

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

**Inteligencia emocional y síndrome de burnout en docentes de Instituciones
Educativas de Lambayeque, 2022.**

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

Investigadoras: Aguinaga Sánchez, Rosa Elena

Calderon Querebalu, Angela Yesenia

Asesor (a): M. Sc. Vallejos Valdivia, Claudia Dora

M. Sc. Torres Castro, Nicolás Agustín

Lambayeque - Perú

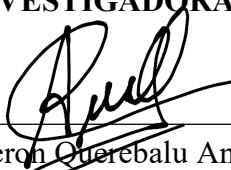
2022

Inteligencia emocional y síndrome de burnout en docentes de Instituciones Educativas de Lambayeque, 2022.

Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología.



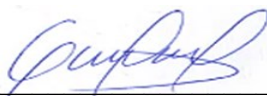
Bach. Aguinaga Sánchez Rosa Elena
INVESTIGADORA



Bach. Calderon Querebalu Angela Yesenia
INVESTIGADORA



Dra. Tello Flores Raquel Yovana
PRESIDENTA



Dra. Puicón Cruzalegui Gloria Betzabet
SECRETARIA



M. Sc. Leiva Alfaro Adela Edith
VOCAL



M. Sc. Vallejos Valdivia Claudia Dora
ASESORA CIENTÍFICA



M. Sc. Torres Castro Nicolás Agustín
ASESOR METODOLÓGICO



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0514-VIRTUAL

Siendo las **11:00 horas**, del día **Lunes 28 de noviembre de 2022**; se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet, <https://meet.google.com/bpf-dcfo-eti>, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N° 0805-2022-V-D-FACHSE**, de fecha **11 de abril de 2022**, y su modificatoria la **Resolución N° 1953-2022-V-D-FACHSE** de fecha **25 de octubre de 2022** integrado por:

Presidente	: Dra. Raquel Yovana Tello Flores
Secretario	: Dra. Gloria Betzabet Puicón Cruzalegui
Vocal	: M. Sc. Adela Edith Leiva Alfaro
Asesor Metodológico	: M. Sc. Nicolás Agustín Torres Castro
Asesor Científico	: M. Sc. Claudia Dora Vallejos Valdivia



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LAMBAYEQUE, 2022”**; presentada por **CALDERON QUEREBALU ANGELA YESENIA y AGUINAGA SÁNCHEZ ROSA ELENA** para obtener el Título profesional de **Licenciado(a) en Psicología**.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 365-2022-CU de fecha 27 de julio de 2022); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(los) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de (17) (DIECISIETE) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de BUENO

Siendo las 12:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dra. Raquel Yovana Tello Flores
PRESIDENTE

Dra. Gloria Betzabet Puicón Cruzalegui
SECRETARIO

M. Sc. Adela Edith Leiva Alfaro
VOCAL

OBSERVACIONES:

.....

.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

NOSOTRAS, Aguinaga Sánchez Rosa Elena y Calderon Querebalu Angela Yesenia, investigadoras principales, y M. Sc. Vallejos Valdivia Claudia Dora (asesora de especialidad) y M. Sc. Torres Castro Nicolás Agustín (asesor metodológico) asesores del trabajo de investigación “Inteligencia emocional y síndrome de burnout en docentes de Instituciones Educativas de Lambayeque, 2022” declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumimos responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 07 de setiembre del 2022



Bach. Aguinaga Sánchez Rosa Elena
Investigadora principal



Bach. Calderon Querebalu Angela Yesenia
Investigadora principal



M. Sc. Vallejos Valdivia Claudia Dora
Asesora



M. Sc. Torres Castro Nicolás Agustín.
Co-asesor

DEDICATORIA

A mis padres Juan Aguinaga y Rosa Sánchez por su gran amor, trabajo, sacrificio y por siempre seguir confiando en sus hijos.

A mis hermanos por su apoyo brindado y a mi hermosa sobrina Rose Linares que me hace ser una mejor persona.

Rosa

A mis padres, por haberme inculcado grandes valores para ser la persona que soy hoy en día y ser mi motivo a continuar creciendo como ser humano y formarme profesionalmente.

A mis hermanos, por siempre orientarme hacer lo correcto y porque gracias a ellos me inspiran ser alguien en la vida, que va a requerir de esfuerzos y tropiezos, pero sé que estarán conmigo hasta el final.

Al ser que se robó mi corazón, por su preocupación, amor, paciencia, comprensión y lo que siempre rescataré es su honestidad.

A mis angelitos, que desde el cielo me cuidan y por ellos no me doy por vencida.

Angela

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud para aquellas personas que me apoyaron y me siguen apoyando en cada paso que doy, gracias por sus consejos, paciencia y amor.

A las personas que nos apoyaron en este proyecto con sus conocimientos, tiempo para que se lleve a cabo este proyecto.

Rosa

En primer lugar, agradezco a Dios por ser mi guía divino que me brindó una nueva oportunidad de estar de pie y no dejarme vencer por las adversidades. Gracias por que has permitido tener bondad en mi corazón y no guardar resentimientos, ni lastimar a personas que confían en mí.

A mis padres y hermanos, porque se los debo todo y por su preocupación en mi formación académica, agradezco su apoyo y creen en lo que puedo dar y que cada paso que logre será en honor a ellos.

Al ser que se volvió un complemento en mi corazón, gracias por tu aprecio, sencillez, que pase lo que pase siempre estaré para ti.

Angela

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ixx
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO	15
1.1. Antecedentes	15
1.2 Bases teóricas	19
1.3. Definición y Operacionalización de variables	28
CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES.....	29
2.1 Diseño de la contrastación de hipótesis.....	29
2.2 Población y muestra	29
2.3 Técnicas e instrumentos	30
2.4 Aspectos éticos.....	32
2.5 Equipos y materiales	32
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	33
3.1 Resultados en tablas	33
3.2. Discusión.....	43
CAPITULO IV: CONCLUSIONES.....	46
CAPITULO V: RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Confiabilidad según Alfa de Cronbach del Inventario de Inteligencia emocional de BarOn (ICE)	33
Tabla 2 Confiabilidad según Alfa de Cronbach de Inventario de Burnout de Maslach	33
Tabla 3 Correlación de la inteligencia emocional y el síndrome de burnout, en general y por sexo, en los docentes	34
Tabla 4 Categorías prevalentes de la inteligencia emocional por dimensiones e indicadores en los docentes	35
Tabla 5 Diferencias del rango promedio en la inteligencia emocional y sus dimensiones según sexo de los docentes	37
Tabla 6 Categorías prevalentes de los componentes del síndrome de burnout en los docentes	38
Tabla 7 Categorías prevalentes del síndrome de burnout en los docentes	38
Tabla 8 Diferencias del rango promedio en el síndrome de burnout y sus dimensiones según sexo de los docentes	39
Tabla 9 Correlación de la inteligencia emocional y la dimensión Agotamiento emocional, además por sexo, en los docentes	40
Tabla 10 Correlación de la inteligencia emocional y la dimensión Depersonalización, además por sexo, en los docentes	41
Tabla 11 Correlación de la inteligencia emocional y la dimensión Realización Personal, además por sexo, en los docentes	42

RESUMEN

En esta investigación se determinó la relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en docentes de Instituciones Educativas de Lambayeque, 2022. Siendo el estudio de tipo descriptivo – correlacional, con un muestreo censal de 80 docentes. Se utilizaron como instrumentos: el inventario de Inteligencia Emocional de BarOn Ice y el inventario del Síndrome de Burnout de Maslach. Las propiedades de validez y confiabilidad de ambos instrumentos han sido adecuadas. Los resultados muestran que la mayoría de docentes evaluados son del sexo femenino, con una inteligencia emocional en un nivel medio, nivel que también prevalece en los cinco componentes de esta variable. En relación al resultado del síndrome de burnout no está clara la tendencia al desarrollo del síndrome, presentándose en un nivel bajo el agotamiento emocional y despersonalización; y en nivel alto la realización personal. Como conclusión general, la inteligencia emocional y el síndrome de burnout se relacionan de manera significativa e inversa, esto indica que a mayor inteligencia emocional menor presencia de síndrome de burnout en los docentes.

ABSTRACT

This research determined the relationship between emotional intelligence and burnout syndrome in teachers of Educational Institutions of Lambayeque, 2022. The study was descriptive-correlational, with a census sample of 80 teachers. The following instruments were used: BarOn Ice's Emotional Intelligence Inventory and Maslach's Burnout Syndrome Inventory. The properties of validity and reliability from both instruments were suitable. The results show that most of the teachers evaluated are female, with a medium level of emotional intelligence, a level that also prevails in the five components of this variable. In relation to the result of the burnout syndrome, the tendency to develop the syndrome is not clear, with emotional exhaustion and depersonalization at a low level and personal fulfillment in a high level. As a general conclusion, emotional intelligence and burnout syndrome are significantly and inversely related, indicating that the higher the emotional intelligence is, lower presence of burnout syndrome in teachers.

INTRODUCCIÓN

Docentes con una inteligencia emocional desarrollada poseen recursos de gran importancia para mitigar los aspectos del burnout y fomentar a su vez el bienestar laboral y personal. Extremera y Mérida (2017) sostienen que, de acuerdo a varios estudios, la inteligencia emocional favorece la promoción de un buen clima emocional, manejo de los desafíos del aula y diversas áreas del contexto escolar. Entonces, el manejo adecuado de las emociones es un factor de importancia no solo en la relación entre estudiantes sino también entre docentes y de docentes con estudiantes, lo que puede volver más manejable los desafíos constantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El máximo ente en salud y el máximo ente en trabajo a nivel mundial han solicitado que se establezcan medidas para proteger la salud de los colaboradores durante el teletrabajo para garantizar unas condiciones dignas y seguras, ya que el impacto en la salud mental y física del trabajador puede ser significativo; puede provocar aislamiento, depresión, violencia doméstica, lesiones-musculoesqueléticas, fatiga visual, obesidad e incremento en el consumo de bebidas alcohólicas y sustancias tóxicas (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2021). Así mismo, un estudio realizado por Microsoft (2021), a más de 30 000 personas en 31 países, reveló que el 37% de la fuerza laboral global manifiesta que sus empresas les exigen demasiado en un momento como este, el 54% se siente sobrecargado de trabajo y 39% se siente exhausto. En Latinoamérica, en un estudio realizado por la consultora de capital humano Circular HR y la Fundación Chile sobre “Engagement y Agotamiento en los docentes de Chile: una mirada a partir de la realidad COVID - 19” aplicado en 2657 docentes de todo el país sureño, una de las conclusiones fue que el 57% de los académicos encuestados presentaban signos de desgaste extremo, comparables al síndrome de burnout; los riesgos según el estudio van desde la

afectación subjetiva o psicopatologías relacionadas con el ánimo, la ansiedad, las afecciones psicosomáticas como las cefaleas, insomnio, trastornos gastrointestinales, entre otros (Fundación Chile, 2020).

