

Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Enrique Pupo
Martínez en la ciudad de Valledupar

Autores:

Hurtado Rebolledo Miguel

Núñez Pushaina Marbe Luz

Universidad Popular del Cesar

Facultad de Derecho; Ciencias Políticas y Sociales

Psicología

Valledupar – Cesar

2021 – II

Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Enrique Pupo
Martínez en la ciudad de Valledupar

Autores:

Hurtado Rebolledo Miguel

Núñez Pushaina Marbe Luz

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de psicólogo

Asesoras:

Nohemí Esther Barrios Deluque

Especialista en Responsabilidad Social Empresarial

Especialización técnica en Pedagogía y Orientación de la Formación Profesional Integral

Especialista en Seguridad Industrial, Higiene y Gestión Ambiental

Lobato Pérez Olaiza Esther

Maestría en Psiconeuropsiquiatría y Rehabilitación

Universidad Popular del Cesar

Facultad de Derecho; Ciencias Políticas y Sociales

Psicología

Valledupar – Cesar

2021 – II

Dedicatoria

A todas las personas que nos impulsaron, apoyaron, alentaron y motivaron para conseguir este triunfo en esta etapa de nuestras vidas, llámense familia, amigos, asesores, compañeros de trabajos y colegas.

Agradecimientos

A todas las personas que se cruzaron en nuestro camino, siendo testigos de nuestro esfuerzo de cada una de las risas, entusiasmo, sueños y lágrimas. Es meritorio toda la experiencia para convertimos en los profesionales que aspiramos ser.

A nuestras asesoras, especialmente Olaiza Esther Lobato Pérez por guiarnos en este camino de conquista y autodescubrimiento.

Índice de contenidos

Dedicatoria	III
Agradecimientos	IV
Resumen	X
Palabras clave.....	X
Abstract	XI
Keywords	XI
Introducción.....	1
Capítulo I – El problema.....	3
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación	5
Hipótesis de investigación	5
Objetivos.....	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos	6
Justificación y delimitación	6
Capítulo II – Marco teórico referencial.....	10
Antecedentes de la investigación	10
Bases teóricas	14
Inteligencia emocional	14
<i>La inteligencia según Ardila</i>	14
<i>La inteligencia según Gardner.....</i>	14
<i>Inteligencia emocional según Salovey y Mayer</i>	16
<i>Inteligencia emocional según el modelo de Bar-On</i>	16
<i>Inteligencia emocional según Goleman.....</i>	18
Estrés laboral.....	22
<i>Postulado de la Organización Mundial del Trabajo (OIT).....</i>	22
<i>Postulado de la Organización Mundial de la Salud (OMS).....</i>	22
<i>Postulado de la American Psychological Association (APA).....</i>	22
<i>Estrés laboral según Selye</i>	23
Bases legales	29
Definición de términos básicos	30
<i>Definición conceptual de inteligencia emocional</i>	30
<i>Definición conceptual de estrés laboral</i>	31

Capítulo III – Marco metodológico	33
Enfoque de la investigación	33
Tipo y diseño de la investigación.....	33
Población, muestra y muestreo	34
<i>Muestra aleatoria simple (M.A.S)</i>	34
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
Técnica	36
Instrumentos	36
Escala de inteligencia emocional (TMMS-24).....	36
<i>Validez y confiabilidad del instrumento</i>	37
Cuestionario para la evaluación del estrés	38
<i>Validez y confiabilidad del instrumento</i>	39
Consideraciones éticas de la investigación y consentimiento informado.....	40
Operacionalización de las variables	41
Capítulo IV – Resultados de la investigación	46
Análisis de los datos	46
Resultados de las variables sociodemográficas	47
Resultados de las dimensiones de la variable inteligencia emocional	50
Resultados de las dimensiones de la variable estrés laboral.....	54
Correlación de variables	58
Discusión de los resultados.....	74
Conclusiones y recomendaciones.....	75
Referencias bibliográficas	78
Anexos.....	82

Índice de tablas

Tabla 1. Baremos de interpretación de la escala de inteligencia emocional (TMMS-24).....	38
Tabla 2. Baremos de interpretación del cuestionario para la evaluación del estrés.....	40
Tabla 3. Calificación de las opciones de respuesta del cuestionario para la evaluación del estrés.....	40
Tabla 4. Operacionalización de las variables inteligencia emocional y estrés laboral.....	41
Tabla 5. Prueba de normalidad de estrés laboral.....	58
Tabla 6. Prueba de homogeneidad de varianzas de estrés laboral.....	59
Tabla 7. Prueba de normalidad de inteligencia emocional.....	59
Tabla 8. Prueba de homogeneidad de varianzas de inteligencia emocional.....	60
Tabla 9. Baremos de las correlaciones.....	61
Tabla 10. Correlación síntomas fisiológicos y atención a los sentimientos.....	62
Tabla 11. Correlación síntomas fisiológicos y claridad emocional.....	63
Tabla 12. Correlación síntomas fisiológicos y preparación de las emociones.....	64
Tabla 13. Correlación síntomas de comportamiento social y atención a los sentimientos.....	65
Tabla 14. Correlación síntomas de comportamiento social y claridad emocional.....	66
Tabla 15. Correlación síntomas de comportamiento social y preparación de las emociones.....	67
Tabla 16. Correlación síntomas intelectuales y laborales y atención a los sentimientos.....	68
Tabla 17. Correlación síntomas intelectuales y laborales y claridad emocional.....	69
Tabla 18. Correlación síntomas intelectuales y laborales y preparación a las emociones.....	70
Tabla 19. Correlación síntomas psicoemocionales y atención a los sentimientos.....	71
Tabla 20. Correlación síntomas psicoemocionales y claridad emocional.....	72
Tabla 21. Correlación síntomas psicoemocionales y preparación de las emociones.....	73

Índice de figuras

Figura 1. Rango de edades.....	47
Figura 2. Nivel académico.....	48
Figura 3. Sexo.....	49
Figura 4. Estrato socioeconómico.....	49
Figura 5. Inteligencia emocional – Atención a las emociones (D1).....	51
Figura 6. Inteligencia emocional – Claridad emocional (D2).....	52
Figura 7. Inteligencia emocional – Reparación a las emociones (D3).....	53
Figura 8. Estrés laboral – Síntomas fisiológicos (D1).....	54
Figura 9. Estrés laboral – Síntomas de comportamiento social (D2).....	55
Figura 10. Estrés laboral – Síntomas intelectuales y laborales (D3).....	56
Figura 11. Estrés laboral – Síntomas psicoemocionales (D4).....	57

Índice de anexos

Anexo 1. Escala de inteligencia emocional (TMMS-24).....	82
Anexo 2. Cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión.....	83
Anexo 3. Búsqueda de antecedentes nacionales.....	87
Anexo 4. Búsqueda de antecedentes locales.....	88

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez en la ciudad de Valledupar. Se utilizó una metodología de carácter cuantitativo, de tipo correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo constituida por 69 docentes de la institución educativa y la muestra que se extrajo fue de 51 sujetos a través del procedimiento de muestra aleatoria simple (M.A.S). Para este estudio se aplicaron los instrumentos TMMS-24 de inteligencia emocional y el cuestionario de estrés laboral – tercera versión. Los resultados mostraron un nivel muy bajo en cuanto a los síntomas fisiológicos y comportamiento social; mientras que los porcentajes fueron más moderados en cuanto a los síntomas intelectuales – laborales y psicoemocionales; asimismo, se encontraron índices considerables en cuanto a la atención a los sentimientos y claridad emocional. Finalmente se concluyó que los docentes poseen características que integran las respuestas cognitivas ante el estrés, como lo son la capacidad de adaptación y capacidad de resolución de los problemas; aspectos que conforman la inteligencia emocional, y los cuales pueden variar según la intensidad de la situación a la que sean expuestos.

Palabras clave: Inteligencia emocional, estrés laboral, síntomas, institución educativa, docentes.

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between emotional intelligence and work stress in teachers of the Enrique Pupo Martínez Educational Institution in the city of Valledupar. A quantitative, correlational methodology was used, with a non-experimental and cross-sectional design. The population consisted of 69 teachers from the educational institution and the sample that was drawn was 51 subjects through the simple random sample procedure (M.A.S). For this study, the TMMS-24 emotional intelligence instruments and the third – version work stress questionnaire were applied. The results show a very low level in terms of physiological symptoms and social behavior; while the percentages were more moderate in terms of intellectual - work and psycho-emotional symptoms; Also, considerable indices were found regarding attention to feelings and emotional clarity. Finally, it was concluded that teachers have characteristics that integrate cognitive responses to stress, such as the ability to adapt and solve problems; aspects that make up emotional intelligence, and which may vary according to the intensity of the situation to which they are exposed.

Keywords: Emotional intelligence, work stress, symptoms, educational institution, teachers.

Introducción

La labor docente ha traído consigo durante décadas un sin número de responsabilidades que, si bien han ido variando con el pasar del tiempo, no dejan de ser complejas. Estas le conciernen al ámbito académico, ya que requieren preparar y planificar las lecciones, realizar trabajos de correcciones (calificaciones), crear y adaptar recursos pedagógicos, cumplir y hacer cumplir el manual de convivencia, hasta acciones que conforman las relaciones laborales, por ende, todos estos aspectos conforman un quehacer profesional que, a su vez, en muchas ocasiones, resaltar ser un proceso complejo. De acuerdo a lo anterior el ejercicio docente requiere de características que faciliten el desarrollo, gestión y fortalecimiento de diferentes competencias, para el adecuado desarrollo de las funciones que estos tienen al interior de un plantel educativo.

Dentro de las funciones docentes, se encuentran el desarrollo de procesos de aprendizaje y enseñanza, diagnóstico, planificación, ejecución, evaluación de dichos procesos y la presentación de resultados. Asimismo, los docentes también cumplen funciones relacionadas a la orientación estudiantil, evaluación institucional, atención a la comunidad (educandos y padres de familia) realización de actividades curriculares no lectivas, apoyo en actividades formativas culturales y deportivas; además de cumplir con la asignación académica, coordinación, administración, programación y dirección de actividades que se relacionen con los procesos educativos.

Por consiguiente, es importante que los docentes posean inteligencia emocional, debió a que tener estas habilidades, es disponer y gozar de una serie de beneficios en los cuales, sean capaces de razonar sobre las propias emociones, distinguirlas y comprenderlas como un aspecto intrínseco propio y natural. Así mismo, trae consigo el desarrollo de proceso de regulación emocional, que contribuye a moderar y prevenir los efectos negativos del estrés laboral, en este caso, en la población docente. Por lo tanto, la inteligencia emocional resulta fundamental en el desarrollo integral de las personas, dado que, a través de ellas, se obtienen refuerzo de gran relevancia en cuanto al entorno más inmediato, facilitando su desarrollo en el ámbito laboral por lo que la búsqueda de habilidades para contrarrestar el estrés laboral resulta ser apremiante para el cuidado de su salud mental; así como para el eficaz y equilibrado desarrollo laboral.

Entre tanto, respecto al estrés laboral, este suele presentarse como un estado de factores determinantes a nivel biológico, fisiológicos y psicosomáticos. De igual manera, involucra a los diferentes procesos cognitivos que se desarrollan en una situación estresante exigiendo distintas habilidades de adaptación para sortear los estímulos a los que son sometidos por el ambiente en el que se desarrollan.

Finalmente, esta investigación asoció estadísticamente las variables inteligencia emocional y estrés laboral. Para tal fin, se aplicaron instrumentos de medición psicológicos a los docentes de la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez. Las pruebas que se aplicaron fueron la escala de inteligencia emocional (TMMS-24) y el cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión), los cuales permitieron la medición de respuestas psicológicas a nivel general y específico frente a diversos agentes estresores. Esto con el propósito de determinar la asociación y/o el grado de relación entre las variables, en referencia a los docentes en el plantel educativo.

Capítulo I – El problema

Planteamiento del problema

En la actualidad las reglas del trabajo están cambiando; en las que ya no solo son suficiente la preparación, y la experiencia, sino la manera en la que el individuo se maneja consigo mismo y con los demás. La nueva medida da por sentado que se debería contar con la suficiente capacidad intelectual y preparación técnica para desempeñarse en el empleo; así como también con ciertas cualidades personales, tales como la iniciativa, la empatía, la adaptabilidad y la persuasión (Goleman, 2014).

Por ello la importancia de la inteligencia emocional la cual es descrita como la habilidad que determina el grado de destreza que se puede alcanzar en el dominio de otras facultades, considerándola como el más importante de los factores que intervienen en el ajuste personal, en el éxito en las relaciones personales y en el rendimiento en el trabajo (Dueñas, 2002).

La inteligencia emocional, le proporciona al individuo una serie de capacidades que contribuyen a que este pueda manejar el estrés de manera adecuada, específicamente en los contextos laborales educativos, ya que estos, generalmente debido a las altas cargas de trabajo, pueden desencadenar diferentes situaciones que faciliten la ocurrencia del estrés.

De acuerdo a lo anterior, un estudio realizado en Madrid, en colaboración de distintas universidades de 6 países de Latinoamérica, lograron evidenciar que, el país con más nivel de estrés fue Venezuela con un 63%, seguido Ecuador con un 54% y Panamá con un 49%, y los países con menor índice de estrés laboral fueron Perú con un 29% y Colombia con un 26%. El impacto que genera el estrés en los sujetos, llegando a afectar su rendimiento laboral, presentar cuadros de ansiedad, apatía, depresión, fatiga, frustración, irritabilidad, baja autoestima, tensión y nerviosismo; además produciendo alteraciones cognitivas, como la falta de concentración irritabilidad y percepción de descontrol, afectando de manera negativa la salud del individuo (Mejía, Chacón y Leiva, 2020).

El estrés en el entorno laboral es un problema creciente con un costo personal, social y económico notable. En toda situación de estrés en la organización puede hablarse de la responsabilidad de los directivos y de la propia institución en la medida en la que ésta lo causa o lo facilita, o en la medida en la que no lo detecta a tiempo o no lo remedia.

Selye (1936), definió el estrés como una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza caracterizada por distintas fases parecido a la de una alarma, donde el organismo se prepara para dar una respuesta, fase de resistencia donde aparecen los cambios específicos que permitirían enfrentarnos a la situación, y por último la fase del agotamiento, donde se produce un progresivo desgaste de energía utilizada para hacer frente a la amenaza. Cuando dicha percepción de amenaza se encuentra relacionada con la organización y la gestión del trabajo hablamos entonces de estrés laboral (Rodríguez y Rivas, 2011).

Referente a lo anterior, hay que decir que el estrés inicia como un conjunto de sucesos ambientales recibidos por la persona, en los cuales, esta debe responder mediante la utilización de diferentes recursos de afrontamiento que le permitirían enfrentar las situaciones estresantes ya que estas puedan repercutir en las emociones de manera negativa ocasionando malestar y dificultades en las relaciones de las diversas actividades cotidianas (Coduit, Gattás, Sarmiento y Schmid, 2013). Es por ello que el estrés en los docentes, incide directamente en el ámbito de trabajo y que puede generar una amenaza para el profesor, ya que existen exigencias de tipo administrativo y organizacional correlacionadas con las funciones que tiene en su jornada laboral, pero sin olvidar que a esto hay que sumarle la larga jornadas escolares y el tiempo demás que tiene que dedicarse al control de tareas y demás actividades escolares.

Por otra parte, el contexto socio cultural que rodea la profesión docente, demanda para el adecuado desempeño y para mantenerse en el medio actualizado y vigente, cumplir con múltiples funciones que mantengan las condiciones de vida y una estabilidad económica, social, laboral y familiar adecuada. Colombia no es ajena a la problemática descrita sobre estrés, en una investigación realizada por Torrez y Páez (2013), relacionan los niveles de estrés con las características sociodemográficas de una institución educativa tecnológica financiera, en donde afirman que algunas condiciones laborales como jornada laboral y número de años tienen relación con el aumento de estrés en la población docente (Cleves, Guerrero y Macias, 2014).

Teniendo en cuenta las múltiples responsabilidades que acarrea la profesión docente, así como la constante búsqueda de estrategias pedagógicas que contribuyan al desarrollo del aprendizaje de los alumnos; esta población docente en algunas ocasiones las clases, sobrepasan sus capacidades en cuanto a su énfasis académico, además de la sobrepoblación de alumnos en un solo salón de clases. Adicionalmente, los docentes cumplen con una función no solo

académica, sino que también disciplinaria manteniendo el orden y trato con sus estudiantes, conservando la concentración e interacción de los objetivos en clase.

La inteligencia emocional es un conjunto de diferentes características que son útiles para resolver de manera exitosa distintas problemáticas relacionadas a la automotivación, impulso en la demora de la gratificación, persistencia ante las decepciones, disminución de las capacidades cognitivas, regulación del humor y empatía; con el propósito de que la persona, utilice dichas condiciones para darle un manejo adecuado a las diversas situaciones que le pueden generar estrés.

Es por ello, que este proyecto pretende investigar la relación entre es por esto que se busca relacionar la inteligencia emocional y el estrés laboral de los docentes de dicha institución educativa, teniendo como prioridad a través de este estudio generar conocimientos en cuanto a las variables de estudio que le faciliten a la institución diseñar, plantear y ejecutar proyectos asociados al mejoramiento de las capacidades para reconocer sus propias emociones y las de los demás; así como discriminar entre diferentes sentimientos, con ello se ayude a mejorar dicha situación, y sobre todo a fortalecer su salud mental en el sitio de trabajo; por lo cual surge la siguiente pregunta problema.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez en la ciudad de Valledupar?

Hipótesis de investigación

H_i: A menor inteligencia emocional mayor estrés laboral entre los docentes de la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez en la ciudad de Valledupar.

H₀: A mayor inteligencia emocional menor estrés laboral entre los docentes de la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez en la ciudad de Valledupar.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez en la ciudad de Valledupar.

Objetivos específicos

Caracterizar a la población de estudio teniendo en cuenta la edad, nivel académico, sexo y estrato socioeconómico.

Identificar los niveles de atención a las emociones, claridad emocional y reparación emocional en la población de estudio.

Describir los síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales-laborales y psicoemocionales en la población objeto de estudio.

Establecer la asociación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y las del estrés laboral en la población estudiada.

Justificación y delimitación

El ejercicio docente requiere de compromisos y gestión de un sin número de responsabilidades; las cuales conllevan a la constante búsqueda de estrategias pedagógicas que contribuyan al desarrollo del aprendizaje en los estudiantes. Los docentes en algunas ocasiones desarrollan actividades que superan algunas de sus habilidades referentes a su énfasis académico; además de la sobrepoblación de alumnos en un solo salón de clases. Dándole continuidad a lo anterior, y resaltando que los docentes cumplen con funciones de aspectos académicos y disciplinarios; encaminados al orden y trato con sus estudiantes, que logren conservar la concentración e interacción y con ellos se facilite el cumplimiento de los distintos objetivos en clase.

