 6	Nivel de Inteligencia emocional en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.....	50
Tabla 7	Nivel de Estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes .....	51
Tabla 8	Correlación entre el componente Intrapersonal y la variable Estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.....	52
Tabla 9	Correlación entre el componente Interpersonal y la variable Estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.....	52
Tabla 10	Correlación entre el componente Adaptabilidad y la variable Estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.....	54
Tabla 11	Correlación entre el componente Manejo de estrés y la variable Estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.....	55
Tabla 12	Correlación entre el componente Ánimo general y la variable Estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.....	56
Tabla 13	Confiabilidad de las variables de estudio .....	57

## INDICE DE ANEXOS

Anexo 1:	Matriz	de	consistencia		
	776				
Anexo 2:	Matriz	de	variable	inteligencia	emocional
	787				
Anexo 3:	Matriz	de	variable	estrés	laboral
	798				
Anexo 4:	Consentimiento				informado
	809				
Anexo 5:	Inventario de coeficiente emocional de Bar – on.....				80
Anexo 6:	Cuestionario	de	estrés	laboral	
	843				
Anexo 7:	...Validez y confiabilidad del inventario de coeficiente emocional de Baron.....				85
	4				
Anexo 8:	...Validez y confiabilidad del cuestionario estrés laboral OIT – OMS.....				86
	5				
Anexo 9:	Resultados	de	prueba	piloto	
	876				
Anexo 10:	Declaración de autenticidad.....				87
Anexo 11:	Certificación de asesor.....				88
Anexo 12:	Resolución de jurado.....				88
Anexo 13:	Resolución de aprobación de proyecto .....				91
Anexo 14:	Resolución de ampliación.....				93

## RESUMEN

La presente investigación titulada inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes 2022, el tipo de investigación fue cuantitativa, descriptiva y de diseño no experimental – correlacional. La población fue de 71 docentes nombrados, contratados y por servicio de terceros de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes y una muestra de 50 docentes, a quienes se les aplicó el inventario de coeficiente emocional Bar- on ICE y el cuestionario de estrés laboral OIT - OMS, para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS versión 21 Y Excel. Los resultados evidencian que, los docentes presentan una tendencia hacia el nivel bajo tanto en la inteligencia emocional como en estrés laboral; así mismo, existe una relación inversa entre la inteligencia emocional y estrés laboral, con un coeficiente de Spearman de  $r = -.382$ ;  $p = .006$ . Concluyéndose que, mientras mayor sea la inteligencia emocional de los docentes, menor será el estrés laboral que experimentan.

Palabras clave: Inteligencia emocional, estrés laboral, docentes universitarios.

## ABSTRACT

The present research entitled emotional intelligence and work stress in teachers of the Faculty of Social Sciences of the National University of Tumbes, 2022, aimed to determine the relationship that exists between emotional intelligence and work stress in teachers of the Faculty of Social Sciences . from the National University of Tumbes 2022, the type of research was quantitative, descriptive and non-experimental – correlational in design. The population was 71 teachers appointed, hired and on third-party service from the Faculty of Social Sciences of the National University of Tumbes and a sample of 50 teachers, to whom the Bar-on ICE emotional coefficient inventory and the questionnaire were applied. of work stress ILO - WHO, the SPSS version 21 and Excel program was used for data processing. The results show that teachers present a tendency towards low levels of both emotional intelligence and work stress; Likewise, there is an inverse relationship between emotional intelligence and work stress, with a Spearman coefficient of  $r = -.382$ ;  $p = 0.006$ . Concluding that, the greater the emotional intelligence of teachers, the less work stress they experience.

Keywords: Emotional intelligence, work stress, university teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

La labor docente es considerada una de los más exigentes en el campo profesional, en las universidades los docentes experimentan constantemente agotamiento laboral debido a la naturaleza desafiante de su trabajo (Teles et al., 2020), ya que se enfrentan a la carga laboral del dictado de clases, se les exige habilidades socioemocionales para poder gestionar el comportamiento de sus estudiantes, velar por el bienestar y aprendizaje de sus estudiantes, lidiar con la presión administrativa, superar los desafíos curriculares y poder tener equilibrado tanto el ámbito laboral como el ámbito personal (Velle, 2020). Todo este contexto genera baja percepción de calidad de vida y problemas de salud físicos y psicológicos en aquellos profesionales que se dedican a la docencia (Sindhya, 2022).

Durante la pandemia por la Covid-19 todo ello empeoró, los docentes se vieron obligados a adaptarse rápidamente a un sistema nuevo de teletrabajo o también llamado trabajo remoto (Felix et al., 2023), para ello tuvieron que aumentar sus horas laborales, ya que requerían aprender a manejar dicho sistema a la par de cumplir con su carga laboral habitual, lo cual desestabilizó su vida en general (Lizana y Vega, 2021); además, muchos docentes tuvieron que realizar inversiones económicas para implementar el home office, sumado a los gastos propios para el cuidado de su salud y la de sus familias (Santos et al., 2021), lo que elevó los niveles de estrés y, finalmente, acumuló síntomas de fatiga, ansiedad y angustia psicológica (Selvaraj et al., 2021).

Frente a ello, la inteligencia emocional ha cobrado una gran relevancia, ya que permite la expresión de emociones, el mantenimiento de perspectivas positivas, la toma de mejores juicios, la mejora de la comunicación, la mejora del equilibrio entre todos los aspectos de nuestra vida (Mustafá et al., 2020).

Así mismo, un docente emocionalmente inteligente tiene que tener la resiliencia, motivación y ser perseverante ante cualquier situación que se le presente; asimismo debe de tener la capacidad de canalizar de manera adecuada sus emociones y su control de impulsos, minimizar la angustia por la abrumadora capacidad de pensar; y establecer empatía (Goleman, 2017).

Es de suma importancia que nuestra inteligencia emocional sea estable porque a través de ella lograremos hacerle frente a los acontecimientos negativos y regular el estrés (Waugh, 2020). El estrés representa un estado de tensión y desequilibrio emocional que se produce cuando un individuo se percibe a sí mismo como incapaz de superar una situación o demanda (Burman y Goswami, 2018). Durante la pandemia, el aumento de estrés fue significativo, inclusive mayor a otros cuadros clínicos como la ansiedad y la depresión, donde los docentes universitarios padecieron más estrés a diferencia de los maestros de escuela (Ozamiz et al., 2021, a)

El estrés laboral está asociado con la hipertensión, la fatiga, la irritabilidad y los problemas digestivos (García et al., 2022), así como a síntomas de ansiedad, depresión y trastornos del sueño (Ozamiz et al., 2021, b), problemas psicosomáticos y burnout (Muñoz et al., 2020), aumento en el ausentismo y disminución del desempeño laboral (Organización Mundial de la Salud, 2020), baja calidad de vida, desmotivación laboral, pobre autoeficacia y poco compromiso laboral (Toropova et al., 2020), así como aumento de problemas familiares (Punu y Wijono, 2022).

Las habilidades sociales y emocionales reportaron una relación inversa con el estrés laboral, por ello es recomendable priorizar el entrenamiento en inteligencia emocional y el entrenamiento en habilidades sociales en docentes (Chitambu y Pieters, 2021). También, el estrés laboral tiene un efecto significativo en la salud mental y el bienestar emocional (Shen y Slater, 2021), por lo que los docentes universitarios con alta inteligencia emocional tienen una vida laboral con menor estrés y mayor equilibrio en vida en general (Manikandan et al., 2022). Sin

embargo, tener una alta inteligencia emocional no significa que una persona no sufra estrés o ansiedad por las dificultades cotidianas, mucho menos por un evento más estresante como la pandemia por la covid-19; por el contrario, la persona será consiente de sus circunstancias y de los sentimientos que está experimentando y podrá gestionarlas para minimizar sus efectos físicos y psicológicos (Drigas y Papoutsis, 2020).

A nivel internacional, el incremento del estrés laboral ha sido significativo producto de la pandemia por la COVID-19 (Boyer, 2020). Durante la pandemia del Covid-19 se dio paso al teletrabajo; cabe indicar que en el caribe y América Latina los docentes afrontaron una serie de dificultades para la realización de sus clases puesto que ellos tenían que prepararlos y suma a ello aumento su estrés por las preocupaciones familiares y preocupaciones que se generaban por la situación que se generó en ese tiempo. (CEPAL-UNESCO, 2020).

A nivel nacional, diferentes estudios desarrollados entre el 2020 y el 2022 demuestran que, en los catedráticos universitario, el estrés laboral se mantuvo en niveles medios y altos (Condori y Cari, 2022; Córdova, 2021; Fernández y Paredes, 2020; Rivas y Nava, 2020). Mientras que la inteligencia emocional en docentes universitarios se reporta en niveles medios y altos a nivel nacional (Cordero, 2022; Rojas, 2022; Sempertegui y Alvarado, 2022; Tacca et al., 2020). A nivel local no se han identificado estudios que aborden el estrés laboral y la inteligencia emocional en docentes universitarios.

Del mismo modo la investigación surgió al observar en algunos docentes conductas manifiestas de irritabilidad, apremio, desinterés por los problemas de los alumnos, son poco accesibles, responden de manera inadecuada, y a su vez refieren excesiva carga laboral, ya que muchos de ellos se ven en la situación de buscar múltiples trabajos al no poder cubrir sus necesidades básicas económicas, generando así una responsabilidad excesiva causando un inadecuado manejo de sus emociones y estrés laboral (Ugarriza Chavez & Pajares del Aguila, 2018).

Por lo expuesto anteriormente se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022?

Esta investigación se justificó desde los siguientes puntos de vista:

Teóricamente, la investigación sirve como un referente para la profundización de esta temática, asimismo se emplea la teoría de las demandas y los recursos del trabajo y la autorregulación (la cual será nombrada en adelante como JD-R-A), misma que integra y explica de manera novedosa y coherente las variables de estudio, lo cual contribuye al conocimiento científico, ya que los resultados obtenidos permiten identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el estrés laboral y así establecer estrategias para mejorar la inteligencia emocional de los docentes.

Desde el punto de vista metodológico este estudio utilizó un método no experimental de nivel correlacional, y dos cuestionarios de sencilla aplicación lo cual facilita la recolección de datos. Así mismo, se realizó la validez de contenido mediante jueces expertos y la prueba piloto, ello fortalece la confiabilidad de los datos obtenidos. Por otro lado, el reporte de relación que existe entre las dos variables de estudio, aporta datos estadísticos lo cual lograron que se pueda identificar y ejecutar programas preventivos promocionales en los cuales los docentes no solamente puedan participar, sino que además puedan mejorar su eficiencia laboral.

En lo social, esta investigación benefició a los catedráticos universitarios de la Facultad de Ciencias Sociales, puesto que se les ofrecerá un diagnóstico a la población de catedráticos a través de los resultados obtenidos en la aplicación; cabe indicar que se realizara con la finalidad de que los docentes comprendan como el estrés repercute en su vida personal y laboral.

A nivel práctico, proporcionando información a las autoridades que posibiliten la propuesta de planes de mejora en el manejo de las emociones y el estrés laboral en los docentes de la facultad de ciencias sociales, lo cual contribuirá al bien de los estudiantes como a su desarrollo personal y profesional.

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022; y los objetivos específicos fueron: (1) Identificar el nivel de inteligencia emocional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universas Nacional de Tumbes, 2022; (2) Identificar los niveles de estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022; (3) Determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022; (4) Determinar la relación que existe entre la dimensión relaciones intrapersonales y estrés laboral en Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022; (5) Determinar la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022; (6) Determinar la relación que existe entre la dimensión manejo de estrés y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022.

El presente estudio se divide en los siguientes capítulos: en el Capítulo I, introducción, se expuso la situación problemática, justificación y objetivos; en el Capítulo II, se desarrolló el estado del arte también conocido como revisión de la literatura que fundamenta la investigación con un marco teórico, con teorías, definiciones y antecedentes. En el Capítulo III, se describe la metodología utilizada, la población, la muestra, los criterios, el procedimiento y los aspectos éticos. En el Capítulo IV se mostró el porcentaje de los resultados obtenidos en la investigación mediante cuadros. Continuando en el Capítulo V se planteó las conclusiones y en el Capítulo VI, las recomendaciones. Posteriormente en el Capítulo VII, se presentó la lista de la bibliografía citada en el documento y

finalmente en el Capítulo VIII, los anexos, tales como matriz de consistencia, consentimiento informado, instrumento y ficha técnica.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

A continuación, se menciona la información teórica de las variables de estudio, se inicia con la inteligencia emocional, según Goleman, (1995) juega un papel primordial en los seres humanos y su clasificación que maneja cada ser humano en todas sus dimensiones, en especial que sepan canalizar sus emociones, ocasionando el estrés laboral en docentes cada día se ven más afectadas por la carga familiar y a diversas ocupaciones laborales.

Goleman (1999) define la inteligencia emocional como la resiliencia que tiene todo sujeto para no solamente identificar sus emociones y las de los demás, sino que además sepa como canalizarlas y gestionarlas. Se infiere que, si se reconocen los sentimientos o emociones de uno mismo y de los semejantes se vivirá más motivado o estimulado, para manejar diferentes situaciones problemáticas; que se nos presenten en la vida cotidiana por más abstractos que se nos presenten.

Raffino (2019) refiere que la inteligencia emocional son aquellas capacidades y habilidades psicológicas, lo cual implica el manejo de los sentimientos y emociones. Plantea dos tipos de inteligencia emocional: inteligencia interpersonal, es aquella que implica conocer y comprender las opciones de los demás; inteligencia intrapersonal, implica comprender emociones similares y guiarnos de ellas antes de tomar algún tipo de decisión. El concepto se originó en 1983 con el psicólogo Howard Gardner, quien argumentó que las pruebas de coeficiente intelectual como insuficientes para medir la inteligencia emocional. El mismo autor expresa que si existe una madurez emocional, se tomaran decisiones exitosas, de lo contrario nuestro el coeficiente intelectual no podrá desarrollarse.

Eysenck (1983) argumentó que la sabiduría influye en el manejo de la inteligencia emocional, ya que, para generar una buena relación con el entorno, las personas primero intentan resolver problemas o aprender cosas difíciles. Hay quienes dan la impresión de que no tienen problema con esto y salen ganando; sin embargo, otros son muy lentos y suelen fallar. La inteligencia para muchos es compleja en especial para poder resolver abstracciones matemáticas en un gran porcentaje de los seres humanos, siendo estudiadas por diferentes sabios o filósofos y que en la actualidad sigue como objeto de estudio por investigadores.