Asimismo, en Perú, según la Encuesta Nacional Docente (ENDO) realizada en el 2014, el 32% de profesores peruanos manifestó haber padecido estrés; en el 2016, la cifra aumentó en un 43%; ya en el 2018 disminuyó a un 42%; en el 2020 se pudo evidenciar un 60% y en el 2021 un 56%; observando además que docentes del sexo femenino y docentes de zonas urbanas registran mayores índices de estrés, además se pudo evidenciar un incremento significativo de docentes que manifestaron haber experimentado estrés durante los últimos años en el contexto de la pandemia (Pulso PUCP et al., 2021).

En todo el Perú, así como en la región Lambayeque, durante el contexto de la pandemia los docentes tuvieron que adaptarse a una nueva modalidad como realizar las clases de manera virtual, tal cambio tuvo aspectos positivos y negativos para los docentes. En diversas entrevistas a docentes y directivos, entre estas a la directora A. Melba (comunicación personal, 21 de marzo de 2022) manifiesta que la sobrecarga laboral ha repercutido significativamente en relación a los años anteriores como el aprender de nuevas tecnologías a través de capacitaciones, el aumento de trámites documentarios, reuniones fuera del horario laboral y realizar tareas en casa, teniendo como resultados la aparición del estrés, temperamento fluctuante o irritable, escasa motivación, preocupación del docente ante el ausentismo y escaso interés por parte de los estudiantes, ya que la mayoría no participaba de las actividades académicas, actitudes negativas en relación con los compañeros de trabajo y fatiga física, entre otros. Siendo estos síntomas los que obstaculizan el buen funcionamiento en el sector educativo; por esa razón la directora manifestó que es muy oportuno que se desarrollen actividades para mejorar la inteligencia

emocional de los docentes, lo cual les ayudaría a afrontar este reto de la adaptación a una nueva normalidad.

Como consecuencia se plantea el siguiente problema: ¿Existe relación entre la inteligencia emocional y el síndrome burnout en docentes de instituciones educativas de Lambayeque, 2022? Se plantea como hipótesis lo siguiente: Sí existe relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de Lambayeque, 2022. Para dar respuesta al problema de investigación, se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de Lambayeque, 2022. Como objetivos específicos se plantea: 1) Identificar las categorías prevalentes de la inteligencia emocional por dimensiones e indicadores, en docentes de instituciones educativas de Lambayeque, 2022. 2) Identificar las diferencias de la inteligencia emocional y sus dimensiones, según sexo, en docentes de instituciones educativas de Lambayeque, 2022. 3) Identificar las categorías prevalentes del síndrome de burnout y sus dimensiones, en docentes de instituciones educativas de Lambayeque, 2022. 4) Identificar las diferencias del síndrome de burnout y sus dimensiones, según sexo, en docentes de instituciones educativas de Lambayeque, 2022. 5) Establecer la relación entre la dimensión agotamiento emocional con la inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de Lambayeque-2022, en general, por sexo. 6) Establecer la relación entre la dimensión despersonalización con la inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de Lambayeque-2022, en general, por sexo. 7) Establecer la relación entre la dimensión realización personal con la inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de Lambayeque-2022, en general, por sexo.

Los modelos teóricos que van a dirigir la investigación son: La teoría de BarOn Ice propuesto por Ugarriza en relación a la inteligencia emocional y la teoría del burnout del cual se basa el presente informe propuesto por Maslach y Jackson.

Para el desarrollo adecuado del presente informe se ha categorizado por capítulos:

En el capítulo I abordará el diseño teórico el cual contiene: los antecedentes, bases teóricas que incluye los modelos teóricos, la definición y Operacionalización de las variables.

En el capítulo II se comentará los Métodos y materiales integrado por el diseño de la contrastación de hipótesis, la población y muestra, las técnicas e instrumentos. Tomando en cuenta las consideraciones éticas y limitaciones y descripción de equipos y materiales que se llegaron a utilizar en la investigación.

En el capítulo III se presentarán los resultados y discusiones obtenidos de la investigación.

En el IV capítulo las conclusiones y recomendaciones.

Para concluir el informe tomaremos en cuenta las referencias y anexos.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1 Internacionales

A nivel internacional, Ferreiro (2021) en su investigación llevada a cabo en Argentina, analizó la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de 312 teletrabajadores del sector privado. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional con diseño no experimental transversal. Instrumentos empleados: un cuestionario sociodemográfico, el Trait Meta Mood Scale 24 y la Escala de Estrés Percibido - PSS. Resultados: se observó que la mayoría de la población evaluada fueron mujeres (71.47%) y en varones (28.53%); hallando una relación inversa significativa entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral en el personal evaluado.

Yebra et al. (2020) en un estudio realizado en España, cuyo objetivo era estimar la relación entre las variables inteligencia emocional y burnout en médicos del sistema público de salud asturianos, contó con la participación de 374 sujetos. El diseño del estudio fue descriptivo transversal multicéntrico. Se utilizaron como instrumentos: el Trait Meta Mood Scale 24, el Inventario de Burnout de Maslach y un cuestionario con variables sociodemográficas y laborales. Obteniendo como resultado que el 20,5% presentaba al menos afectación moderada en una dimensión del burnout. Por otro lado, en las dimensiones que son parte de la inteligencia emocional la mayoría de los evaluados (67,8%) presentó excelente capacidad para regular sus estados emocionales. Concluyendo que existía una clara evidencia entre las dimensiones de

ambas variables, vale decir, mientras se tenga un buen manejo emocional menor sería la presencia del burnout en el personal de salud.

Polo et al. (2019) en una investigación realizada en Colombia, analizó la relación entre las habilidades emocionales y el síndrome de burnout de 257 profesores de instituciones públicas pertenecientes a 3 ciudades de Colombia. Dicha investigación tuvo un enfoque cuantitativo con un diseño transeccional correlacional, con un muestreo no probabilístico para la selección de la muestra. Los instrumentos que se emplearon fueron: el Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn Ice y el Cuestionario de Burnout para el Profesorado Revisado (CBP-R). Obteniendo como resultados que existía una correlación inversa moderada según la correlación de Spearman entre las dimensiones que formaban parte del CBP-R con las habilidades emocionales del docente. Llegando a la conclusión que mientras los docentes ejercían un dominio con sus estados emocionales estos podrían adecuarse a situaciones adversas y prevenir la aparición del burnout.

1.1.2 Nacionales

En el plano nacional, se tiene la investigación de Sánchez (2021) llevada a cabo en Cajamarca; con el objetivo de esclarecer la relación entre el burnout con la inteligencia emocional en trabajadores de enfermería de un Hospital Regional de dicha ciudad. El tipo de investigación tuvo un enfoque básico con diseño descriptivo, no experimental; siendo la población de 230 trabajadores, y la muestra de estudio quedó en 167 seleccionada mediante el método aleatorio simple. Instrumentos empleados: el Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn Ice y el Inventario de Burnout de Maslach. Resultados: Existencia de una relación inversa y significativa entre las variables con un Coeficiente de Spearman $Rho = -0,895$; también se

encontró en el burnout un nivel alto (59%), nivel medio (13%) y nivel bajo (29%) resaltando que la mitad del personal se estaba viendo afectado por este síndrome y en relación a la inteligencia emocional el total de los evaluados se encontró en un nivel medio.

Reyes (2020) realizó una investigación en Trujillo con docentes de una Institución Educativa Emblemática ubicada en la provincia de Otuzco, siendo su objetivo hallar la relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en 48 docentes. Utilizando un enfoque cuantitativo, estudio de tipo descriptivo correlacional de corte transversal. Los instrumentos aplicados fueron: el Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn Ice y el Inventario de Burnout de Maslach. Resultado: los docentes con respecto a su inteligencia emocional se encontraban en un nivel promedio (56%) y según el grado de burnout en un nivel moderado (54%), así mismo las variables tienen una relación negativa y en grado moderado.

Requena (2019) ejecutó una investigación en Lima, cuyo objetivo era determinar la incidencia de la inteligencia emocional sobre el burnout en trabajadores de centros de salud ubicados en un distrito de Lima, tipo de investigación cuantitativa de diseño descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra de 103 trabajadores seleccionados por conveniencia. Instrumentos: el Trait Meta Mood Scale 24 y el Inventario de Burnout de Maslach. Resultados: Se determinó que los trabajadores con respecto al burnout mostraron una baja despersonalización, poco cansancio emocional y altos niveles de realización personal; y en relación a la inteligencia emocional se mostró poca atención emocional pero una adecuada claridad y reparación emocional. Concluyendo que las dimensiones que forman parte de la inteligencia emocional influyen de una manera u otra con el síndrome de burnout provocando efectos secundarios en los trabajadores.

1.1.3 Locales

A nivel local, se tienen las siguientes investigaciones: Orosco (2021) determinó la influencia del burnout en el desempeño de 50 docentes de niveles inicial y primaria de una Institución Educativa en el distrito de La Victoria; la metodología empleada tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, tipo descriptivo - correlacional. Los instrumentos fueron: el Inventario de Burnout de Maslach y un cuestionario de desempeño laboral. Como resultados no existía correlación entre las variables; así mismo 1 de cada 10 docentes se encontraron en un nivel medio que corresponde al 4% de la población evaluada y, más del 95% se encontró en nivel bajo; es decir, eran expuestos a sufrir este síndrome, pero su afectación sería mínima en relación a su desempeño.

Idrogo (2020) llevó a cabo su investigación en Chiclayo, cuyo objetivo era determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en 63 trabajadores de una institución educativa. El tipo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental transversal y prospectivo. Instrumentos empleados: el Trait Meta Mood Scale 24 y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS. El resultado determinó que existía una relación significativa inversa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los trabajadores.

Mendoza (2018) en su investigación llevada a cabo en el centro de salud de Mochumí, cuyo objetivo era determinar la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral, tomó una muestra de 40 profesionales de la salud, 47.5% eran varones y 52.5% mujeres. El tipo de metodología de su investigación fue no experimental con diseño descriptivo, transversal y correlacional. Los instrumentos fueron: el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Clima Social Laboral en el trabajo (WES). Se encontró en relación al síndrome de burnout que, el 37.5% estaban en un nivel alto, el 45% en un nivel medio y el 17.5% en un nivel bajo. Con

referencia al clima laboral, el 32.5% lo percibía en un nivel promedio, el 30% percibía el clima laboral no era el adecuado y un 18% lo percibía como deficiente. Conclusión: alto grado de correlación inversa ($Rho=-0.852$) y significativa entre las variables.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Inteligencia Emocional

Salovey y Mayer (1990) plantean como un tipo de inteligencia social que va a permitir reconocer y diferenciar nuestra emocionalidad direccionando y controlando acciones propias y las de otros. El tener un control adecuado de las emociones permitirá a uno saber cómo debe actuar frente a situaciones adversas y socializar de manera efectiva (citado en Ugarriza, 2005).

Baron (1997) Define la inteligencia emocional como aquella que hace uso de destrezas y competencias que posibilitan al ser humano a reaccionar y adaptarse a los cambios constantes del medio de una manera exitosa. El individuo es un ser cambiante por naturaleza y cuenta con las capacidades necesarias para adaptarse a cómo lo trata la sociedad de manera ágil (citado en Ugarriza, 2001).