Esta investigación se realiza con la intención de generar un acercamiento al campo de la psicología organizacional, puesto que trabajar con la inteligencia emocional y el estrés laboral, permite abordar de manera certera las capacidades internas de cada persona y describir la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral; dado que el ejercicio de educador se

muestra como un desafío que podría provocar al cuerpo docente enfrentarse con el desgaste emocional y físico desde su ámbito laboral.

Por tal razón, es importante la investigación sobre como los docentes de la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez manejan su inteligencia emocional frente a diferentes situaciones, ya sean de aprendizaje, de frustración o de victoria; así mismo permitirá comprender la importancia de la inteligencia emocional entre los demás docentes y estudiantes de la institución, dando así una razón para comprender los fenómenos sociales que se relacionan con el campo organizacional.

Su finalidad es generar un impacto donde el foco de atención sea el manejo de la inteligencia emocional desde su labor como docente, en la Institución Educativa Alfonso Enrique Pupo Martínez teniendo en cuenta el grado de estrés laboral en el que se encuentre frente a los imprevistos que se presenten a diario y que sean ellos mismos quienes identifiquen sus emociones y manejo en diferentes escenarios de su vida.

Por otro lado, esta investigación pretende aportar un conjunto de conocimientos que le faciliten a la institución el diseño y ejecución de proyectos encaminados al fortalecimiento de la salud mental de los docentes; partiendo de los hallazgos que se logren, teniendo en cuenta los diferentes aspectos que contribuyen con el mejoramiento de pautas y requerimientos de las distintas actividades que involucran al cuerpo docente. Todo lo anterior, en aras de preservar su bienestar emocional.

De igual manera, esta investigación genera importantes impactos a nivel teórico en la medida en que enriquece el panorama investigativo, científico y municipal presentando un acercamiento a las variables psicológicas tales como inteligencia emocional y estrés laboral, ya que carecen de estudios que las relacionen. En ese sentido, esta investigación puede ser útil para estudios posteriores relacionados al ámbito organizacional, en calidad de referencia o antecedente municipal. Por ende, es preciso resaltar también la importancia de recolectar datos empíricos en el municipio y analizarlos a la luz de saberes psicológicos ampliamente divulgados.

En concordancia de lo anterior, los hallazgos de esta investigación también serían un aporte valioso a la comunidad en general, desde la psicología organizacional, puesto que

conduce primeramente a los docentes en lo referente al desarrollo y fortalecimiento de la inteligencia emocional. Involucrando la autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales; para que partan del hecho de preservar su bienestar emocional; y por último a los investigadores, porque sentaría bases y antecedentes para continuar y perfeccionar en futuros estudios que involucren las variables mencionadas en la población docente.

Finalmente, en lo que respecta a la utilidad social hay que decir que esta investigación se fundamenta en necesidades y problemáticas que afectan a una población docente en los que se evidencian dificultades relacionadas al manejo adecuado de la inteligencia emocional y al estrés laboral, lo que a su vez puede suponer un riesgo para el porvenir y la calidad de vida en esta población. En consecuencia, indagar variables relacionadas a las necesidades y proponer alternativas de acción frente a las mismas, esta investigación acarrea un beneficio para los participantes de la misma. Además, este estudio, contribuye con nuestra formación profesional, académica y personal, debido al acercamiento con la población, al desarrollo de la aplicación de las teorías aprendidas al ver las experiencias y vivencias de la vida real, y como esto puede ayudar, contribuir y hacer aportes a una comunidad desde el quehacer profesional.

Asimismo este trabajo de investigación resulta importante para el campo de la psicología organizacional, teniendo en cuenta que busca describir áreas para evaluar, diseñar, liderar e implementar proyectos y programas de gerencia y gestión humana, que permitan alcanzar las metas organizacionales e institucionales y sociales, incrementando el bienestar psicológico y la calidad de vida de las personas en el contexto laboral y organizacional, así como también para el plan de salud mental de la institución, dado que facilitaría documentar y estudiar una problemática como el estrés; teniendo como fundamentos el fortalecimiento de la inteligencia emocional, generando nuevas estrategias que contribuyan a diversas alternativas al empleo como vía de inserción social y de desarrollo dentro del contexto educativo.

De acuerdo a lo anterior, esta investigación adopta el modelo cognitivo – conductual con base a que se rige en modificación de comportamientos problemáticos, disminuyendo unos y aumentando otros; es decir disminuir el estrés y aumentar la inteligencia emocional, buscando siempre el objetivo de que la persona o grupo se adapte eficazmente a sus entornos laboral, en este caso la importancia que genera con gran énfasis en los procesos de aprendizaje y la

influencia del modelo que puede ayudar a los sujetos en su propio ambiente, resultando como estrategia útil para promover cambios que inciden en aspectos cognitivos.

El presente estudio se llevó a cabo en la ciudad de Valledupar departamento del Cesar, Colombia en el transcurso del año 2020 de la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez, teniendo como población muestra a los docentes de la jornada única de la institución; partiendo desde la línea de investigación de la psicología organizacional y del trabajo. Esperando evaluar temas como la inteligencia emocional y estrés laboral.

Por otro lado, desde el punto de vista práctico, la investigación suministrará información a la institución educativa, por cuanto se conocerá si existe relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral, presente en el cuerpo de docentes, como un instrumento de prioridad al bienestar para estos grupos humanos. Así mismo, se considera que este trabajo será una referencia para las personas interesadas en investigar, aplicar y desarrollar propuestas complementarias al tema, con lo cual se fomentará mejores estrategias en los docentes de la institución.

Desde la perspectiva metodológica, se aplicarán instrumentos validados por expertos para los objetivos de este estudio, los cuales ofrecerán datos reales en materia de conjunto de estrategias cognitivas y conductuales, que lo docentes utilizan para gestionar demandas internas o externas que sean percibidas como excesivas para los recursos del individuo; también servirá de guía a próximas investigaciones siendo una referencia de estudio.

Capítulo II – Marco teórico referencial

Antecedentes de la investigación

La inteligencia emocional y el estrés laboral son variables que han sido objeto de estudio a nivel mundial, en la cual diferentes investigadores les han realizado diversos abordajes desde el ámbito organizacional debido a los distintos componentes y aspectos que son característicos para cada variable. En esta investigación se hace necesario identificar los principales estudios y hallazgos encontrados en el contexto internacional, nacional, regional y/o local, con la intención de poder describir los distintos resultados obtenidos, en aras de establecer similitudes y diferencias en el presente proyecto a partir de la búsqueda de antecedentes.

Inicialmente desde el ámbito internacional, Caparachín (2019), en Perú desarrolló una investigación sobre de la inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de la institución educativa completa JEC, cuyo objetivo fue determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes de una institución educativa superior. Su metodología fue de tipo cuantitativo con un diseño descriptivo de corte correlacional, contó con una población de 38 docentes. En sus resultados pudieron determinar una relación inversa baja entre las dos variables donde $\rho = -0,357$, por lo tanto, $p = 0,038$ entonces $0,038 < 0,05$, en consecuencia, se corrobora la correlación baja. Las semejanzas con esta investigación son la población docente y metodología, entre sus diferencias se encuentra la cantidad de participantes, siendo esta inferior.

Por otra parte, Galindo (2018), en México realizó una investigación cuyo objetivo fue analizar la relación que existe entre inteligencia emocional y estrés laboral en trabajadores de una empresa en Atlacomulco. El tipo de estudio que se llevó a cabo es de tipo correlacional y descriptivo, los instrumentos que se utilizaron fueron la escala TMMS-24 y el cuestionario de estrés laboral. De acuerdo a sus resultados tuvo una relación estadísticamente significativa y negativa con el puntaje total de las escalas con un nivel de significancia del 0.01 y 0.05, lo que indica que los trabajadores presentan altos índice de estrés laboral y son más propensos a desarrollar en menor grado su inteligencia emocional. Las semejanzas identificadas con esta investigación son el tipo de estudio e instrumentos y su diferencia se encuentra en la población no docente.

En el mismo sentido, López (2019), en Perú llevó a cabo un estudio cuyo objetivo fue evaluar la relación entre estrés laboral e inteligencia emocional en millenials de empresas privadas, su metodología fue de tipo cuantitativo con un diseño transversal y un alcance correlacional. Se aplicó el cuestionario de estrés laboral (OITS) y (OMS), con el inventario de inteligencia emocional de Barn-On (I-CE) en una muestra de 80 trabajadores. Los resultados mostraron la existencia de una correlación negativa de tamaño moderado entre las dos variables, donde el coeficiente emocional fue de 102.96 con su componentes entre 100.08 y 103.2. Por otro lado, el promedio del cuestionario del estrés fue de 80.23 indicado la existencia de una correlación negativa. Esta se asemeja con la presente investigación en que se midieron las mismas variables, pero difiere en las características del estrés laboral según el sexo, siendo las mujeres con mayor estrés laboral. Asimismo, entre sus diferencias se encuentra la población no docente e instrumentos.

Por otra parte, Contreras y Gerardo (2016), en Perú desarrollaron una investigación titulada inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios, tuvo como objetivo determinar la correlación que existe entre la inteligencia emocional y el estrés, con una metodología de tipo cuantitativo empleado el método descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por una muestra con 297 docentes, se efectuó una prueba de Pearson obteniendo como resultado una correlación de -0,615 lo cual permitió establecer que existe correlación inversa significativa entre la inteligencia. Las semejanzas presentadas con esta investigación es la población docente y la metodología utilizada. Sus diferencias son los docentes universitarios y no bachilleres.

Finalmente, Leon y Arévalo (2017), en Ecuador realizaron una investigación llamada inteligencia emocional y estrés laboral entre los empleados del Gad municipal del Cantón Chordeleg, tuvo como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral entre los empleados. La investigación fue de tipo cuantitativo con un alcance correlacional a través de un análisis comparativo de variables específicas. Estuvo conformada por una muestra de 50 empleados, con edades comprendidas entre los 20 a 65 años. Los resultados no encontraron correlación significativa entre las variables, los datos fueron analizados a través de software SPSS V3 con el método del Alfa de Cronbach que dio a conocer valores mayores a $p=0.05$. Este estudio presenta semejanzas en las variables de estudio,

metodología y edades similares entre 20 y 65 años; por otra parte, difiere en la población no docente.

En relación a los antecedentes nacionales, Ramírez y Giraldo (2016), en Medellín llevaron a cabo una investigación titulada la inteligencia emocional y estrés laboral administrativo de la empresa Ikon Group S.A.S, que tuvo como objetivo relacionar los niveles de estrés con base al entrenamiento de la inteligencia emocional en el personal. Su metodología fue con enfoque cuantitativo con alcance descriptivo y con un diseño transversal de corte correlacional, los instrumentos utilizados fueron las baterías del ministerio de la protección social, y se aplicó la escala TMMS-24 para medir la inteligencia emocional. Mostró como resultado que la IE tiene un efecto regulador positivo frente al estrés en el personal teniendo en cuenta sus puntajes altos frente al estrés el cual obtuvo una calificación del 70%. Este estudio se asemeja con el presente en la medición de las variables, pero difiere en la población estudiada, la cual fue personal administrativo.

Desde otra perspectiva, López (2016), en Bogotá desarrolló un estudio que tiene como título inteligencia emocional en docentes de la Universidad Militar Nueva Granada, tuvo como objetivo describir el estado actual de la inteligencia emocional de algunos docentes de la universidad. Su metodología fue cuantitativa a partir de un estudio de tipo observacional de corte transversal, conto con una muestra de 70 docentes de la universidad en el que se le aplico la TMMS-24 de inteligencia emocional. Sus resultados son de un 80% de regulación emocional, con una comprensión emocional de 17,14% y percepción emocional del 12,18% donde los docentes asocian el concepto de inteligencia emocional. Dicho estudio es semejante con esta investigación en las variables de medición y el corte utilizado, es decir, transversal. Su diferencia se encuentra en que la investigación no es de tipo correlacional y que la población de estudio no fueron docentes de bachillerato.

Abreviando todo lo dicho con respecto a los antecedentes nacionales cabe aclarar que fueron insuficientes los estudios que coinciden con estas variables (inteligencia emocional y estrés laboral). Asimismo fueron escasos los antecedentes encontrados (anexo 3).

En relación a los antecedentes locales, Alario (2018), en San Diego, Cesar originó una investigación titulada estrés laboral en docentes en instituciones educativas públicas del departamento del Cesar en Colombia, cuyo objetivo fue determinar el estrés presente en los

docentes de la Institución Educativa Rafael Uribe, del departamento del Cesar. La investigación tuvo un enfoque positivista y cuantitativo siendo a su vez, tipo descriptivo con un diseño no experimental transversal utilizando una muestra por 54 docentes, los datos fueron recolectados mediante un cuestionario con 30 preguntas, generando datos de confiabilidad de Alpha Cronbach con una puntuación de 0.292. Los resultados revelan que los tipos de estrés laboral y los factores de estrés laboral se presentan con un alto impacto. En este estudio sus semejanzas se encuentran en la metodología utilizada y la población de estudio, y su única diferencia en la tipología de estudio, es decir, correlacional.

Para finalizar, Redondo (2019), en Valledupar realizó una investigación titulada la inteligencia emocional y el bienestar psicológico de estudiantes de psicología. Su objetivo fue relacionar la inteligencia emocional y el bienestar psicológicos de los estudiantes de psicología. Se trató de un estudio cuantitativo, correlacional, de alcance transversal, donde se aplicó a una muestra representativa de 230 estudiantes los instrumentos encuesta sociodemográfica, la escala TMMS-24 y la escala de bienestar psicológico de Ryff y Keyes. A partir de los resultados se presentan relaciones significativas entre la inteligencia emocional y el bienestar psicológico. Esta investigación es semejante con el presente estudio en la metodología utilizada y la variable medida; mientras que, difiere en la población no docente.

Con respecto a los antecedentes locales, cabe aclarar que fueron limitados los estudios que coinciden con estas variables (inteligencia emocional y estrés laboral), Sin embargo, se realizó una búsqueda teniendo en cuenta datos específicos (anexo 4).

En síntesis, no se encontró suficiente información que contribuya a plantear el total de antecedentes requeridos por comité de investigación de la Universidad. Los estudios mencionados conforman aproximaciones desde sus variable, estudiadas a partir de diferentes poblaciones, sumado a los diferentes contextos académico y organizaciones; por otro lado, no se encontró investigaciones realizados sobre estrés laboral en la población de estudio (docentes) , esto podría llegar a considerarse un limitante para la investigación; sin embargo, convierte el objetivo de este estudio, en una oportunidad de fomentar la innovación de dicha variable en la ciudad, y sirviendo como base de a futuras investigaciones.

La revisión de los antecedentes en el marco de una investigación resulta importante puesto que sirve como referencia para la guía de la temática a tratar, ayudando a mejorar la

investigación por medio de bases con argumentos sólidos. Dicha revisión permite analizar y reflexionar sobre la teoría y la investigación anterior, contribuye en la búsqueda de la respuesta a la pregunta de investigación; puesto que los antecedentes constituyen una experiencia útil en relación a algún aspecto de la investigación en curso, en cuanto al problema, metodología, diseño empleado, o en la manera de desarrollar el enfoque, permitiendo estructurar formalmente la idea y el esquema de la investigación, además busca priorizar las perspectivas desde la cual se abordará la temática.

Bases teóricas

Inteligencia emocional

La inteligencia según Ardila

Las características asociadas con el concepto de inteligencia, como capacidad de solucionar problemas, de razonar, de adaptarse al ambiente, han sido altamente valoradas a lo largo de la historia. Desde los griegos hasta hoy se ha pensado que este conjunto de características que distingue positivamente a las personas, les brinda un lugar especial en la sociedad. Esto se ha considerado incluso antes de que se comenzara a estudiar científicamente el concepto de inteligencia y su medición. Hoy se conoce que la inteligencia (o inteligencias) existe en todas las personas en mayor o menor grado, y también en los animales no humanos (Ardila, 2010).

Con base a lo anterior, la inteligencia tiene una función adaptativa ya que permite modificar la conducta en función de la valoración de los resultados obtenidos. Esta valoración puede ser un simple mecanismo de asociación entre estímulos y respuestas, así como un complejo proceso de análisis y síntesis. La inteligencia humana es entonces una propiedad del conjunto de pensamiento-lenguaje que favorece la adaptación del individuo, tanto en su medio físico como en áreas de relaciones sociales.

La inteligencia según Gardner

Howard Gardner define la inteligencia como “la capacidad para resolver o crear productos que sean valiosos en uno o más ambientes culturales” (p.87). Así, la reconoce como una destreza que se puede desarrollar. El desarrollo dependerá del medio ambiente, de las experiencias personales, de la educación recibida y de muchos otros factores de índole social.

De esta manera, toda persona necesita una preparación aun con capacidades por naturaleza. Por ende, el mismo Gardner (2000), indica que la inteligencia no es un conjunto único en el cual se agrupan capacidades diferentes de manera específica, sino más bien, un grupo de conjuntos que gozan de autonomía y que además se relacionan entre sí; lo cual se conoce como inteligencias múltiples. De acuerdo a lo anterior propuso siete tipos de inteligencia (Mesa, 2018):

La inteligencia lingüística: Se relaciona con la capacidad verbal, con el lenguaje y con las palabras.

La inteligencia lógico-matemático: Tiene que ver con el desarrollo de pensamiento abstracto, con la precisión y la organización a través de pautas o secuencias.

La inteligencia musical: Se relaciona directamente con las habilidades musicales y ritmos.

La inteligencia corporal-kinestésica: Abarca todo lo relacionado con el movimiento tanto corporal como el de los objetos, y los reflejos.

La inteligencia espacial: Es la capacidad para integrar elementos, percibirlos y ordenarlos en el espacio, y poder establecer relaciones de tipo metafórico entre ellos.

La inteligencia interpersonal: Implica la capacidad de establecer relaciones con otras personas.

La inteligencia intrapersonal: Se refiere al conocimiento de sí mismo y todos los procesos relacionados, como autoconfianza y automotivación.

En relación a las dos últimas inteligencias mencionadas, Gardner (1994), las concibe como la capacidad que se puede desarrollar, relacionadas con las competencias sociales y hasta cierto punto emocional; es decir la vinculación entre la capacidad para comprender las intenciones, motivaciones, deseos de otras personas y la capacidad para comprenderse uno mismo, apreciar los sentimientos, temores y motivaciones propios. Por tanto, ofreció al mundo múltiples ideas sobre la inteligencia, en los que su sucesor Daniel Goleman a través de varias publicaciones introdujo el termino de inteligencia emocional.