Fue Gardner (1983) quien, a principios de la década de los ochenta, manifestó con su modelo de las inteligencias múltiples reconocer otras capacidades y habilidades del ser humano, con esta teoría manifiesta que al menos existen ocho inteligencias relativamente independientes, siendo: lógica matemática, lingüística, musical, espacial, corporal kinésica, intrapersonal, interpersonal y naturalista. Gardner a su vez manifiesta que la experiencia personal llega a influir en el grado en cómo se va a desarrollar cada una de estas.

Además, en lugar de describir la inteligencia de una persona por un número específico de puntos, sugirió definir perfiles de inteligencia individuales de acuerdo con actividades culturalmente valiosas que pueden expresarse en contextos familiares (Gardner, 1983). Como se ha podido ver, a lo largo del tiempo, el desarrollo del concepto de inteligencia se centró en el área de las habilidades intelectuales y solo en la primera mitad de la década de 1990, el enfoque conductual. La psicología se ocupa de la personalidad y se denomina inteligencia emocional. Así se deduce que no todos poseen la misma capacidad intelectual, sino que cada uno desarrolla diferentes habilidades innatas, según el medio que le rodea.

Goleman (1995) se le atribuye la popularización y presentación al público de las habilidades emocionales y sociales y los comportamientos relacionados con el concepto de inteligencia emocional. El conocimiento combina dos conceptos

(mente y emoción), tradicionalmente opuestos e incluso mutuamente excluyentes, pero llenos de orientaciones de valor positivas. Por lo tanto, la inteligencia es algo de lo que estar orgulloso y está asociada con la competencia, la comodidad y el logro.

Emoción es lo que se asocia a las características emocionales que tiene el sujeto como, por ejemplo: la libertad, la pasión, el afecto, el gozar, el tener la capacidad de gozar, de tener vitalidad. Asimismo, las habilidades sociales juegan un papel primordial en las conductas de los seres humanos, por lo tanto, de deben desarrollar desde la primera etapa del infante para que no repercuta en la vida adulta y pueda desenvolverse bien en la sociedad. El término emoción proviene del verbo latino *amoveré*, que significa cambiar o temblar, por lo que se considera una respuesta emocional repentina ante un estímulo; no dura mucho e incluye algunas consecuencias psico-corporales (Goleman, 1995).

Por lo tanto, es un estado emocional, turbulento y transitorio, un choque repentino que perturba el equilibrio psicofisiológico de la persona. (Velásquez, 1972). Modificar ciertos patrones de emocionales es todo un proceso y primordialmente de los estímulos que parten del seno materno, solo puede mejorar el ser humano cuando está rodeado con personas que contribuyen con su conducta de lo contrario las personas sin perfil tóxico o con conductas erróneas perjudican su total desenvolvimiento en la sociedad.

Desde el modelo teórico de Mayer y Salovey (1997) se conceptualiza la inteligencia emocional como la destreza de identificar, canalizar y ostentar con exactitud nuestras emociones; así mismo, la persona inteligente emocionalmente accede y genera sentimientos que ayuden a una cognición más adaptativa; comprende sus emociones y asume la importancia de las mismas; además, regula sus emociones y promueve el crecimiento intelectual y emocional.

Para Salovey y Mayer, la inteligencia emocional tiene un fin adaptativo y de solución de problemas (Miñaca et al., 2013). En ese sentido, se plantea que la

acción de la inteligencia emocional es procesual, es decir, la persona actúa mediante una respuesta emocional y obtiene un feedback del entorno, el cual se analiza para concluir si se logró solucionar el problema / adaptarse, dando la opción de mejorar la respuesta emocional en una próxima ocasión (Fernández y Rosario, 2021).

Mayer y Salovey (1997) proponen 4 habilidades emocionales como parte de la inteligencia emocional: a) Gestión emocional, b) Uso de emociones para la facilitación del pensamiento, c) Percepción de emociones propias y de otras personas, d) Comprensión emocional.

La teoría sobre las inteligencias múltiples, propuestas por Gardner (1983), propone la existencia de múltiples tipos de inteligencia. Entre las diversas inteligencias se encuentran la inteligencia intrapersonal y la inteligencia interpersonal, son aquellas que hacen referencia a la inteligencia emocional (López y López, 2018). Al compararlas con otras teorías, se deja en evidencia que la inteligencia intrapersonal coincide con la gestión emocional y el conocimiento propio sobre las emociones; mientras que la inteligencia interpersonal alude más a la gestión emocional social y el cómo se interactúa emocionalmente con los demás, así como manejar adecuadamente dichas interacciones (Chura et al., 2019).

El modelo de inteligencia emocional y social (Bar-On, 1997) refiere que la inteligencia emocional como el grupo de destrezas y conocimientos que la persona despliega al gestionar emociones y en su interacción social, ello le permite a la persona afrontar satisfactoriamente diferentes demandas que el medio disponga.

Entre las habilidades mencionadas se encuentran: la expresión emocional, la comprensión, el control y la autoconciencia (Bar-On, 1997). Este modelo se fundamenta en las competencias emocionales de la persona, las cuales explican cómo interactúa con su medio ambiente (Gabel, 2005).

El modelo de Bar-On (1997) está compuesto por cinco componentes: a) El componente intrapersonal, b) El componente interpersonal, c) El componente del manejo del estrés, d) El componente de estado de ánimo, e) El componente de adaptabilidad y ajuste.

Las relaciones interpersonales como una de las dimensiones de la inteligencia emocional, según Roca (2014, como se citó en Valdez, 2019), las define como fuente principal del bienestar y que además se pueden convertir en la principal causante de malestar y estrés, mayormente si poseemos deficiencia de habilidades de socializar, por ello, aquellas personas que no han desarrollado apropiadas habilidades sociales, se encontrarán más vulnerables a padecer de alteraciones psicológicas como por ejemplo, la ansiedad o la depresión, así mismo de enfermedades psicosomáticas. No obstante, aquellos individuos que logren desarrollar habilidades de socialización positivas, en dichos individuos, acrecentará su calidad de vida debido a que sentirán un bienestar y a su vez alcanzarán que pretendan.

Wiemann (2011, como se citó en Tenemaza & Miranda, 2016) señaló que las características de las relaciones interpersonales saludables son las siguientes: sinceridad y honestidad, ausencia de mentiras e hipocresías. Esto permite transitar los límites sociales y discutir posiciones de otras personas. En cuanto al respeto y afirmación se promueve la mutua libertad, permite la creación de espacios sociales y psicológicos para visionar las cosas de sí mismo y del resto, reconoce la existencia de problemas, acepta la situación real de sí mismo y la de los demás, distingue su responsabilidad en tal situación, comparte su necesidad y se decide a tener conocimiento de las necesidades de los demás, describen los sentimientos, discutir las opciones y no culpabilizar.

Entre las características positivas de las relaciones interpersonales (Tenemaza y Miranda, 2016) menciona las siguientes: actuar a la altura, está relacionada con la integridad y honradez hacia la presencia del resto. Se asocia con mostrar un comportamiento correcto en las interacciones sin considerar el estado de ánimo. Actitud de servicio y contribución, se refiere a que, si se aporta valores a

la vida de los demás, entonces siempre esto sumará a tu nivel de satisfacción. Una comunicación honesta, actuar de manera sincera te enlaza profunda y genuinamente con quienes te rodean. Manifestar tus sentimientos, exponer tu pensar, escuchar sin necesidad de juzgar al otro, esto siempre va a fortalecer los vínculos en las relaciones.

De igual manera Lapeña (2012) señala sobre las relaciones interpersonales negativas, que estas se dan con bastante complicación cuando la actitud negativa se presenta en una de las partes y se presenta reacia a un cambio, entre los variados aspectos a los que se alude esta, se encuentran la legalidad que se establece con un trabajo rutinario el profesional antiguo en la labor, la relación con personal acomodado, pasivo, que muestra egoísmo, envidia y celo del personal, es posible también la presencia de personal con conductas agresivas. Este tipo de relaciones es muy complicado, debido a que o bien se plantea el miedo al cambio, a demostrar actualización y progreso; o por la confrontación con la frustración y toda inquietud de quien no demuestra temor a lo nuevo y novedoso.

Así mismo, Espinoza (2010) alude que toda relación interpersonal negativa orienta hacia un cambio en la conducta, y permiten una alteración en el área cognitiva tal es el caso de la desatención, una falta de concentración y hasta la deficiencia de memoria, fatiga, un estado depresivo, estrés y ausentismo laboral, poca praxis de valores, afectando la producción y productividad del centro laboral.

Con respecto a las relaciones intrapersonales, estas se definen como la capacidad que tienen las personas para conocerse a sí mismas, en las que el asertividad, la autoestima y las emociones propias son componentes fundamentales para esta forma de interacciones internas. De igual manera, dichos individuos consiguen habilidades que facultan el manejo del estrés, impulsos y angustia, además a su vez pueden manifestar sus necesidades de manera abierta y específica (Fonseca y Pérez, 2017).

Las relaciones intrapersonales contemplan algunos aspectos tales como asertividad (Rodríguez, 2014, como se citó en Fonseca y Pérez, 2017), expresa que la asertividad es la facultad de manifestar los sentimientos y garantizar el cumplimiento de los derechos de uno mismo considerando y respetando los derechos y sentimientos de los demás. Autoconocimiento, está basado en el conocimiento de uno mismo como sujeto, con capacidades, actitudes, habilidades, así mismo admite sus debilidades y virtudes, lo que le brinda unos buenos niveles de autoestima, una autoimagen positiva, en sus acciones autocontrol en cualquier aspecto de su vida.

No obstante, el manejo del estrés, manejo de tensión o estrés Lazarus y Folkman (1986) está referida al manejo de tensión como afrontamiento del estrés e indican que, ante algún episodio de estrés, los seres humanos despliegan esfuerzos cognitivos y conductuales cambiantes que son formados a fin de controlar las demandas específicas externa e internas, las cuales son estimadas como excedentes o desbordantes de los de los recursos que posee el sujeto. Así mismo tales estrategias de afrontamiento son de utilidad para la modificación del problema en sí, y frente a circunstancias de estrés, estas tienen la posibilidad de moderar las respuestas de nuestras emociones.

Entre sus componentes se encuentran la tolerancia al estrés: referida a la habilidad para ser capaz de enfrentar el sufrimiento de aspectos estresantes y fuertes emociones sin que el individuo logre afectarse, muy por el contrario, logra enfrentarse de manera positiva con el estrés. Se destaca el hecho de ser optimista en la resolución de problemas y poder tener el control de la situación. Otro componente es el control de impulsos: referido a la habilidad de poseer resistencia y de aplazar impulsos, con el control emocional para lograr un objetivo posterior pero significativo (Condori y Feliciano, 2020). Respecto a la adaptabilidad, esta se origina por la modificación de conductas de la persona confrontado a toda condición del medio en el que esa vive, así mismo mediante este accionar el sujeto evoluciona.

Toda el accionar se logra orientar los componentes factoriales como prueba de realidad: habilidad para distinguirlo emocional y lo que en realidad ocurre, flexibilidad: también es una habilidad que permite realizar ajustes a todo cambio del entorno, pero con la adaptación del comportamiento y pensamiento del individuo; y resolución de dificultades: que es la destreza de lograr la identificación y definición del problema, también para la implementación de soluciones con potencial efectivo (Ugarriza y Pajares, 2005).

Referente a los estados de ánimo, se definen como estados difusos que aparecen sin motivación específica y que se prolongan temporalmente, así son consideradas una reminiscencia de emociones, logran intervenir en variados procesos bajo lo que responden los sujetos, por ello se afectan por variables personales (salud personal, afrontamiento) y sociales (relaciones interpersonales, soporte social) (Górriz et al, 2013). El optimismo es un componente de esta dimensión, que permite percibir aspectos relevantes de la vida con actitud positiva pese a tenerse entornos contrarios (Arias et al., 2020).

Respecto a la segunda variable de estudio, estrés laboral, este surge a partir de algún desajuste que involucran la capacidad del hombre y los requerimientos exigidos en su centro de labores, el cual puede ser crónico, en el caso que la persona muestra incapacidad de recuperación completa durante su jornada laboral, o también agudo, cuando se trata de situaciones de periodos de duración corta (Martínez, 2004). No obstante, en ocasiones existe dificultad en su diferenciación, debido a que los efectos (psicofisiológicos y/o sociales) en ambos casos pueden tener similitud en su duración (Peiró y Salvador, 1993).

No obstante, el estrés laboral, surge como una reacción frente las peticiones y exigencias por parte de la labor desempeñado (Patlan, 2019). Estas al asociarse a la escasez de control para la toma de decisiones dentro del trabajo pueden provocar preocupación en los empleados (Biolim et al., 2019), ocasionando de tal modo una respuesta fisiológica emocional, y conductual latentemente nociva que actúa sobre la ocupación del trabajador así mismo en los resultados (Zuñiga y Pizarro, 2018). Stonner, (como se citó en Rodriguez, 2017) manifiesta que el

estrés laboral es la preocupación e incertidumbre el cual surge cuando un sujeto siente algún tipo de amenaza la cual puede ir más allá de su capacidad de resolución.

El estrés laboral es una complicación que no solo altera al personal con cargos superiores, sino que cualquier persona es susceptible a los diferentes tipos existentes de estrés laboral (Ortiz, 2020), los que se mencionan a continuación: Estrés laboral episódico: como su propia mención lo indica, se trata de un episodio corto y ocasional, por lo general con un causante claro que en el momento en el que termina, el estrés desaparece también. Por ejemplo, la proximidad de la fecha de presentación de un proyecto o alguna actividad de importancia, mediante el cual dependerá un ascenso, etc. Sus efectos generalmente suelen ser de intensidad moderada y una vez que dicha situación es superada, tales efectos se disuelven.