Daniel Goleman (1995) refiere que la inteligencia emocional es aquella capacidad que nos permite identificar nuestras emociones para gestionarlas y direccionarnos adecuadamente no solo en un plan personal sino también para interactuar en un contexto social, además señala que esta permite la automotivación. El hacer una buena gestión de las emociones beneficia demasiado la salud mental del ser humano ya que permitirá comprender no solo lo que uno está sintiendo sino generar ese entusiasmo que va a permitir tener el impulso de superarse mostrando el compromiso y dedicación y de paso trabajar esa empatía, interacción con los demás.

1.2.2 Modelos teóricos

Modelos de habilidades.

Giménez y García (2010) plantean dentro su investigación sobre orígenes y evolución de la inteligencia emocional la existencia de ciertas habilidades cognitivas productos de estructuras neocorticales que permiten funciones como la percepción y la evaluación (citado en Giménez y García 2010).

Modelo de inteligencia emocional de Salovey y Mayer (1990).

Salovey y Mayer (1990) acuñan por primera vez el concepto inteligencia emocional, al inicio de su modelo tuvo como base a Gardner y su inteligencia personal, en 1990 la definen en términos de habilidad para reconocer, discriminar sentimientos propios y ajenos y así poder direccionarlos, en 1997 reformulan su modelo y enfatizan cuatro componentes primarios: La expresión y evaluación de la emoción del yo, evaluación y reconocimiento de emociones en los demás, regulación de las emociones de sí mismo y la de los demás y el uso de la emoción para facilitar el rendimiento (citado en Ugarriza, 2005).

Modelos mixtos.

Giménez y García (2010) plantean que estos modelos se caracterizan por abarcar dentro de ellos rasgos de la personalidad.

Modelo de Rauven Baron (1997).

Baron (1997) define a la inteligencia emocional como aquella que hace uso de destrezas y habilidades que permiten al ser humano reaccionar y adaptarse a los cambios constantes del medio de una manera exitosa a pesar de su complejidad (citado en Ugarriza, 2001). En base a esta definición Baron construye el modelo del inventario de cociente emocional Baron –ICE, en su enfoque sistemático abarca y muestra de manera lógica y comprensible cinco componentes

principales (intrapersonal, interpersonal, estado de ánimo en general, adaptabilidad y manejo del estrés) y quince subcomponentes, desde el enfoque topográfico divide la inteligencia emocional en base a tres factores (comprensión de sí mismo, dentro de este factor encontramos (compresión de sí mismo, asertividad, prueba de la realidad, control de los impulsos y empatía), factores resultantes (solución de problemas, realizaciones interpersonales, autorrealización y felicidad) y factores de soporte (autoconcepto, independencia, responsabilidad social, optimismo, flexibilidad y tolerancia al estrés) (citado en Ugarriza, 2001).

Modelo de Daniel Goleman (1995).

Goleman (1995) en su modelo sobre la inteligencia emocional propone la relevancia de esta en complemento con el cociente intelectual, poniendo a ambos como factores necesarios para el éxito y la autorrealización, para Goleman es este factor no cognitivo el que juega un papel trascendental para el logro de metas y el cumplimiento de las tareas pues permite la automotivación, la permanencia y la resolución de conflictos autorregulando las emociones y el cambio de pensamientos para menguar la intensidad de estas y controlar las acciones; Goleman (2013) plantea en su modelo la existencia de cuatro componentes básicos: autoconciencia, conciencia social, autogestión y gestión de las relaciones.

1.2.3 Dimensiones de Inteligencia Emocional

Baron (1997) propone (como se citó en Ugarriza, 2001) la estructura de su modelo de inteligencia no cognitiva desde dos enfoques, uno sistemático que es el que a continuación se describe donde se conceptualiza y se divide a las habilidades que el propone forman parte de la inteligencia emocional en componentes y subcomponentes dependiendo de su grado y uno topográfico.

Componente intrapersonal (CIA):

Comprensión emocional de sí mismo (CM): Es la habilidad que permite darse cuenta del surgimiento de una emoción, diferenciarla de otra, identificarla y reconocerla como nuestra y como producto de una situación específica.

Asertividad (AS): Facilita dar a conocer nuestros sentimientos y hacer valer nuestras opiniones sin pasar por encima de los sentimientos y opiniones del resto.

Autoconcepto (AC): Permite identificar aspectos positivos como habilidades y potencialidades y también limitaciones desde un punto de vista valorativo y respetuoso que permita la autoaceptación.

Autorrealización (AR): Es aquella que conlleva hacer lo que se quiere teniendo como base nuestro reconociendo real de competencias y limitaciones.

Independencia (IN): Es la habilidad para tomar nuestras propias decisiones y así dirigir nuestra conducta tomando en cuenta nuestros deseos y nuestras necesidades sintiéndonos seguros de nosotros mismos.

Componente interpersonal (CIE):

Empatía (EM): Permite aceptar la existencia de emociones en los demás, darse cuenta de su surgimiento e identificarla desde una perspectiva de respeto.

Relaciones interpersonales (RI): Son aquellas que forman un lazo de intimidad y conexión positiva con otra persona.

Responsabilidad social (RS): Permite verse así mismo como un agente activo que se compromete, participa y construye más allá de un bienestar y gratificación personal sino a un nivel social y de bien común.

Componente de adaptabilidad (CAD):

Solución de problemas (SP): Habilidad para identificar y dar solución a conflictos de manera proactiva.

Prueba de la realidad (PR): Es aquella que posibilita discernir entre nuestras sensaciones y perspectivas producto de nuestras vivencias y lo que existe independientemente de nuestras creencias.

Flexibilidad (FL): Permite adaptar nuestra conducta y perspectivas de manera adecuada conforme van variando las realidades.

Componente de manejo del estrés (CME):

Tolerancia al estrés (TE): Facilita afrontar de manera activa las situaciones adversas sin dejar que estas nos sobrepasen e interfieran con nuestras actividades.

Control de impulsos (CI): Permite frenar y menguar la intensidad de nuestras emociones antes de que se conviertan en acciones.

Componente de ánimo general (CAG):

Felicidad (FE): Es la habilidad para disfrutar de manera plena quienes somos y lo que hacemos desde una intimidad personal y desde la interacción con el resto.

Optimismo (OP): Permite ver el lado positivo de la situación a pesar de ser desfavorable y mantener así una actitud positiva y motivada.

1.2.4 Síndrome de Burnout

Freudenberger en 1974 emitió el término burnout; este psiquiatra acudió a una clínica para tratar a personas dependientes a sustancias ilícitas de manera voluntaria, observando durante el periodo de un año, que la mayoría del personal que prestaba sus servicios tuvieron ciertos cambios de actitud en relación a su trabajo y desempeño en las tareas que se les asignaban, como sentirse desmotivados, con poca energía, personal ansioso y depresivo, mostrando actitudes desafiantes hacia los usuarios que recibían atención médica, que incluso este los llegó a padecer.

Freudenberger (1974, citado en Bosqued, 2008), define al burnout como:

“Un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía”

Lo que el autor refiere es que este síndrome causa en el individuo una serie de síntomas psicofisiológicos en el trabajo debido a la sobrecarga física y emocional conllevando tener actitudes desafiantes con las personas que lo rodean.

Maslach y Jackson (1981) lo definen como el agotamiento emocional (sentimientos anímicos que han desaparecido en el individuo), cinismo (actitudes negativas e insolentes en el trabajo) y baja realización personal (sentimientos incompetentes y con baja autoeficacia) en profesionales que se involucran a ayudar a otras personas. De la misma forma, para Pines y Aronson (1988) es un agotamiento tanto físico (fatiga crónica, baja energía, etc.), mental (sentimientos de incapacidad, desesperación) como emocional (actitudes negativas hacia otras

personas, con la vida y su trabajo) producto de aquellas situaciones que suelen demandar en el trabajo emocionalmente (citado en El Sahili, 2015).

Para Cherniss (1982) este síndrome implica que el individuo debe adaptarse psicológicamente a través de un proceso ya que el sujeto se encuentra estresado debido al trabajo saturado por el poco interés que muestra en el desarrollo de sus labores; primero implicando una inestabilidad entre los recursos que disponga el individuo y la demanda en el trabajo para hacer frente a esos sucesos; el agotamiento en respuesta al desequilibrio emocional del sujeto presentando preocupación, fatiga y cansancio emocional. Finalmente, el afrontar cambios en el comportamiento y en la actitud que tome el trabajador (citado en Martínez, 2010).

Schaufeli y Enzmann (1998) refieren que el burnout es un negativismo persistente de la mente en relación con el trabajo, caracterizando en el individuo sentimientos de desconsuelo, sentido de incompetencia, desmotivación y desarrollar actitudes disfuncionales en el trabajo (citado en El Sahili, 2015).

1.2.5 El Síndrome de Burnout según la Teoría Organizacional

Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter

Golembiewski (1986) “subraya la importancia de las disfunciones del rol-pobreza, conflicto y ambigüedad del rol en un proceso en el que los trabajadores disminuyen el grado de responsabilidad laboral ante la tensión del estrés laboral” (p. 58). Según lo señalado por Golembiewski en el trabajo claramente habrá demandas que serán exigentes para el trabajador y ello provocará en el sujeto un deterioro en el cumplimiento de tareas acompañado de actitudes de cinismo, sentimientos de ira, cansancio y una autoimagen poco optimista donde el trabajador

tendrá una baja realización personal, y producto de ello provocará un agotamiento emocional (como se citó en Martínez, 2010).

Modelo de Cox, Kuk y Leiter

Para estos autores (como se citó en Martínez, 2010) el burnout se presenta en profesiones humanitarias, siendo el cansancio emocional la dimensión que mayormente sobresale, no obstante, consideran como estrategia de afrontamiento frente a este agotamiento a la despersonalización y producto del estrés en el trabajo el sujeto sentirá que sus expectativas se verán frustradas generando en él una baja realización personal.

Modelo de Winnubst

Este modelo plantea la propuesta por Pines y Aronson (1988, como se citó en Martínez, 2010) donde el burnout se ve influenciado por los problemas que se dan en el contexto de una cultura organizacional interrelacionado por el estrés, la tensión y el apoyo social. Es así como, Winnubst (1993), rige al burnout en función a cómo se desarrolla la cultura organizacional estando determinada por la estructura que tiene la organización e instituciones que le brindan un apoyo social, y al estar claramente ambos relacionados la percepción del sujeto se va a ver afectada, siendo la estructura esencial para así prevenir o caso contrario disminuir los niveles en el burnout.

1.2.6 Dimensiones del Síndrome de Burnout

La propuesta de Maslach y Jackson (1986, como se citó en Olivares, 2017) consideran al síndrome como una respuesta al trabajo excesivo, compuesta por una negatividad hacia las personas con las que trata en el trabajo, y hacia su propia profesión.