Inteligencia emocional según Salovey y Mayer

El concepto de inteligencia emocional surge como conclusión a décadas de investigación sobre las habilidades emocionales y sociales y su aplicación terapéutica y educativa desde el ámbito de la psicología, está relacionada con la inteligencia general, pero utiliza otros mecanismos como son las emociones. El término de inteligencia emocional fue utilizado por primera vez por Salovey y Mayer (1990), comprendiendo las cualidades emocionales como empatía, expresión y comprensión de los sentimientos, control de los impulsos, independencia, capacidad de adaptación capacidad de resolver los problemas de forma interpersonal y habilidades sociales (Domínguez, 2004).

Asimismo, la inteligencia cuenta con una serie de componentes en las que Mayer y Salovey (1997), resaltan que generalmente, los docentes de alguna manera se enfrentan en el día a día a situaciones o circunstancias en las que tienen que recurrir al uso de habilidades emocionales, lo que les servirá para adaptarse de forma adecuada a las diferentes situaciones que se puedan presentar en una institución.

De acuerdo con Mayer y Salovey (1997), el primer componente “regulación de las emociones”, está relacionado con la habilidad para manejar las relaciones positivas y negativas, la habilidad para regular las emociones tanto personales como la de los demás; el segundo componente “comprensión y análisis de las emociones” es la habilidad para entender las emociones y su relación con las situaciones que los originan, así como el proceso de gestación de las mismas; mientras que el tercer componente “facilitación emocional” es la capacidad del pensamiento a dirigir la atención a la información relevante, que sirve para facilitar el juicio y recuerdos de las emociones; y el cuarto componente “percepción emocional y sentimientos”, es la habilidad para identificar nuestras propias emociones y la de los demás, expresar correctamente nuestros sentimientos y discernir entre lo bueno y malo.

Inteligencia emocional según el modelo de Bar-On

El modelo de Bar-On (1997), se fundamenta en las competencias, las cuales intentan explicar cómo un individuo se relaciona con las personas que le rodean y con su medio ambiente, por tanto, la IE y la inteligencia social son consideradas un conjunto de factores de

6 interrelaciones emocionales, personales y sociales que influyen en la habilidad general para adaptarse de manera activa a las presiones y demandas del ambiente.

El modelo de Bar-On (1997), está compuesto por cinco elementos:

El componente intrapersonal: Reúne la habilidad de ser consciente, de comprender y relacionarse con otros.

El componente interpersonal: Implica la habilidad para manejar emociones fuertes y controlar sus impulsos.

El componente de manejo de estrés: Involucra la habilidad de tener una visión positiva y optimista.

El componente de estado de ánimo: Está constituido por la habilidad para adaptarse a los cambios y resolver problemas de naturaleza personal y social.

El componente de adaptabilidad o ajuste: Se refiere a la capacidad del individuo para evaluar correctamente la realidad y conectarse de manera eficiente a nuevas situaciones.

De igual manera, Bar-On (1997), ha ofrecido otra definición de inteligencia emocional (EI) tomando como base a Salovey y Mayer (1990), describiéndola como un conjunto de conocimientos y habilidades en lo emocional y social que influyen en nuestra capacidad general para afrontar efectivamente las demandas de nuestro medio. Dicha habilidad se basa en la capacidad del individuo de ser consciente, comprender, controlar y expresar sus emociones de manera efectiva.

Siguiendo a Cervantes (2017), quien habla de un modelo de inteligencia emocional adaptado a la benemérita escuela normal nocturna del estado, en Mexicali, Baja California donde el mejoramiento de las estrategias para desarrollar la competencia emocional puede ayudar a controlar las actitudes del personal en la institución, determinando así el potencial para aprender habilidades prácticas como el autoconocimiento, motivación, autorregulación, empatía y relaciones personales, que indudablemente les servirán a los docentes como base para su desarrollo personal y profesional.

Se propone dentro de este modelo, la oportunidad de que cada director forme personas que le apoyen y compartan sus metas e intereses. Asimismo, se busca que las unidades integren

en sus procesos de selección y contratación cualidades como la competencia emocional, así como el incluir en sus programas de capacitación institucional, cursos-talleres que identifiquen y desarrollen esta característica en su planta docente, permitiendo conformar docentes que cuenten con la capacidad de resolver problemas, habilidades comunicativas, labor de equipo, capacidad para el manejo de tecnología, comprensión social, dignidad e integridad personal, capacidad para reaccionar adecuadamente ante los cambios y la disposición de seguir desarrollándose personalmente.

Es relevante conocer la relación entre el perfil de las inteligencias y los docentes y como estas características son intervenidas por su entorno social y laboral; es decir que este perfil debe poseer características propias que promuevan el aprendizaje dentro del aula, así como también de las estrategias que permitan interactuar en ellas y sobre todo en el sistema educativo (Ramírez y Ramírez, 2018).

En lo que respecta a las relaciones entre la IE y el estrés laboral, Gabel, Peralta, Paiva y Aguirre (2012), afirman que quienes tienen mayor puntaje de IE cuentan con más capacidad para comprender las emociones propias y las de los demás; en consecuencia, estos individuos poseen mayor dominio en el manejo emocional, hacen frente a las demandas propias de sus roles ocupacionales y reducen la tensión psicológica; asimismo, cuentan con mayores habilidades para generar y mantener relaciones interpersonales de calidad y poseen mayor soporte social y capacidad sistemática para afrontar problemas de manera racional y objetiva como parte de sus recursos personales para manejar el estrés laboral.

Inteligencia emocional según Goleman

A partir de mediados de los noventa, la inteligencia emocional es un tema de interés general por parte de la sociedad, de tal forma que empiezan a aparecer artículos (primero en revistas de divulgación y después en las científicas) y libros sobre el tema. Goleman define la inteligencia emocional como la capacidad de motivarse a sí mismo, de preservar el desempeño a pesar de las frustraciones; así como también el control de los impulsos, de diferir las gratificaciones, además de regulación de estados de ánimos, evitando que la angustia interfiera en las facultades racionales y, capacidad de empatizar y de confianza para los demás (Goleman, 1998).

Goleman presenta una combinación de habilidades basadas en la cognición, personalidad, motivación, emoción, inteligencia y neurociencia; es decir, incluye procesos cognitivos y no cognitivos (Goleman, 1998). Lo que lo diferencia de los demás modelos es que su teoría de rendimiento va dirigida mayormente al ámbito empresarial y se centra en el pronóstico de la excelencia laboral.

Este modelo consta de 5 habilidades básicas: conocer las emociones propias, tener conciencia de sí mismo, habilidad de manejar las emociones o de autorregularse, la habilidad para motivarse así mismo, la habilidad para reconocer las emociones de otros, empatía y la habilidad para manejar las relaciones y emociones ajenas. Estos dominios son desarrollados por el autor y se presentan como los siguientes factores: la autoconciencia consiste en el conocimiento de nuestras preferencias, sensaciones, estados y recursos internos. El automanejo se refiere al manejo de nuestros sentimientos, impulsos, estados y obligaciones internas. La conciencia social supone el reconocimiento de los sentimientos, preocupaciones y necesidades de otros. Por último, el manejo de las relaciones es la habilidad para manejar bien las relaciones y construir redes de soporte social (Goleman, 1998).

Por lo tanto, la inteligencia emocional consiste en:

Conocer las propias emociones: El principio de Sócrates “conócete a ti mismo” se refiere a esta pieza clave de la inteligencia emocional: tener conciencia de las propias emociones; reconocer un sentimiento en el momento en que ocurre. Una incapacidad en este sentido nos deja a merced de las emociones incontroladas.

Manejar las emociones: Es la habilidad para manejar los propios sentimientos a fin de que se expresen de forma apropiada, se fundamenta en la toma de conciencia de las propias emociones. La habilidad para suavizar expresiones de ira, furia o irritabilidad es fundamental en las relaciones interpersonales.

Motivarse a sí mismo: Una emoción tiende a impulsar hacia una acción. Por eso, emoción y motivación están íntimamente interrelacionados. Encaminar las emociones, y la motivación consecuente, hacia el logro de objetivos es esencial para prestar atención, automotivarse, manejarse y realizar actividades creativas. El autocontrol emocional conlleva a demorar gratificaciones y dominar la impulsividad, lo cual suele estar presente en el logro de muchos

objetivos. Las personas que poseen estas habilidades tienden a ser más productivas y efectivas en las actividades que emprenden.

Reconocer las emociones de los demás: Un don fundamental es la empatía, la cual se basa en el conocimiento de las propias emociones. La empatía es la base del altruismo. Las personas empáticas sintonizan mejor con las sutiles señales que indican lo que los demás necesitan o desean. Esto las hace apropiadas para las profesiones de la ayuda y servicios en sentido amplio (profesores, orientadores, pedagogos, psicólogos, psicopedagogos, médicos, abogados, expertos en ventas, etc.).

Establecer relaciones: El arte de establecer buenas relaciones con los demás es, en gran medida, la habilidad de manejar las emociones de los demás. La competencia social y las habilidades que conlleva, son la base del liderazgo, popularidad y eficiencia interpersonal. Las personas que dominan estas habilidades sociales son capaces de interactuar de forma suave y efectiva con los demás.

Teniendo en cuenta lo anterior Mestre, Pérez, González, Núñez y Guil (2017), hacen precisión y mención en tres dimensiones específicas de la inteligencia emocional:

Atención a las emociones: Es la capacidad de percibir de forma precisa a las emociones, teniendo precisión para identificar las propias emociones y la de los demás. Esta definición es ampliada por Fernández y Pacheco (2005), quienes consideran a la percepción emocional como la habilidad que tienen las personas para identificar y reconocer sentimientos propios y ajenos. Las tareas que se cumplen, incluyen el prestar atención y decodificar todos aquellos mensajes emocionales que se pueden encontrar en las expresiones faciales, movimientos corporales y tono de voz. A su vez, implica poder identificar sus propias emociones, con las implicancias fisiológicas y cognitivas que se relacionen.

Claridad emocional: Un aprendizaje que nos permite saber que las emociones se combinan y progresan, existiendo emociones básicas que son fáciles de comprender (alegría, tristeza) y emociones sociales que requiere más tiempo (culpa, vergüenza). Para Fernández y Pacheco (2005), es la capacidad para reconstruir un amplio repertorio de señales emocionales, así como de codificar las emociones y reconocer la categoría en que se agrupan los sentimientos.

Incluye una actividad tanto anticipatoria como retrospectiva para reconocer el origen de los estados de ánimo y de las consecuencias de nuestras acciones. A su vez, supone conocer la combinación de estas emociones que dan origen a emociones secundarias. Otra habilidad incluida es el de dar significado de emociones complejas, por ejemplo, el remordimiento que surge tras un sentimiento de culpa. Una última destreza es la de reconocer las transiciones de unos estados emocionales a otros y la aparición de sentimientos simultáneos y contradictorios.

Reparación emocional: Implica la forma en cómo utilizamos ciertas capacidades. Incluye dar una respuesta hacia el cumplimiento de una meta, teniendo estrategias para saber actuar de determinada forma en algún tipo de situación. Esta función está asociada a la resiliencia. En este sentido, Fernández y Pacheco (2005), plantean que es la habilidad más compleja de la inteligencia emocional, pues la dimensión incluye la capacidad para estar abierto a los sentimientos, tanto positivos como negativos y reflexionar sobre los mismos para descartar o aprovechar la información que los acompaña en función de su utilidad.

A su vez, consideran que es la capacidad para regular las emociones propias y ajenas, calibrando las emociones negativas e intensificando las positivas. Es decir, va desde el manejo de nuestro mundo intrapersonal al interpersonal, donde se considera regular emociones de otras personas, poniendo en práctica diversas estrategias de regulación emocional que modifican tanto nuestros sentimientos como el de los demás. Así, se alcanzaría los procesos emocionales de mayor complejidad, pues la regulación de las emociones puede lograr un crecimiento emocional e intelectual.

Por último, de inteligencia emocional se han establecido múltiples teorías y diferentes posturas que contribuyen a la descripción, denominación y comprensión de las mismas. Partiendo de dichas conceptualizaciones y definiciones; buscando adaptar y desarrollar; argumentando de manera concisa la teoría con mayor fundamento y relevancia; en este caso, se fija posición con la expuesta por Goleman quien hace una definición amplia, clara, abordando puntos específicos de la inteligencia emocional; como lo son: el autocontrol emocional que conlleva a demostrar gratificaciones y dominar la impulsividad, la competencia social y las habilidades que aportan al liderazgo, popularidad y eficiencia interpersonal, tener conciencia de las propias emociones y reconocer un sentimiento en el momento en que ocurre, aspectos que cumplen de apoyo a la estructura investigativa de este trabajo.

Con base a lo anterior, Goleman fijó precedentes en aspectos como el autocontrol, la competencia social y otras habilidades propias de la inteligencia emocional, las cuales contribuyen al manejo de las emociones y que resultan de gran importancia para el adecuado desarrollo de una persona en cualquiera de los ámbitos vivenciales; siendo útiles en el manejo adecuado del estrés. Esto último se relaciona de manera directa con la población de estudio de la investigación. Es decir, los docentes de la institución, partiendo de su contexto laboral.

Estrés laboral

Postulado de la Organización Mundial del Trabajo (OIT)

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (Organización Mundial del Trabajo [OIT], 2016).

Postulado de la Organización Mundial de la Salud (OMS)

La definición de la OMS sobre la salud es importante, teniendo en cuenta que el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante la exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que pone a prueba su capacidad para afrontar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencia y presiones laborales (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2004).

Postulado de la American Psychological Association (APA)

Según la American Psychological Association (APA, 2010), el estrés puede resultar complicado y confuso porque existen diferentes tipos de estrés. Entre agudo episódico y estrés crónico. Cada uno cuenta con sus propias características, síntomas duración y enfoque de tratamiento.

En otras definiciones, el estrés es un proceso psicológico normal que se origina cuando se presenta una fuerte exigencia y desconoce cómo responder ante ella de forma clara y adecuada. Cuando este tipo de respuestas se generan producirían situaciones que conllevarían a un posible desarrollo del éxito, de manera inmediata y eficaz reduciendo las consecuencias negativas asociadas al estrés; la respuesta al estrés es la manera afrontar y adaptarse a las diversas situaciones que se presenten (Ministerio del Interior, 2014).

Estrés laboral según Selye

Para Selye de los principales exponentes del estrés y retomado por Ferreira (2012), el estrés es una de las respuestas adaptativas del organismo ante los diversos estresores, denominándolo -síndrome general de adaptación-; describiéndolo en tres etapas de adaptación, el de alarma de reacción: cuando el cuerpo detecta el estresor, uno segundo como fase de adaptación en el que el cuerpo reacciona ante el estresor y la fase de agotamiento: por su duración o intensidad empiezan a agotarse las defensas del cuerpo (Barrio, García, Ruiz y Arce, 2006).

Estrés agudo

El estrés agudo es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador. Una bajada rápida por una pendiente de esquí difícil, por ejemplo, es estimulante temprano por la mañana. La misma bajada al final del día resulta agotadora y desgastante. Esquiar más allá de sus límites puede derivar en caídas y fracturas de huesos. Del mismo modo, exagerar con el estrés a corto plazo puede derivar en agonía psicológica, dolores de cabeza tensionales, malestar estomacal y otros síntomas (American Psychological Association [APA], 2010).

Afortunadamente, la mayoría de las personas reconocen los síntomas de estrés agudo. Es una lista de lo que ha ido mal en sus vidas: el accidente automovilístico que abolló el parachoques, la pérdida de un contrato importante, un plazo de entrega que deben cumplir, los problemas ocasionales de su hijo en la escuela, y demás. Dado que es a corto plazo, el estrés agudo no tiene tiempo suficiente para causar los daños importantes asociados con el estrés a largo plazo. Los síntomas más comunes son:

Agonía emocional: Una combinación de enojo o irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés.

Problemas musculares: Que incluyen dolores de cabeza tensos, dolor de espalda, dolor en la mandíbula y las tensiones musculares que derivan en desgarro muscular y problemas en tendones y ligamentos.

Problemas estomacales e intestinales: Como acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable.

Sobreexcitación pasajera: Que deriva en elevación de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos, palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar, y dolor en el pecho.

El estrés agudo puede presentarse en la vida de cualquiera, y es muy tratable y manejable.

Estrés agudo episódico

Por otra parte, están aquellas personas que tienen estrés agudo con frecuencia, cuyas vidas son tan desordenadas que son estudios de caos y crisis. Siempre están apuradas, pero siempre llegan tarde. Si algo puede salir mal, les sale mal. Asumen muchas responsabilidades, tienen demasiadas cosas entre manos y no pueden organizar la cantidad de exigencias autoimpuestas ni las presiones que reclaman su atención. Parecen estar perpetuamente en las garras del estrés agudo.

Es común que las personas con reacciones de estrés agudo estén demasiado agitadas, tengan mal carácter, sean irritables, ansiosas y estén tensas. Suelen describirse como personas con “mucha energía nerviosa”. Siempre apuradas, tienden a ser cortantes y a veces su irritabilidad se transmite como hostilidad. Las relaciones interpersonales se deterioran con rapidez cuando otros responden con hostilidad real. El trabajo se vuelve un lugar muy estresante para ellas.

La personalidad “tipo A” propensa a los problemas cardíacos descrita por los cardiólogos Meter Friedman y Ray Rosenman, es similar a un caso extremo de estrés agudo episódico. Las personas con personalidad “tipo A” tienen un “impulso de competencia

excesivo, agresividad, impaciencia y un sentido agobiador de la urgencia”. Además, existe una forma de hostilidad sin razón aparente, pero bien racionalizada, y casi siempre una inseguridad profundamente arraigada. Dichas características de personalidad parecerían crear episodios frecuentes de estrés agudo para las personalidades “tipo A”. Friedman y Rosenman descubrieron que es más probable que las personalidades “tipo A” desarrollen enfermedades coronarias que las personalidades “tipo B”, que muestran un patrón de conducta opuesto.

Otra forma de estrés agudo episódico surge de la preocupación incesante. Los “doña o don angustias” ven el desastre a la vuelta de la esquina y prevén con pesimismo una catástrofe en cada situación. El mundo es un lugar peligroso, poco gratificante y punitivo en donde lo peor siempre está por suceder. Los que ven todo mal también tienden a agitarse demasiado y a estar tensos, pero están más ansiosos y deprimidos que enojados y hostiles. Los síntomas del estrés agudo episódico son los síntomas de una sobre agitación prolongada: dolores de cabeza tensos y persistentes, migrañas, hipertensión, dolor en el pecho y enfermedad cardíaca. Tratar el estrés agudo episódico requiere la intervención en varios niveles, que por lo general requiere ayuda profesional, la cual puede tomar varios meses.