Otro tipo que describe Ortiz (2020) es el estrés laboral crónico: este tipo de estrés es de peligrosidad debido a que afecta a la persona durante periodos largos y a su vez se va acumulando. Es producido por una amplia exposición a diversos factores que están asociados e involucrados con el entorno laboral, además que producen estrés en ciertas circunstancias, las cuales pueden ser la inestabilidad laboral, un desagradable ambiente de trabajo etc. Como se trata de una situación prolongada en el tiempo, lo ocasionado y sus secuelas tanto a nivel físico como mental, es probable que sean de gravedad a medio y a largo plazo.

Así mismo se tiene el estrés positivo definido como nivel ligero del estrés que origina una situación de reto laboral, por ejemplo, cuando la persona se mantiene en estado de alerta ante el inicio de una actividad, el hecho de afrontar esta situación es dependiente de aquel momento positivo y creciente que el individuo muestre desde diferentes factores, hallar una motivación para generar un incremento de sus capacidades permite el estrés positivo. Por otro lado, se considera al estrés negativo, el cual afecta de manera contraproducente, pues no culmina al concluir las actividades laborales de la persona, logra afectar

emocionalmente y causa mucho daño pues es complejo, se origina cuando se presentan malas relaciones entre empleados de manera continua (Ortiz, 2020).

Entre las causas que provocan el estrés laboral las más frecuentes y comunes son: ser responsable excesivamente en el trabajo, asumir excesiva carga laboral, experimentar problemas de relaciones con otras personas, inadecuada infraestructura del trabajo que no satisface a la persona. La forma en que esto afecta a las personas es muy variada, algunos lograrán soportar mucho trabajo en su centro, otros no se dejan afectar por condiciones del entorno (Ortiz, 2020).

Desde la teoría fundada en la respuesta, según Selye (1956) manifiesta que el estrés ocurre cuando se presenta un desequilibrio del organismo, muchas veces a causa de la presencia de un agente externo o también interno, en la mayoría de las veces el organismo logra reaccionar extraordinariamente con la finalidad de restaurar su equilibrio. El mecanismo responsable de esta respuesta es el denominado síndrome general de adaptación (SGA), que está conformado por tres etapas: la reacción de alarma, etapa de resistencia y etapa de agotamiento. Esta teoría se fundamenta en que el estrés se logra contrarrestar de una forma extraordinaria, pero con fundamento a nivel fisiológico, lo que implica esfuerzo y una tensión subjetiva ante cualquier demanda. Por ello la presencia de estímulos produce hiperactividad homeostática y en consecuencia cambios fisiológicos (elevándose la tasa cardíaca, y dándose descargas hormonales). Es común encontrar el concepto de estrés positivo o eustrés, que se entiende como una respuesta que se adapta en toda situación amenazante, necesaria para la adaptación adecuada a requisitos vitales (aspecto coincidente con el de Selye). También se emplea el término de estrés negativo, que se refiere a todo fracaso de la adaptación comentada con anterioridad, el distrés se une al sentimiento frustrante, inseguro y bajo desesperanza) (Sánchez, 2010).

Otra teoría que trata de explicar el estrés laboral es la teoría basada en el estímulo, Guerrero (2003) respecto a esta teoría considera que el estrés puede explicarse justificando los estímulos ambientales externos al individuo llamados también estresores, que logran alterar la función del organismo, aquí se

distinguen los siguientes estresores: los psicosociales en las que interviene la interpretación cognitiva cuando se presentan los estresores. Los biológicos, aquí actúan estímulos que luego actúan como estresores debido a que logran producir alteraciones bioquímicas, sin embargo, también facilitan la respuesta al estrés. Esta teoría desde la perspectiva de la psicopatología se le conoce también como enfoque psicosocial o de sucesos vitales.

Respecto a las teorías basadas en la Interacción Lazarus & Folkman (1986) se refieren a que el estrés tiene su origen en la interacción del sujeto con el entorno, y que se evalúa como amenazante y difícil de afrontarlo. De manera fundamental se trata de una evaluación cognitiva, que se caracteriza por determinar por qué y hasta cuando una o varias relaciones que conlleven a la interacción sujeto y entorno son estresantes. Lazarus, propone tres tipos de evaluaciones: evaluación primaria, se experimenta en cada encuentro con una demanda interna o externa; evaluación secundaria, cuando se toma en cuenta la valoración de todo recurso para afrontar el estrés; reevaluación, cuando se lleva a cabo procesos de retroalimentación, que permitiría la corrección de las evaluaciones previas.

Postura teórica de la variable estrés laboral e inteligencia emocional de la presente investigación, que unifica las variables de estudio: teoría de las demandas y los recursos del trabajo y la autorregulación (JD-R-A)

En la teoría JD-R-A se ha explorado el concepto de un entorno laboral de alto estrés, caracterizado por una combinación de elevadas exigencias laborales y recursos laborales insuficientes. En última instancia, estas condiciones pueden conducir a un agotamiento persistente, por ello, es necesario que las organizaciones evalúen y mejoren constantemente las características del puesto. Esto implica tareas como establecer objetivos realistas, optimizar las demandas laborales y garantizar una provisión adecuada de recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2018; Demerouti & Peeters, 2018). La gestión de la tensión laboral es un proceso continuo, ya que los niveles de estrés de los empleados están influenciados por las demandas y los recursos laborales diarios. Por lo

tanto, los líderes deben comunicar continuamente su visión y ofrecer orientación y apoyo (Kelemen et al., 2020).

Sin embargo, los empleados no son meros receptores pasivos del liderazgo y de las condiciones laborales. Ellos moldean activamente sus propias características laborales a través de estrategias de autorregulación adaptativas o desadaptativas. Según la teoría JD-R-A, los empleados que experimentan compromiso laboral, caracterizado por altos niveles de energía, dedicación y absorción, realizan esfuerzos proactivos para optimizar sus demandas y recursos laborales a través de la elaboración del trabajo. Por el contrario, quienes enfrentan tensión laboral tienden a socavar su propio desempeño laboral (Bakker & Wang, 2019).

La teoría JD-R-A propone que la tensión laboral no sólo resulta en más cogniciones y comportamientos de autorregulación desadaptativos, como afrontamiento inflexible y auto debilitamiento, sino también a menos estrategias de autorregulación adaptativas, como la recuperación del estrés laboral y la elaboración del trabajo. Además, se sostiene que la acumulación de tensión laboral y un riesgo elevado de agotamiento son más probables cuando los empleados tienen acceso limitado a recursos organizacionales estables y pocos recursos personales clave. Por lo tanto, tanto los empleadores como los empleados desempeñan papeles fundamentales en el desarrollo, la prevención y la mitigación del agotamiento laboral. Es importante destacar que sugerimos que sólo a través de la repetición de todo este proceso la tensión laboral acumulada se volverá lo suficientemente abrumadora como para inducir el agotamiento (Bakker y De Vries, 2021).

Según esta teoría existen 2 tipos de recursos que permiten hacer frente al estrés laboral: recursos organizativos y recursos personales clave.

1. Recursos organizativos: las organizaciones pueden utilizar diversos recursos estructurales para reducir y prevenir el agotamiento laboral. Este es tradicionalmente el dominio de la gestión de los recursos humanos,

pero los recursos estructurales también pueden difundirse a través de supervisores directos (Bakker y De Vries, 2021).

- a. Las prácticas de recursos humanos (RR.HH.) pueden tener un impacto importante en las demandas y recursos laborales, y pueden influir indirectamente en el bienestar de los empleados (Peccei y van de Voorde, 2019).

Las prácticas de recursos humanos. también pueden amortiguar el impacto de la tensión laboral en la autorregulación desadaptativa (enfrentamiento de evitación y auto socavamiento) y establecer un vínculo positivo entre la tensión laboral y la autorregulación adaptativa (recuperación, elaboración de trabajo). Específicamente, se argumenta que los gerentes de recursos humanos deben monitorear regularmente si sus trabajadores presentan niveles de estrés altos para que se esta manera se puedan tomar medidas correspondientes e ir disminuyendo el nivel de estrés de su equipo de trabajo. (Bakker y De Vries, 2021).

- b. El liderazgo de los líderes también puede ayudar a prevenir o mejorar los efectos de la tensión laboral entre los empleados. En particular, los líderes en el nivel más bajo de la organización que tienen contacto regular con los miembros de su equipo pueden influir en el proceso de estrés laboral de varias maneras diferentes. Un estilo de liderazgo que ha aparecido en la literatura durante varias décadas es el liderazgo transformacional (Bakker y De Vries, 2021).

En particular, la estrategia de consideración individual parece importante para reconocer y regular la tensión laboral en los seguidores. Cuando los líderes adoptan perspectiva y muestran atención individual, reconocen las necesidades personales de sus seguidores y pueden utilizar el entrenamiento y la tutoría individuales

para reducir las demandas laborales y la tensión laboral (Bakker y De Vries, 2021).

2. Recursos personales clave: los recursos personales clave se refieren a los recursos de gestión que facilitan la selección, modificación e implementación de otros recursos. Los recursos clave incluyen rasgos de personalidad estables y habilidades que facilitan un estilo de afrontamiento activo y eficiente (Ten Brummelhuis y Bakker, 2012). Algunos ejemplos son la inteligencia emocional, personalidad proactiva y optimismo. Estos recursos personales de orden superior facilitan la movilización de otros recursos y hacen que el uso de otros recursos sea más eficaz. Por ejemplo, los individuos con una personalidad más optimista y proactiva (recursos clave) son más propensos a comenzar una tarea difícil y más propensos a buscar activamente apoyo para completar sus tareas (Bakker y De Vries, 2021).

a. Inteligencia emocional (capacidad de reconocer y regular las emociones) parece particularmente importante en situaciones de trabajo emocionalmente exigentes, por ejemplo, cuando los empleados se enfrentan a clientes, pacientes o alumnos exigentes. Los individuos con un alto nivel de IE generalmente poseen excelentes habilidades de evaluación de emociones y afrontamiento y, por lo tanto, su experiencia de estrés por eventos emocionalmente exigentes se reduce. En relación con esto, la teoría del trabajo emocional propone que la necesidad de regular las emociones en el trabajo se asocia con una mayor tensión laboral, pero no para los empleados con alta inteligencia emocional que tienden a elegir las estrategias de regulación emocional más efectivas para lidiar con sus propias emociones (Grandey y Melloy, 2017).

Presumiblemente, los individuos con alta inteligencia emocional también serán capaces de reconocer su propia tensión y fatiga en el trabajo y, en consecuencia, serán capaces de regular su tensión. La

inteligencia emocional parece ser un recurso personal clave que es capaz de moderar el vínculo entre la tensión laboral y (a) la autorregulación desadaptativa, y (b) la autorregulación adaptativa (Bakker y De Vries, 2021).

- b. Personalidad proactiva, dado que es probable que las personas con una personalidad proactiva tomen la iniciativa, se puede esperar que respondan activamente a las demandas laborales estresantes. Por lo tanto, cuando las demandas laborales siguen siendo altas y dan lugar a una tensión laboral, los individuos proactivos se harán cargo, evitarán la autorregulación desadaptativa y se involucrarán en la autorregulación adaptativa. Específicamente, son más propensos que otros a manejar proactivamente su vitalidad, y a distanciarse regularmente del trabajo para recuperarse del esfuerzo relacionado con el trabajo. Además, las personas con una personalidad proactiva son más propensas a participar en la elaboración de trabajos, es decir, a hacer ajustes en las tareas, las demandas y los recursos del trabajo para que su trabajo sea menos estresante y más significativo. Al participar en actividades de recuperación y optimizar las características de su trabajo, los empleados generan recursos personales y laborales que pueden utilizarse para hacer frente a las demandas laborales, lo que conducirá a una menor tensión laboral (Bakker et al., 2012).

A continuación, se describen los estudios previos, se inicia con los antecedentes internacionales. Garnica et al. (2022) en su investigación La gestión emocional y la autoeficacia se vinculan con niveles bajos de estrés en los catedráticos universitarios españoles: una representación nacional. Tuvieron como muestra a 798 docentes de educación superior de 15 universidades españolas. Los resultados indican que los hombres, los docentes de ciencias y los que tienen estabilidad laboral regulan mejor sus emociones. Así mismo, el estrés fue mayor entre el personal no académico, mientras que en docentes se identificó una mayor autoeficacia. Además, la regulación emocional favoreció una disminución

del estrés y el desarrollo de la autoeficacia. Se concluye que es necesario programar y ejecutar programas preventivos promocionales que les enseñen a toda la plana docente cuales son las técnicas de regulación emocional y de esta manera puedan enfrentar situaciones estresantes y que lo único que involucren en ellos sea la ansiedad ocasionada por el estrés laboral.

Uzair y Bhaumik (2023) en su investigación la relación entre la inteligencia emocional de los docentes y el estrés laboral en el desempeño laboral en instituciones de educación superior en los Emiratos Árabes Unidos durante la pandemia de covid - 19., tuvieron como muestra a 181 docentes de educación superior. Los resultados ostentaron que existía una relación positiva significativa entre la Inteligencia emocional y el estrés laboral, se encontró que la relación del estrés era negativa y se vinculó significativamente con la Inteligencia emocional durante la pandemia por la covid - 19. Los resultados muestran además una relación positiva pero insignificante entre el estrés y el rendimiento laboral. Debido a la cantidad de muestra, el estudio concluye que los resultados reflejan la realidad la casa de estudio y no puede generalizarse a otros entornos.

Jasper et al. (2023) en su estudio que realizo se enfatizó en el impacto de la inteligencia emocional y la resiliencia en el manejo del estrés entre el personal académico de universidades privadas de Malasia. Tuvo como muestra a 337 trabajadores académicos de las 5 mejores universidades privadas de Malasia. Los resultados evidenciaron que: la resiliencia y la inteligencia emocional, explican el 26.9% del estrés laboral ( $r = .519$ ;  $r^2 = .269$ ), lo cual implica que un 73.1% del estrés laboral es explicado por otras variables no estudiadas en el presente estudio. Se concluye que es necesario implementar una estrategia efectiva que pueda mejorar el manejo del estrés entre el personal académico.