Este modelo presenta 3 dimensiones:

Agotamiento Emocional: Es aquella situación por la cual el individuo muestra un agobio en cuanto a sus estados emocionales; manifestándose la persona ansiosa, angustiada, con falta de motivación, problemas de concentración siendo un desgaste que lo está afectando emocionalmente no solo a él sino a las personas con quienes se relaciona en el trabajo y a quienes les brinda atención como parte de las actividades que uno realiza a diario.

Despersonalización: Esta dimensión implica que el profesional tome actitudes desafiantes, insolentes hacia los demás provocando en ellos cierto distanciamiento y lo que puede generar en él son sentimientos de soledad y cinismo.

Realización Personal: El sujeto no se siente por completo realizado en sus labores, sintiéndose incompetente y eso hace que disminuya su desempeño, autoevaluándose negativamente.

1.2.7. *Síndrome de Burnout en docentes*

La profesión estresante dentro de la sociedad es la educación; siendo las causas del estrés reconocidas en el docente como un riesgo ocupacional crónico debido a la sobrecarga laboral, los cambios constantes que se dan en el contexto educativo, innovaciones que les suelen solicitar, la calidad de enseñanza-aprendizaje que le ofrecen a los estudiantes y actualizaciones constantes y estos tienen que saber manejarlo para su desempeño profesional, no dejando de lado esos cambios laborales que intensifican en la labor docente; que influyen de tal manera en la calidad de vida y bienestar psicológico provocando en el docente intenciones de abandonar su profesión, sentirse insatisfecho de su trabajo, consumos de bebidas alcohólicas, problemas en el hogar y con respecto al estado físico síntomas como dolor de cabeza, problemas de espalda, úlceras digestivas, fatiga, agotamiento, etc., siendo lo más extremo llegar a padecer enfermedades coronarias (Rivera et al., 2018).

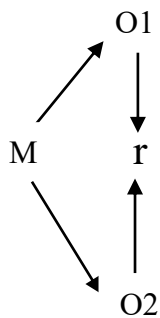
1.3. Definición y Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Son habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra capacidad para afrontar las demandas y presiones del medio. (Ugarriza y Pajares, 2005).	Valoración de los niveles de la inteligencia emocional: Muy bajo, bajo, promedio, alto o muy alto, de acuerdo con las dimensiones evaluadas del inventario de Inteligencia emocional de BarOn Ice.	Intrapersonal (IA)	- Comprensión emocional de sí mismo (CM) - Asertividad (AS) - Autoconcepto (AC) - Autorrealización (AR) - Independencia (IN)	ORDINAL
			Interpersonal (IE)	- Relaciones Interpersonales (RI) - Responsabilidad social (RS) - Empatía (EM)	
			Adaptabilidad (AD)	- Solución de problemas (SP) - Prueba de realidad (PR) - Flexibilidad (FL)	
			Manejo del estrés (ME)	- Tolerancia al estrés (TE) - Control de impulsos (CI)	
			Ánimo General (AG)	- Felicidad (FE) - Optimismo (OP)	
BURNOUT	Es una reacción a estresores crónicos en el trabajo, caracterizado por cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach y Jackson, 1986, citado por Olivares 2017)	Valoración de los niveles: Alto, medio o bajo según el puntaje obtenido de las dimensiones del Inventario de Burnout de Maslach.	Cansancio emocional	- Sentimientos de encontrarse abrumado emocionalmente.	ORDINAL
			Despersonalización	- Falta de sentimientos hacia otros sujetos.	
			Realización personal	- Sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo.	

CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2.1 Diseño de la contrastación de hipótesis

Esta investigación es de tipo descriptivo- correlacional, ya que se define cada variable y tiene como finalidad determinar el grado de relación entre las variables. (Hernández, et al, 2014)



Donde:

M= Docentes de Instituciones Educativas de Lambayeque.

O1= Medición de la Inteligencia Emocional.

O2= Medición del Síndrome de Burnout.

R= Relación entre variables.

2.2 Población y muestra

La población de la presente investigación está conformada por 80 docentes de Instituciones Educativas de Lambayeque en el periodo 2022. Utilizando una muestra censal y la técnica para señalar los elementos muestrales será no probabilística quedando como muestra el total de los docentes, cumpliendo con los siguientes criterios:

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión: Docentes de Instituciones Públicas de Lambayeque.

Criterios de exclusión: Docentes que no deseen formar parte de la investigación.

Criterios de eliminación: Docentes que no contestaron por completo los instrumentos.

2.3 Técnicas e instrumentos

2.3.1 Técnicas

Entre las técnicas de investigación se encuentra el cuestionario.

2.3.2. Instrumentos

Para medir Inteligencia Emocional: Se ha empleado el inventario de Inteligencia Emocional del Bar-On (Ice) el cual consta de 133 ítems; siendo su autor Reuven Bar-On, este instrumento fue adaptado en Perú por Nelly Ugarriza (2001); su administración puede ser individual o colectiva, la duración de este inventario no tiene límite ya que puede durar su evaluación entre 30 o 40 minutos aproximadamente, cuyo objetivo era evaluar la inteligencia emocional a través de sus componentes siendo estos: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y ánimo general.

Ugarriza (2001) para indicar la validez de constructo correlaciona los subcomponentes de BarOn I-CE con puntajes de otras mediciones, como el Inventario Multifásico de la Personalidad – 2, el cuestionario de los 16 Factores de Personalidad y la Escala de la Personalidad de Eysenck. Las correlaciones que se llegaron a encontrar fueron moderadas y con coeficientes que van de 0.30 a 0.70; es decir, se traslapan de modo razonable con otras pruebas. Dicho autor indicó la confiabilidad del inventario mediante los coeficientes de Alfa de Cronbach con una consistencia interna de 0.93 y para los componentes oscilaban entre 0.77 y 0.91. Se utiliza una escala Likert que va de 1 a 5, siendo las opciones de respuesta en esta escala: (1) Nunca, (2) Pocas veces, (3) A veces, (4) Muchas veces, (5) Siempre. Finalmente, para obtener la calificación se realiza la suma de los ítems y con el puntaje obtenido se verifica en qué nivel se encuentra desde muy baja, baja, media, alta hasta muy alta. Dicha información será señalada en la ficha técnica ubicada en el Anexo 2.

Para medir el burnout: Se ha empleado el inventario de Burnout de Maslach, el cual consta de 22 ítems evaluando el cansancio emocional, despersonalización y la realización personal; los autores del instrumento son Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980); la administración puede ser individual o colectiva para adultos en profesiones que brindan servicios humanos, la duración es de aproximadamente 10 a 15 minutos.

Este instrumento ha sido adaptado en el Perú por Vadillo (2020) quién evidenció la totalidad de ítems con un nivel significativo ($p < 0.01$) demostrando la validez de contenido. Así como Vizcardo (2017) obtuvo una confiabilidad de 0.91 por el método de consistencia interna de Alfa de Cronbach. Vadillo (2020) obtuvo un coeficiente superior a 0.70. Se utiliza una escala Likert que va de 0 a 6, siendo las opciones de respuesta en esta escala: (0) Nunca, (1) Pocas veces al año o menos, (2) Una vez al mes o menos, (3) Unas pocas veces al mes, (4) Una vez a la semana, (5) Pocas veces a la semana y (6) Todos los días excepto los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21 que se califican inversamente. Para su calificación se realiza la suma de los ítems y con el puntaje obtenido se verifica en qué nivel se encuentra, es decir, cuando el instrumento arroja un nivel alto en las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización y un nivel bajo en realización personal existe un alto riesgo de padecer síndrome de burnout. Caso contrario, el instrumento arrojara un nivel bajo las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización, y alto nivel de realización personal no habría presencia del síndrome. Según Maslach y Jackson (1981) como lo cita Vilorio y Paredes (2002) definen al agotamiento emocional como el desgano físico y/o psicológico con sentimientos de sentirse abrumado emocionalmente el cual no le va a permitir al trabajador relacionarse con los demás a nivel afectivo. La despersonalización, son actitudes inhumanas, negativas, frías, cínicas que suele manejar el trabajador para beneficio propio provocando sentimientos distantes con los demás y la realización personal, es el sentimiento de

insatisfacción para falta de logros personales en el ámbito laboral ocasionando en el trabajador una baja autoestima y presentando un rechazo de sí mismo.

La descripción de las dimensiones e ítems se especificará en la ficha técnica ubicándola en el Anexo 3.

2.4 Aspectos éticos

Los aspectos éticos que la investigación ha cumplido son:

- **Consentimiento Informado:** En donde los datos y documentación brindada para el diagnóstico fueron proporcionadas por los encuestados y autoridades pertinentes el cual se les hizo presente la finalidad de la presente investigación.
- **Veracidad:** Los datos que se han obtenido de esta investigación han sido proporcionados por los mismos participantes y en donde no hubo manipulación de terceros.
- **Anonimato:** La información recabada es para un fin académico, en donde solo la información será de conocimiento de las personas que estamos realizando este proyecto.

2.5 Equipos y materiales

En primer lugar, se realizó la coordinación con los directores de las instituciones educativas solicitando el permiso para poder llevar a cabo la aplicación de los instrumentos de manera virtual obteniendo una respuesta positiva por parte de ellos. Luego se compartió el link para que los docentes puedan llenar los formularios virtualmente utilizando la plataforma google forms; ya para el análisis de datos se utilizó el Software SPSS versión 25 en español y el programa Excel 2016.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados en tablas

Tabla 1

Confiabilidad según Alfa de Cronbach del Inventario de Inteligencia emocional de BarOn (ICE)

Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	133

En la tabla 1, se aprecia que el Alfa de Cronbach del inventario es de .967, es decir, posee un alto nivel de consistencia interna.

Tabla 2

Confiabilidad según Alfa de Cronbach de Inventario de Burnout de Maslach

Alfa de Cronbach	N de elementos
.870	22

En la tabla 2 se aprecia que el Alfa de Cronbach del inventario es de .870, es decir, posee un alto nivel de consistencia interna.

Tabla 3

Correlación de la inteligencia emocional y el síndrome de burnout, en general y por sexo, en los docentes

				Síndrome Burnout
Rho de Spearman	General	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	-,443**
			Sig. (bilateral)	.000
			N	80
	Femenino	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	-,424**
			Sig. (bilateral)	.001
			N	55
	Masculino	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	-,476*
			Sig. (bilateral)	.016
			N	25

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Con un 95% de nivel de confianza, la tabla 3 demuestra que la inteligencia emocional se relaciona de forma significativa ($\text{Sig.} < .05$) con el síndrome de burnout, siendo una relación inversa ($\text{Rho} = -,443$) en los docentes de las instituciones educativas evaluadas. Además, es preciso señalar que, evaluando a los docentes por separado, según sexo, la relación sigue siendo significativa ($\text{Sig.} < .05$) e inversa tanto en varones ($\text{Rho} = -,476$) como mujeres ($\text{Rho} = -,424$).