A menudo, el estilo de vida y los rasgos de personalidad están tan arraigados y son habituales en estas personas que no ven nada malo en la forma cómo conducen sus vidas. Culpan a otras personas y hechos externos de sus males. Con frecuencia, ven su estilo de vida, sus patrones de interacción con los demás y sus formas de percibir el mundo como parte integral de lo que son y lo que hacen. Estas personas pueden ser sumamente resistentes al cambio. Sólo la promesa de alivio del dolor y malestar de sus síntomas puede mantenerlas en tratamiento y encaminadas en su programa de recuperación.

Estrés crónico

Si bien el estrés agudo puede ser emocionante y fascinante, el estrés crónico no lo es. Este es el estrés agotador que desgasta a las personas día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye al cuerpo, la mente y la vida. Hace estragos mediante el desgaste a largo plazo. Es el estrés de la pobreza, las familias disfuncionales, de verse atrapados en un matrimonio infeliz o en un empleo o carrera que se detesta. Es el estrés que los eternos conflictos han provocado en los habitantes de Irlanda del Norte, las tensiones del Medio Oriente que afectan a árabes y judíos, y las rivalidades étnicas interminables que afectaron a Europa Oriental y la ex Unión

Soviética. El estrés crónico surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables. Sin esperanzas, la persona abandona la búsqueda de soluciones.

Algunos tipos de estrés crónico provienen de experiencias traumáticas de la niñez que se interiorizaron y se mantienen dolorosas y presentes constantemente. Algunas experiencias afectan profundamente la personalidad. Se genera una visión del mundo, o un sistema de creencias, que provoca un estrés interminable para la persona (por ejemplo, el mundo es un lugar amenazante, las personas descubrirán que finge lo que no es, debe ser perfecto todo el tiempo). Cuando la personalidad o las convicciones y creencias profundamente arraigadas deben reformularse, la recuperación exige el autoexamen activo, a menudo con ayuda de un profesional.

El peor aspecto del estrés crónico es que las personas se acostumbran a él, se olvidan que está allí. Las personas toman conciencia de inmediato del estrés agudo porque es nuevo; ignoran al estrés crónico porque es algo viejo, familiar y a veces hasta casi resulta cómodo. El estrés crónico mata a través del suicidio, la violencia, el ataque al corazón, la apoplejía e incluso el cáncer. Las personas se desgastan hasta llegar a una crisis nerviosa final y fatal. Debido a que los recursos físicos y mentales se ven consumidos por el desgaste a largo plazo, los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y pueden requerir tratamiento médico y de conducta y manejo del estrés.

Ávila (2014), define el estrés como una reacción psicológica de nuestro organismo frente a situaciones difíciles que con el tiempo afecta diferentes funciones del organismo, pero se puede controlar si se tiene equilibrio y organización en estilo de vida. Es también un proceso natural del cuerpo humano que genera una respuesta automática ante condiciones externas que resulta amenazadoras o desafiantes, que requiere una movilización de recursos físicos, mentales, conductuales para hacerles frente, y que a veces perturba el equilibrio emocional de las personas (Orlandini, 1999).

El estrés tiene 3 fases:

Fase de alarma o huida: En esta fase el cuerpo se prepara para producir el máximo de energía que se da cuando enfrentamos una situación difícil, con los consecuentes cambios químicos. El

cerebro, entonces, envía señales que activan la secreción de hormonas, que mediante una reacción en cadena provocan diferentes reacciones en el organismo, como tensión muscular, agudización de los sentidos, aumento en la frecuencia e intensidad de los latidos del corazón, elevación del flujo sanguíneo.

Fase de resistencia: Es cuando se mantiene la situación de alerta, sin que exista relajación. El organismo intenta retornar a su estado normal, y se vuelve a producir una nueva respuesta fisiológica, manteniendo las hormonas en situación de alerta permanente.

Fase de agotamiento: Sucede cuando el estrés se convierte en crónico, y se mantiene durante un período de tiempo que varía en función de cada individuo. Esta última fase es la que más problemas ocasiona, pues si la activación, la tensión, los estímulos y demandas estresantes no disminuyen, el nivel de resistencia termina por agotarse, apareciendo de nuevo la alarma y en consecuencia los problemas tanto físicos como psicológicos. Esta fase provoca debilidad, se descansa mal, aparece sensación de angustia y deseo de huida.

En lo que refiere a estrés laboral se evidencio uno de los modelos llamado Demanda-Control de Karasek y Theorell (1990), quienes postulan las principales fuentes de estrés, caracterizándose básicamente por el trabajo: en primer lugar, las demandas laborales y en segunda instancia el control que se tiene sobre las mismas. Las demandas refieren pedidos psicológicos laborales entre los que se pueden definir (exceso de carga laboral, límites de tiempo, horarios extendidos, carga y ritmo de trabajo en las tareas el conflicto que ocasionan las mismas).

El control refiere sobre la función y la toma de decisiones, donde el trabajador decide y tiene la potestad eligiendo la mejor estrategia para desempeñar su labor, generando aprendizajes, habilidades y creatividad para el cumplimiento de sus funciones., de manera adecuada se debe incluir al sujeto en la propuesta de resoluciones, genera la participación activa del mismo convirtiéndolo en líder positivo donde creara un ambiente saludable en pro del bienestar laboral (Heno, Martínez, Merchán y Ramírez, 2018).

Finalmente, hay que decir que el estrés laboral pone en peligro la salud y la seguridad de los trabajadores, así como el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan. Los empleadores deben contar con una política de gestión de la salud del trabajador que incluya

el estrés laboral. Asimismo, deben facilitar la aplicación de esa política mediante el establecimiento de mecanismos apropiados, que han de tener en cuenta cuestiones relativas a la evaluación del riesgo, la adopción de respuestas oportunas y la rehabilitación del trabajador. A nivel institucional, las estrategias destinadas a gestionar el estrés laboral existente deben centrarse en combatir riesgos en su origen (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2004).

Por consiguiente, Villalobos (2010), propone evaluarlo, a través de las siguientes dimensiones:

Síntomas fisiológicos: El estrés se puede presentar mediante síntomas físicos como dolores de cabeza, tensión muscular, alteraciones del sueño, fatiga, enfermedades de la piel. El individuo se siente mal, acude al médico, pero sus resultados son normales.

Síntomas de comportamiento social: Puede verse reflejado en conductas como no sacar tiempo para buscar actividades placenteras, consumir sustancias psicoactivas, generar adicción al trabajo, aislamiento social o mala distribución del tiempo.

Síntomas intelectuales y laborales: Se puede ver reflejado en la baja productividad de la persona, agotamiento mental, malas relaciones con los compañeros de trabajo, irritabilidad frente al cumplimiento de funciones y malas relaciones con sus superiores o líderes directos.

Síntomas psicoemocionales: La persona puede presentar síntomas tales como facilidad para llorar, irritabilidad, impaciencia excesiva, experimentar cambios de humor, sentirse más sensible ante las críticas, estar siempre a la defensiva frente a cualquier situación, sentirse fuera de control, falta de motivación, frustración, y falta de confianza o autoestima.

Por último, teniendo en cuenta que el estrés laboral se aborda desde diferentes postulados de autores que lo conceptualizan de distintas manera haciéndolo aún más amplio, se fija posición teórica con Selye, ya que, a partir de sus planteamientos se puede comprender la conceptualización del estrés y quien además es uno de los exponentes principales. Asimismo, permite profundizar en las diversas clasificaciones del estrés, tales como: agudo, agudo episódico y crónico. Finalmente, desde esta teoría, se logra una total comprensión de las dimensiones que conforman el estrés a partir de sus síntomas, los cuales, son de vital utilidad para su evaluación.

Bases legales

Desde el marco legal, unas de las leyes fundamentales es el la Ley 1616 de 2013 que tiene como objeto garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la Promoción de la Salud y la Prevención del Trastorno Mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud (Congreso de Colombia, 2013).

De acuerdo a la Ley 1090 de 2006 se establece en el título II Disposiciones generales, los psicólogos estarán atentos para regirse por los estándares de la comunidad y en el posible impacto que la desviación de esos estándares puede tener sobre la calidad de su desempeño como psicólogos confidencialidad, el bienestar del usuario o grupos: Los psicólogos respetarán la integridad y protegerán el bienestar de las personas y de los grupos con los cuales trabajan, evaluación de técnicas: En el desarrollo, publicación y utilización de los instrumentos de evaluación, los psicólogos se esforzarán por promover el bienestar y los mejores intereses del cliente, la investigación con participantes humanos: La decisión de acometer una investigación descansa sobre el juicio que hace cada psicólogo sobre cómo contribuir mejor al desarrollo de la psicología y al bienestar humano (El Congreso de Colombia, 2006).

Que el artículo 1 de la Ley 1562 del 2012 denomina la salud ocupacional como seguridad y salud en el trabajo, y la define como una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Al tenor del mismo artículo, la seguridad y salud en el trabajo tiene como objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Congreso de Colombia, 2012).

Código Sustantivo del Trabajo, artículo 200: Definición de enfermedad profesional: a) Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos;

b) Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio.

Código Sustantivo del Trabajo, artículo 201: Tabla de enfermedades profesionales donde se adoptan las enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, en cuanto a estrés se encuentra: Patologías causadas por estrés en el trabajo: trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable (Congreso de Colombia, 2009).

Definición de términos básicos

Definición conceptual de inteligencia emocional

Inteligencia emocional (IE), en perspectiva, se considera a la emoción como un componente necesario para el desarrollo de operaciones mentales, conjuntamente con la motivación y la cognición; desde la aparición de este constructo, se han elaborado gran número de teorías que se podrían resumir en dos modos de conceptualizar a la IE: aquellas que consideran a la IE como rasgo, entendiéndola como una característica innata que combina habilidades emocionales y rasgos de personalidad, denominadas habitualmente modelos mixtos; y aquellas que entienden a la IE como una habilidad, es decir, como un conjunto de habilidades cognitivas necesarias para el procesamiento de información emocional en contextos intra e interpersonales, similar a la habilidad verbal o matemática (Extremera y Fernández, 2017).

La inteligencia emocional nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal. Es posible que desarrollar la inteligencia emocional sea uno de los principales ingredientes del éxito en las

organizaciones, pero tal vez no sea el único: el capital intelectual debe complementarse con el capital emocional. El impacto que cause el lugar de trabajo, y en concreto, en la capacidad para obtener resultados empresariales dependerá en gran medida de las pautas complejas de conductas, valores y actitudes que en conjunto determinarán la efectividad del personal (Villa, 2013).

Es una variable ordinal, se midió con el instrumento Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24), adaptación de Fernández, Extremera y Ramos, (2004) del Trait Meta-Mood Scale (TMMS-48) de Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995), el cual cuanta con 24 ítems.

Definición conceptual de estrés laboral

El estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo”; el estrés gira en torno a la adaptación del ser humano a demandas externas, a la capacidad del organismo para hacerle frente y a un estado del organismo con síntomas físicos, psicológicos, etc.; hablan del uso frecuente de este concepto a pesar de no existir una definición conceptual común sobre estrés laboral (Osorio y Cárdenas, 2017).

La percepción que tiene un individuo de falta de control sobre situaciones estresantes, aunado al sentimiento de sobreesfuerzo lo que ocasiona un desgaste en la persona, provoca un estado de estrés, debido a la manera en que el individuo percibe cierto acontecimiento, que puede manifestarse de diferentes formas (físicas, emocionales y conductuales). La principal causa de estrés proviene a partir de la forma de percibir y valorar cada situación, que estará mediada siempre por las características personales (diferencias individuales), frente a las exigencias de las tareas en sus diferentes grados (Durán, 2010).

Menciona también que los estresores de un entorno laboral se dividen bajo tres niveles de análisis: individuales, extra-organizacionales y los organizativos. Los primeros tienen que ver con lo mencionado en el párrafo anterior, sobre los aspectos personales de cada sujeto que influyen en el desarrollo de estrés, como los cognitivos, conductuales y demográficos (Félix, García y Mercado, 2018).

Es una variable ordinal, se midió con el instrumento cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión, revalidación del Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales en el año 2010.

Capítulo III – Marco metodológico

Enfoque de la investigación

El enfoque de esta investigación es de tipo cuantitativo Sarduy (2011), refiriéndose al método cuantitativo expresa que “son estudios que exponen sólo clasificaciones de datos y descripciones de la realidad social” (p56). El interés de una investigación de tipo cuantitativo se mostrará una serie de datos catalogados, sin ningún tipo de información añadida que le dé una explicación, más allá de la que en sí mismos toleran. La investigación cuantitativa se dedica a recoger, procesar y analizar datos cuantitativos o numéricos sobre variables previamente determinadas y estudia la asociación o relación entre las variables que han sido cuantificadas, lo que ayuda aún más en la interpretación de los resultados.

Teniendo en cuenta que el enfoque de la investigación es cuantitativo, su alcance es correlacional; dado que este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto particular; conociendo el comportamiento entre dicha variable, es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuo en una variable, a partir del valor que posee en las variables relacionadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tipo y diseño de la investigación

El diseño de esta investigación es no experimental de corte transversal dado que no se manipularán las variables deliberadamente; la inferencia sobre las relaciones entre variables se realiza sin intervención o influencia directa y dicha relaciones se observarán los fenómenos tal cual como se darán en el contexto educativo, se recolectarán los datos en un periodo de tiempo específico para posteriormente ser analizados.

Con relación a este respecto Hernández, Fernández y Baptista (2006), consideran la investigación no experimental como “aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Lo que se hace en la investigación no experimental, es observar fenómenos tal y como se dan en el contexto natural para después analizarlos” (p.88). Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, Tienen como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que

sucede. Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.

En continuidad de la investigación cuantitativa se hizo uso de una de las corrientes de pensamientos más importante en el desarrollo investigativo como lo es, el positivismo; el cual busca la objetividad como características de las pruebas, mediante la medida y cuantificación de los datos, lo que implica la neutralidad del investigador. Esto ocasiona que conserva una postura distante, no interactiva, como condición de rigor para excluir juicios valorativos e influencia en la observación, en el experimento, en la aplicación de las pruebas y en la recolección de la información; basándose en una realidad objetiva, ordenada, que se puede explicitar y con ello la importancia de estudiar a el individuo y su contexto a través de instrumentos psicométricos. Además, esta corriente de pensamiento señala que solo se puede llegar a una conclusión a partir de unas hipótesis (Sánchez, 2019).

Población, muestra y muestreo

La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es importante especificar la población de estudio porque al concluir la investigación a partir de una muestra de dicha población, será posible generalizar o extrapolar los resultados obtenidos del estudio hacia el resto de la población o universo (Arias, Villasís, y Miranda, 2016).

De acuerdo a lo anterior se establece que la población de estudio está constituida por 69 docentes de la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez, que concierne a todas las jornadas de clases en la institución; a continuación, se establece una muestra probabilística en el que todo el elemento de la población tiene la misma posibilidad de ser escogidos por la muestra, y se obtiene definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra a través de una selección aleatoria.

Muestra Aleatoria Simple (M.A.S)

El muestro probabilístico aleatorio simple, garantiza que todos los individuos que comprenden una población blanco o total tengan la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra (Otzen y Manterola, 2017).

$$n = \frac{N}{1 + \frac{4(e)^2(N-1)}{Z_a^2}}$$

Para reemplazar estos valores y obtener la muestra de estudio es pertinente tener en cuenta lo siguiente:

Muestra (n) = 51

Población (N) = 69

1 = Es una constante

4 = Es una constante

e = Error máximo aceptado

Para las ciencias sociales y humanas se aceptan valores ente 1 y 10

α = Nivel de confianza

Z = 1.96 si α = 95%

Cuando el nivel de confianza es de 95%, $Z\alpha$ es equivalente a 1.96

Sustituyendo se obtiene:

$$n = \frac{69}{1 + \frac{4(0,07)(69-1)}{3,8416}}$$

$$n = \frac{69}{1 + \frac{(0,0019)(68)}{3,8416}}$$

$$n = \frac{69}{1 + 0.34336356}$$

$$n = \frac{69}{1.34336356}$$

$$n = 51.36360852$$

$n = 51$

Teniendo en cuenta el resultado obtenido producto del cálculo estadístico anterior, se escogen 51 docentes como muestra representativa de la población.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este apartado se dará a conocer las técnicas e instrumentos que se aplicaron para hacer posible la medición de las variables: inteligencia emocional y estrés percibido, y con ello probar, la habilidad que implica cada una de sus dimensiones. Resulta importante conocer sus definiciones y por ende su empleabilidad.

Técnica: La técnica de investigación científica es un procedimiento típico, validado por la práctica, orientado generalmente —aunque no exclusivamente— a obtener y transformar información útil para la solución de problemas de conocimiento en las disciplinas científica (Crotte, 2016). La técnica utilizada fue, una entrevista semiestructurada donde posteriormente se les hizo llegar a los correos de los docentes de la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez los diferentes formularios donde se establecieron los consentimientos e instrumentos para alcanzar los objetivos de este proyecto.

Instrumentos: Herramientas que facilitan la medición de las características de las variables se denominan test o pruebas, son los mecanismos que sirven para medir distintas variables conductuales, en especial los resultados del aprendizaje. A través de los datos que proporcionan los instrumentos se trata de obtener información exacta sobre el logro de los aprendizajes y se detectan los éxitos y fracasos (Mejía, 2015).

Escala de inteligencia emocional (TMMS-24)

La inteligencia emocional (IE) se refiere a los procesos implicados en el reconocimiento, uso, comprensión y manejo de los estados emocionales de uno mismo y de otros para resolver problemas y regular la conducta (Mestre y Fernández, 2007). Este término fue introducido en la literatura científica por Peter Salovey (Yale University) y John D. Mayer (University of New Hampshire) en el año 1990, quienes la definieron como una habilidad para controlar los sentimientos y emociones de uno mismo y de los demás, discriminar entre ellos y utilizar esa información como guía para la acción y el pensamiento propio. Siete años después fue reformulado por los mismos autores (Mayer y Salovey, 1997; Salovey y Mayer, 1990).

Este instrumento es una escala autocumplimentable que puede aplicarse tanto de forma individual como colectiva. El sujeto que completa el cuestionario debe responder indicando su grado de acuerdo con la expresión recogida en cada uno de los ítems en una escala que va de 1 (Nada de acuerdo) a 5 (Totalmente de acuerdo). Es importante explicar a los sujetos que no deben elegir sólo las puntuaciones extremas de 1 y 5 (Fernández, Extremera y Ramos, 2004).

En primer lugar, deben sumarse las puntuaciones asignadas a los ítems que componen cada una de las escalas o dimensiones. A continuación, presentan agrupaciones de los ítems y, entre paréntesis: Atención a las emociones: (1-8), claridad emocional (comprensión): (9-16) y reparación emocional: (16-23).