Lacolino et al. (2023) en su estudio el papel de la inteligencia emocional y la metacognición en el estrés de los docentes durante el trabajo remoto pandémico: un modelo de mediación moderada. Tuvieron como muestra a 604 docentes de Sicilia – Italia durante la pandemia por la covid - 19 en el 2020. Los resultados muestran que la inteligencia emocional media la relación entre ciertos factores de riesgo del trabajo remoto, así como el estrés y el estrés laboral. Asimismo, se evidencio que la metacognición es un factor moderador significativo en la

relación entre los factores de riesgo y la inteligencia emocional. Los resultados específicos de correlación son: estrés e inteligencia emocional ( $r = -.479$ ), estrés laboral e inteligencia emocional ( $r = -.838$ ). El estudio concluye enfatizando la importancia de las habilidades emocionales y metacognitivas de los docentes en la promoción de la calidad de vida y el bienestar psicológico.

Sánchez et al. (2021) en su investigación estrés laboral en docente durante la pandemia de COVID-19 en España: inteligencia emocional rasgo y competencias socioemocionales., tuvieron como objetivo relacionar las 3 variables de estudio. La investigación tuvo una muestra de 430 maestros del nivel secundario de múltiples regiones de España. Los primeros resultados indicaron que los docentes presentan elevados niveles de estrés, siendo el sexo femenino el más afectado, en comparación con los de sexo masculino, a la vez se evidenció que los profesionales de edades mayores y con mayor experiencia mostraron menores niveles de estrés. Por lo tanto, se evidenciaron relaciones negativamente significativas entre la inteligencia emocional y los niveles de estrés laboral (de  $r = -.50$  a  $-.259$ ), así como su convenio con las competencias socioemocionales del docente ( $r = -.134$  a  $-.445$ ). Se concluye que es necesario generar enfoques protectores que enlacen la inteligencia emocional y las competencias socioemocionales.

Sommerfeldt (2020) con su tesis Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia covid-19- Paraguay, quien se planteó estipular la relación de las variables en tiempos de crisis, realizando un diseño de investigación no experimental, de nivel descriptivo y de enfoque mixto, empleando como instrumentos el inventario de inteligencia emocional de bar-on ice y el cuestionario MBI que se aplicó a una muestra de 12 docentes proporcionalmente de sexo masculino y femenino. Encontró como resultado que los docentes de sexo masculino lograron el mejor puntaje en lo que respecta a manejo del estrés, estado de ánimo y adaptabilidad e intrapersonal. Las mujeres destacaron en el componente interpersonal. Se concluyó que, a mayor nivel de inteligencia emocional, disminuye el nivel de estrés laboral.

Thu y Mon (2020), en su artículo científico Un estudio sobre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesores universitarios en Myanmar, Birmania, plantearon como propósito principal fue realizar el análisis de la inteligencia emocional y el estrés laboral, empleando un diseño de investigación descriptiva y como instrumento de recojo de información la prueba de inteligencia emocional de Swinburne (SUEIT) conformada por 35 ítems y el cuestionario ORQ para el estrés emocional de 36 ítems, ambos aplicados a una muestra de 475 docentes de cinco universidades de Myanmar. Los resultados arrojaron lo siguiente 13,89% del personal poseían una inteligencia emocional baja, 12,21% un nivel alto y el 73,89% calificaron en un nivel moderado de inteligencia emocional. Se concluye que existió una relación negativa significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral ( $r = -0,697$ ,  $p < 0,01$ ) es decir que los docentes que poseen alto nivel de inteligencia emocional sufren menos estrés laboral y viceversa.

Sokal et al. (2020), en su artículo científico apoyar a los docentes en tiempos de cambio: el modelo de demandas-recursos laborales y el agotamiento docente durante la pandemia de la covid - 19., se plantearon el siguiente objetivo, establecer la correlación entre las demandas laborales y el agotamiento en los docentes, para ello emplearon el diseño correlacional, aplicando una encuesta de 92 ítems a 1278 profesores de las universidades de Canadá. Se concluyó que los docentes tuvieron un estrés alto (6,82 en una escala del 1 al 10), así mismo un alto afrontamiento. La correlación entre la demanda gestión del tiempo del docente resultó significativa con el agotamiento (0,445\*\*), de igual manera con los problemas de tecnología (0,306\*\*), la falta de recursos (0,232\*\*) y el equilibrio hogar/enseñanza (0,356). La investigación permite examinar varios contextos laborales del docente y en todos al existir una fuerte relación con el estrés y agotamiento, permite planificar acciones de prevención para abordar el bienestar del docente.

Referente a los antecedentes nacionales se consultaron los siguientes. Valdivia (2022) realizó la tesis estrés laboral vinculo a la inteligencia emocional en docentes de la institución educativa N.º 3037 “Gran Amauta” Lima, 2021, el

objetivo fue identificar la relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional de los docentes de esta institución educativa. El estudio fue básico, cuantitativo, no experimental, transversal, con 58 docentes de la muestra, utilizando el cuestionario maslach burnout Inventory MBI TMMS-24 y la Trait Meta-Mood Scale. Existe una baja correlación entre las variables, pero la correlación es significativa. Así, se encontró que existe una relación entre el estrés laboral y la comprensión, percepción y regulación emocional.

Berrocal y Fardán (2021) desarrollaron la tesis inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de IEP. Sir Alexander Fleming Arequipa - 2021, desarrollando una especie de estudio básico, no empírico, cuantitativo de correlación cruzada utilizando el Inventario de estrés laboral y baron ice para inteligencia emocional sobre una muestra de 30 docentes. Se encontró que el 63% tiene un nivel adecuado de inteligencia emocional y el 59,5% tiene un nivel alto de estrés, con una correlación de -0,528 y un nivel de significancia de 0,01. Por lo tanto, se puede inferir que entre el profesorado de la casa de estudios existe una relación inversa entre la inteligencia emocional y el estrés académico.

Se consultó a Condori y Cari (2022) con su artículo científico la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes universitarios, cuyo propósito fue determinar la relación entre inteligencia emocional y categorías del estrés laboral en docentes de una universidad peruana. Se empleó el cuestionario Maslach burnout inventory y el inventario de bar-on-ice para determinar el estrés laboral e inteligencia emocional respectivamente, a una muestra de 61 docentes. Se halló más del 90% de docentes con niveles de despersonalización y más del 50% con agotamiento emocional. La relación resultó positivamente entre la inteligencia emocional y la superación personal y una relación negativa con la despersonalización y el agotamiento emocional.

A nivel local se consultaron las siguientes investigaciones. Clavijo (2021) con la tesis estrés laboral en docentes de educación en San Jacinto durante el covid-19, Tumbes-2020, que tuvo como objetivo determinar el estrés laboral directo los docentes de las escuelas de San Jacinto. Para ello se trabajó con un diseño

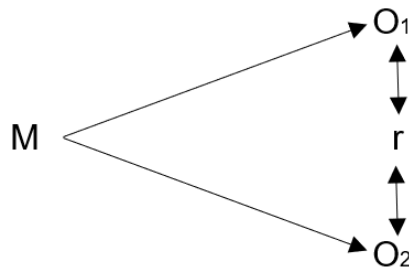
descriptivo simple, se recogieron datos mediante un cuestionario de variables sociodemográficas y la escala ED-6 de 77 ítems utilizada para un grupo de 40 docentes. trabajando con aspectos estresantes como ansiedad (100%), depresión (100%), desmotivación (93%), desconfianza (70%) y presión (92,5%).

### III. MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo básica, ya que contribuye a la explicación de aspectos fundamentales de los fenómenos, hechos observables o las relaciones entre los entes estudiados (Congreso de la República del Perú, 2021). Respecto al diseño, fue correlacional, ya que estudia la relación funcional entre 2 o más variables; debido a su temporalidad determinada, se denominó trasversal; debido a que las variables se observaron y no se manipularon, se denominó no experimental (Ato et al., 2013).

. Esquema del diseño correlacional de la investigación:



Donde: M = Muestra; O1 = Variable 1; O2 = Variable 2; r = Relación.

#### 3.2. Hipótesis

Hi: Existe relación inversa y estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022.

Ho: No existe relación inversa y estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022.

### 3.3. Población y muestra

Población: estuvo conformada por 71 docentes nombrados, contratados y por servicios de terceros de la Universidad Nacional de Tumbes, los cuales pertenecen a la Facultad de Ciencias Sociales. Se solicitó al decanato de la facultad se nos brinde el total de docentes.

**Tabla 1**

*Distribución de la población de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.*

Escuelas	Nombrados	Contratados	Servicio de terceros	Total
Gestión en Hotelería y Turismo	9	2	0	11
CC.CC	5	0	4	9
Educación Inicial	21	8	1	30
Psicología	9	5	1	15
Humanidad	3	1	2	6
<b>Total de docentes</b>	<b>47</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>71</b>

Fuente: Decanato de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes (Elaboración propia).

Muestra y muestreo: El tipo de muestra utilizada fue no probabilística, utilizó el muestreo por conveniencia, debido al acceso difícil y disponibilidad del docente por no estar asistiendo presencialmente, por lo cual se les contacto de manera virtual obteniendo un total de 50 docentes que respondieron al cuestionario participando así de la investigación y teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión propuestos por el autor del proyecto.

### 3.4. Criterios de selección

**Tabla 2**

*Criterios de la investigación.*

Criterios de investigación	
	Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Tumbes que deseen participar en el proyecto de investigación.
Criterios de inclusión	Docentes que respondan todos los ítems de los cuestionarios. Docentes que brinden su consentimiento para participar de la investigación.
Criterios de exclusión	Docentes que dejen ítems sin contestar. Docentes que pertenezcan a otras facultades ni universidades diferentes a la que se investiga. Docentes auxiliares que estén ejerciendo clases por sustitución a otro. Docentes que no se encuentren bien de salud.

Fuente: Elaboración propia

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: La técnica está definida como aquella que establece considerar instrumentos o medios desde los cuales se logra accionar el método (Sanchez et al., 2018). Para este caso se empleó la técnica de la encuesta, desde la que se recolectó la información de los participantes en la investigación.

Instrumentos: Se utilizaron 2 instrumentos de evaluación, el inventario de coeficiente emocional de bar – on ice y el cuestionario de estrés laboral – OIT – OMS.

**Tabla 3***Ficha técnica del inventario de coeficiente emocional de Bar – On*

Denominación:	Inventario de coeficiente emocional de Bar – On
Autor:	Reuven Bar – on 1980
Adaptación en Perú:	Propiedades Psicométricas del Inventario de Inteligencia Emocional BarOn Ice: Na en estudiantes del nivel secundario en instituciones públicas, del distrito de Nuevo Chimbote. (Matta & Olaya - 2022)
Administración:	Individual y colectiva.
Duración:	De 15 a 20 minutos.
Objetivo:	Evaluar las actitudes emocionales de la personalidad como determinantes para alcanzar el éxito y para mantener una salud emocional positiva.
Niveles de aplicación:	Adultos. La prueba de evaluación cuenta con 133 ítems y con 5 alternativas de respuestas, con la finalidad de medir el nivel de inteligencia emocional así mismo se componen de 6 dimensiones la primera es de relaciones intrapersonales, la segunda de relaciones intrapersonales, adaptabilidad, manejo de estrés, estado de ánimo general, impresión positiva.
Estructura	Asimismo, se establece la validez de constructo a través de la correlación ítem-factor que va de .02 a .52 y la correlación ítem-test con valores de .03 a .53 consolidando la validez de la escala. La confiabilidad se determinó mediante la consistencia interna del coeficiente de omega, brindando valores que varían entre .51 a .91. Finalmente se concluye que la escala es válida y confiable para su aplicación.
Confiabilidad y validez de la adaptación en Perú del instrumento de estrés laboral JSS:	

Fuente: (Matta &amp; Olaya - 2022).

**Tabla 4***Ficha técnica del cuestionario de estrés laboral.*

Denominación:	Cuestionario de estrés laboral – OIT – OMS
Autor:	Ivancevich y Matteson, 1987
Adaptación en Perú:	La adaptación se realizó en Piura por Ingrid Clotilde Takamura Saldaña en el 2020.
Administración:	Individual y colectiva.
Duración:	De 15 a 20 minutos.
Objetivo:	Medir los niveles de estrés laboral del trabajador en la organización de forma general y sus dimensiones. El cuestionario permite medir los niveles de estrés laboral, para ello se aplica 25 ítems cada uno contiene una frase o situación referido a las características de estrés laboral, cada frase o pregunta tiene 7 alternativas siendo estas las siguientes: Nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre, y consta de 2 dimensiones: la primera cohesión grupal y políticas y la segunda competitividad y organización.
Estructura	El instrumento de evaluación fue validado por 5 jueces y procesado mediante la formula V de Aiken, el mismo que indico valores iguales a 1, además el coeficiente
Confiabilidad y validez de la adaptación en Perú del instrumento de estrés laboral OIT - OMS:	y utilizado evidencio que los reactivos apreciados por los expertos son aceptables, a la vez se conoció el índice de acuerdo, el cual revelo valoraciones iguales a 1.00, considerando todo ello que los reactivos del instrumento son validados para estimar el estrés laboral, para conocer todo esto se utilizó el método de valides elaborado por (Takamura, 2020). Así mismo la confiabilidad y validez de la adaptación se detalle en la p.70 del anexo número 8.

Fuente: (Takamura, 2020). Cuestionario aplicado a 300 trabajadores de la ciudad de Piura.

### 3.6. Recolección de información

Para la recolección de la información se solicitó el permiso mediante un documento dirigido a la decana de la Facultad de Ciencias Sociales y una vez obtenida la conformidad se procedió aplicar los test a los docentes.

Posteriormente, de recepcionar la respuesta de los catedráticos universitarios a las pruebas, se procedió a pasar los datos obtenidos al programa Excel 2016 para descartar aquellos cuestionarios que no cumplen con los criterios de la investigación, para luego ser pasados al procesamiento de datos por medio del programa estadístico SPSS versión 2.0. para finalizar se realizó el informe teniendo en cuenta el análisis de datos e información de dichas aplicaciones psicológicas.

### 3.7. Procesamiento y análisis de datos

Obtenidos los datos, se procedió a su calificación, para obtener el puntaje directo PD y se procesaron estadísticamente usando el software estadístico SPSS versión en español, elaborando así los baremos de gráficos, tabla y de la población de estudio.