Tabla 4

Categorías prevalentes de la inteligencia emocional por dimensiones e indicadores en los docentes

Componentes	Indicadores y resultado del componente	Muy baja		Baja		Media		Alta		Muy alta	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Componente Intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo	0	0.00%	5	6.30%	45	56.30%	20	25.00%	10	12.50%
	Asertividad	0	0.00%	6	7.50%	52	65.00%	19	23.80%	3	3.80%
	Autoconcepto	2	2.50%	11	13.80%	43	53.80%	24	30.00%	0	0.00%
	Autorrealización	2	2.50%	7	8.80%	54	67.50%	17	21.30%	0	0.00%
	Independencia	0	0.00%	11	13.80%	56	70.00%	13	16.30%	0	0.00%
	Resultados del componente	1	1.30%	8	10.00%	47	58.80%	19	23.80%	5	6.30%
Componente Interpersonal	Empatía	1	1.30%	11	13.80%	50	62.50%	12	15.00%	6	7.50%
	Relaciones interpersonales	0	0.00%	10	12.50%	51	63.80%	15	18.80%	4	5.00%
	Responsabilidad social	3	3.80%	4	5.00%	49	61.30%	20	25.00%	4	5.00%
	Resultados del componente	0	0.00%	8	10.00%	43	53.80%	22	27.50%	7	8.80%
Componente de adaptabilidad	Solución de problemas	0	0.00%	19	23.80%	37	46.30%	20	25.00%	4	5.00%
	Prueba de realidad	1	1.30%	6	7.50%	48	60.00%	20	25.00%	5	6.30%
	Flexibilidad	0	0.00%	6	7.50%	42	52.50%	25	31.30%	7	8.80%
	Resultados del componente	1	1.30%	9	11.30%	40	50.00%	21	26.30%	9	11.30%
Componente de manejo de estrés	Tolerancia al estrés	1	1.30%	3	3.80%	51	63.80%	15	18.80%	10	12.50%
	Control de los impulsos	0	0.00%	7	8.80%	47	58.80%	26	32.50%	0	0.00%
	Resultados del componente	1	1.30%	7	8.80%	44	55.00%	21	26.30%	7	8.80%
	Felicidad	0	0.00%	9	11.30%	55	68.80%	16	20.00%	0	0.00%
	Optimismo	0	0.00%	12	15.00%	43	53.80%	25	31.30%	0	0.00%

Componente de ánimo general	Resultados del componente	0	0.00%	11	13.80%	50	62.50%	19	23.80%	0	0.00%
Inteligencia Emocional	Resultados de la variable	0	0.00%	11	13.80%	44	55.00%	15	18.80%	10	12.50%

Nota. Los que están resaltados con negrita son los puntajes con mayor prevalencia y los que están resaltados con anaranjado son los puntajes del cual necesitan una mejora.

En la tabla 4, el componente intrapersonal prevalece el nivel medio con un porcentaje de 58.8% de docentes, así mismo en los indicadores de este componente sigue prevaleciendo el nivel medio con porcentajes que van del 53.8% al 70% según sea el indicador. En este componente hay que recalcar que hay indicadores donde un número relevante de docentes obtienen resultados por mejorar, estos son: autoconcepto, independencia y autorrealización, donde se presentan porcentajes en el nivel bajo o muy bajo de 16.3%, 13.8% y 11.3% respectivamente. En el componente interpersonal prevalece el nivel medio con un porcentaje de 53.8% de docentes, así mismo en los indicadores de este componente sigue prevaleciendo el nivel medio con porcentajes que van del 53.8% al 63.8% según sea el indicador. En este componente, los indicadores en los cuales los docentes necesitan mejorar son: empatía y relaciones interpersonales donde se presentan porcentajes en el nivel bajo o muy bajo de 15.1%, 12.5% respectivamente. En el componente de adaptabilidad prevalece el nivel medio con un porcentaje de 50% de docentes, así mismo en los indicadores de este componente sigue prevaleciendo el nivel medio con porcentajes que van del 46.3% al 60% según sea el indicador. En este componente hay que recalcar que en el indicador solución de problemas 23.8% de docentes presenta un nivel bajo. En el componente manejo de estrés prevalece el nivel medio con un porcentaje de 55% de docentes, así mismo en los indicadores de este componente sigue prevaleciendo el mismo nivel con los siguientes porcentajes: tolerancia al estrés (63.8%) y control de impulsos (58.8%). En este componente hay que recalcar que en el indicador control de impulsos 8.8% de docentes presenta un nivel bajo. En el componente de ánimo general prevalece el nivel medio con un porcentaje de 62.5% de docentes, así

mismo en los indicadores de este componente sigue prevaleciendo el mismo nivel con los siguientes porcentajes: felicidad (68.8%) y optimismo (53.8%), siendo el indicador optimismo el cual presenta un porcentaje relevante en el nivel bajo de 15%. En general, la inteligencia emocional en los docentes prevalece en el nivel medio con un 55%, por otro lado, hay que recalcar que 13.8% de docentes presentan un resultado por mejorar.

Tabla 5

Diferencias del rango promedio en la inteligencia emocional y sus dimensiones según sexo de los docentes

Componentes y Variables	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintótica (bilateral)	Rango Promedio según Sexo			
				Femenino		Masculino	
				Rango promedio	Suma de rangos	Rango promedio	Suma de rangos
Componente Intrapersonal	612.000	-.886	.376	41.87	2303.00	37.48	937.00
Componente Interpersonal	532.500	-1.774	.076	43.32	2382.50	34.30	857.50
Componente de adaptabilidad	639.000	-.545	.586	41.38	2276.00	38.56	964.00
Componente de manejo de estrés	628.500	-.679	.497	39.43	2168.50	42.86	1071.50
Componente de ánimo general	668.000	-.235	.814	40.15	2208.00	41.28	1032.00
Inteligencia Emocional	646.500	-.469	.639	41.25	2268.50	38.86	971.50

En la tabla 5 se verifica que, en el componente intrapersonal, interpersonal y adaptabilidad, el rango promedio difiere en 4.39, 9.02 y 2.82 respectivamente, siendo mayor en las docentes mujeres en comparación al rango promedio que presentan los varones; sin embargo, ninguna de estas diferencias es significativa. Mientras que en el componente manejo de estrés y ánimo general, el rango promedio difiere en 3.43 y 1.13 respectivamente, siendo mayor en los docentes varones en comparación al rango promedio que presentan las mujeres; no obstante, ninguna de estas diferencias es significativa. En la variable inteligencia

emocional, la diferencia de rango promedio es de 2.39, presentándose una mayor puntuación en las mujeres que en los varones, pero esta diferencia tampoco es significativa.

Tabla 6

Categorías prevalentes de los componentes del síndrome de burnout en los docentes

Componentes del Síndrome de Burnout	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Agotamiento Emocional	53	66.30%	10	12.50%	17	21.30%
Depersonalización	58	72.50%	12	15%	10	12.50%
Realización Personal	7	8.80%	9	11.30%	64	80%

En relación a la tabla 6, los componentes del síndrome de burnout prevalecen tanto en depersonalización como en agotamiento emocional en un nivel bajo con un porcentaje de 72.5% y 66.3% respectivamente, así mismo, el 80% de la población evaluada presenta un alto nivel de realización personal.

Tabla 7

Categorías prevalentes del síndrome de burnout en los docentes

Variable	Sin tendencia al Síndrome de Burnout		No está clara la tendencia al desarrollo del Síndrome		Vulnerabilidad al desarrollo del Síndrome de Burnout	
	f	%	f	%	f	%
Síndrome Burnout	37	46.30%	40	50%	3	3.80%

En relación al síndrome de burnout, en el 50% de docentes no se evidencia una tendencia clara al desarrollo del síndrome, 46.3% no presenta una tendencia al síndrome y solo un 3.8% tiene vulnerabilidad a desarrollar el síndrome.

Tabla 8

Diferencias del rango promedio en el síndrome de burnout y sus dimensiones según sexo de los docentes

Componentes y Variables	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintótica (bilateral)	Rango Promedio según Sexo			
				Femenino		Masculino	
				Rango promedio	Suma de rangos	Rango promedio	Suma de rangos
Agotamiento Emocional	611.000	-.951	.342	41.89	2304.00	37.44	936.00
Depersonalización	627.500	-.795	.427	39.41	2167.50	42.90	1072.50
Realización Personal	681.000	-.097	.923	40.62	2234.00	40.24	1006.00
Síndrome Burnout	664.500	-.271	.786	40.08	2204.50	41.42	1035.50

En la tabla 8 se verifica que la dimensión agotamiento emocional y realización personal, el rango promedio difiere en 4.45 y 0.38 respectivamente, siendo mayor en las docentes mujeres en comparación al rango promedio que presentan los varones; sin embargo, ninguna de estas diferencias es significativa. Mientras que en la dimensión despersonalización, el rango promedio difiere en 3.49, siendo mayor el rango promedio en los docentes varones, el cual no es significativa. En la variable síndrome de burnout, la diferencia de rango promedio es de 1.34, presentándose una mayor puntuación en los varones que en las mujeres, pero esta diferencia tampoco es significativa.

Tabla 9

Correlación de la inteligencia emocional y la dimensión Agotamiento emocional, además por sexo, en los docentes

				Agotamiento Emocional
Rho de Spearman	General	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	-,363**
			Sig. (bilateral)	0.001
			N	80
	Sexo	Femenino	Coefficiente de correlación	-,331*
			Sig. (bilateral)	0.014
			N	55
		Masculino	Coefficiente de correlación	-,457*
			Sig. (bilateral)	0.022
			N	25

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 9, se muestra una relación significativa (Sig. < .05) e inversa (Rho = -,363) entre la inteligencia emocional y la dimensión agotamiento emocional en los docentes evaluados. Además, es preciso señalar que, evaluando a los docentes, según el sexo, la relación sigue siendo significativa (Sig. < .05) e inversa presentándose tanto en varones (Rho = -,457) como en mujeres (Rho = -,331).

Tabla 10

Correlación de la inteligencia emocional y la dimensión Depersonalización, además por sexo, en los docentes.

				Depersonalización
Rho de Spearman	General	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	-,353**
			Sig. (bilateral)	0.001
			N	80
	Sexo	Femenino	Coeficiente de correlación	-,397**
			Sig. (bilateral)	0.003
			N	55
		Masculino	Coeficiente de correlación	-0.269
			Sig. (bilateral)	0.194
			N	25

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

En la tabla 10 se demuestra que la inteligencia emocional se relaciona de forma significativa (Sig. < .05) e inversa (Rho = -,353) con la dimensión Depersonalización en los docentes. También, es preciso señalar que, evaluando a los docentes, según el sexo, la relación es significativa (Sig.< .05) e inversa sólo en las mujeres (Rho = -,397).

Tabla 11

Correlación de la inteligencia emocional y la dimensión Realización Personal, además por sexo, en los docentes

			Realización Personal
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,472**
		Sig. (bilateral)	0
		N	80
	Femenino	Coeficiente de correlación	,495**
		Sig. (bilateral)	0
		N	55
	Masculino	Coeficiente de correlación	,435*
		Sig. (bilateral)	0.03
		N	25

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 11 se evidencia una relación significativa (Sig. < .05) y directa (Rho = ,472) de la inteligencia emocional con la dimensión realización personal en los docentes evaluados. También, es preciso señalar que, según el sexo, la relación sigue siendo significativa (Sig. < .05) y directa tanto en mujeres (Rho = ,495) como en varones (Rho = ,435).