Una vez calculadas las puntuaciones directas pueden transformarse en puntuaciones baremadas (centiles) usando las tablas correspondientes al sexo y la edad del sujeto que haya cumplimentado el cuestionario. Los baremos se han elaborado con una muestra de adolescentes pertenecientes a las provincias de Sevilla, Cádiz, Huelva y Córdoba de la Comunidad Andaluza, cuyas características y distribución, se han descrito al inicio de este manual. Los autores de la escala aportan unas tablas para calcular las puntuaciones finales del sujeto en cada una de las tres dimensiones con diferentes puntos de corte para hombres y para mujeres, pues existen diferencias en las puntuaciones para cada uno de estos grupos:

Validez y confiabilidad del instrumento

Con respecto a la confiabilidad de la escala de IE, los resultados demuestran que al obtener un alto nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach en cada una de las subescalas se constató una buena consistencia interna y homogeneidad de los ítems; estos resultados son similares a los obtenidos en los estudios que utilizaron el mismo instrumento en una población de estudiantes de enfermería, arrojando Alfas de Cronbach superiores a 0,80 en las tres dimensiones. Sucedió de igual manera en un estudio con 451 adolescentes colombianos, el cual obtuvo, Alfas de Cronbach de la TMMS-24 de 0,80 en percepción, 0,76 en comprensión y 0,75 en regulación. Así mismo, en la versión portuguesa de TMMS-24 aplicada a una muestra de estudiantes, los Alfas de Cronbach fueron de 0,80 para la Percepción, 0,79 para la comprensión, y 0,85 para la regulación (Espinoza, Sanhueza y Ramírez, 2015).

Se puede afirmar que la fiabilidad del instrumento es acorde con evidencias obtenidas con otros tipos de estudios en los que se ha aplicado la escala TMMS-24, incluso se acerca mucho a lo encontrado por los creadores de la misma, la cual comprende Alfas entre 0.86 y 0.90.

Tabla 1

Baremos de interpretación de la escala de inteligencia emocional (TMMS-24)

	Hombre	Mujer
Atención a los sentimientos	Debe mejorar su atención: presta poca atención < 21	Debe mejorar su atención: presta poca atención < 24
	Adecuada atención 22 a 32	Adecuada percepción 25 a 35
	Debe mejorar su atención: presta demasiada atención >33	Debe mejorar su atención: presta demasiada atención >36
Claridad emocional	Debe mejorar su claridad emocional < 25	Debe mejorar su claridad emocional < 23
	Adecuada claridad emocional 26 a 35	Adecuada claridad emocional 24 a 34
	Excelente claridad emocional >36	Excelente claridad emocional >35
Preparación de las emociones	Debe mejorar su reparación de las emociones < 23	Debe mejorar su reparación de las emociones < 23
	Adecuada reparación de las emociones 24 a 35	Adecuada reparación de las emociones 24 a 34
	Excelente reparación de las emociones >36	Excelente reparación de las emociones >35

Fuente: Adaptación de Fernández, Extremera y Ramos (2004).

Cuestionario para la evaluación del estrés

El cuestionario para la evaluación del estrés es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales. Si bien el cuestionario se divide en agrupaciones de síntomas, el instrumento debe administrarse por completo (31 síntomas) y sólo es posible obtener resultados válidos por el total del cuestionario (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Los ítems del cuestionario para la evaluación del estrés, tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor

refleje la ocurrencia de ciertos síntomas en los últimos tres meses. La respuesta escogida se debe marcar con una X en el espacio correspondiente.

Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre 0 y 9. Dichos valores permiten calcular el puntaje bruto del cuestionario. Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que, a mayor puntuación del ítem, mayor la ocurrencia del síntoma.

Validez y confiabilidad del instrumento

La segunda versión del cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos, 2005) incluyó dos ejercicios de validación de contenido. El primero fue la indagación de los síntomas de estrés reportados por los trabajadores a los servicios médicos asistenciales (IPS) y a los de salud ocupacional de varias empresas, información que se recopiló mediante entrevistas con los profesionales responsables. El segundo análisis fue la validación con jueces (psicólogos y médicos del área de salud ocupacional). Se calcularon igualmente los coeficientes de correlación de Pearson entre las puntuaciones de las dimensiones (grupos de síntomas) y los puntajes totales del cuestionario. Los resultados ratificaron la validez de constructo del instrumento: $r = 0,87$; $p = 0,001$ (Villalobos, 2005).

En la tercera versión del cuestionario de estrés se estimó la validez concurrente del cuestionario, tomando la segunda versión del mismo (Villalobos, 2005), y calculando su correlación con las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del cuestionario SF-36v2 (Ware, 2007). Cabe precisar que las escalas de salud del SF-36v2 habían sido previamente validadas en población colombiana. Los resultados del cuestionario de estrés se correlacionaron de forma inversa y significativa con las tres escalas del SF-36v2 (estado general de salud percibido, vitalidad y salud mental). Esto correspondió con el comportamiento esperado, pues a mayor nivel de estrés menores condiciones de salud general, de salud mental y de vitalidad. Estos resultados confirman la validez concurrente del cuestionario. La consistencia interna de la segunda versión del cuestionario se estimó a través del Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente fue de 0,889 ($p = 0,001$). La tercera versión del cuestionario no presentó cambios en el nivel de consistencia interna hallado en la segunda versión.

Tabla 2*Baremos de interpretación del cuestionario para la evaluación del estrés*

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operativos
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy alto	25,1 a 100	23,5 a 100

Fuente: MPS, PUJ y Villalobos, (2010).**Tabla 3***Calificación de las opciones de respuesta del cuestionario para la evaluación del estrés*

Ítems	Calificación de las opciones de respuestas			
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1, 2, 3, 9, 13, 14, 15, 23 y 24	9	6	3	0
4, 5, 6, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27 y 28	6	4	2	0
7, 8, 12, 20, 21, 22, 29, 30 y 31	3	2	1	0

Fuente: MPS, PUJ y Villalobos, (2010).**Consideraciones éticas de la investigación y consentimiento informado**

La presente investigación se enmarca dentro de los lineamientos bioéticos y deontológicos dispuestos por el Colegio Colombiano de Psicólogos, y reglamentados por la Ley 1090 de 2006, que regula el ejercicio profesional y disciplinar de los psicólogos en Colombia. Para garantizar el cumplimiento de estas normas, se dispuso en primer lugar de un contacto con la organización con el fin de obtener el aval para aplicar los protocolos del presente estudio, seguidamente el planteamiento inicial del trabajo fue revisado por un tutor docente, el cual dio su aprobación sobre los procedimientos y la validez del abordaje con el que se trabajó. En otro momento, se contactaron a los trabajadores que fueron participantes del estudio, informándoles claramente sobre los objetivos del proyecto, las características del instrumento, el tiempo estimado de respuesta, y las instrucciones precisas para su diligenciamiento.

Posteriormente, se les informo a los participantes sobre sus derechos respecto a su participación, en ese orden, los participantes firmaron un consentimiento informado, en el cual se aseguró la confidencialidad de cada individuo.

Operacionalización de las variables

Tabla 4

Operacionalización de las variables inteligencia emocional y estrés laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración
Inteligencia emocional	Grupo I: atención a las emociones	Percepción	1. Presto mucha atención a los sentimientos.	1. Nada de acuerdo
			2. Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	2. Algo de acuerdo
			3. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	3. Bastante de acuerdo
			4. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	4. Muy de acuerdo
			5. Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	5. Totalmente de acuerdo
			6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente	
			7. A menudo pienso en mis sentimientos.	
			8. Presto mucha atención a cómo me siento.	
	Grupo II: claridad emocional	Comprensión	9. Tengo claros mis sentimientos.	
			10. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	

		11. Casi siempre sé cómo me siento.
		12. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.
		13. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.
		14. Siempre puedo decir cómo me siento.
		15. A veces puedo decir cuáles son mis emociones.
		16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos.
Grupo III: reparación emocional	Regulación	17. Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.
		18. Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.
		19. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.
		20. Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.
		21. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.
		22. Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.
		23. Tengo mucha energía cuando me siento feliz.

24. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.				
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Valoración
Estrés laboral	Síntomas fisiológicos	Manifestaciones físicas	1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	1. Siempre
			1. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.	2. Casi siempre
			2. Problemas respiratorios.	3. A veces
			3. Dolor de cabeza.	4. Nunca
			4. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	
			5. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.	
			6. Cambios fuertes del apetito.	
			7. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).	
			8. Dificultad en las relaciones familiares.	
	Síntomas de comportamiento social	Manifestaciones de relaciones sociales	9. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.	

		10. Dificultad en las relaciones con otras personas.
		11. Sensación de aislamiento y desinterés.
Síntomas intelectuales y laborales	Manifestaciones de minusvalía personal y laboral	12. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.
		13. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.
		14. Aumento en el número de accidentes de trabajo.
		15. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.
		16. Cansancio, tedio o desgano.
		17. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.
		18. Deseo de no asistir al trabajo.
		19. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.
		20. Dificultad para tomar decisiones.
		21. Deseo de cambiar de empleo.
Síntomas psicoemocionales	Manifestaciones anímicas y comportamentales	22. Sentimiento de soledad y miedo.
		23. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.

-
24. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.
-
25. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.
-
26. Sentimientos de que “no vale nada”, o “no sirve para nada”.
-
27. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.
-
28. Sentimiento de que está perdiendo la razón.
-
29. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.
-
30. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.
-

Fuente: Elaboración propia (2021).

Capítulo IV – Resultados de la investigación

Análisis de los datos

Este capítulo representa la última etapa del proceso de investigación desarrollado para las variables inteligencia emocional y estrés laboral, siendo a su vez esta fase donde se contempla el tratamiento estadístico de los datos obtenidos, a través de la aplicación del instrumento TMMS-24 y el cuestionario de estrés laboral – tercera versión en los docentes de la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez en la ciudad de Valledupar. Lo que constituye la población de estudio de esta investigación, se realiza el análisis e interpretación de la información considerando las teorías tomadas como referencia y el procedimiento de la investigación; así como también la caracterización de la población de estudio a través de una encuesta sociodemográfica; todo esto con el fin de dar respuesta al objetivo planteado al inicio de la investigación.

Para la caracterización sociodemográfica y aplicación de los instrumentos a la población, de los docentes de la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez, fueron reunidos en un auditorio que fue adaptado a las condiciones necesarias y requeridas por cada uno de las aplicaciones de dichos instrumentos; posterior a ello se hace la respectiva presentación por parte de los investigadores, se procede a darles a conocer los propositivos de la investigación y lo que implica el consentimiento informado. Se da continuidad al desarrollo haciendo entrega del respectivo consentimiento informado, la lectura del mismo y su concerniente firma autorizando los procesos.

En esta investigación hizo uso del software estadístico SPSS v25, el cual facilitó el análisis de los resultados, haciendo énfasis en que las correlaciones realizadas fueron no paramétricas, porque se cumplieron los requisitos de la población al ser esta muy reducida; y, por las variables, las cuales se encuentran en un nivel de medición ordinal. Razón por la cual, la técnica de análisis de los datos fue la estadística descriptiva porque, fórmula recomendaciones de cómo resumir, de forma clara y sencilla, los datos de la investigación en cuadros, tablas y figuras.

Asimismo, después de realizar el análisis exploratorio a partir de las pruebas de normalidad y homocedasticidad, los resultados indicaron que el análisis adecuado para la

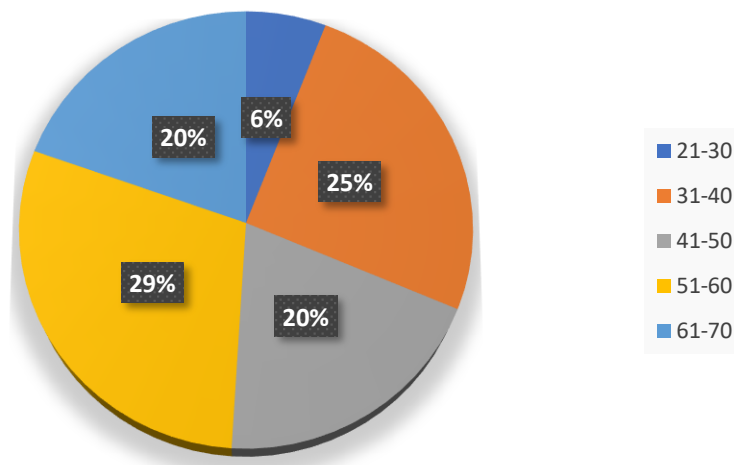
investigación es el no paramétrico; y, en función de este, el índice y/o coeficiente de correlación de Rho de Spearman, porque se ajusta a la distribución poblacional del estudio, es decir siendo la muestra superior a 50 sujetos. Además de no requerir presupuestos en la distribución poblacional aceptando distribuciones no normales.

Resultado de las variables sociodemográficas

Continuando con el proceso, es decir, la recolección de información y el tratamiento de la misma, se explicó el cuestionario para la caracterización sociodemográfica, y su competente diligenciamiento; los cuales arrojaron los siguientes resultados:

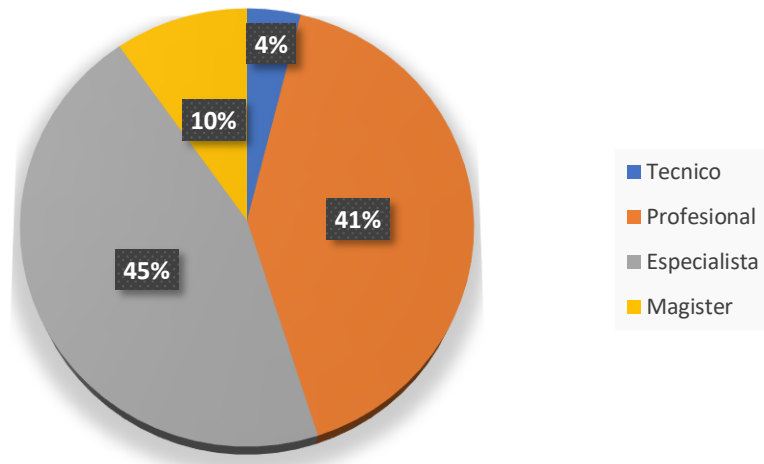
Figura 1

Rango de edades



Fuente: Elaboración propia (2021).

De acuerdo a la figura 1, se puede demostrar que la mayoría de la población de estudio el 29% de ellos siendo docentes entre 51-60 años de edad, al igual que el otro 25% del rango de edad son los que tienen entre 31-40 años de edad, de igual manera se mantiene el 20% tanto en los docentes entre 41-50 y 64-70 años de edad siendo por último siendo su minoría docentes con un 6% en edades entre 21-30 años.

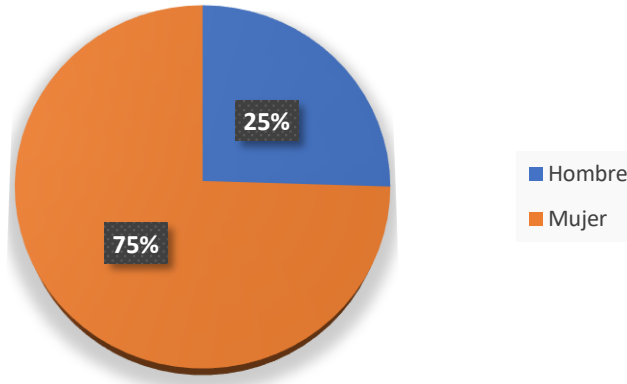
Figura 2*Nivel académico*

Fuente: Elaboración propia (2021).

Se establecieron los niveles académicos de los sujetos en dicha investigación; la figura 2 muestra que la mayoría con un 45% poseen especialidades dentro de áreas catedráticas y profundas en materias de su labor, con un 41% son profesionales con solo su pregrado preparan sus clases, se debe tener en consideración que si bien no poseen algún posgrado su experiencia en años son compensados; mientras que con el 10% de la población son magister que han generado no solo profundidad en su materia a fin sino que han diseñado mínimo una investigación dentro o fuera de la institución y por último con un 4% son docentes que poseen un técnico, este último sucede lo mismo con los profesionales no poseen profundidad en su materia pero poseen años de experiencia como docentes.

Figura 3

Sexo

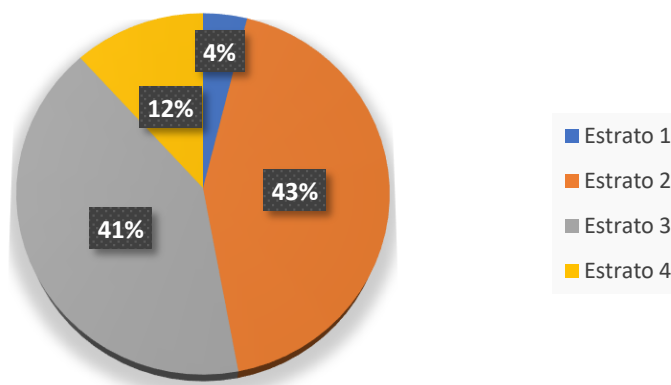


Fuente: Elaboración propia (2021).

En cuanto al sexo de los participantes, en la figura 3 se evidencia de manera clara que los docentes en su mayoría son del sexo femenino con un 75% de la población total; y, por último, pero no menos importante con un 25% de la población de estudio son del sexo masculino.

Figura 4

Estrato socioeconómico



Fuente: Elaboración propia (2021).