El procesamiento y análisis de datos se llevó a cabo utilizando métodos y técnicas de estadística descriptiva y lógica: en base a la estadística descriptiva se construyó una matriz de puntuación para las escalas de las variables probadas. De igual manera, se construyeron tablas de distribución de frecuencias, cálculo de medianas y coeficientes de dispersión. Para las estadísticas de producción se utilizó el criterio de la regla de Kolmogoroy-Smirnov con un nivel de significación del 5%, la cual indicó que los datos presentan una distribución no paramétrica; por lo que la correlación se realizó mediante el estadístico Rho de Spearman, la interpretación del mismo se realizó mediante los criterios de Cohen (1988) "tamaños del efecto", donde los valores de correlación de .100 a .300 representan un tamaño del efecto pequeño (correlación pequeña), valores entre .300 a .500 representan un tamaño de correlación mediana (correlación mediana) y valores entre .500 a 1.00

representan un tamaño del efecto grande (correlación grande). Mientras que el valor de significancia estadística ( $p$ ) se interpretó bajo el siguiente supuesto:  $p < .05$  = estadísticamente significativo;  $p > .05$  = estadísticamente no significativo.

Finalmente, la confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante la consistencia interna Alfa, donde valores por encima de .700 reflejan confiabilidad (Rodríguez y Reguant, 2020).

### 3.8. Aspectos éticos

Según el Colegio de Psicólogos del Perú (2018) en el capítulo III del artículo 22°, se tuvo en cuenta las normas de nacionalidad e internacionalidad que regulan a la investigación en los seres humanos y en el artículo 23°.

La presente investigación es responsabilidad exclusiva de la investigadora, respetando los criterios éticos que una investigación conlleva, en primer lugar, la honestidad y claridad de la propuesta de investigación. Así mismo la intención determinante de evitar perjudicar a las unidades de análisis objeto de la investigación. El consentimiento informado de las personas sujetas al estudio es decir la plena información para que pueda otorgar su libre consentimiento a participar.

## IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Tabla 5**

*Correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes*

		Estrés Laboral
Inteligencia	Rho	-.382**
emocional	<i>P</i>	.006

En la Tabla 5 se ostenta que las variables de estudio presentan una correlación inversa, con valor rho  $-.382$ , que representa un nivel bajo y un valor  $p .006$  estadísticamente significativo. Ello implica que mientras mayor sea la inteligencia emocional del docente, menor será el estrés laboral que perciba.

**Tabla 6**

*Nivel de inteligencia emocional en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes*

Nivel	Inteligencia Emocional		Intrapersonal		Interpersonal		Adaptabilidad		Manejo de Estrés		Ánimo General	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
Bajo	33	66	35	70	26	52	35	70	11	22	36	72
Medio	6	12	6	12	9	18	4	8	29	58	6	12
Alto	11	22	9	18	15	30	11	22	10	20	8	16
Total	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

En la Tabla 6 se observa una tendencia hacia el nivel bajo, donde el 66% de docentes presentan un nivel bajo de inteligencia emocional. Dentro de los componentes de la variable, se identifica que el componente interpersonal y el manejo del estrés, son los que valores más altos presentan, con un 30% en nivel alto y un 58% en nivel medio, respectivamente.

**Tabla 7**

*Nivel de estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes*

Categoría	Estrés Laboral		Clima O.		Estructura O.		Influencia del Líder		Falta de Cohesión		Territorio O.		Tecnología		Respaldo Grupal	
	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Bajo	34	68	37	74	38	76	36	72	36	72	39	78	37	74	38	76
Intermedio	14	28	11	22	10	20	11	22	10	20	5	10	5	10	7	14
Alto	2	4	2	4	2	4	2	4	4	8	6	12	8	16	5	10
Muy alto	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

En la Tabla 7 se observa una tendencia hacia el nivel bajo, donde el 68% de docentes indica presentar un nivel bajo de estrés laboral, seguido del nivel intermedio, alto y muy alto. Esta tendencia se mantiene en sus respectivas dimensiones.

**Tabla 8**

*Correlación entre el componente interpersonal y la variable estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes*

		Estrés Laboral
Interpersonal	Rho	-.430**
	P	.002

En la Tabla 8 se evidencia que el Componente Interpersonal y la variable estrés laboral presentan una correlación inversa, con valor rho  $-.430$ , que representa un nivel medio y un valor  $p .002$ , estadísticamente significativo. Ello indica que mientras mayor capacidad interpersonal tengan los docentes, reportarán menor estrés laboral.

### Tabla 9

*Correlación entre el componente intrapersonal y la variable estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes*

		Estrés Laboral
Intrapersonal	rho	-.503**
	P	.000

En la Tabla 9 se ostenta que el componente intrapersonal y la variable estrés laboral presentan una correlación inversa, con valor rho  $-.503$ , que representa un nivel alto y un valor  $p .000$ , estadísticamente significativo. Ello indica que mientras mayor capacidad intrapersonal tengan los docentes, reportarán menor estrés laboral.

**Tabla 10**

*Correlación entre el componente adaptabilidad y la variable estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes*

		Estrés Laboral
Adaptabilidad	Rho	-.380**
	P	.006

*En la Tabla 10 se evidencia que el componente adaptabilidad y la variable estrés laboral presentan una correlación inversa, con valor rho  $-.380$ , que representa un nivel bajo y un valor p  $.006$ , estadísticamente significativo. Ello indica que mientras mayor capacidad de adaptabilidad tengan los docentes, reportarán menor estrés laboral.*

**Tabla 11**

*Correlación entre el componente Manejo de estrés y la variable estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes*

		Estrés Laboral
Manejo de Estrés	rho	-.225
	p	.115

En la Tabla 11 se ostenta que el componente manejo de estrés y la variable estrés laboral presentan una correlación inversa, con valor rho  $-.225$ , que representa un nivel bajo y un valor  $p .115$ , estadísticamente no significativo.

**Tabla 12**

*Correlación entre el componente ánimo general y la variable estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes*

		Estrés Laboral
Ánimo General	rho	-.321*
	p	.023

En la Tabla 12 se observa que el componente ánimo general y la variable Estrés laboral presentan una correlación inversa, con valor rho  $-.321$ , que representa un nivel bajo y un valor  $p .023$ , estadísticamente significativo. Ello indica que mientras mayor ánimo general tengan los docentes, reportarán menor estrés laboral.

**Tabla 13***Confiabilidad de las variables de estudio*

Variable	A	N° de ítems
Inteligencia Emocional	.971	126
Estrés Laboral	.914	25

*Nota:  $\alpha$  = Confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente Alfa.*

En la Tabla 13 se observa que los instrumentos empleados en la investigación presentan una adecuada confiabilidad ( $\alpha > .700$ ). Por ende, los análisis realizados reportan resultados confiables.

## DISCUSIÓN

La interpretación de los resultados se vincula con los objetivos generales y específicos planteados, a continuación, se muestra un análisis detallado, poniendo énfasis en la discusión de la presente investigación:

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y estrés laboral. En los resultados nos evidencia que en la tabla 5 que existe una correlación inversa, con valor rho  $-.382$ , aceptando así la hipótesis alternativa (H1), donde se demuestra que mientras exista un mejor manejo de inteligencia emocional, menor será el estrés laboral, rechazando de esta manera la hipótesis nula (H0). Estos resultados son congruentes con el estudio realizado por Valdivia (2022), quien menciona la existencia de una relación  $r_s = 0,357$  entre ambas variables, indica un grado de correlación baja. Como el valor de significancia observada es  $p = 0,006$ , permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula, concluyendo que mientras haya un mejor manejo de inteligencia emocional menor será el estrés generado en los docentes.

A razón de lo antes mencionado, Lacolino et al. (2023) en su investigación en la cual se estudió las variables inteligencia emocional y estrés laboral, en la que reportó correlación inversa entre estrés laboral e inteligencia emocional ( $r = -.479$ ), Thu y Mon (2020) de igual manera ( $r = -.697$ ), así como Sánchez-Pujalte et al. (2021) (de  $r = -.50$  a  $-.259$ ), aunque este último con valores de correlación menores. Otros estudios complementan con lo siguiente, Garnica et al. (2022) reporta que la inteligencia emocional además de disminuir el estrés laboral aumenta la autoeficacia, factor importante para un adecuado rendimiento laboral en docentes universitarios; por otro lado, Uzair y Bhaumik (2023) confirma ello al concluir que la inteligencia emocional disminuye el estrés laboral y aumenta el desempeño laboral; finalmente, Jasper et al. (2023) concluye que, además de la inteligencia emocional, la resiliencia es determinante para poder gestionar adecuadamente el estrés laboral.

Abordando el primer objetivo específico, los resultados reportados en la tabla 6 evidencian una tendencia hacia el nivel bajo de inteligencia emocional, es decir, que los docentes no tienen desarrollada correctamente sus habilidades emocionales, así como reconocimiento y gestión emocional, (Garnica et al., 2022). Así mismo, carecen de un adecuado afrontamiento y, por lo tanto, aumenta el estrés eventos emocionalmente exigentes (Grandey y Melloy, 2017). Desde un punto de vista teórico, Mayer, JD y Salovey, P (1997), da a conocer que en el modelo de habilidades, un nivel bajo de inteligencia emocional en este modelo se refleja incapacidad para identificar emociones en uno mismo o en otros, falta de habilidades para emociones regulares, lo que lleva a reacciones impulsivas o inapropiadas, dificultades para integrar emociones en la toma de decisiones en la resolución de problemas, teniendo como ejemplo, cuando una persona con baja inteligencia emocional podría malinterpretar señales emocionales, como confundir tristeza con enojo.

En el segundo objetivo en el que se identificó los niveles de estrés laboral que presentan los docente, en la tabla 7, se dio a conocer que existe un nivel bajo de estrés laboral con un 68%, seguido del nivel intermedio, alto y muy alto, esto evidencia que los docentes del estudio manejan estrategias que le ayudan a disminuir y enfrentar el estrés laboral, pues si fuese lo contrario estuviéramos afirmando lo que menciona (Ortiz, 2020), el presentar estrés laboral afecta a las personas de forma muy variada, del mismo modo algunos lograrán soportar mucho trabajo en su centro laboral. En ese sentido, los docentes consideran que su entorno de trabajo es adecuado y les brinda las suficientes herramientas y comodidades para poder desarrollar su actividad laboral sin mayores complicaciones (Biolim et al., 2019). Los resultados encontrados difieren a los encontrados por Briceño (2021), en el cual del 100% de los docentes se encuentran en un estrés laboral alto, donde las dimensiones más significativas son ansiedad 100%, depresión 100%, creencias desadaptativas 70%, desmotivación 93%, presiones 92.5% se ubican en un nivel alto y en la dimensión de mal afrontamiento 35% en un nivel normal.

En la tabla 8 podemos evidenciar la correlación inversa que existe entre el componente interpersonal y la variable estrés laboral con un valor rho  $-0.430$ , la cual indica que mientras mayor sea la capacidad de relacionarse de los docentes menor será el estrés que se presente en ellos. Desde el punto de vista teórico Wiemann (2011, como se citó en Tenemaza & Miranda, 2016) señala que las características que debe presentar una persona respecto a las relaciones interpersonales saludables son las siguientes: sinceridad y honestidad, ausencia de mentiras e hipocresías, ya que esto permite transitar los límites sociales y discutir con las opiniones de otras personas, teniendo en cuenta el respeto y afirmación que promueva la mutua libertad para expresarse, a la vez permite la creación de espacios sociales y psicológicos para evaluar las cosas de sí mismo, del resto y la existencia de problemas. Si bien la regulación del estrés laboral se da principalmente por la capacidad intra e interpersonal del docente, también existen características laborales que contribuirán a disminuir el estrés en los docentes universitarios, estas son: la responsabilidad, no tener excesiva carga laboral, óptima infraestructura laboral y llevarse bien con los compañeros de trabajo (Ortiz, 2020), así como con sus alumnos.

En relación al objetivo específico de determinar la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, se ha podido encontrar una correlación inversa  $-0.380^{**}$ , se presenta un grado de correlación negativa baja, habiendo un  $p = 0,006$  que significa que presenta un nivel de significancia ya que es menor que  $0,05$ , los resultados encontrados son similares a los encontrados por Silloca (2023), que tuvo su investigación denominada inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa – 2021, sus resultados en la relación entre adaptación y estrés laboral, se halló  $p: 0,000$  que es inferior a  $0,050$ , por tanto, se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. También se obtuvo Rho:  $-0,497^{**}$ , esto significa que la correlación es negativa, de nivel moderado y al 99% de confianza, por tanto, a mayor adaptabilidad hay menor estrés laboral, y a menor adaptabilidad hay mayor estrés laboral en los docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

El objetivo específico, determinar la relación que existe entre la dimensión manejo de estrés y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022, resultando que la dimensión manejo de estrés y la variable estrés laboral presentan una correlación inversa, con valor rho  $-.225$ , que representa un nivel bajo y un valor  $p .115$ , estadísticamente no significativo, resultados que se asemejan a los encontrados por Silloca (2023), quien a correlacionar la dimensión manejo de estrés y estrés laboral se halló  $p: 0.012$  que es inferior a  $0,050$ , por tanto, se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. También se obtuvo  $Rho: -0,361^*$ , esto significa que la correlación es negativa, de nivel bajo y al 95% de confianza: a mayor manejo de estrés hay menor estrés laboral, y a menor manejo de estrés hay mayor estrés laboral en los docentes del I.E.S.T.P Cayetano Heredia, Arequipa - 2021.

## V. CONCLUSIONES

1. Se encuentra que existe una correlación inversa, de un nivel bajo, estadísticamente significativa ( $r = -.382$ ;  $p = .006$ ) entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Tumbes, 2022. En consecuencia, se corrobora la hipótesis de investigación  $H_1$ : existe una relación inversa y estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral.
2. En base a una muestra de 50 docentes de Facultad de Ciencias Sociales Universidad Nacional de Tumbes, 2022, se encontró que según el nivel de inteligencia emocional el 66% se situó en el nivel bajo, el 12% en el nivel medio y el 22% en el nivel alto.
3. En base a una muestra de 50 docentes de Facultad de Ciencias Sociales Universidad Nacional de Tumbes, 2022, se encontró que según el nivel de estrés laboral el 68% se ubicó en la categoría Bajo, el 28% en la categoría Promedio, el 4% en la categoría Estrés y el 0% en la categoría alto estrés.
4. Los componentes de la Inteligencia Emocional presentan correlación inversa y estadísticamente significativa con la variable estrés laboral en docentes de Facultad de Ciencias Sociales Universidad Nacional de Tumbes, 2022. A excepción del componente manejo del estrés.

