



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

Inteligencia emocional y Síndrome burnout en docentes de una
universidad privada de Piura en tiempos COVID-19,2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Galecio Galvez, Yoly Sujeyt (ORCID: 0000-0002-9033-1537)

ASESOR:

Dr. Castillo Hidalgo, Efrén Gabriel (ORCID: 0000-0002-0247-8724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por enseñarme a reconocerme como su hija, a valorar mi historia y agradecerle la vida.

A mis padres: Yolanda y Ricardo por su inmenso esfuerzo para darnos lo mejor y dar la cara ante todo evento, a mi hija Paz Angelly por el amor infinito que nos une y la bondad de su corazón, a mis hermanos porque me enseñan amar a través del perdón.

A mí, porque solo reconociendo mis debilidades, he podido lograr mis más bellos proyectos personales y profesionales.

AGRADECIMIENTO

A Dios poderoso, hecho padre, hijo y espíritu santo; por darme el don de la vida y a la madre santísima quien con su inmensa ternura me fortalece mi día a día.

A mi estimado asesor: Dr. Castillo Hidalgo Gabriel, por su apoyo profesional y acompañamiento en esta investigación.

A la institución universidad privada y a sus docentes que me permitieron aplicar los instrumentos de evaluación y que contribuyeron con sus respuestas para esta investigación.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	1

Índice de figuras

Figura 01 Variable Inteligencia emocional y sus dimensiones.....	18
Figura 02 Variable Síndrome de burnout emocional y sus dimensiones.....	19

Resumen

El estudio planteo como objetivo determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el Síndrome de Burnout en docentes de una universidad privada de Piura. La investigación se ha desarrollado bajo el enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal y correlacional. El estudio censal se aplicó a 227 docentes de la universidad. Para la recolección de datos se ha empleado la técnica de la encuesta y como instrumentos se utilizaron, El Inventario de Burnout de Maslach para medir la variable Síndrome de Burnout y para la variable Inteligencia emocional se elaboró un Cuestionario en escala de likert, ambos instrumentos fueron validados por juicio de expertos y calibrados; los resultados del estudio dejaron en evidencia que no existe ninguna relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio ($Rho = -0,048$; $p < .01$); con todo ello se llega a la conclusión de que cuando el síndrome de Burnout se da la inteligencia emocional no se afecta.

Palabras clave: Inteligencia emocional, Síndrome de Burnout, docencia universitaria.

Abstract

The study aimed to determine the relationship between emotional intelligence and Burnout Syndrome in teachers of a private university in Piura. The research has been developed under the quantitative approach and non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The census study was applied to 227 university teachers. For data collection, the survey technique was used and the Maslach Burnout Inventory was used as instruments to measure the Burnout Syndrome variable and for the Emotional Intelligence variable a Likert scale Questionnaire was developed, both instruments were validated by expert judgment and calibrated; The results of the study showed that there is no significant relationship, given that it had a significance of 0.472, greater than 0.05, and a Spearman's Rho coefficient ($R = -0.048$); With all this, it is concluded that when the emotional intelligence Burnout syndrome is not affected.

Keywords: Emotional intelligence, Burnout Syndrome, university teaching.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el medio profesional obliga a los educadores a enfrentarse a circunstancias adversas con fuertes implicaciones emocionales (Brtheridge y Grande 2002). La inteligencia emocional pretende el mando de destrezas personales que consientan percibir sus verdaderos sentimientos, así como empatizar para mirar las acciones y de los sentimientos de otras personas mejorando las relaciones humanas (Goleman 2008).

De tal manera la enseñanza no se trata solo de impartir sapiencias porque los educadores también se transforman en modeladores de conocimientos y sus buenas o malas conductas son aprendidas por los alumnos; Por ello es cierto que los docentes se ven afectados en su ocupación diaria por ausencia de inteligencia emocional (Extremera y Fernández-Berrocal 200).