3.2. Discusión

Los resultados presentados en esta investigación son confiables; el propósito de esta investigación es relacionar las variables inteligencia emocional y síndrome de burnout en docentes de Lambayeque, con una muestra de 80 docentes; su validez y confiabilidad se determinó en un alto nivel de consistencia a través de un análisis previo.

En cuanto al objetivo general se observó que existe una relación significativa e inversa entre ambas variables, esto quiere decir, que cuando un docente presente una adecuada inteligencia emocional presenciaría un bajo síndrome de burnout. Estos resultados coinciden con la investigación de Reyes (2020) quien realizó un estudio con 48 docentes evidenciando que cuanto mayor sea el nivel de inteligencia emocional, menor sería el grado de síndrome de burnout. Del mismo modo, la investigación de Polo et al. (2019) manifiesta que existe una correlación negativa moderada entre el burnout y las habilidades emocionales en los docentes.

Por otro lado, en relación al sexo se halló que del total de los evaluados la mayoría son docentes del sexo femenino, hallándose una relación significativamente moderada e inversa entre las variables. Similar a la investigación de Ferreiro (2021) observando que la mayoría de la población fueron mujeres, hallando una relación negativa significativa entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral en el personal evaluado.

En cuanto a la prevalencia de las dimensiones del burnout se determinó que las primeras dimensiones se encontraban en un nivel bajo y la mayoría de los docentes contaban con un alto nivel de realización personal, así como, Golembiewski (citado en Martínez, 2010) manifestó que mientras el trabajador tenga una alta realización personal repercutirá en su estabilidad emocional. A diferencia del resultado obtenido por Polo et al. (2019) se pudo

observar un nivel alto en la falta de reconocimiento al profesional teniendo como consecuencia una baja despersonalización.

En cuanto al síndrome de burnout la mitad de los docentes evaluados no evidenciaron una clara tendencia al desarrollo del síndrome. A diferencia del estudio de Mendoza (2018) en el cual encontró que los trabajadores presentaron un alto nivel de burnout. Del mismo modo, Sánchez (2021) en su investigación determinó que más de la mitad del personal de enfermería se estaba viendo afectado por el síndrome.

En relación a las dimensiones del burnout según sexo se evidenció que la dimensión agotamiento emocional y realización personal, el rango promedio se presenta en la mayoría de las docentes mujeres, mientras que en la dimensión despersonalización, el rango promedio se da en los docentes varones. En la investigación hecha por Requena (2019) halló en la mayor parte de las mujeres un bajo cansancio emocional y baja despersonalización; a diferencia de la dimensión realización personal presentando niveles altos tanto en varones como en mujeres.

En relación al quinto objetivo se demostró una relación significativa e inversa; esto quiere decir, que el docente al gestionar sus emociones de manera adecuada presentará un bajo agobio emocional. De igual manera, Reyes (2020) en su investigación indicó que están relacionadas de manera inversa y significativa, vale decir, al disminuir la inteligencia aumentaría el síndrome.

En relación al sexto objetivo se mostró una correlación significativa e inversa; como el estudio realizado por Reyes (2020) quien al relacionar la variable con la dimensión obtuvo una relación significativa e inversa, indicando que al ser menor el grado de inteligencia incrementa el grado de despersonalización.

Con respecto al último objetivo específico se muestra que existe una relación directa y significativa; a diferencia de la investigación dada por Reyes (2020) hallando una correlación inversa y significativa indicando que al no desarrollarse una adecuada inteligencia emocional como consecuencia obtendría bajos niveles de realización personal.

Por último, se acepta la hipótesis planteada en la investigación, la cual señala que la inteligencia emocional se relaciona de manera inversa y significativa con el síndrome de burnout. Se pudo evidenciar que no hubo presencia de síndrome debido al buen manejo de las emociones manifestada por los docentes. En los últimos años se ha podido percibir que los docentes con una adecuada inteligencia emocional han sabido lidiar con el estrés y los cambios producto de la pandemia como por ejemplo adaptarse a un trabajo remoto para poder llegar a los estudiantes y cumplir con su labor; como lo manifiesta Salovey y Mayer (1990, citado en Ugarriza, 2005) al gestionar adecuadamente las emociones permitirá a uno saber actuar ante diversas circunstancias e interactuar con los demás de manera efectiva. Así mismo, Goleman (1995) afirma que la inteligencia emocional es la que ayuda a gestionar las emociones y direccionarlas adecuadamente con uno mismo y el entorno y permitiendo a su vez la automotivación.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES

La inteligencia emocional y el síndrome de burnout se relacionan de manera significativa e inversa, es decir, cuando los docentes presentan una buena gestión emocional de sí mismo habría menos presencia de padecer este síndrome. Además, en el análisis según sexo, la relación sigue siendo significativa moderada e inversa tanto en varones como en mujeres.

En la variable inteligencia emocional las dimensiones que mayormente prevalecen en un nivel medio son el componente intrapersonal y ánimo general; resaltando a su vez indicadores por mejorar encontrándose sus porcentajes en un nivel bajo y muy bajo.

Los primeros componentes (intrapersonal, interpersonal y adaptabilidad) se dan mayormente en docentes del sexo femenino, mientras que los componentes restantes (manejo de estrés y ánimo general) se presentan en varones; siendo las mujeres las que muestran un buen manejo de sus estados emocionales.

En general, la mitad de docentes no muestran una clara tendencia a desarrollar el síndrome, esto quiere decir, que el docente puede estar en una situación que le genere cierto estrés, pero sabe cómo controlarlo. Los componentes despersonalización y agotamiento emocional se encuentran en un nivel bajo, mientras que el 80% de la población evaluada presenta un alto nivel de realización personal.

Las mujeres muestran un agotamiento emocional y realización personal; mientras que en la dimensión despersonalización lo presentan docentes del sexo masculino.

Se concluyó una relación significativa e inversa entre la inteligencia emocional y el agotamiento emocional; es decir, mientras se desarrolle de la mejor manera la inteligencia menor serán los sentimientos del docente de sentirse abrumado y agotado emocionalmente, predominando esta dimensión los docentes del sexo masculino.

El docente que conserva de la mejor manera su capacidad emocional evidenciará en menor grado emociones negativas hacia sí mismo y hacia los demás; es preciso señalar que las mujeres predominan la dimensión despersonalización.

Se logró evidenciar una relación moderada significativa y directa tanto en mujeres como en varones, cabe resaltar que, mientras se presente en mayor grado la inteligencia emocional mayor son los sentimientos de sentirse competente y realizado el docente.

CAPITULO V: RECOMENDACIONES

Ejecutar y elaborar talleres de habilidades blandas con el fin de mantener un equilibrio emocional en los docentes.

Proporcionar herramientas de solución de problemas para que los docentes puedan afrontar los conflictos que se presenten en el aula.

Entrenamiento en técnicas de control de impulsos, que permita regular su propia conducta, asumiendo un autocontrol de la misma.

Prevenir el burnout a través de programas de afrontamiento contra el estrés, el cual va a permitir reducir, tolerar e incluso dominar situaciones que le generen al docente estrés.

REFERENCIAS

- Bosqued, M. (2008). *Quemados: El síndrome de burnout: qué es y cómo superarlo*. Barcelona; Paidós.
- El Sahili, L. (2015). *Burnout: Consecuencias y soluciones*. México, D.F; El Manual Moderno.
- Extremera, N. y Mérida, S. (2017). *Estado de la cuestión sobre la Inteligencia emocional y burnout en el profesorado por países, año de publicación, ciclos educativos e instrumentos de evaluación. Profesorado. Revista de currículum y formación de profesorado*, 21 (3). Consultado el 13 de julio de 2022. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56752489018>
- Ferreiro, C. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en teletrabajadores del sector privado en AMBA* [tesis de licenciatura, Universidad Argentina de la Empresa] Repositorio Institucional UADE. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/14019/Ferreiro%20-%20TIF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fundación Chile. (2020, 27 de agosto). *Engagement y agotamiento docente: ¿qué energiza y agota a los profesores en contexto pandemia?* Consultado el 30 de junio del 2022. <https://fch.cl/noticias/engagement-y-agotamiento-docente-que-energiza-y-agota-a-los-profesores-en-contexto-pandemia/>
- García, M. y Giménez, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. *Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 3(6), 43-52. <http://www.cepcuevasolula.es/espiral>.
- Goleman, D. (2013). *El cerebro y la inteligencia emocional* (Mayor, Trad.; 1ºed.). B. (Trabajo original publicado 2011). <https://bibliotecaia.ism.edu.ec/Repo-book/e/El-cerebro-y-la-inteligenci-emocionalDanielGoleman.pdf>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Le Libros. <https://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/08/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>
- Idrogo, H. R. (2020). *Relación entre la Inteligencia emocional y el estrés laboral en los trabajadores de la I.E.P. Peruano Canadiense, Chiclayo 2018* [tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] Repositorio de Tesis USAT.

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2962/1/TL_IdrogoGuevaraHeliana.pdf

Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, 112, 42-80. <http://dx.doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>

Mendoza, J. W. (2018). *Síndrome de burnout y clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mochumí - Lambayeque* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32094/mendoza_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Microsoft. (2021). *2021 Work Trend Index: Annual Report, The Next Great Disruption Is Hybrid Work - Are We Ready?*. https://ms-worklab.azureedge.net/files/reports/hybridWork/pdf/2021_Microsoft_WTI_Report_March.pdf

Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 19 (58). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2021). *Teletrabajo saludable y seguro*. Informe Técnico Ginebra - 2021). <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>

Orosco, D. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Institución Educativa N° 10717 José María Arguedas, La Victoria - Chiclayo* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70417>

Pajares, L., y Ugarriza, N. (2005). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes. *Persona*, (8), 11-58. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147112816001>

Polo, C. M., Rambal, O. M. y Rojas, S. I. (2019). *Habilidades Emocionales y Síndrome de Burnout en Docentes de Educación Básica Primaria y Secundaria del Caribe Colombiano* [tesis de maestría, Universidad del Norte]. Repositorio institucional

Uninorte.

<https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/8620/137334.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y Ministerio de Educación (2021). *Agotamiento profesional: Factores de riesgo en docentes de servicios educativos públicos de EBR*. Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7685/Agotamiento%20profesional%20factores%20de%20riesgo%20en%20docentes%20de%20servicios%20educativos%20p%C3%BAblicos%20de%20EBR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Requena, D. P. (2019). *Inteligencia emocional y síndrome de burnout en trabajadores del Centro de Salud San Juan de Miraflores* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3005/UNFV_REQUENA_OR_TIZ_DE_ORU%c3%89_DIANA_PRYSCILA_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes, V. M. (2020). *Inteligencia Emocional y el Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Emblemática Juan Alvarado N° 81028 de la provincia de Otuzco, 2020* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48041/Reyes_CVM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera Guerrero, A., Segarra Jaime, P. y Giler Valverde, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(2), 17-23.