## **VI.RECOMENDACIONES**

1. A los profesionales del área de bienestar social – recursos humanos, mediante el personal de psicología, implementar talleres de corte cognitivo conductual orientados a potenciar la inteligencia emocional, enfocándose en el componente Intrapersonal, ya que, según los resultados y la evidencia recopilada, es el de mayor beneficio para regular estrés laboral.
2. Es necesario contar con un psicólogo ocupacional para brindar el soporte emocional necesario a los docentes, ya que los bajos niveles de inteligencia emocional pueden generar otros problemas, tanto en el ámbito laboral como personal.
3. A los docentes, cuidar su bienestar personal / emocional, ya que influirá en su capacidad para regular el estrés laboral que pueda generar su actividad profesional. Ello puede conseguirse mediante la adecuada gestión de tiempo, actividad física diaria y acudiendo al servicio de psicología cuando lo requieran.
4. A los investigadores, superar las limitaciones mencionadas en el apartado de discusión. Así como implementar otras metodologías de estudio, como la regresión lineal múltiple, para poder conocer con mayor exactitud el fenómeno del estrés laboral en los docentes universitarios.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, D., Vera, M., Ramos, T., & Pérez, S. (2020). Engagement e Inteligencia emocional en estudiantes de una universidad privada en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 8(1). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.423>.
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bakker, A., & Wang, Y. (2019). Self-undermining behavior at work: Evidence of construct and predictive validity. *International Journal of Stress Management*. <https://doi.org/10.1037/str0000150>
- Bakker, A., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Bakker, A., y de Vries, J. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being* (pp. 1–13). [https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_460.pdf](https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_460.pdf)

- Bar-on, R. (1997). *Emotional quotient inventory (EQI): Technical manual*. MultiHealth System.
- Berrocal, E., & Fardán, H. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming, Arequipa-2021*. [Tesis de pre grado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional de UAI: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1132>
- Biolim, M., Mesas, A., González, A., Geremías, H., Fernández, M., & Andrade, S. (2019). Job strain among teachers; associations with occupational factors according to social support. *Ciencia & Saude Coletiva*, 24(4), 1255-1264. <https://www.scielo.org/article/csc/2019.v24n4/1255-1264/en/>
- Boyer, S. (2020). Technostress in higher education: An examination of faculty perceptions before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Business and Accounting*, 13(1), 42-58. [http://asbbs.org/files/2020/JBA\\_Vol\\_13.1\\_Fall\\_2020.pdf#page=42](http://asbbs.org/files/2020/JBA_Vol_13.1_Fall_2020.pdf#page=42)
- Burman, R., & Goswami, T. (2018). A systematic literature review of work stress. *International Journal of Management Studies*, 5(3-9), 112-132. [http://doi.org/10.18843/ijms/v5i3\(9\)/15](http://doi.org/10.18843/ijms/v5i3(9)/15)
- CEPAL-UNESCO. (2020). Educación en tiempos de COVID-19. *Geopolítica*, 11, 11–13. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-la-pandemia-covid-19>
- Chitambu, S., & Pieters, W. (2021). The impact of personal and work resources on work stress of staff members during the covid-19 pandemic, khomas region. *African Journal of Sociological and Psychological Studies*, 1(2). [https://hdl.handle.net/10520/ejc-aa\\_ajosaps\\_v1\\_n2\\_a4](https://hdl.handle.net/10520/ejc-aa_ajosaps_v1_n2_a4)
- Chura, E., Huayanca, P., & Maquera, M. (2019). Bases epistemológicas que sustentan la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner en la pedagogía. *Revista Innova Educación*, 1(4), 589-598. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/62>

- Clavijo, Y. (2021). *Estrés laboral en docentes de las instituciones educativas de San Jacinto en época de covid-19, Tumbes-2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio UNTumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2491>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2da. Ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/Cohen Power.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontológica*. [https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Condori, M., & Feliciano, V. (2020). *Estrategias de afrontamiento al estrés y ansiedad estado en trabajadores de un centro de salud en cuarentena por Covid-19, Juliaca*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio UAI. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/728>
- Condori, V., & Cari, D. (2022). La inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes universitarios. *Revista Conrado*, 18(S1), 139-146. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2328>
- Congreso de la República del Perú. (2021). Ley N° 31250, Ley del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. 1-17. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-del-sistema-nacional-de-ciencia-tecnologia-e-innovacion-ley-n-31250-1968664-1>
- Cordero, J. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UPLA, Huancayo-2021* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de los Andes]. Repositorio UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5160>
- Córdova, P. (2021). *La actividad física y el estrés laboral en los docentes con trabajo remoto por COVID-19 de la Universidad Peruana Unión, 2020*

[Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de Tesis UPU. <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/4476>

Deeba, F., Saleem, A., Abidollah, M., & Hashmi, M. (2021). Emotional Intelligence and Contextual Performance Of Teachers Of Higher Education: A Correlational Study. *Psychology and Education Journal*, 58(2), 9063-9084. <https://www.researchgate.net/publication/354089861>

Demerouti, E., y Peeters, M. (2018). Transmission of reduction-oriented crafting among colleagues: A diary study on the moderating role of working conditions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 209–234. <https://doi.org/10.1111/joop.12196>

Drigas, A., & Papoutsis, C. (2020). The need for emotional intelligence training education in critical and stressful situations: the case of Covid-19. *International Journal of Recent Contributions from Engineering, Science & IT (iJES)*. 8, 20–35. <https://doi.org/10.3991/ijes.v8i3.17235>

Espinoza, S. (2010). *Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital arzobispo Loayza, 2009*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. CYBERTESIS. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/526>

Eysenck, H. (1983). The roots of creativity: Cognitive ability of personality trait? *Roeper Review*, 5(4), 10-12.

Felix, D., Mendez, J., Ramirez, R., Ramirez, E., & Coronado, T. (2023). Coping with stress for teachers during Covid-19. Systematic review. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(10s), 780-786. <https://jrtd.com/index.php/journal/article/view/1557>

Fernández P., y Rosario, C. (2021). La inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional. *Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar*, 1(1), 31-46. <https://ri.iberomx.com/handle/iberomx/6043>

- Fernández, M, y Paredez, M. (2020). *Estrés laboral del docente universitario en la escuela de psicología de una universidad privada, Lima 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31254>
- Fonseca, M., & Pérez, D. (2017). *Estrategias metodológicas para facilitar las relaciones inter e intrapersonales del estudiantado del nivel de transición del Jardín de niños de la Escuela República de Guatemala, del Cantón Central de Alajuela, durante el curso lectivo 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Estatal a Distancia]. Repositorio UED. <http://sipub.inie.ucr.ac.cr/SIPUB/detallesResultado.do?idProduccion=4028>
- Gabel, R. (2005). *Inteligencia emocional: perspectivas y aplicaciones ocupacionales* [Trabajo doctoral, Universidad ESAN]. Repositorio Institucional ESAN. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/517>
- García, M., Chacón, R., López, J., & Martínez, A. (2022). Emotional management and self-efficacy associated with low stress levels in Spanish university teachers. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 74(1), 29-44. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2022.90354>
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Garnica, M., Cuberos, R., López, J., & Martínez, A. (2022). La gestión emocional y la autoeficacia se asocian con bajos niveles de estrés en el profesorado universitario español: una perspectiva nacional. *Bordón: Revista de pedagogía*, 74(1), 29-44. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2022.90354>
- Goleman, D (1996). *La inteligencia emocional*. Javier Vergara Editor.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. (Kairós, Trad.) New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. España: Ed. Kairós.

- Goleman, D. (2017). *What Makes a Leader?* 1st Edn. Harvard Business Review Press. <https://hbsp.harvard.edu/product/10101-PBK-ENG>
- Górriz, A., Prado, V., Villanueva, L., Ordoñez, A., & González, R. (2013). The MOOD Questionnaire adaptation and validation of the Spanish versión. *Psicotermia*, 25(2), 252-257. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72726347016.pdf>
- Grandey, A., & Melloy, R. (2017). The state of the heart: Emotional labor as emotion regulation reviewed and revised. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 407–422. <https://doi.org/10.1037/ocp0000067>
- Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, 19(1), 145-158. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/27931>
- Iacolino, C., Cervellione, B., Isgrò, R., Lombardo, E. M. C., Ferracane, G., Barattucci, M., & Ramaci, T. (2023). The Role of Emotional Intelligence and Metacognition in Teachers' Stress during Pandemic Remote Working: A Moderated Mediation Model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(1), 81-95. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13010006>
- Ivancevich, M., & Matteson, R. (1987). *El estrés en el trabajo*. España.
- Jasper, W., Kong, K., Hew, W., & Yong, S. (2023). *A study on the impact of emotional intelligence and resiliency on stress management among academic staff in Malaysian private universities* (Thesis Final Year Project, Universiti Tunku Abdul Rahman). UTAR Institutional Repository <http://eprints.utar.edu.my/5554/>
- Kelemen, T., Matthews, S., & Breevaart, K. (2020). Leading day-to-day: A review of the daily causes and consequences of leadership behaviors. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 101344. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101344>

- Khassawneh, O. (2018). *An Evaluation of the Relationship Between Human Resource Practices and Service Quality: An Empirical Investigation in the Canadian Hotel Industry* (Doctoral dissertation, University of Gloucestershire). <https://eprints.glos.ac.uk/10041/>
- Lapeña, Y. (2012). *Estudio fenomenológico de las relaciones interpersonales laborales. La mirada Personal de Enfermeras de las diferentes Unidades del Hospital General de Santa Bárbara de Soria*. [Tesis Doctoral, Universidad de Alicante]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=64902>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martinez Roca.
- Lizana, P., & Vega, G. (2021). Teacher teleworking during the covid-19 pandemic: Association between work hours, work–family balance and quality of life. *International journal of environmental research and public health*, 18(14), 7566. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147566>
- López, Z., y López, T. (2018). Inteligencias Múltiples en el trabajo docente y su relación con la Teoría del Desarrollo Cognitivo de Piaget. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 2(2), 47-52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6538370>
- Mamat, N., & Ismail, N. (2021). Integration of emotional intelligence in teaching practice among university teachers in higher education. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 18(2), 69-102. <http://www.mjli.uum.edu.my/images/vol.18no.2july2021/69-102.pdf>
- Manikandan, G., Murugaiah, S., Velusamy, K., Ramesh, A., Rathinavelu, S., Viswanathan, R., & Jageerkhan, M. (2022). Work Life Imbalance and Emotional Intelligence: a Major Role and Segment Among College Teachers. *International Journal of Professional Business Review*, 7(6), e0832-e0832. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i6.832>
- Martínez, J. (2004). *Estrés Laboral*. Pearson Educación.

- Mayer & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?* En P. Salovey y D. Sluyter (Eds). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*. Basic Book.
- Miñaca, M., Hervás, M., y Laprida, I. (2013). Análisis de programas relacionados con la Educación Emocional desde el modelo propuesto por Salovey & Mayer. *Revista de Educación Social*. <https://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/10243>
- Muñoz, C., Castillo, D., Muñoz, A., & Grau, J. (2020). Teacher technostress in Chilean school system. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17, 1–8. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155280>
- Mustafa, K., Ismail, A., & Abdullah, Z. (2019). Quality of life and emotional intelligence among university lecturers. *In Visual Conference* (pp. 150-160). <https://conferences.tiu.edu.iq//vesal/wp-content/uploads/2019/06/a14.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *La organización del trabajo y el estrés*. [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena. International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1-19. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Owais, A., Al-Abidi, S., & Taani, O. (2022). Teaching English Manner Adverbs to Arabic-Speaking EFL Learners Reflecting on Arabic Prepositions [Be Shaklen]. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 18, 1051-1067. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1328355>
- Ozamiz, N., Berasategi, N., Idoiaga, N., & Dosil, M. (2021, b). The psychological state of teachers during the COVID-19 crisis: The challenge of returning to face-to-face teaching. *Frontiers in psychology*, 11, 620718. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.620718>
- Ozamiz, N., Idoiaga, N., Bueno, J., Pérez, M., & Santabárbara, J. (2021, a). Prevalence of anxiety, depression, and stress among teachers during the

- COVID-19 pandemic: a rapid systematic review with meta-analysis. *Brain sciences*, 11(9), 1172. <https://doi.org/10.3390/brainsci11091172>
- Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/81762945010.pdf>
- Peccei, R., & van de Voorde, F. (2019). The application of the multilevel Paradigm in human resource management–outcomes research: Taking Stock and going Forward. *Journal of Management*, 45(2), 786–818. <https://doi.org/10.1177/0149206316673720>
- Peiró, J., & Salvador, M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. UDEMA.
- Punu, A., & Wijono, S. (2022). Work-family conflict with work stress married female lecturer at satya wacana christian university. *Journal of Social Research*, 1(12), 771-787. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i12.400>
- Raffino, M. (2019). *Gestión en administración*. <https://concepto.de/gestion-en-administración/>
- Rivas, C., y Navas, E. (2020). *Estrés laboral y autoeficacia docente en profesores de dos Universidades privadas* [Tesis de Maestría, Universidad Marcelo Champagnat]. Repositorio UMCH. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3146>
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Rodriguez, L. (2017). *El clima organizacional y el desempeño laboral como herramientas para el éxito empresarial*. [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio UMNG. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16914>
- Rojas, S. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño docente de la escuela de enfermería, Universidad Norbert Wiener, en tiempos de virtualidad, 2022*

[Tesis de Licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio UWinier.  
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7438>

Sanchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Edit. Ricardo Palma Business Support Aneth S.R.L.

Sanchez, J. (2010). *Estrés Laboral*. *Hidrogénesis*, 8(2), 55-63.