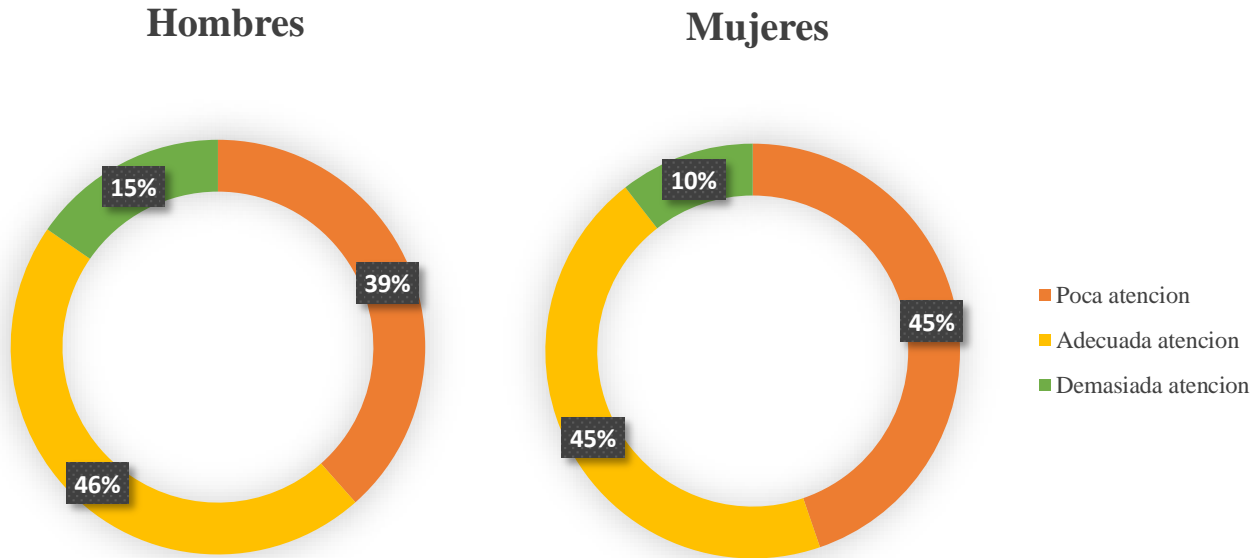
Y por último en la caracterización sociodemográfica, se establecieron los niveles socioeconómico de los sujetos en dicha investigación; conforme a la figura 4 se pudieron establecer 4 niveles de estratos socioeconómicos, en el que la mayoría de la población con un 43% son de estrato 2; por consiguiente, el 41% son de estrato 3, mientras que el 12% se ubican en estrato 4 y por último con un 4% son de estratos socioeconómico 1; para este apartado resultado importante resaltar las dimensiones sociodemográficas como son los estratos, ya que estos derivan factores importantes como son la educación, salud y redes de apoyo que aportaron características de la población.

Luego de unos días, del diligenciamiento de la caracterización sociodemográfica, se procede a explicar y aplicar, los instrumentos; cuestionario para la evaluación del estrés laboral y la escala de inteligencia emocional (TMMS-24).

Dándole continuidad al desarrollo del análisis de los resultados, se presentan las dimensiones correlacionadas de las variables estrés laboral e inteligencia emocional, tal como se había descrito anteriormente, se usa el programa de análisis de datos PSPP v25; haciendo énfasis en resultados obtenidos a través de la correlación y por consiguiente interpretando y plasmando el resultado global, por medio de un análisis elaborado por los investigadores.

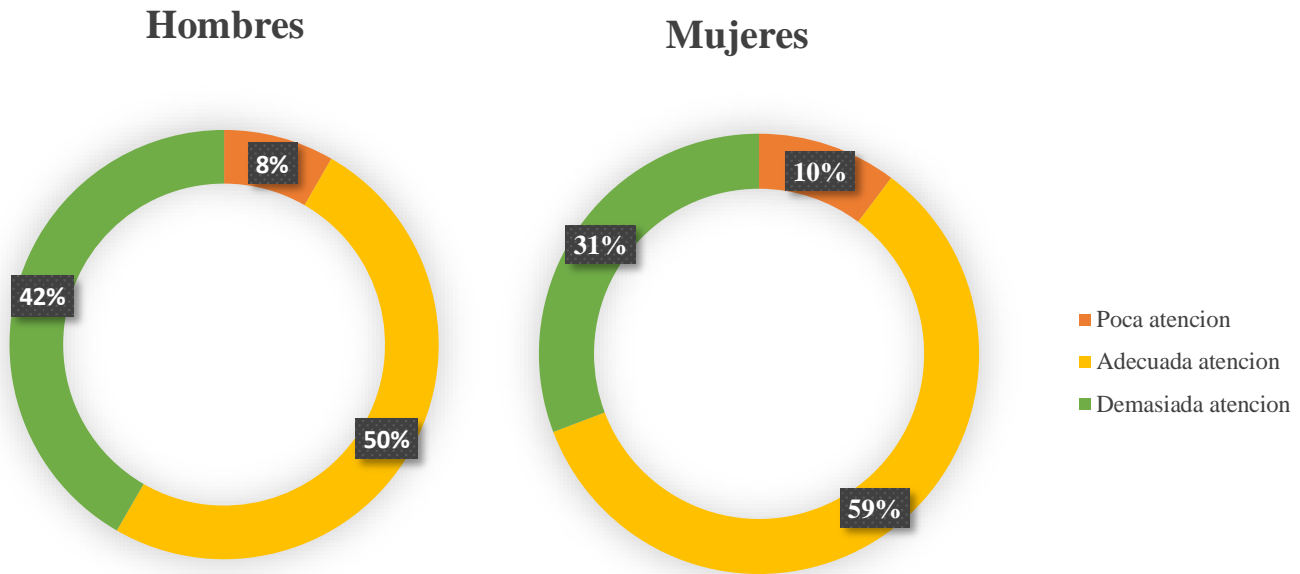
Resultados de las dimensiones de la variable inteligencias emocional

Para el análisis global y dimensional (D1,2,3...) de inteligencia emocional se utilizan los resultados de los 24 ítems los cuales conforman el instrumento y que abarca 3 dimensiones, como lo son: D1 – atención a los sentimientos, D2 – claridad emocional y D3 – reparación de las emocionales; estos sumado proporcionan como resultados mínimo 5 y máximo 120, y así se determina el nivel en el que se encuentran la inteligencia emocional; Posterior a la calificación se ubica en el baremo del instrumento su puntaje total, esto de acuerdo al puntaje transformado de acuerdo a su sexo (ver tabla 3).

Figura 5*Inteligencia emocional – Atención a las emociones (D1)***Fuente: Elaboración propia (2021).**

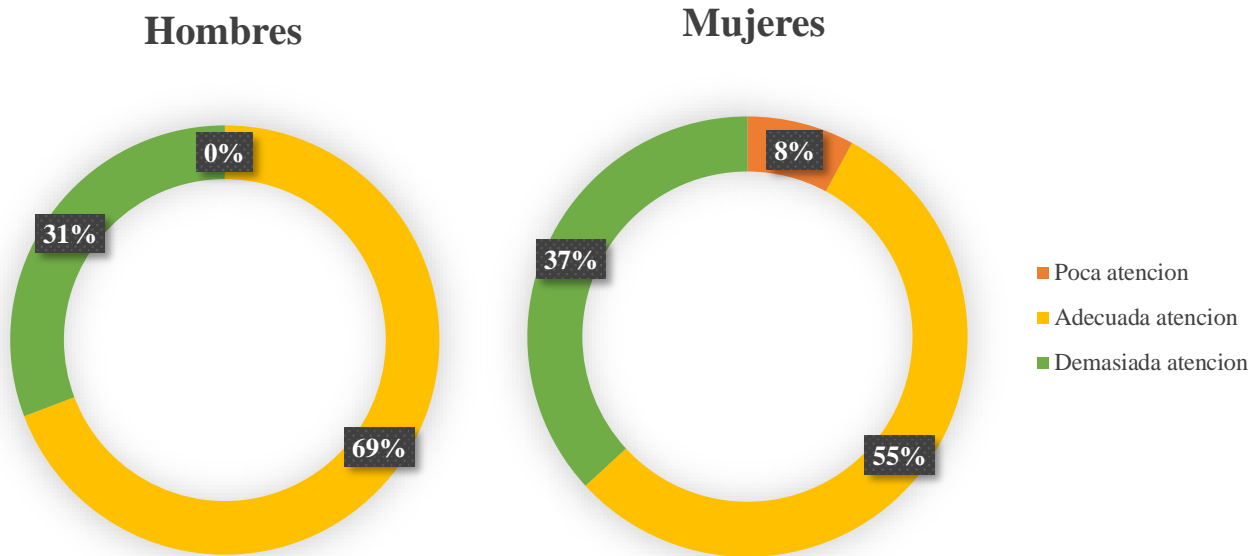
De acuerdo a los resultados de la dimensión 1 de inteligencia emocional que pertenece a atención a los sentimientos. Para los resultados y la descripción de los puntajes anteriormente mencionados y según el instrumento adaptado por Fernández, Extremera y Ramos, denominan en lo que respecta a la figura 5 de hombres, se puede notar que el 46% de la población posee una adecuada atención a los sentimientos, el 39% presta poca atención y por último el 15% de los hombres tienen demasiada atención a los sentimientos; esto significa que la mayoría de la población masculina posee inadecuada atención a los sentimientos, caracterizados por la poca percepción de las propias emociones, es decir la incapacidad para sentir, expresar sus propias emociones de forma adecuada.

En lo que respecta a los resultados de las mujeres, se puede evidenciar que el 45% de la población presta poca atención a los sentimientos, mientras que el otro 45% posee adecuada percepción de los sentimientos y por último el 10% presta demasiada atención a los sentimientos, esto quiere decir que la mayoría de la población femenina posee inadecuada atención a los sentimientos.

Figura 6*Inteligencia emocional – Claridad emocional (D2)***Fuente: Elaboración propia (2021).**

De acuerdo a los resultados de la dimensión 2 de inteligencia emocional que pertenece a claridad emocional. Para los resultados y la descripción de los puntajes anteriormente mencionados (ver tabla 3), en lo que respecta a la figura 6 de hombres, se puede notar que el 50% de la población posee una adecuada atención a los sentimientos, el 42% presta poca atención y por último el 8% de los hombres tienen demasiada atención a los sentimientos; esto significa que la mitad de la población masculina posee inadecuada atención a los sentimientos, caracterizados por la poca percepción de que tienen de la comprensión de los propios estados emocionales.

En lo que respecta a los resultados de las mujeres, se puede evidenciar que el 59% de la población posee adecuada atención a los sentimientos, mientras que el otro 31% se evidencia demasiada atención a los sentimiento y por último el 10% presta poca atención a los sentimientos, esto quiere decir que la mayoría de la población femenina posee adecuada atención a los sentimientos en los que comprenden en la facultad de conocer y comprender las emociones así como distinguir entre ellas; evolucionando e integrándolas en sus pensamientos.

Figura 7*Inteligencia emocional – Reparación de las emociones (D3)***Fuente: Elaboración propia (2021).**

De acuerdo a los resultados de la dimensión 3 de inteligencia emocional que pertenece a atención a los sentimientos. Para los resultados y la descripción de los puntajes anteriormente mencionados (ver tabla 3), en lo que respecta a la figura 7 de hombres, se puede notar que el 69% de la población posee una adecuada atención a los sentimientos, y por último el 31% de los hombres tienen demasiada atención a los sentimientos; esto significa que la mayoría de la población masculina posee adecuada atención a los sentimientos, caracterizados por la capacidad para regular sus propios estados emocionales de forma correcta, es decir logran regular sus emociones positivas y negativas.

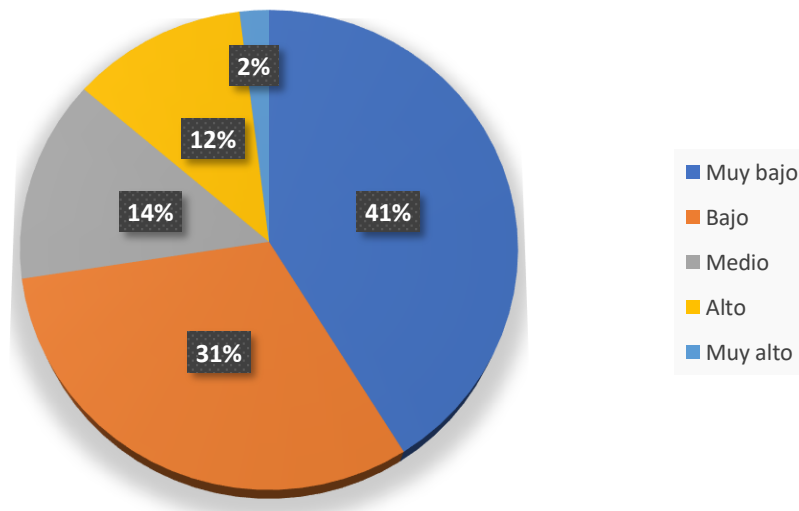
En lo que respecta a los resultados de las mujeres, se puede evidenciar que el 55% de la población presta adecuada atención a los sentimientos, mientras que el otro 37% posee demasiada atención de los sentimientos y por último con el 8% prestan poca atención a los sentimientos, esto quiere decir que la mayoría de la población femenina posee adecuada atención a los sentimientos, es decir que logran regular sus propios estados emocionales tanto positivos como negativos.

Resultados de las dimensiones de la variable estrés laboral

Para el análisis dimensional (D1,2,3,4...) de estrés laboral se utilizan los resultados de los 31 ítems los cuales conforman el instrumento y abarcan cuatro dimensiones, como los son: D1 – síntomas fisiológicos, D2 – síntomas de comportamiento social, D3 – síntomas intelectuales y laborales y D4 – síntomas psicoemocionales; a través de la tabla de calificación de las opciones de respuestas del instrumento se identifica su puntuación (ver tabla 5). Posterior a la calificación se ubica en el baremo del instrumento su puntaje total, esto de acuerdo al puntaje transformado a su nivel de profesión (ver tabla 4).

Figura 8

Estrés laboral – Síntomas fisiológicos (D1)



Fuente: Elaboración propia (2021).

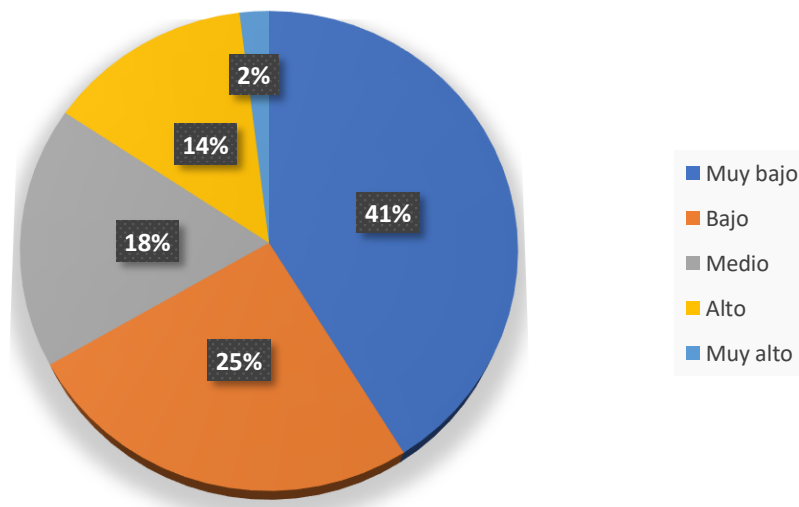
De acuerdo a los resultados de la dimensión 1 que corresponde a los síntomas fisiológicos de estrés laboral, caracterizados por: tensión muscular (dolor en cuello y espalda), problemas gastrointestinales (ulceras y acidez); problemas respiratorios, problemas cardiacos, trastornos del sueño (somnolencia, desvelos); cambios en el apetito, dolor de cabeza y por último disfunción de órganos genitales (impotencia, frigidez).

En cuentas a los resultados y la descripción de los puntajes anteriormente mencionados (ver tabla 4), según el instrumento creado por el Villalobos, junto a el MPS y la PUJ; denomina

que según este caso el 41% de la población según la figura 8, mostró un nivel muy bajo, mientras que el 31% indica niveles bajos, el 14% se encuentra en un nivel medio, por otro lado, el 12% se establece en un nivel alto y por último con un 2% posee un nivel muy alto. Esto significa que en la mayoría de la población presenta ausencia o indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés por tanto escasa afectación del estado general de salud, siendo pertinente desarrollar acciones o programas de promoción e intervención para mantener la baja frecuencia de los síntomas.

Figura 9

Estrés laboral – Síntomas de comportamiento social (D2)



Fuente: Elaboración propia (2021).

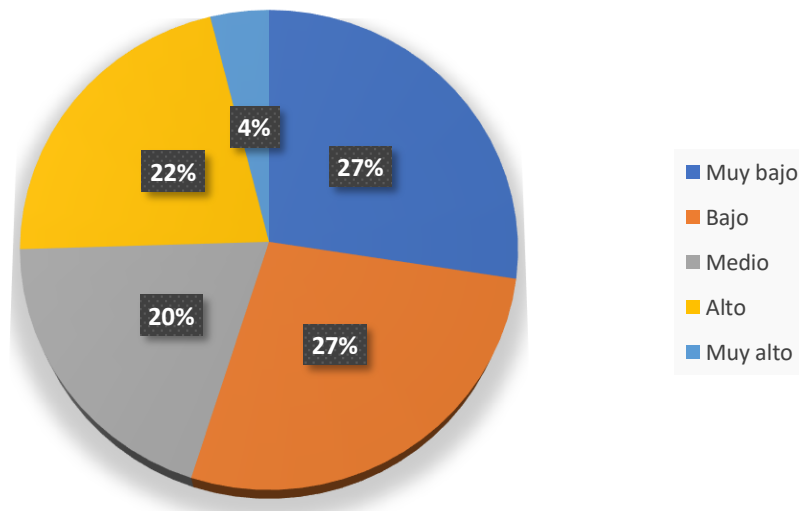
De acuerdo a los resultados de la dimensión 2 que corresponde a los síntomas de comportamiento social de estrés laboral, caracterizados por: dificultad en las relaciones con otras personas (sensación de aislamiento y desinterés); dificultades en las relaciones familiares (iniciar y participar en dinámicas sociales y familiares).

En cuentas a los resultados y la descripción de los puntajes anteriormente mencionados (ver tabla 4), según este caso el 41% de la población según la figura 9, mostró un nivel muy bajo, mientras que el 25% indica niveles bajos, el 18% se encuentra en un nivel medio, por otro lado, el 14% se establece en un nivel alto y por último con un 2% posee un nivel muy alto. Esto

significa que en la mayoría de la población presenta ausencia o indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés por tanto escasa afectación del estado general de salud, siendo pertinente desarrollar acciones o programas de promoción e intervención para mantener la baja frecuencia de los síntomas.

Figura 10

Estrés laboral – Síntomas intelectuales y laborales (D3)



Fuente: Elaboración propia (2021).

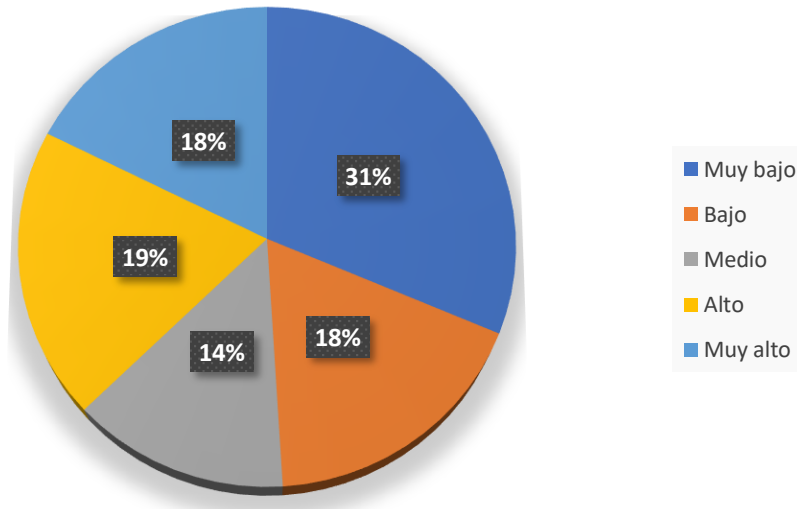
De acuerdo a los resultados de la dimensión 3 que corresponde a los síntomas intelectuales y laborales de estrés laboral, caracterizados por: sentimiento de sobrecarga de trabajo (sentimientos de frustración); dificultad para concentrarse (disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad), dificultades para tomar decisiones (deseos de cambiar de empleo).