Sánchez, E. F. (2021). *Síndrome de Burnout e Inteligencia Emocional en profesionales de Enfermería, Hospital Regional de Cajamarca, 2021* [tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional UPAGU.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2010/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*, 1(4), 129-160. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118178005>
- Ugarriza, N. y Pajares, L. (2005). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes. *Persona*, 1(8). <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816001.pdf>
- Vadillo, I. L. (2020). *Síndrome de burnout y personalidad en personal de Salud de un Hospital de Cerro de Pasco* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4699/VADILLO%20PALACIOS%20%20INGRID%20LISET%20-%20TITULO%20PROFESIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Viloria Marín, H. y Paredes Santiago, M. (2002). Estudio del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes. *Educere La Revista Venezolana de Educación*, 6(17), pp. 29-36. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35601704.pdf>
- Vizcardo, W. G. (2017). *Adaptación del Inventario de Burnout de Maslach en trabajadores de transporte público de Lima Norte, 2016* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3414>
- Yebra-Delgado, S., García Faza, V., Sánchez Calvo, A., Suárez Gil, P. y González Gomez, L. (2020). Relación entre la inteligencia emocional y el burnout en los médicos de Atención Primaria. *SEMERGEN Sociedad Española de Médicos de Atención Primaria*, 46(7), 472-478. <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-pdf-S1138359320300630>

ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado docente, reciba un cordial saludo; y a la vez presentarle este documento el cual es un consentimiento para que sea partícipe de la investigación “Inteligencia Emocional y Burnout en docentes de Instituciones Educativas de Lambayeque, 2022” el cual tiene como objetivo determinar la relación entre dichas variables en docentes de Instituciones Educativas de Lambayeque. Esta investigación estará a cargo de: Bach. Ps. Angela Yesenia Calderon Querebalu (986904431) y Bach. Ps. Rosa Elena Aguinaga Sánchez (971833500) de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Tenga en cuenta que es libre de participar en este estudio y si en caso desea abandonar lo puede hacer en cualquier momento. La información recabada será únicamente utilizada para fines de una investigación asegurando la confidencialidad de sus datos, la duración aproximada será de 45 minutos.

He leído el consentimiento informado y acepto formar parte del estudio.

SÍ ()

NO ()

Nombres y Apellidos:

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo 2: Ficha técnica de Inventario de Inteligencia Emocional BarOn ICE

FICHA TÉCNICA

INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE BAR-ON (ICE)

Nombre Original:	EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory
Autor:	Reuven Bar-On
Adaptación Peruana:	Nelly Ugarriza (2001)
Objetivo:	Evaluar los componentes de inteligencia emocional: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y ánimo general.
Administración:	Individual o colectiva.
Duración:	Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 o 40 minutos.
Validez:	Ugarriza (2001) indica que para la validez de constructo correlacionaron los subcomponentes de BarOn I-CE se correlaciono con diversos puntajes de otras mediciones, como el Inventario Multifásico de la Personalidad – 2, el cuestionario de los 16 Factores de Personalidad y la Escala de la Personalidad de Eysenck. Las correlaciones son moderadas y coeficientes que van de 0.30 a 0.70; es decir se traslapan de modo razonable con otras pruebas.
Confiabilidad:	Ugarriza (2001) mediante los coeficientes de Alfa de Cronbach se obtuvo una consistencia interna de 0.93, para los componentes se oscila entre 0.77 y 0.91. En el estudio piloto realizado en el norte del Perú se encontró en el instrumento una confiabilidad de 0.97 según el Alfa de Cronbach.
Escala de medición:	(1) Nunca, (2) Pocas veces, (3) A veces, (4) Muchas veces, (5) Siempre.
Calificación:	Se realiza la suma de los ítems y con el puntaje obtenido se verifica en qué nivel se encuentra en cada dimensión.

Intrapersonal: - Comprensión emocional de sí mismo: 7, 9, 23, 35, 52, 63, 88 y 116.

- Asertividad: 22, 37, 67, 82, 96, 111 y 126

- Autoconcepto: 11, 24, 40, 56, 70, 85, 100, 114, 129

- Autorrealización: 6, 21, 36, 51, 66, 81, 95, 110 y 125

- Independencia: 3, 19, 32, 48, 92, 107 y 121

Interpersonal: - Relaciones Interpersonales: 10, 23, 31, 39, 55, 62, 69, 84, 99, 113 y 128.

- Responsabilidad Social: 16, 30, 46, 61, 72, 76, 90, 98, 104 y 119

- Empatía: 18, 44, 55, 61, 72, 98, 119 y 124

Adaptabilidad: - Solución de problemas: 1, 15, 29, 45, 60, 75, 89 y 118

- Prueba de realidad: 8, 35, 38, 53, 68, 83, 88, 97, 112 y 127

- Flexibilidad: 14, 28, 43, 59, 74, 87, 103 y 131

Manejo del estrés: - Tolerancia al estrés: 4, 20, 33, 49, 64, 78, 93, 108 y 122

- Control de impulsos: 13, 27, 42, 58, 73, 86, 102, 110, 117 y 130

Ánimo general: - Felicidad: 2, 17, 31, 47, 62, 77, 91, 105 y 120

- Optimismo: 11, 20, 26, 54, 80, 106, 108 y 132

Interpretación:

NIVELES	PUNTAJES ESTANDARES
Muy baja	69 y menos
Baja	70 a 85
Media	86 a 114
Alta	115 a 129
Muy alta	130 y más

CUESTIONARIO
INVENTARIO EMOCIONAL BarOn
INTRODUCCIÓN

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a cómo te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces.

Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Nunca es mi caso.
 2. Pocas veces es mi caso.
 3. A veces es mi caso.
 4. Muchas veces es mi caso.
 5. Siempre es mi caso.
-
1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
 2. Es difícil para mí disfrutar de la vida.
 3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.
 4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.
 5. Me agradan las personas que conozco.
 6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.
 7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
 8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).
 9. Reconozco con facilidad mis emociones.
 10. Soy incapaz de demostrar afecto.
 11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.
 12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.
 13. Tengo problema para controlarme cuando me enojo.
 14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
 15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella.
 16. Me gusta ayudar a la gente.
 17. Me es difícil sonreír.
 18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.
 19. Cuando trabajo con otro, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.

20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.
21. Realmente no sé para que soy bueno(a).
22. No soy capaz de expresar mis ideas.
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.
24. No tengo confianza en mí mismo(a).
25. Creo que he perdido la cabeza.
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
28. En general, me resulta difícil adaptarme.
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso(a).
34. Pienso bien de las personas.
35. Me es difícil entender cómo me siento.
36. He logrado muy poco en los últimos años.
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).
40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras.
42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
47. Estoy contento(a) con mi vida.
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).
49. No puedo soportar el estrés.
50. En mi vida no hago nada malo.
51. No disfruto lo que hago.
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.
53. La gente no comprende mi manera de pensar.

54. Generalmente espero lo mejor.
55. Mis amigos me confían sus intimidades.
56. No me siento bien conmigo mismo(a).
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.
61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.
62. Soy una persona divertida.
63. Soy consciente de cómo me siento.
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
65. Nada me perturba.
66. No me entusiasman mucho mis intereses.
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.
68. Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.
69. Me es difícil llevarme con los demás.
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.
73. Soy impaciente.
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
77. Me deprimó.
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.
79. Nunca he mentado.
80. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.
82. Me resulta difícil decir “no” aunque tenga el deseo de hacerlo.
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.

85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.
86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
90. Soy capaz de respetar a los demás.
91. No estoy contento(a) con mi vida.
92. Prefiero seguir a otros a ser líder.
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
94. Nunca he violado la ley.
95. Disfruto de las cosas que me interesan.
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
97. Tiendo a exagerar.
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo.
101. Soy una persona muy extraña.
102. Soy impulsivo(a).
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.
105. Disfruto mis vacaciones y los fines de semana.
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.
107. Tengo tendencia a depender de otros.
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.
116. Me es difícil describir lo que siento.
117. Tengo mal carácter.

118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.
120. Me gusta divertirme.
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.
122. Me pongo ansioso(a).
123. No tengo días malos.
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Me es difícil ser realista.
128. No mantengo relación con mis amistades.
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

HOJA DE RESPUESTAS DEL INVENTARIO EMOCIONAL BarOn

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: _____ Grado de Instrucción: _____

Ocupación: _____ Especialidad: _____ Fecha: _____

Escoge UNA de las 5 alternativas:

1	Rara vez o Nunca es mi caso	2	Pocas Veces es mi caso	3	A Veces es mi caso	4	Muchas Veces es mi caso	5	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso
---	--------------------------------	---	---------------------------	---	-----------------------	---	----------------------------	---	--

1	1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5
7	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5
9	1	2	3	4	5
10	1	2	3	4	5
11	1	2	3	4	5
12	1	2	3	4	5
13	1	2	3	4	5
14	1	2	3	4	5
15	1	2	3	4	5
16	1	2	3	4	5
17	1	2	3	4	5
18	1	2	3	4	5
19	1	2	3	4	5
20	1	2	3	4	5
21	1	2	3	4	5
22	1	2	3	4	5
23	1	2	3	4	5
24	1	2	3	4	5
25	1	2	3	4	5
26	1	2	3	4	5
27	1	2	3	4	5

28	1	2	3	4	5
29	1	2	3	4	5
30	1	2	3	4	5
31	1	2	3	4	5
32	1	2	3	4	5
33	1	2	3	4	5
34	1	2	3	4	5
35	1	2	3	4	5
36	1	2	3	4	5
37	1	2	3	4	5
38	1	2	3	4	5
39	1	2	3	4	5
40	1	2	3	4	5
41	1	2	3	4	5
42	1	2	3	4	5
43	1	2	3	4	5
44	1	2	3	4	5
45	1	2	3	4	5
46	1	2	3	4	5
47	1	2	3	4	5
48	1	2	3	4	5
49	1	2	3	4	5
50	1	2	3	4	5
51	1	2	3	4	5
52	1	2	3	4	5
53	1	2	3	4	5
54	1	2	3	4	5

55	1	2	3	4	5
56	1	2	3	4	5
57	1	2	3	4	5
58	1	2	3	4	5
59	1	2	3	4	5
60	1	2	3	4	5
61	1	2	3	4	5
62	1	2	3	4	5
63	1	2	3	4	5
64	1	2	3	4	5
65	1	2	3	4	5
66	1	2	3	4	5
67	1	2	3	4	5
68	1	2	3	4	5
69	1	2	3	4	5
70	1	2	3	4	5
71	1	2	3	4	5
72	1	2	3	4	5
73	1	2	3	4	5
74	1	2	3	4	5
75	1	2	3	4	5
76	1	2	3	4	5
77	1	2	3	4	5
78	1	2	3	4	5
79	1	2	3	4	5
80	1	2	3	4	5
81	1	2	3	4	5