Sánchez, L., Mateu, D., Etchezahar, E., & Gómez Yepes, T. (2021). Teachers' burnout during COVID-19 pandemic in Spain: Trait emotional intelligence and socioemotional competencies. *Sustainability*, 13(13), 7259.  
<https://doi.org/10.3390/su13137259>

Santos, G., Silva, M., & Belmonte, B. (2021). COVID-19: emergency remote teaching and university professors' mental health. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, 21, 237-243. <https://doi.org/10.1590/1806-9304202100S100013>

Selvaraj, A., Radhin, V., Nithin, K., Benson, N., & Mathew, A. (2021). Effect of pandemic based online education on teaching and learning system. *International Journal of Educational Development*, 85, 102444.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2021.102444>

Sempertegui, D., y Alvarado, I. (2022). *Nivel de inteligencia emocional en docentes de dos Facultades de Medicina Humana de la Región Lambayeque período 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio USMP.  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/11176>

Seyle, F. (1956). *The Stress of Life*. McGraw-Hill. New York: McGraw-Hill.

Shen, P., & Slater, P. (2021). The effect of occupational stress and coping strategies on mental health and emotional well-being among university academic staff during the Covid-19 outbreak. *International Education Studies*, 14(3), 82-95. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1287926>

- Sindhya, V. (2022). Challenges for teachers during Covid-19. *Unizik Journal of Educational Research And Policy Studies*. 7, 1–7. <https://doi.org/10.5897/UNIJERPS2021.0005>
- Silloca, S. (2023). *inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia, Arequipa - 2021*. [Tesis inédita, Universidad Autónoma de Encarnacion]. Repositorio UAE. <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/2643>
- Sokal, L., Eblie Trudel, L., & Babb, J. (2020). Supporting teachers in times of change: The job demands-resources model and teacher burnout during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Contemporary Education*, 3(2), 67-74. <https://doi.org/10.11114/ijce.v3i2.4931>
- Sommerfeldt, T. (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia covid-19*. [Tesis inédita, Universidad Autónoma de Encarnacion]. Repositorio UAE. <https://www.unae.edu.py/ojs/index.php/saetauniversitaria/article/view/239/235>
- Tacca, D., Tacca, A., y Cuarez, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1), 1-16. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3233>
- Takamura, I. (2020). *Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa de Piura* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53477?locale-attribute=es>
- Teles, R., Valle, A., Rodríguez, S., Piñeiro, I., and Regueiro, B. (2020). Perceived stress and indicators of burnout in teachers at Portuguese higher education institutions (HEI). *Int. J. Environ. Res. Public Health* 17, 3248–3258. <https://doi.org/10.3390/ijerph17093248>

- Ten Brummelhuis, L., & Bakker, A. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Tenemaza, A., & Miranda, A. (2016). *Las relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño académico de los y las estudiantes de décimo año, paralelos "A", "B", "C" y "D", de la unidad educativa "Fernando Daquilema" ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, período quimestral mar.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/2842>
- Thu, K., y Mon, E. (2020). A Study on Emotional Intelligence and Occupational Stress of University Teachers in Myanmar. *World Voices Nexus*, 4(3), 4. <https://www.worldcces.org/article-4-by-win--aung/a-study-on-emotional-intelligence-and-occupational-stress-of-university-teachers-in-myanmar>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Ugarriza, N., y Pajares, L. (2005). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes. *Revista Persona*, 8, 11-58. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816001.pdf>
- Uzair, Z., y Bhaumik, A. (2023). The Relationship between Teachers' Emotional Intelligence, Job Stress on Job Performance in Higher Education Institutions in the United Arab Emirates During the COVID-19 Pandemic. *SAR Journal* (2619-9955), 6(1). <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1107394>
- Valdez, M. (2019). *Relaciones interpersonales y habilidades sociales en estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de una institución educativa, 2018.* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6411>

- Valdivia, A. (2022). *Estrés laboral asociado a la inteligencia emocional en docentes de la institución educativa N° 3037 "Gran Amauta" Lima, 2021*. [Tesis de pre grado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio UAI. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1662>
- Valente, S., & Lourenço, A. (2022). The importance of academic training in emotional intelligence for teachers. In *Frontiers in Education*, 7, 992698. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.992698>
- Velásquez, M. (1972). *Condiciones y factores del proceso de aprendizaje escolar*. Lima: UNMSM.
- Velle, L. (2020). The challenges for teacher education in the 21st century: urgency, complexity and timeliness. *Journal of Education for Teaching*, 46, 1–3. <https://doi.org/10.1080/02607476.2019.1708621>
- Waugh, C. (2020). The roles of positive emotion in the regulation of emotional responses to negative events. *Emotion*, 20(1), 54. <http://doi.org/10.1037/emo0000625>
- Zuñiga, S., & Pizarro, V. (2018). Mediciones del estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171-180. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>.

## VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Área	Línea de investigación	Problemática	Objetivos	Justificación	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
Ciencias sociales.	Inteligencia emocional y estrés laboral	¿Existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022?	Objetivo general:					
			<p>Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar los niveles de inteligencia emocional de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022.</p> <p>Identificar los niveles de estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión relaciones intrapersonales y estrés laboral en Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión manejo de estrés y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022.</p>	<p>Este estudio se basará en la investigación de la inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, puesto a que en la actualidad se está viendo afectada la inteligencia emocional de algunos docente por el exceso de trabajo y se ve reflejado en su manera de relacionarse con las personas, en el trato brindado a los alumnos y a la vez perjudicando las enseñanzas que les brindan a sus alumnos, por tanto, este estudio se centrará en la relación de ambas variables, puesto este problema que está afectando a los docentes en las diversas áreas tales como la de su salud física y mental.</p> <p>A nivel teórico, el presente estudio pretenderá aportar, favorecer y esclarecer las variables de objeto en estudio y al conocimiento estas para que puedan generalizarse y cubrir algún vacío existente en contextos similares y lograr enfrentarnos adecuadamente a los variados problemas que se nos plantean en esta vida.</p>	<p>Hi: Existe relación inversa y estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación inversa y estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022.</p>	<p>Inteligencia emocional</p> <p>Estrés laboral</p>	<p>El tipo de investigación será cuantitativa, de diseño no experimental – transversal y correlacional, ya que se medirá la relación entre dos variables en un tiempo determinado (Sánchez, Reyes, &amp; Mejía, 2018). Así se podrá conocer la magnitud de la relación entre las variables Inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.</p>	<p>La población estará compuesta por 71 docentes nombrados, contratados y por servicios de terceros de la Universidad Nacional de Tumbes, los cuales pertenecen a la Facultad de Ciencias Sociales. Para obtener la base de datos de la población en estudio se solicitó al decanato de la facultad se nos brinde el total de docentes.</p>

Anexo 2: Matriz de variable inteligencia emocional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Niveles	Instrumento
Inteligencia emocional.	Conjunto de habilidades personales que influyen en nuestra capacidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente influyendo en el bienestar general y tener el éxito en la vida. (Ugarriza, 2018).	La medición de la inteligencia emocional se llevará a cabo por la aplicación del instrumento denominado: inventario de coeficiente emocional de Bar-on, elaborado por Reuven Bar - on, el cual consta de 133 preguntas, las cuales serán contestadas seleccionando una de las 5 alternativas siendo las siguientes: Nunca es mi caso; pocas veces es mi caso, a veces es mi caso, muchas veces es mi caso, siempre es mi caso. Para su calificación se puntúa del 0 al 7, según la respuesta marcada, después de la puntuación del instrumento, se obtendrán los puntajes generales y los niveles según las siguientes escalas: Intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, estado de ánimo general, impresión positiva.	Relaciones interpersonales Relaciones intrapersonales Adaptabilidad Manejo de estrés Estado de ánimo general Impresión positiva	Bajo: < 89  Promedio:90 – 109  Alta: 110 a +	Inventario de coeficiente emocional de Bar – On.

Anexo 3: Matriz de variable estrés laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Niveles	Instrumento
Estrés laboral	El estrés laboral es una respuesta adaptativa, modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que sitúe demandas especiales sobre una persona. Matteson e Ivancevich (1987).	La medición del estrés laboral se llevará a cabo por la aplicación del instrumento denominado: cuestionario de estrés laboral OIT – OM, elaborado por Matteson e Ivancevich, el cual consta de 25 preguntas, las cuales serán contestadas seleccionando una de las 7 siendo las siguientes: Nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre.	Superiores, cohesión grupal y políticas y Competividad y organización	Nivel bajo de estrés: <= 40 Intermedio estrés: 41 - 54 Alto nivel de estrés 55 – 70 Muy alto estrés: 71 >	Cuestionario de estrés laboral – OIT – OMS

Anexo 4: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo

---

he leído la hoja de información del participante de la presente investigación titulada “Inteligencia Emocional y estrés laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022”, que me ha hecho entrega la investigadora Sanchez Aponte Maricarmen Del Socorro, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, perteneciente a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, acepto colaborar con la investigadora y responder a las preguntas necesarias sobre el estudio.

De tal modo declaro que:

1. Entiendo que la participación es de manera voluntaria y anónima, y que soy libre de abandonar en cualquier momento.
2. La investigadora se ha comprometido en analizar y reportar los resultados obtenidos de manera conjunta y no de manera individual, con el fin de no perjudicar al colaborador.
3. Los datos del estudio estarán asegurados y solo lo manejará la responsable del estudio y no serán transmitidos a terceras personas.

Tomando ello en consideración, otorgo mi consentimiento a esta investigación, para cubrir los objetivos especificados.

Fecha \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Maricarmen Del Socorro  
Sanchez Aponte  
DNI:76513456

## Anexo 5: Inventario de coeficiente emocional de Bar – on

### CUESTIONARIO

**INSTRUCCIONES:** En este cuadernillo encontrará 133 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar o actuar. Léalas atentamente y decida en qué medida cada una describe o no su verdadero modo de ser. Hay cinco posibles respuestas para cada frase.

1. Rara Vez o Nunca.
2. Pocas Veces.
3. Algunas Veces.
4. Muchas Veces.
5. Muy frecuentemente o Siempre.

Una vez decidida su respuesta, usted debe indicarla en el lugar correspondiente de la HOJA DE RESPUESTAS. Hágalo así: verifique la cifra que tiene la respuesta elegida y escriba el número elegido.

Si después cambia de opinión o ve que ha cometido un error, puede usar el borrador, sobre la respuesta que desea cambiar y después escriba la cifra de la nueva respuesta:

Si alguna de las frases no tiene nada que ver con usted, igualmente responda teniendo en cuenta cómo se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación.

No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo es usted, no según cómo le gustaría ser ni cómo le gustaría que otros lo (a) vieran.

No hay límite de tiempo, pero trabaje con rapidez y asegúrese de responder **todas** las frases.

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
2. Me resulta difícil disfrutar la vida.
3. Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo hacer.
4. Sé cómo manejar los problemas más desagradables.
5. Me agradan las personas que conozco.
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a).
9. Entro fácilmente en contacto con mis emociones.
10. Soy incapaz de demostrar afecto.
11. Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.
12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enoja.
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
15. Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información pos para comprender mejor lo que está pasando.
16. Me gusta ayudar a la gente.
17. Me es difícil sonreír.
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.
19. Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los den que en las mías propias.
20. Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles.
21. No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosas soy bueno (a).
22. No soy capaz de expresar mis pensamientos.
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos.
24. No tengo confianza en mí mismo (a).
25. Creo que he perdido la cabeza.
26. Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo.
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
28. En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios.
29. Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general mismo.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
32. Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí.
33. Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a).
34. Tengo pensamientos positivos para con los demás.
35. Me es difícil entender cómo me siento.
36. He logrado muy poco en los últimos años.
37. Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.
38. He tenido experiencias extrañas que son inexplicables.
39. Me resulta fácil hacer amigos (as).
40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras.
42. Soy impulsivo (a) y esto me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
44. Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.

- 
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
  47. Estoy contento (a) con mi vida.
  48. Me resulta difícil tomar decisiones por mi mismo (a).
  49. No resisto el estrés.
  50. En mi vida no hago nada malo.
  51. No disfruto lo que hago.
  52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.
  53. La gente no comprende mi manera de pensar.
  54. En general, espero que suceda lo mejor.
  55. Mis amistades me confían sus intimidades.
  56. No me siento bien conmigo mismo (a).
  57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
  58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.
  59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
  60. Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor.
  61. Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo a encontrar a sus padres, aunque ese momento tengo otro compromiso.
  62. Soy una persona divertida.
  63. Soy consciente de cómo me siento.
  64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
  65. Nada me perturba.
  66. No me entusiasman muchos mis intereses.
  67. Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir.
  68. Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad ya fantasear.
  69. Me es difícil relacionarme con los demás.
  70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.
  71. Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.
  72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.
  73. Soy impaciente.
  74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
  75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.
  76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
  77. Me deprimó.
  78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.
  79. Nunca he mentado.
  80. En general me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas ponen dificultades.
  81. Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.
  82. Me resulta difícil decir no aunque tenga el deseo de hacerlo.
  83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
  84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
  85. Me siento feliz conmigo mismo (a).
  86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.
  87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
  88. Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado (a).

- 
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
  90. Soy respetuoso (a) con los demás.
  91. No estoy muy contento (a) con mi vida.
  92. Prefiero seguir a otros, a ser líder.
  93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
  94. Nunca he violado la ley.
  95. Disfruto de las cosas que me interesan.
  96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
  97. Tengo tendencia a exagerar.
  98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.
  99. Mantengo buenas relaciones con la gente.
  100. Estoy contento (a) con mi cuerpo.
  101. Soy una persona muy extraña.
  102. Soy impulsivo (a).
  103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
  104. Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.
  105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.
  106. En general: tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surjan inconvenientes.
  107. Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente.
  108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.
  109. No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.
  110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan.
  111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
  112. Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad.
  113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
  114. Estoy contento (a) con la forma en que me veo.
  115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.
  116. Me es difícil describir lo que siento.
  117. Tengo mal carácter.
  118. Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema.
  119. Me es difícil ver sufrir a la gente.
  120. Me gusta divertirme.
  121. Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.
  122. Me pongo ansioso.
  123. Nunca tengo un mal día.
  124. Intento no herir los sentimientos de los demás.
  125. No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.
  126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
  127. Me es difícil ser realista.
  128. No mantengo relación con mis amistades.
  129. Mis cualidades superan a mis defectos y esto me permite estar contento (a) conmigo mismo (a).
  130. Tengo una tendencia de explotar de rabia fácilmente.
  131. Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
  132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.
  133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

## Anexo 6: Cuestionario de estrés laboral

### CUESTIONARIO

Nombre: ..... Edad : .....

Grado: ..... Dondcia: .....