En cuanto a los resultados y la descripción de los puntajes anteriormente mencionados (ver tabla 4), según este caso el 27% de la población según la figura 10, mostró un nivel muy bajo, mientras que el 27% indica niveles bajos, el 20% se encuentra en un nivel medio, por otro lado, el 22% se establece en un nivel alto y por último con un 4% posee un nivel muy alto. Esto significa que, si bien la mayoría de la población se evidencia un aumento del nivel con el 20% y 22% de la población, siendo su respuesta ante el estrés medio y alto, lo que implica que lo

síntomas son más frecuentes pudiendo llegar a ser críticos, en el que requieren mayor observación e intervención para prevenir efectos perjudiciales e la salud.

Figura 11

Estrés laboral – Síntomas psicoemocionales (D4)



Fuente: Elaboración propia (2021).

De acuerdo a los resultados de la dimensión 4 que corresponde a los síntomas psicoemocionales de estrés laboral, caracterizados por: sentimiento de soledad y miedo; sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos; sentimiento de angustia, preocupación o tristeza; comportamientos rígidos, sensación de no poder manejar los problemas de la vida; consumo de drogas o bebidas alcohólicas, café o cigarrillo.

En cuentas a los resultados y la descripción de los puntajes anteriormente mencionados (ver tabla 4), según este caso el 31% de la población según la figura 11, mostró un nivel muy bajo, mientras que el 19% indica niveles altos, el 18% se encuentra en un nivel bajo, por otro lado, el 18% se establece en un nivel muy alto y por último con un 14% posee un nivel medio. Esto significa que, en la mayoría de la población se evidencia un aumento del nivel con el 19%, 18 y 14% de la población, siendo su respuesta ante un nivel estrés medio, alto y muy alto, lo que implica que lo síntomas son más frecuentes pudiendo llegar a ser críticos, en el que requieren mayor observación e intervención para prevenir efectos perjudiciales e la salud.

Correlación de variables

Para dar respuesta al objetivo que busca determinar la relación entre las inteligencia emocional y estrés laboral y procurando determinar entre sus elementos básicos cual está más asociado o no entre ellos se procedió a realizar las correlaciones entre las dimensiones de ambas variables. No obstante, como es necesario establecer el tipo de estadístico a aplicar para obtener resultados objetivos, se procedió a realizar el análisis exploratorio de los datos para conocer si los mismos cumplen los requisitos de normalidad y homocedasticidad u homogeneidad de las varianzas, para lo cual se plantearon las diversas hipótesis estadísticas, que establecen por un lado que los datos provienen de una población normal (H_i) y la negación de esta (H_o) y de igual manera para la homogeneidad de varianzas (H_i) y su negación (H_o). En los términos siguientes H_i : $r_{x,y} \neq 0$ y la H_o : $r_{x,y} = 0$. En función de ello, la regla de decisión para la prueba de hipótesis es: Si $P \leq 0,005$ RH_o .

Tabla 5

Prueba de normalidad de estrés laboral

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Síntomas fisiológicos	,151	51	,005
Síntomas de comportamiento social	,166	51	,001
Síntomas intelectuales y laborales	,160	51	,002
Síntomas psicoemocionales	,124	51	,047

Fuente: Elaboración propia (2021).

Para ese análisis estadístico se trabajó con el programa SPSS 25, por ello con respecto a la normalidad se aplicó Kolmogorov – Smirnov por tratarse de una muestra de 51 sujetos, es >50 que es el mínimo establecido para aplicar, y sus resultados demuestran que entre las dimensiones se rechaza la hipótesis nula, lo que permite afirmar que la población de la cual provienen los datos no posee un comportamiento de normalidad.

Tabla 6*Prueba de homogeneidad de varianzas de estrés laboral*

	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Síntomas fisiológicos	1,700	12	22	,135
Síntomas de comportamiento social	5,217	12	22	,000
Síntomas intelectuales y laborales	3,809	12	22	,003
Síntomas psicoemocionales	1,544	12	22	,182

Fuente: Elaboración propia (2021).

En ese sentido, para la prueba de homogeneidad de la variable estrés laboral posee un estadístico entre la segunda y tercera dimensión con un nivel de significancia de ,000 y ,003; lo cual no permite rechazar la hipótesis nula que establece los datos de homogeneidad de varianzas, mientras que las otras dimensiones de la variable, no posee elementos suficientes para hacerlo; se asume la aplicación de pruebas no paramétricas para determinar la correlación, en cuyo caso aplicamos a Rho de Spearman.

Tabla 7*Prueba de normalidad de inteligencia emocional*

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Atención a los sentimientos	,099	51	,200
Claridad emocional	,092	51	,200
Preparación de las emociones	,139	51	,016

Fuente: Elaboración propia (2021).

Así mismo, se procedió con la variable inteligencia emocional, en cuanto a la exploración de la prueba de normalidad, se puede apreciar en la tabla Kolmogorov – Smirnov; teniendo en cuenta lo anterior en cuanto la inteligencia emocional sus primeras dimensiones no

existe elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula, solo es posible hacerlo con la última dimensión porque posee valores significantes menor a 0.05.

Tabla 8

Prueba de homogeneidad de varianzas de inteligencia emocional

	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Atención a los sentimientos	2,127	12	22	,060
Claridad emocional	2.813	12	22	,017
Preparación de las emociones	3,564	12	22	,005

Fuente: Elaboración propia (2021).

El estadístico de Levene, solo en la primera dimensión no posee los suficientes elementos para ser rechazada, mientras en el resto de las dimensiones, permite no rechazar la hipótesis de homogeneidad de la varianza. Obsérvese que los niveles de significación para los que se rechazaría esta hipótesis solo en la primera dimensión es superior a 0,5, por lo tanto, para los niveles de significación habituales no se rechaza la hipótesis nula, en este caso podemos concluir que esta variable tampoco cumple con el requisito de homocedasticidad para aplicar pruebas paramétricas. Por tanto, partiendo de los resultados encontrados en este análisis exploratorio y según la regla de decisión establecida (si valor $P \leq 0,005$ RH_0), como no puede rechazarse la hipótesis nula, se trabajará con las pruebas no paramétricas, seleccionado en este caso la de Spearman porque, además, es la recomendada cuando el nivel de medición de las variables es ordinal. En ese sentido, para la interpretación de las correlaciones, se trabaja con el baremo de (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tabla 9*Baremos de las correlaciones*

Valor	Interpretación
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa mediana
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación
0,10	Correlación positiva muy débil
0,25	Correlación positiva débil
0,50	Correlación positiva mediana
0,75	Correlación positiva considerable
0,90	Correlación positiva muy fuerte

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006).

Tabla 10

Correlación síntomas fisiológicos y atención a los sentimientos

			Síntomas fisiológicos	Atención a los sentimientos
Rho de Spearman	Síntomas fisiológicos	Coefficiente de correlación	1,000	,278*
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	51	51
	Atención a los sentimientos	Coefficiente de correlación	,278*	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	51	51

Fuente: Elaboración propia (2021).

H_i: Existe una correlación entre síntomas fisiológicos y atención a los sentimientos en los docentes.

H_i: $r_{x,y} \neq 0$

H_o: No existe una correlación entre síntomas fisiológicos y atención a los sentimientos en los docentes.

H_i: $r_{x,y} = 0$

La anterior tabla, presenta un coeficiente de correlación de ,278, lo que indica que la correlación es positiva débil con un grado de significancia bilateral de ,048; lo que la ubica en un nivel de significancia superior de 0,05 que es el nivel estándar de confianza para el desarrollo de las investigaciones, es decir existe una correlación entre las dimensiones, pero al ser superior a 0,05 no se puede rechazar la hipótesis nula (H_o).

Tabla 11*Correlación síntomas fisiológicos y claridad emocional*

			Síntomas fisiológicos	Claridad emocional
Rho de Spearman	Síntomas fisiológicos	Coefficiente de correlación	1,000	,140
		Sig. (bilateral)	.	,326
		N	51	51
	Claridad emocional	Coefficiente de correlación	,140	1,000
		Sig. (bilateral)	,326	.
		N	51	51

Fuente: Elaboración propia (2021).

H_i : Existe una correlación entre síntomas fisiológicos y claridad emocional en los docentes.

H_i : $r_{x,y} \neq 0$

H_o : No existe una correlación entre síntomas fisiológicos y claridad emocional en los docentes.

H_i : $r_{x,y} = 0$

La anterior tabla, presenta un coeficiente de correlación de ,140, lo que indica que la correlación es positiva débil con un grado de significancia bilateral de ,326; lo que la ubica en un nivel de significancia superior de 0,05 que es el nivel estándar de confianza para el desarrollo de las investigaciones, es decir existe una correlación entre las dimensiones, pero al ser superior a 0,05 no se puede rechazar la hipótesis nula (H_o).

Tabla 12*Correlación síntomas fisiológicos y preparación de las emociones*

			Síntomas fisiológicos	Preparación de las emociones
Rho de Spearman	Síntomas fisiológicos	Coefficiente de correlación	1,000	,246
		Sig. (bilateral)	.	,082
		N	51	51
	Preparación de las emociones	Coefficiente de correlación	,246	1,000
		Sig. (bilateral)	,082	.
		N	51	51

Fuente: Elaboración propia (2021).

H_i : Existe una correlación entre síntomas fisiológicos y preparación de las emociones en los docentes.

H_i : $r_{x,y} \neq 0$

H_o : No existe una correlación entre síntomas fisiológicos y preparación de las emociones en los docentes.

H_i : $r_{x,y} = 0$

La anterior tabla, presenta un coeficiente de correlación de ,246, lo que indica que la correlación es positiva débil con un grado de significancia bilateral de ,082; lo que la ubica en un nivel de significancia superior de 0,05 que es el nivel estándar de confianza para el desarrollo de las investigaciones, es decir existe una correlación entre las dimensiones, pero al ser superior a 0,05 no se puede rechazar la hipótesis nula (H_o).

Tabla 13*Correlación síntomas de comportamiento social y atención a los sentimientos*

			Síntomas de comportamiento social	Atención a los sentimientos
Rho de Spearman	Síntomas de comportamiento social	Coefficiente de correlación	1,000	,164
		Sig. (bilateral)	.	,250
		N	51	51
	Atención a los sentimientos	Coefficiente de correlación	,164	1,000
		Sig. (bilateral)	,250	.
		N	51	51

Fuente: Elaboración propia (2021).

H_i: Existe una correlación entre síntomas de comportamiento social y atención a los sentimientos en los docentes.

H_i: $r_{x,y} \neq 0$

H_o: No existe una correlación entre síntomas de comportamiento social y atención a los sentimientos en los docentes.

H_i: $r_{x,y} = 0$

La anterior tabla, presenta un coeficiente de correlación de ,164, lo que indica que la correlación es positiva muy débil con un grado de significancia bilateral de ,250; lo que la ubica en un nivel de significancia superior de 0,05 que es el nivel estándar de confianza para el desarrollo de las investigaciones, es decir existe una correlación entre las dimensiones, pero al ser superior a 0,05 no se puede rechazar la hipótesis nula (H_o).

Tabla 14*Correlación síntomas de comportamiento social y claridad emocional*

			Síntomas de comportamiento social	Claridad emocional
Rho de Spearman	Síntomas de comportamiento social	Coefficiente de correlación	1,000	-,145
		Sig. (bilateral)	.	,312
		N	51	51
	Claridad emocional	Coefficiente de correlación	-,145	1,000
		Sig. (bilateral)	,312	.
		N	51	51

Fuente: Elaboración propia (2021).

H₁: Existe una correlación entre síntomas de comportamiento social y claridad emocional en los docentes.

H_i: $r_{x,y} \neq 0$

H₀: No existe una correlación entre síntomas de comportamiento social claridad emocional en los docentes.

H_i: $r_{x,y} = 0$

La anterior tabla, presenta un coeficiente de correlación de -145, lo que indica que la correlación es negativa débil con un grado de significancia bilateral de ,312; lo que la ubica en un nivel de significancia superior de 0,05 que es el nivel estándar de confianza para el desarrollo de las investigaciones, es decir existe una correlación entre las dimensiones, pero al ser superior a 0,05 no se puede rechazar la hipótesis nula (H₀).

Tabla 15*Correlación síntomas de comportamiento social y preparación de las emociones*

			Síntomas de comportamiento social	Preparación de las emociones
Rho de Spearman	Síntomas de comportamiento social	Coefficiente de correlación	1,000	-,004
		Sig. (bilateral)	.	,978
		N	51	51
	Preparación de las emociones	Coefficiente de correlación	-,004	1,000
		Sig. (bilateral)	,978	.
		N	51	51

Fuente: Elaboración propia (2021).

H_i : Existe una correlación entre síntomas de comportamiento social y preparación de las emociones en los docentes.

H_i : $r_{x,y} \neq 0$

H_o : No existe una correlación entre síntomas de comportamiento social y preparación de las emociones en los docentes.

H_i : $r_{x,y} = 0$

La anterior tabla, presenta un coeficiente de correlación de -,004, lo que indica que la correlación es negativa muy débil con un grado de significancia bilateral de ,978; lo que la ubica en un nivel de significancia superior de 0,05 que es el nivel estándar de confianza para el desarrollo de las investigaciones, es decir existe una correlación entre las dimensiones, pero al ser superior a 0,05 no se puede rechazar la hipótesis nula (H_o).

Tabla 16

Correlación síntomas intelectuales y laborales y atención a los sentimientos

			Síntomas intelectuales y laborales	Atención a los sentimient os
Rho de Spearman	Síntomas intelectuales y laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,218
		Sig. (bilateral)	.	,125
		N	51	51
	Atención a los sentimientos	Coeficiente de correlación	,218	1,000
		Sig. (bilateral)	,125	.
		N	51	51

Fuente: Elaboración propia (2021).

H_i: Existe una correlación entre síntomas intelectuales y laborales atención a los sentimientos en los docentes.

H_i: $r_{x,y} \neq 0$

H_o: No existe una correlación entre síntomas intelectuales y laborales atención a los sentimientos en los docentes.

H_i: $r_{x,y} = 0$

La anterior tabla, presenta un coeficiente de correlación de ,218, lo que indica que la correlación es positiva débil con un grado de significancia bilateral de ,125; lo que la ubica en un nivel de significancia superior de 0,05 que es el nivel estándar de confianza para el desarrollo de las investigaciones, es decir existe una correlación entre las dimensiones, pero al ser superior a 0,05 no se puede rechazar la hipótesis nula (H_o).

Tabla 17

Correlación síntomas intelectuales y laborales y claridad emocional

			Síntomas intelectuales y laborales	Claridad emocional
Rho de Spearman	Síntomas intelectuales y laborales	Coefficiente de correlación	1,000	-,103
		Sig. (bilateral)	.	,472
		N	51	51
	Claridad emocional	Coefficiente de correlación	-,103	1,000
		Sig. (bilateral)	,472	.
		N	51	51

Fuente: Elaboración propia (2021).

H_i: Existe una correlación entre síntomas intelectuales y claridad emocional en los docentes.

H_i: $r_{x,y} \neq 0$

H₀: No existe una correlación entre síntomas intelectuales y claridad emocional en los docentes.

H_i: $r_{x,y} = 0$

La anterior tabla, presenta un coeficiente de correlación de -,103, lo que indica que la correlación es negativa muy débil con un grado de significancia bilateral de ,472; lo que la ubica en un nivel de significancia superior de 0,05 que es el nivel estándar de confianza para el desarrollo de las investigaciones, es decir existe una correlación entre las dimensiones, pero al ser superior a 0,05 no se puede rechazar la hipótesis nula (H₀).

Tabla 18

Correlación síntomas intelectuales y laborales y preparación de las emociones

			Síntomas intelectuales y laborales	Preparación de las emociones
Rho de Spearman	Síntomas intelectuales y laborales	Coefficiente de correlación	1,000	-,189
		Sig. (bilateral)	.	,183
		N	51	51
	Preparación de las emociones	Coefficiente de correlación	-,189	1,000
		Sig. (bilateral)	,183	.
		N	51	51

Fuente: Elaboración propia (2021).

H_i: Existe una correlación entre síntomas intelectuales y preparación de las emociones en los docentes.

H_i: $r_{x,y} \neq 0$

H_o: No existe una correlación entre síntomas intelectuales y preparación de las emociones en los docentes.

H_i: $r_{x,y} = 0$

La anterior tabla, presenta un coeficiente de correlación de -,189, lo que indica que la correlación es negativa muy débil con un grado de significancia bilateral de ,183; lo que la ubica en un nivel de significancia superior de 0,05 que es el nivel estándar de confianza para el desarrollo de las investigaciones, es decir existe una correlación entre las dimensiones, pero al ser superior a 0,05 no se puede rechazar la hipótesis nula (H_o).

Tabla 19*Correlación síntomas psicoemocionales y atención a los sentimientos*

			Síntomas psicoemocionales	Atención a los sentimientos
Rho de Spearman	Síntomas psicoemocionales	Coefficiente de correlación	1,000	,336*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	51	51
	Atención a los sentimientos	Coefficiente de correlación	,336*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	51	51

Fuente: Elaboración propia (2021).

H_i: Existe una correlación entre síntomas psicoemocionales y atención a los sentimientos en los docentes.

H_i: $r_{x,y} \neq 0$

H_o: No existe una correlación entre síntomas psicoemocionales y atención a los sentimientos en los docentes.

H_i: $r_{x,y} = 0$

La anterior tabla, presenta un coeficiente de correlación de ,336, lo que indica que la correlación es positiva débil con un grado de significancia bilateral de ,016; lo que la ubica en un nivel de significancia superior de 0,05 que es el nivel estándar de confianza para el desarrollo de las investigaciones, es decir existe una correlación entre las dimensiones, pero al ser superior a 0,05 no se puede rechazar la hipótesis nula (H_o).

Tabla 20*Correlación síntomas psicoemocionales y claridad emocional*

			Síntomas psicoemocionales	Claridad emocional
Rho de Spearman	Síntomas psicoemocionales	Coefficiente de correlación	1,000	,036
		Sig. (bilateral)	.	,800
		N	51	51
	Claridad emocional	Coefficiente de correlación	,036	1,000
		Sig. (bilateral)	,800	.
		N	51	51

Fuente: Elaboración propia (2021).