82	1	2	3	4	5
83	1	2	3	4	5
84	1	2	3	4	5
85	1	2	3	4	5
86	1	2	3	4	5
87	1	2	3	4	5
88	1	2	3	4	5
89	1	2	3	4	5
90	1	2	3	4	5
91	1	2	3	4	5
92	1	2	3	4	5
93	1	2	3	4	5
94	1	2	3	4	5
95	1	2	3	4	5
96	1	2	3	4	5
97	1	2	3	4	5
98	1	2	3	4	5
99	1	2	3	4	5
100	1	2	3	4	5
101	1	2	3	4	5
102	1	2	3	4	5
103	1	2	3	4	5
104	1	2	3	4	5
105	1	2	3	4	5
106	1	2	3	4	5
107	1	2	3	4	5
108	1	2	3	4	5

109	1	2	3	4	5
110	1	2	3	4	5
111	1	2	3	4	5
112	1	2	3	4	5
113	1	2	3	4	5
114	1	2	3	4	5
115	1	2	3	4	5
116	1	2	3	4	5
117	1	2	3	4	5
118	1	2	3	4	5
119	1	2	3	4	5
120	1	2	3	4	5
121	1	2	3	4	5
122	1	2	3	4	5
123	1	2	3	4	5
124	1	2	3	4	5
125	1	2	3	4	5
126	1	2	3	4	5
127	1	2	3	4	5
128	1	2	3	4	5
129	1	2	3	4	5
130	1	2	3	4	5
131	1	2	3	4	5
132	1	2	3	4	5
133	1	2	3	4	5

Anexo 3: Ficha técnica del Inventario de Burnout de Maslach

FICHA TÉCNICA

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Nombre:	Maslach Burnout Inventory
Autor:	Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980)
Adaptación peruana:	Vadillo (2020)
Objetivo:	Evaluar las variables del síndrome del estrés laboral asistencial: agotamiento emocional, despersonalización y falta de autorrealización personal.
Significación:	22 ítems que evalúan tres dimensiones, los cuales son: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.
Administración:	Individual o colectiva. Adultos en profesiones de servicios humanos.
Duración:	10 a 15 minutos aproximadamente.
Validez:	Vizcardo (2017) mediante validación por expertos obtuvo una V de Aiken en donde el valor alcanzado permite la validez del inventario. Vadillo (2020) evidenció la totalidad de ítems con un nivel significativo ($p < 0.01$) demostrando la validez de contenido.
Confiabilidad:	Vizcardo (2017) obtuvo una confiabilidad de 0.91 por el método de consistencia interna del Alfa de Cronbach. En Vadillo (2020) el valor de este coeficiente fue superior a 0.70. En el estudio piloto realizado en el norte del Perú se encontró en el instrumento una confiabilidad de 0.90 según el Alfa de Cronbach.
Escala de medición:	(0) Nunca, (1) Pocas veces al año o menos, (2) Una vez al mes o menos, (3) Unas pocas veces al mes, (4) Una vez a la semana, (5) Pocas veces a la semana y (6) Todos los días. Excepto los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21 que se califican inversamente.
Calificación:	Se realiza la suma de los ítems y con el puntaje obtenido se verifica en qué nivel se encuentra en cada dimensión.

Agotamiento Emocional: Dimensión compuesta por 9 ítems.

Ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Puntuación máximo 54

Esta dimensión mientras mayor sea la puntuación mayor será agotamiento emocional y habrá presencia de Burnout experimentado por el sujeto.

Despersonalización: Dimensión compuesta por 5 ítems.

Ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Puntuación máximo 30

Esta dimensión mientras mayor sea la puntuación mayor será la despersonalización y habrá presencia de Burnout experimentado por el sujeto.

Realización Personal: Dimensión compuesta por 8 ítems.

Ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. Puntuación máximo 48

En esta dimensión mientras mayor sea la puntuación mayor es la realización personal, debido a que esta dimensión los puntajes son inversamente proporcionales al grado de Burnout. Es decir, a menor puntuación de logro personal más afectado está el sujeto.

Interpretación:

DIMENSIONES	BAJO	MEDIO	ALTO
Síndrome de Burnout	<55	56 – 78	>79
Agotamiento Emocional	<25	26 – 37	>38
Despersonalización	<6	7 – 13	>14
Realización Personal	<21	22 – 37	>38

Inventario de Burnout de Maslach

Leyenda						
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.							
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.							
7. Trato muy eficazmente los problemas de las personas.							
8. Me siento "agotado" por mi trabajo.							
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento muy activo.							
13. Me siento frustrado en mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							
15. No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que doy servicio.							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.							
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20. Me siento acabado.							
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.							

Anexo 4: Pruebas de normalidad.

PRUEBAS DE NORMALIDAD									
	General			Sexo Femenino			Sexo Masculino		
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento Emocional	.170	80	.000	.186	55	.000	.900	25	.018
Depersonalización	.245	80	.000	.243	55	.000	.776	25	.000
Realización Personal	.192	80	.000	.183	55	.000	.772	25	.000
Variable: Síndrome Burnout	.160	80	.000	.166	55	.001	.927	25	.076

a. Corrección de significación de Lilliefors

PRUEBAS DE NORMALIDAD									
	General			Sexo Femenino			Sexo Masculino		
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comprensión emocional de sí mismo	.334	80	.000	.291	55	.000	.673	25	.000
Asertividad	.369	80	.000	.372	55	.000	.786	25	.000
Autoconcepto	.276	80	.000	.305	55	.000	.805	25	.000
Autorrealización	.340	80	.000	.346	55	.000	.760	25	.000
Independencia	.356	80	.000	.383	55	.000	.789	25	.000
Empatía	.344	80	.000	.381	55	.000	.848	25	.002
Relaciones interpersonales	.354	80	.000	.351	55	.000	.743	25	.000
Responsabilidad social	.314	80	.000	.301	55	.000	.791	25	.000
Solución de problemas	.254	80	.000	.284	55	.000	.863	25	.003
Prueba de realidad	.331	80	.000	.338	55	.000	.813	25	.000
Flexibilidad	.307	80	.000	.274	55	.000	.671	25	.000
Tolerancia al estrés	.368	80	.000	.361	55	.000	.679	25	.000
Control de los impulsos	.329	80	.000	.332	55	.000	.776	25	.000
Felicidad	.363	80	.000	.358	55	.000	.714	25	.000
Optimismo	.284	80	.000	.311	55	.000	.805	25	.000
Componente intrapersonal	.322	80	.000	.313	55	.000	.813	25	.000
Componente interpersonal	.310	80	.000	.299	55	.000	.822	25	.001
Componente de adaptabilidad	.281	80	.000	.299	55	.000	.896	25	.015
Componente de manejo de estrés	.306	80	.000	.331	55	.000	.872	25	.005
Componente de ánimo general	.328	80	.000	.343	55	.000	.796	25	.000
Variable: Inteligencia Emocional	.323	80	.000	.321	55	.000	.827	25	.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 5: Constancia de aplicación o Autorización de la Institución para realizar la aplicación de los instrumentos.



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N° 10157 – INCA GARCILASO DE LA VEGA
MÓRROPE**



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°. 10157 “INCA GARCILASO DE LA VEGA., DEL DISTRITO DE MÓRROPE.

A U T O R I Z A

A las Srtas. Con grado de Bachiller en Psicología:

ROSA ELENA AGUINAGA SÁNCHEZ, identificada con DNI N°. 70523842 y **ANGELA YESENIA CALDERON QUEREBALU**, identificada con DNI N°. 78006082, se les concede el permiso para la aplicación de test psicológicos a docentes de la Institución Educativa N°. 10157 “Inca Garcilaso de la Vega”- Mórrope.

Mórrope, 03 de mayo del 2022



LE. N° 10157 INCA GARCILASO DE LA VEGA
MÓRROPE
[Firma]
Mg. Claudys Rosa Córdova de Saavedra
DIRECTORA



Ministerio
de Educación

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PRIMARIA Y SECUNDARIA DE MENORES N° 10159
"DANIEL ALCIDES CARRIÓN"
CARACUCHO-MÓRROPE**



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CONSTANCIA

El que suscribe, Director de la Institución Educativa N° 10159 "Daniel Alcides Carrión"- Mórope, que hace constatar que las Srtas. con grado de Bachiller en Psicología:

ROSA ELENA AGUINAGA SÁNCHEZ, identificada con DNI° 70523842 y **ANGELA YESENIA CALDERÓN QUEREBALÚ**, identificada con DNI° 78006082, se les concede el permiso para la aplicación de test psicológicos a docentes de la Institución Educativa N° 10159 "Daniel Alcides Carrión"- Mórope.

Se expide la presente a solicitud del interesado.

Lambayeque, 3 de mayo del 2022


Mg. Roberto Sencio Musayón

Mg. Roberto Sencio Musayón

DIRECTOR

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **M. Sc. VALLEJOS VALDIVIA CLAUDIA DORA**, usuario revisor del documento titulado: “Inteligencia emocional y síndrome de burnout en docentes de Instituciones Educativas de Lambayeque, 2022”.

Cuyas autoras son, **AGUINAGA SÁNCHEZ ROSA ELENA** identificada con documento de identidad **N°70523842** y **CALDERON QUEREBALU ANGELA YESENIA** identificada con documento de identidad **N°78006082**; declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 16%, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de las citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 07 de setiembre de 2022



M. Sc. Vallejos Valdivia, Claudia Dora
DNI: 16709971
ASESORA

Se adjunta:

*Resumen del reporte automatizado de similitudes.

*Recibo Digital

REPORTE AUTOMATIZADO DE SIMILITUDES

Inteligencia emocional y síndrome de burnout en docentes de Instituciones Educativas de Lambayeque, 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.unprg.edu.pe:8080

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.uap.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

archive.org

Fuente de Internet

<1%

8

tesis.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

9

ojs.dpi.ulsu.mx

Fuente de Internet

Claudia Vallejos V.

M. Sc. Vallejos Valdivia, Claudia Dora

DNI: 16709971

ASESORA

		<1 %
10	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	manglar.uninorte.edu.co Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.umb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
16	redie.mx Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Repositorio.Ucv.Edu.Pe Fuente de Internet	<1 %
19	rabida.uhu.es Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Claudia Vallejos V.

M. Sc. Vallejos Valdivia, Claudia Dora
DNI: 16709971
ASESORA

21	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.ftpcl.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	1library.co Fuente de Internet	<1 %
29	fenix.tecnico.ulisboa.pt Fuente de Internet	<1 %

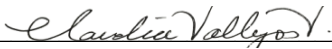
Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo


M. Sc. Vallejos Valdivia, Claudia Dora
DNI: 16709971
ASESORA

RECIBO DIGITAL



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Aguinaga Sánchez Rosa Elena Y Calderón Querebalú Angela ...
Título del ejercicio: Inteligencia emocional y síndrome de burnout en docentes
Título de la entrega: Inteligencia emocional y síndrome de burnout en docentes ...
Nombre del archivo: PROYECTO_DE_TESIS_CULMINADO_1.docx
Tamaño del archivo: 1.4M
Total páginas: 68
Total de palabras: 12,426
Total de caracteres: 71,214
Fecha de entrega: 31-ago.-2022 10:18p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 1890422197



Derechos de autor 2022 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Claudia Vallejos V.

M. Sc. Vallejos Valdivia, Claudia Dora
DNI: 16709971
ASESORA