Tiempo en la Unidad: ..... Fecha : .....

---

#### Instrucciones:

A continuación encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem indicará con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
  - 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
  - 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
  - 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
  - 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
  - 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
  - 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.
- 

- 1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés
- 2. El que mi supervisor no me respete me estresa
- 3. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa
- 4. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés
- 5. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa
- 6. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa
- 7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés
- 8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés
- 9. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés
- 10. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa
- 11. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés
- 12. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés
- 13. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés
- 14. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa
- 15. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés
- 16. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés
- 17. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés
- 18. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés
- 19. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa
- 20. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés
- 21. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa
- 22. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa
- 23. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés
- 24. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa
- 25. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa

Anexo 7: Validez y confiabilidad del inventario de coeficiente emocional de Bar-on

Propiedades Psicométricas del Inventario de Inteligencia Emocional BarOn Ice: Na en estudiantes del nivel secundario en instituciones públicas, del distrito de Nuevo Chimbote.

**Análisis de consistencia interna**

Tabla 4

*Estadísticos de confiabilidad de consistencia interna del inventario de inteligencia emocional Baron ICE: Na*

Dimensiones	M	DE	g1	g2	$\omega$	IC 95%	
						LI	LS
Intrapersonal	14.6	2.91	-.21	.03	.54	.47	.61
Interpersonal	32.2	6.04	-.16	-.08	.82	.80	.85
Adaptabilidad	26.5	4.72	-.11	.16	.75	.71	.79
Manejo de emociones	29.3	4.75	-.31	.45	.64	.58	.69
Estado de ánimo general	36.9	7.07	-.01	-.09	.85	.82	.87
Impresión positiva	15.0	2.72	-.02	.28	.51	.43	.58
Inteligencia emocional	154.4	20.9	-.328	1.33	.91	.90	.92

*Nota:*  $\omega$ =coeficiente de consistencia interna Omega; M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

Anexo 8: Validez y confiabilidad del cuestionario estrés laboral OIT - OMS.

En la tabla 1 según la validez de contenido por cinco jueces, se procesó con la fórmula V de Aiken, el mismo que indicó valores iguales a 1. Además, el coeficiente utilizado evidenció que los reactivos apreciados por los expertos son aceptables. También se conoció el índice de acuerdo (IA), el cual remitió valoraciones iguales a 1.00, considerando todo ello que los reactivos del instrumento son válidos para estimar el constructo del estrés laboral.

Tabla 1. Validez de contenido a través del juicio de expertos del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS

N° Items	Claridad		Relevancia		Coherencia			
	Total	% de acuerdos	Total	% de acuerdos	Total	V Aiken	Sig. (p)	IA
1	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
2	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
3	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
4	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
5	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
6	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
7	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
8	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
9	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
10	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
11	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
12	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
13	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
14	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
15	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
16	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
17	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
18	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
19	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
20	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
21	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
22	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
23	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
24	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00
25	5	100%	5	100%	15	1.00	.032	1.00

Nota: Aplicado a cinco expertos

Fuente: Cuestionario aplicado en 300 trabajadores de una municipalidad de la ciudad de Piura

Anexo 9: Resultados de prueba piloto

*Cuestionario de estrés laboral OIT - OMS*

*Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	25

---

*Inventario de coeficiente emocional de Bar-On*

*Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	133

---

Anexo 10: Declaración de autenticidad



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**DECLARACION DE AUTENTICIDAD**

Yo, Maricarmen Del Socorro Sanchez Aponte, identificada con DNI N°78513456, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Nacional de Tumbes, con el proyecto de tesis titulado: "Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022".

Declaro bajo juramento que:

1. El proyecto de investigación es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, APA séptima edición, por lo tanto, el proyecto de investigación no ha sido plagiado total ni parcialmente.
3. El proyecto de investigación no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico.

De identificarse fraude, plagio, autoplagio o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones correspondientes, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tumbes, 08 abril del 2024

.....  
MARICARMEN DEL SOCORRO SANCHEZ APONTE  
DNI: 78513456  
CODIGO DE MATRICULA N°: 160098151

Anexo 11: Certificación de asesor



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**CERTIFICACIÓN**

Asesora: Marilú Elena Barreto Espinoza, docente nombrada adscrito al Departamento académico de Psicología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

**CERTIFICA:**

Que el proyecto de tesis titulado: **“Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022”** presentado por la alumna Maricarmen Del Socorro Sanchez Aponte, ha sido revisado y asesorado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación

Tumbes, 09 abril del 2024

Atentamente

---

Dra. Marilú Elena  
Barreto Espinoza DNI  
Nº 00250182  
ORCID N° 0000-0001-8883-5501  
mbarreto@untumbes.edu.pe

Anexo 12: Resolución de jurado



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

\* AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL \*

RESOLUCIÓN N° 263-2022/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 06 de setiembre de 2022.

**VISTO:** El expediente virtual N°1718, del 31 de agosto del 2022, correspondiente al OFICIO N°052 - 2022/UNTUMBES- FACSO -DUNIV, mediante el cual el director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, alcanza, para su reconocimiento, el proyecto de tesis titulado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2022"**, que para optar el título profesional de licenciado en Psicología, ha presentado la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **SANCHEZ APONTE MARICARMEN DEL SOCORRO**, documento con el que también se propone a los docentes que deben conformar el jurado calificador que tendrá a su cargo la evaluación de dicho documento académico; y

**CONSIDERANDO:**

Que en conformidad con lo establecido en el numeral 45.2 del artículo 45. de la Ley Universitaria N°30220 y en el artículo 90. del Estatuto de esta Universidad, para optar el título profesional se requiere la presentación y sustentación de una tesis;

Que en conformidad con lo expuesto, deviene procedente el reconocimiento del proyecto de tesis titulado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2022"**, para efectos de su evaluación, como tal, por el jurado calificador que también se constituye con esta Resolución, en virtud de la propuesta formulada, al efecto, con el documento señalado en la referencia;

Que complementariamente a lo señalado en el considerando precedente, se impone la necesidad de efectuar, como corresponde, la designación del docente asesor de dicho documento académico;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte resolutive;

En uso de las atribuciones conferidas a la señora Decana de la Facultad de Ciencias Sociales;

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- RECONOCER** a la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **SANCHEZ APONTE MARICARMEN DEL SOCORRO**, como autora del proyecto de tesis titulado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2022"**, presentado por dicha estudiante.

**ARTICULO SEGUNDO.- CONSTITUIR** el Jurado Calificador del proyecto de tesis titulado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE**



**RESOLUCIÓN N°263-2022/UNTUMBES-FACSO-D.**

**CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2022”** con la siguiente conformación:

**Presidente** : Mg. Miguel Ángel Saavedra López  
**Secretario** : Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval  
**Vocal** : Mg. Carlos Alberto Coronado Zapata  
**Accesitario** : Mg. Elizabeth Edelmira Bravo Barreto.

**ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR** expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 60. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el incumplimiento de las funciones del jurado, estipuladas en el artículo 41. del mismo Reglamento, es comunicado en forma escrita por el Presidente u otro miembro del Jurado, al Decano de la Facultad, para la llamada de atención correspondiente.

**ARTICULO CUARTO.- DESIGNAR** a la Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza como asesora del proyecto de tesis titulado **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2022”**, lo que se dispone en razón de lo señalado en la parte considerativa.

**ARTÍCULO QUINTO.- DEJAR** expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 49. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el tesista puede cambiar de asesor o co-asesor si no cumplen con sus funciones según el artículo 46. del mismo Reglamento.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el seis de setiembre del dos mil veintidós.

**REGÍSTRASE Y COMUNÍCASE:** (Fdo.) Dra. DIANA MILAGRO MIRANDA YNGA, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Dra. WENDY JESÚS CATHERIN CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. c.  
-RECTOR-VRACAD-OGCDA  
-FACSO-DDH-DDT-DET-DDED  
-DEED-DDPS-DEPS-DECC  
-REG.TEC-Interesado-Archivo  
DMMY/D.  
WJCLL/Sec. Acad

 UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
  
Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada  
SECRETARIA ACADEMICA

Anexo 13: Resolución de aprobación de proyecto



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

\* AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL \*

RESOLUCIÓN N° 384-2022/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 28 de diciembre de 2022.

**VISTO:** El Oficio N°004-2022/UNTUMBES-FCSO- JE, del 23 de diciembre del 2022, mediante el cual, la presidenta del Jurado constituido con la Resolución N°263-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 06 de setiembre de 2022, alcanza el proyecto de tesis titulado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2022"**, presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **SANCHEZ APONTE MARICARMEN DEL SOCORRO**, para optar el título profesional de Licenciado en Psicología; y

**CONSIDERANDO:**

Que con la Resolución N°263-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 06 de setiembre de 2022, se reconoce a la estudiante **SANCHEZ APONTE MARICARMEN DEL SOCORRO**, como autora del proyecto de tesis titulado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2022"**, se constituye el Jurado Calificador y se designa el asesor de dicho documento académico;

Que de lo consignado en el acta suscrita por los integrantes del indicado jurado, el 22 de diciembre del 2022 y que obra en el expediente señalado en la referencia, se desprende que el mencionado proyecto de tesis ha sido debidamente corregido por el mencionado estudiante y favorablemente evaluado para efectos de su correspondiente aprobación como proyecto de tesis;

Que teniendo en cuenta lo expuesto, deviene procedente la aprobación del indicado documento, con el carácter de proyecto de tesis y cuya evaluación debe continuar a cargo de los docentes miembros de ese mismo jurado calificador;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente, en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte Resolutiva;

En uso de las atribuciones conferidas a la señora Decana de la Facultad de Ciencias Sociales;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** el proyecto de tesis titulado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2022"**, presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **SANCHEZ APONTE MARICARMEN DEL SOCORRO**, para optar el título profesional de licenciado en Psicología, documento cuyo texto forma parte de esta Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCOMENDAR** al Jurado Calificador constituido con la Resolución N°263-2022/UNTUMBES-FACSO-D, del 06 de setiembre de 2022, la evaluación del proyecto de tesis titulado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE**



## RESOLUCIÓN N°384-2022/UNTUMBES-FACSO-D.

CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2022”. Dicho Jurado tiene la siguiente conformación:

**Presidente** : Mg. Miguel Ángel Saavedra López  
**Secretario** : Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval  
**Vocal** : Mg. Carlos Alberto Coronado Zapata  
**Accesitario** : Mg. Elizabeth Edelmira Bravo Barreto.

**ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR** expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 60. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el incumplimiento de las funciones del jurado, estipuladas en el artículo 41. del mismo Reglamento, es comunicado en forma escrita por el Presidente u otro miembro del Jurado, al Decano de la Facultad, para la llamada de atención correspondiente.

**ARTÍCULO CUARTO.- RATIFICAR** a la Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza como asesora del proyecto de tesis “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2022”.

**ARTÍCULO QUINTO.- DEJAR** expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 49. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el tesista puede cambiar de asesor o co-asesor si no cumplen con sus funciones según el artículo 46. del mismo Reglamento.

**ARTÍCULO SEXTO.- COMUNICAR** la presente Resolución a los docentes aquí nominados, para que actúen en consecuencia.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el veintiocho de diciembre del dos mil veintidós.

**REGÍSTRASE Y COMUNÍCASE:** (Fdo.) Dra. DIANA MILAGRO MIRANDA YNGA, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Dra. WENDY JESÚS CATHERIN CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. c.  
- RECTOR-VRACAD-OGCDA  
- FACSO-DDH-DDT-DET-DDED  
- DEED-DDPS-DEPS-DECC  
- REG. TEC-Interesado-Archivo  
DMMY/D.  
WJCL/Sec. Acad.

  
Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada  
SECRETARIA ACADÉMICA

## Anexo 14: RESOLUCIÓN DE AMPLIACION DE PROYECTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú



**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"**

### **RESOLUCIÓN N° 350-2024/UNTUMBES-FACSO-D.**

Tumbes, 21 de noviembre de 2024.

**VISTO:** El expediente virtual N° 1613, del 12 de junio, correspondiente al OFICIO N° 094-2024/UNTUMBES-FACSO-D.U.INV-MBE, mediante el cual la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, alcanza, para su formalización, la ampliación de vigencia para la presentación de tesis titulada **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2022"**, presentada por la bachiller en Psicología **MARICARMEN DEL SOCORRO SANCHEZ APONTE**, para optar el título profesional de Licenciada en Psicología; y

#### **CONSIDERANDO:**

Que en conformidad con lo establecido en el numeral 45.2 del artículo 45° de la Ley Universitaria N°30220 y el artículo 90° del Estatuto de esta Universidad, para optar el título profesional se requiere la presentación y sustentación de una tesis;

Que con la **RESOLUCIÓN N° 384-2022/UNTUMBES-FACSO-D**, del 28 de diciembre de 2022, se reconoce a la estudiante **MARICARMEN DEL SOCORRO SANCHEZ APONTE**, como autora del proyecto de tesis titulado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2022"**, se constituye el Jurado Calificador y se designa el asesor de dicho documento académico;

Que, con la **RESOLUCIÓN N°263-2022/UNTUMBES-FACSO-D**, del 06 de septiembre de 2022, se aprueba el proyecto de tesis titulado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2022"**, presentado por la estudiante de Psicología, **MARICARMEN DEL SOCORRO SANCHEZ APONTE**, para optar el título profesional de Licenciada en Psicología.

Que de la información que se adjunta al expediente señalado en la referencia, se indica que teniendo en cuenta los motivos que aduce la bachiller en Psicología, **MARICARMEN DEL SOCORRO SANCHEZ APONTE**, interrumpió la ejecución de su proyecto de tesis titulado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2022"**;

Que en conformidad con el artículo 62° del Reglamento de tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, "la vigencia para la ejecución del proyecto de tesis es de un año, a partir de la fecha de su aprobación por el Decano de la Facultad. El plazo puede extenderse un año más, si existen motivos justificados por el docente asesor ante el Decano de la Facultad".

Que de lo consignado en el OFICIO N° 094-2024/UNTUMBES-FACSO-D.U.INV-MBE, que forma parte del expediente señalado en la referencia, se desprende que "Considerando las razones expuestas, los miembros de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, consideran pertinente concederle el plazo de un año conforme a ley, el mismo que regirá a partir del acto resolutorio correspondiente;