H_i : Existe una correlación entre síntomas psicoemocionales y claridad emocional en los docentes.

H_i : $r_{x,y} \neq 0$

H_o : No existe una correlación entre síntomas psicoemocionales y claridad emocional en los docentes.

H_i : $r_{x,y} = 0$

La anterior tabla, presenta un coeficiente de correlación de ,036, lo que indica que la correlación es positiva muy débil con un grado de significancia bilateral de ,800; lo que la ubica en un nivel de significancia superior de 0,05 que es el nivel estándar de confianza para el desarrollo de las investigaciones, es decir existe una correlación entre las dimensiones, pero al ser superior a 0,05 no se puede rechazar la hipótesis nula (H_o).

Tabla 21*Correlación síntomas psicoemocionales y preparación de las emociones*

			Síntomas psicoemocionales	Preparación de las emociones
Rho de Spearman	Síntomas psicoemocionales	Coefficiente de correlación	1,000	-,076
		Sig. (bilateral)	.	,594
		N	51	51
	Preparación de las emociones	Coefficiente de correlación	-,076	1,000
		Sig. (bilateral)	,594	.
		N	51	51

Fuente: Elaboración propia (2021).

H_i : Existe una correlación entre síntomas psicoemocionales y preparación de las emociones en los docentes.

H_i : $r_{x,y} \neq 0$

H_o : No existe una correlación entre síntomas psicoemocionales y preparación de las emociones en los docentes.

H_i : $r_{x,y} = 0$

La anterior tabla, presenta un coeficiente de correlación de -,076, lo que indica que la correlación es negativa débil con un grado de significancia bilateral de ,594; lo que la ubica en un nivel de significancia superior de 0,05 que es el nivel estándar de confianza para el desarrollo de las investigaciones, es decir existe una correlación entre las dimensiones, pero al ser superior a 0,05 no se puede rechazar la hipótesis nula (H_o).

Discusión de los resultados

Mediante el TMMS-24 de inteligencia emocional y el cuestionario para la evaluación del estrés, permitieron evidenciar que la población docente del colegio Enrique Pupo Martínez, mostró un nivel muy bajo en cuanto a los síntomas fisiológicos, comportamiento social; mientras que los porcentajes fueron más moderados en cuanto a los síntomas intelectuales – laborales y psicoemocionales. Se encontraron índices considerables en cuanto a la atención a los sentimientos y claridad emocional; mientras que la ficha sociodemográfica contribuyó a identificar que la mayoría de la población está compuesta por mujeres, que las edades del cuerpo docente oscilan entre 51 y 60 años, que gran parte de ellos han cursado una especialidad catedrática y pertenecen a los estratos dos y tres.

Los instrumentos estuvieron dirigidos a evaluar procesos como: el reconocimiento, uso, comprensión y manejo de los estados emocionales de uno mismo y de otros, resolución de problemas, regulación de conducta y la respectiva relación entre las variables. Se estableció que las correlaciones fueron no paramétricas; es decir que la población muy reducida y por las variables se encuentran en un nivel de medición ordinal por lo que se usó una estadística paramétrica. De igual manera se hace énfasis en la importancia que tiene la inteligencia emocional y la manera en la que se interrelacionan con el estrés laboral siendo en muchos aspectos dependiente de la otra.

Por otro lado, se encontraron similitudes con investigaciones y que resultan de gran importancia para este estudio, puesto que fortalece el énfasis metodológico y su enfoque; como lo fue una realizada en Ecuador por León y Arévalo (2017), llamada inteligencia emocional y estrés laboral entre los empleados del Gad municipal del Cantón Chordeleg, y la cual tuvo como objetivo al igual que esta investigación determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral entre los empleados, este estudio también fue de tipo cuantitativo con un alcance correlacional a través de un análisis comparativo de variables específicas y estuvo conformada por una muestra de 50 empleados, con edades comprendidas entre los 20 a 65 años.

Otro de los estudios que coincide con este y fortalece los hallazgos fue la llevada a cabo a nivel nacional, más exactamente en la ciudad de Medellín, que si bien no conto con el mismo tipo de población, si hizo uso del mismo instrumento y que arrojó hallazgos similares como como lo es resultado que la IE tiene un efecto regulador positivo frente al estrés en el personal

teniendo en cuenta sus puntajes altos frente al estrés; demostrando que la IE es una fuente reguladora de estrés, es decir a mayor inteligencia emocional menor es el estrés laboral. Con esta no solo se apoya el estudio de las variables; si no también la importancia y ratificación de la hipótesis.

Es de anotar que la investigación realizada en Bogotá según López (2016), la cual compartió el mismo carácter poblacional, las mismas variables, metodología e instrumentos, demostró que los puntajes más bajos en regulación se relacionan con los grupos de docentes con más años de experiencia y mayores de edad; este estudio permite aportar a la investigación porque enriquece el contenido hacia la variable inteligencia emocional, así como también su identificación de puntajes más bajos hacia los grupos de mayor edad y experiencias; algunos antecedentes investigativos no coinciden con los hallazgos encontrados en este estudio, pero le agregan un plus de variabilidad a esta investigación, como lo fue el caso de Alario (2018), la cual tuvo un enfoque positivista y cuantitativo siendo a su vez, tipo descriptivo, con una puntuación de 0.292. lo resultados revelan que los tipos de estrés laboral y los factores de estrés laboral se presentan con un alto impacto.

Ahora bien es de señalar que esta investigación tuvo límites como lo fueron los escasos antecedentes locales que se encontraron, pero que aun así se fortalecieron desde otros niveles, como lo fueron internacionales y nacionales, claro está que esto no se consideró una debilidad, muy por el contrario, fue asumido como un aspecto innovador, ya que el departamento carece de investigaciones que estudien la inteligencia emocional en conjunto con el estrés laboral desde un enfoque cuantitativo en población docente. Es por esto mismo que esta investigación resultaría importante y de apoyo a otros investigadores e instituciones, puesto que dio a conocer de forma concreta y certera la importancia de las variables mencionadas en la población docente, siendo referencia para guiar otros posibles estudios en cuanto al tema y con ellos a estabilizar la investigación.

Conclusiones y recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados encontrados en la presente investigación se puede concluir que los docentes de la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez poseen características que integran las respuestas cognitivas ante el estrés, como lo son la capacidad de adaptación y capacidad de resolución de los problemas; aspecto que conforman la

inteligencia emocional, y los cuales pueden variar según la intensidad de la situación a la que sean expuestos.

Por otro lado, se evidenció que los aspectos del quehacer docente, resulta un proceso complejo. Partiendo de allí su labor requiere de características que faciliten el desarrollo, gestión y fortalecimiento de las competencias frente al estrés y por ende se requiere de habilidades de inteligencia emocional, las cuales disponen de efectos beneficiosos para el profesorado; puesto que, para ser capaces de razonar sobre las propias emociones, distinguirlas y comprenderlas, como un aspecto intrínseco de toda persona. Los docentes traen consigo el desarrollo de procesos de regulación emocional, que contribuyen a moderar y prevenir los efectos negativos del estrés laboral.

Se encontró también que gran proporción de los docentes no muestran niveles altos de síntomas fisiológicos y su comportamiento social de estrés laboral, caracterizados por: dificultad en las relaciones con otras personas (sensación de aislamiento y desinterés) se muestra en niveles muy bajos. En lo que respecta a sentimiento de sobrecarga de trabajo (sentimientos de frustración); dificultad para concentrarse (disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad), dificultades para tomar decisiones (deseos de cambiar de empleo), se concluye que los síntomas son más frecuentes en la población de estudio.

Los docentes en aspectos psicoemocionales presentan síntomas frecuentes como lo son sentimiento de soledad y miedo; sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos; sentimiento de angustia, preocupación o tristeza; comportamientos rígidos, sensación de no poder manejar los problemas de la vida pudiendo llegar a ser críticos, en el que requieren mayor observación e intervención para prevenir efectos perjudiciales a la salud.

La mayoría de la población masculina posee inadecuada atención a los sentimientos, caracterizados por la poca percepción de las propias emociones, es decir la incapacidad para sentir, expresar sus propias emociones de forma adecuada; mientras que las docentes mujeres, en su mayoría presta poca atención a los sentimientos, mientras que otra gran parte de ellas posee adecuada percepción de los sentimientos. Esto quiere decir que la mayoría de la población femenina posee inadecuada atención a los sentimientos.

Por todo lo anterior, esta investigación proporciona un sin número de conocimientos por medio de sus hallazgos, que facilitan el diseño e implementación de proyectos encaminados al bienestar y fortalecimiento de la salud mental de los docentes por parte de la institución, que resultaría favorable a la conformación del plantel educativo como organización.

Finalmente, a partir del estudio llevado a cabo, de los resultados que se obtuvieron y las conclusiones a las que se llegaron de acuerdo a los objetivos de la investigación; de manera general, es pertinente hacer las siguientes recomendaciones y/o sugerencias:

A los docentes de la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez se les recomienda más actitud y disposición para participar en las actividades que se programan.

A los docentes de la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez se les invita a brindar tiempos adecuados para la realización de actividades en pro de su bienestar.

A la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez se le recomienda abrir espacios de recuperación y/o retroalimentación, para llevar a cabo y reforzar actividades suspendidas en eventualidades que se puedan presentar.

Incluir con mayor frecuencia a los docentes en las diferentes actividades realizadas por la institución educativa.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se le sugiere a la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez dar continuidad al proceso desarrollado en la investigación para así mitigar las problemáticas que se presentan.

Es recomendable que se realicen actividades de seguimiento periódicamente para la identificación de diferentes problemáticas relacionadas a la inteligencia emocional y el estrés laboral, debido a que estas pueden generar baja productividad en los docentes.

Se invita a la Institución Educativa Enrique Pupo Martínez a fomentar actividades lúdicas, para propiciar espacios de esparcimiento e integración en los docentes.

Al programa de psicología y a la Universidad Popular del Cesar se les sugiere mantener y seguir propiciando el desarrollo de este tipo de estudios para seguir fortaleciendo la investigación en el ámbito local.

Referencias bibliográficas

- Alario, A. (2018). *Estrés laboral en docentes de instituciones educativas públicas del departamento del Cesar en Colombia*. Valledupar, Cesar, Colombia: Universidad Metropolitana de Educación Ciencias y Tecnología.
- American Psychological Association [APA]. (2010). *Los distintos tipos de estrés*. Obtenido de: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos>: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos>
- Ardila, R. (2010). Inteligencia ¿Que sabemos y qué nos falta por investigar?. *Rev. Acad*; 98.
- Barrio, J; García , M; Ruiz, I y Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *Rev. Científica de América latina*; 39. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44020>
- Carrillo, S; Sanabria, B; Bermúdez, V y Espinosa, J. (2018). *La inteligencia emocional en docentes de primaria*. Universidad Simón Bolívar.
- Cleves, A; Guerrero, G y Macias, A. (2014). *Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá*. Bogotá, Colombia.
- Coduit, P; Gattás, Y; Sarmiento, S y Schmid, R. (2013). *Enfermedades laborales: Cómo afectan el entorno organizacional*. San Rafael, Argentina.
- Congreso de Colombia. (2009). *Código sustantivo del trabajo. Tabla de enfermedades profesionales*. Bogotá, Colombia.
- Contreras, M y Gerardo, D. (2016). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo*. Huancayo, Perú: Universidad Continental.
- Domínguez, P. (2004). Intervención educativa para el desarrollo de la inteligencia emocional. *Faisca: Revista de Altas Capacidades*; 49.
- Dueñas, M. (2002). Importancia de la inteligencia emocional. *Educación XXI*; 11.
- El Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1090. Código Demonalógico y Bioético*. Colombia.
- El Congreso de Colombia. (2013). *Ley 1616. Salud Mental*. Colombia.

- El Congreso de Colombia. (2012). *Ley 1562. La salud ocupacional como seguridad y salud en el trabajo.*
- Espinoza, M; Sanhueza, O y Ramírez, N. (2015). Validación de constructo y confiabilidad de escala de inteligencia emocional en estudiantes de enfermería. *Rev. Latino-Am*; 145.
- Extremera, N y Fernández, P. (2017). *Inteligencia Emocional y educación: psicología.* Valencia.
- Fernández, F; Extremera, N y Ramos, N. (2004). *Escala para la evaluación de la expresión, manejo y reconocimiento de emociones. Instrumento para la evaluación de la salud mental y el desarrollo positivo adolescentes y los activos que los promueven.* <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/99597>
- Fernández, P y Pacheco, N. (2005). La inteligencia emocional y la educación de las emociones desde el modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*; 19(3), pp. 63-93. Universidad de Zaragoza España.
- Gabel, R; Peralta, V; Paiva, A y Aguirre, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Rev. RVG*; 285.
- Goleman, D. (2014). La inteligencia emocional en la empresa. *FCI*; 23.
- Goleman, D. (2017). *La inteligencia emocional.*
- González, D y Carrillo, S. (2018). *Inteligencia emocional en docentes de primaria. Actores en la educación: una mirada desde la psicología educativa.*
- Henao, D; Martínez, A; Merchán, P y Ramírez, O. (2018). *Causas del estrés laboral en los trabajadores caso "centinela", de la compañía de seguridad y vigilancia privada.* Bogotá, Colombia.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw Hill; sexta edición. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14793/LOPEZ%20PACH%20ECO%20JENNY%20CAROLINA%202016.pdf;jsessionid=DFC941C43BE2D9545922416D8EA214D2?sequence=1>

- López, M. (2019). *Relación entre estrés laboral e inteligencia emocional en millenials de empresas privadas de Lima*. Lima, Perú: Universidad de Lima.
- Mayer, J y Salovey, P. (1997). *¿Qué es la inteligencia emocional?*. Sluyter (Eds). *Desarrollo emocional e inteligencia emocional: implicaciones para los educadores*. (pp. 3-31). Nueva York: Libros Básicos.
- Mesa, C. (2018). Caracterización de las inteligencias múltiples de estudiantes de 2do año de la carrera de Medicina. *Rev. Med. Electrón*; 113.
- Mestre, J; Pérez, N; Gonzáles, G; Núñez, J y Guil, R. (2017). El desarrollo de la inteligencia emocional a través de la optimización de las capacidades cognitivas a través de la educación obligatoria. *Contextos Educativos*; 20, 57-75. DOI: <http://doi.org/10.18172/con.3023>
- Ministerio de la Protección Social. (J2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá, Colombia.
- Ministerio del Interior. (2014). *Otros factores de riesgo: El estrés*. Madrid, España: 15-17.
- OIT. (2016). Estrés en el trabajo - Un reto colectivo. *Safe Day*; 6.
- OMS. (2004). La organización del trabajo y el estrés . *Rev. I-Who*; 5.
- Osorio, J y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*; 82.
- Ramírez, Z & Ramírez, A. (2018). Inteligencias múltiples en el trabajo docente y su relación con la teoría del desarrollo cognitivo de Piaget. *Revista Killkana Sociales*; 48-49.
- Ramírez, D y Giraldo, E. (2016). *El entrenamiento en inteligencia emocional como base para disminuir los niveles de estrés laboral*. Medellín, Colombia: Universidad de San Buenaventura.
- Rodríguez, R y Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (Burnout). *Medicina y Seguridad del Trabajo*; 74.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ*; 63-64.

Villalobos, G. (2010). *Factores de riesgo psicosocial. Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales*. Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá. Colombia.

Anexos

Anexo 1

Escala de inteligencia emocional (TMMS-24)

1. Nada de acuerdo – 2. Algo de acuerdo – 3. Bastante de acuerdo – 4. Muy de acuerdo – 5. Totalmente de acuerdo.

1. Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5
2. Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5
3. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	1	2	3	4	5
5. Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7. A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8. Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5
9. Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11. Casi siempre sé cómo me siento.	1	2	3	4	5
12. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14. Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15. A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
17. Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18. Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20. Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22. Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23. Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

Anexo 2*Cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión*

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales				

(impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento				

en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que “no vale nada”, o “no sirve para nada”.				
28. Consumo de bebidas				

alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamiento s rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Anexo 3*Búsqueda de antecedentes nacionales*

Página	Scielo
Link	https://search.scielo.org/?lang=es&count=15&from=0&output=site&sort=&format=summary&fb=&page=1&q=INTELIGENCIA+EMOCIONAL+Y+ESTRES+LABORAL+EN+DOCENTES+EN+COLOMBIA
Fecha	08-04-2021
Hora	6:00 pm
Página	Dialnet
Link	https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=INTELIGENCIA+EMOCIONAL+Y+ESTRES+LABORAL+EN+DOCENTES+EN+COLOMBIA
Fecha	08-04-2021
Hora	6:30 pm
Página	Springer
Link	https://link.springer.com/search?query=inteligencia+emocional+y+estres+emocional+en+docentes+colombianos
Fecha	09-04-2021
Hora	4:00 pm
Página	Refseek
Link	https://www.refseek.com/search?q=inteligencia+emocional+y+estres+laboral+en+docentes+de+colombia
Fecha	09-04-2021
Hora	7:00 pm
Página	Base
Link	https://www.base-search.net/Search/Results?lookfor=INTELIGENCIA+EMOCIONAL+Y+ESTRES+LABORAL+EN+DOCENTES+COLOMBIANOS&name=&oaboost=1&newsearch=1&refid=dcbases
Fecha	10-04-2021
Hora	3:30 pm

Fuente: Elaboración propia (2021).

Anexo 4*Búsqueda de antecedentes locales*

Página	Scielo
Link	https://search.scielo.org/?lang=es&count=15&from=0&output=site&sort=&format=summary&fb=&page=1&q=inteligencia+y+estres+laboral+en+columbia+proyectos
Fecha	05-04-2021
Hora	2:00 pm
Página	Dialnet
Link	https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=inteligencia+emocional+y+estres+laboral+en+docentes+de+la+ciudad+de+Valledupar
Fecha	05-04-2021
Hora	2:10 pm
Página	Springer
Link	https://link.springer.com/search?query=inteligencia+emocional+y+estr%C3%A9s+laboral+a+los+docentes+de+la+ciudad+de+valledupar
Hora	2:20 pm
Página	Refseek
Link	https://www.refseek.com/search?q=inteligencia+emocional+y+estres+laboral+en+docentes+de+la+ciudad+de+valledupar
Fecha	06-04-2021
Hora	4:00 pm
Página	Base
Link	https://www.base-search.net/Search/Results?lookfor=INTELIGENCIA+EMOCIONAL+Y+ESTRES+LABORAL+EN+DOCENTES+DE+LA+CIUDAD+DE+VALLEDUPAR&name=&oaboost=1&newsearch=1&refid=dcbases
Fecha	06-04-2021
Hora	4:20 pm

Fuente: Elaboración propia (2021).