Varios referentes indican de la enseñanza, es uno de los encargos más arduos y que perturba a la personalidad de los educandos. (Johnson Cooper Cartwright Donald Taylor y Millet 2005). Vivir en una época en que la necesidad de competir en un establecimiento educativo demanda de mejor habilidad de desarrollo humano energía, tiempo y disciplina lo que provoca un sinfín de inconvenientes de calidad salud física y emocional y enfermedades en los educadores. Maslach y Jackson (1981) sugieren que el agotamiento es una secuela de la grave angustia que subyace en el ambiente de trabajo donde los encuentros diarios inesperados dejan a los educadores emocionalmente agotados e incapaces de hallar tranquilidad y el medio. Sus contrariedades también provocan emociones negativas por parte de los individuos con los que laboran todos los días.

En España, la inteligencia emocional se calculó en dieciséis ensayos entre educadores, los resultados señalaron que en general empleando TMMS- 24 también se encuentran asociaciones positivas entre las emociones afectivas y la inteligencia emocional; optimista y agotado. (Aguayo y Aguilar 2017). Los mexicanos realizaron un estudio de burnout con una población de 300 educadores de educación básica mostrando una baja tasa de crecimiento personal de 21.6% individualización de 80% y burnout emocional de 25.9% (Aldrete y Panda 2016). Otra investigación colombiana sobre una población de 240 educadores encontró niveles de cansancio emocional equivalentes al 37% y altos niveles de deterioro personal equivalentes al 34%. (Bedoya y Vega 2017)

En nuestro país peruano de la encuesta 264 docentes en educación básica se encontró que un grado alto de Depresión se expresó como 43.2% un nivel alto de desgaste emocional con un 33.7%, en la dimensión despersonalización se representa en un 33% y el descenso práctico personal es del 50%. (Arias Huamani y Ceballos 2019).

En el país los profesores universitarios y educadores de educación básica se encuentran actualmente bajo una gran coacción del Ministerio de Educación, SUNEDU ,UGEL ,programas como semáforo escuela, Kaliwarma que han establecido modeladores de la sesión de enseñanza ,supervisión ,estándares de estimación, carga horaria , continuidad , evaluación para ascender de rango, evaluación para asentar a oficios regentes, formación continua fuera de tiempo laboral , presión de los progenitores generó el límite de duración para ejecutar otras diligencias personales genera diversos factores como la actitud pasiva de los docentes hacia los estudiantes ansiedad depresión fatiga excesiva en el desarrollo de sus actividades.

En la universidad donde se realizó esta investigación por ser una institución privada garantizan la calidad de la enseñanza que rindan sus docentes. los cuales son capacitados, evaluados periódicamente, y mucha más presión para en adaptarse a los medios virtuales que ocasiono en este tiempo de pandemia COVID 19, pero se ignora como en este tiempo por qué podía afectarlos a corto o mediano plazo, y no existía ningún tipo de estrategia para el manejo de emociones y sentimientos y nada que les ayudara a lidiar con situaciones emocionalmente sensibles en su trabajo diario tales como conflicto estudiantil, agresión e intimidación , ausencia de mando, alta coacción en el ambiente laboral, exceso de trabajo, manipulación, nueva tecnología en el hogar, contactos interpersonales abrasivos e incluso evitativos , cronogramas laborales estrictos, descansos inadecuados ,débil armonía laboral ,bajo dialogo con los gerentes y autoridades académicas ,insuficiencia del tiempo para trabajar, mala comunicación con los padres, agotamiento entre los maestros ,baja moral ,ansiedad sobre el valor del tiempo y las lecciones burnout ,posible renuncia ,incompetencia, jubilación anticipada, dándose el síndrome de burnout en varios casos se onde no tienen quien les ayuden a desarrollar la capacidad emocional para hacer su trabajo con eficacia.

En vista de lo anterior se planteó la siguiente interrogante que inspiró este estudio: Relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en docentes de una universidad privada de Piura durante el COVID19, 2021 ¿cómo sucede?

En este estudio se evidencia por su relevancia comprendiendo los sentimientos como una capacidad íntima que cada individuo tiene, además de aspectos que intervienen en el desarrollo del individuo y sobre todo del educador y su labor, de tal forma señalamos a cómo se relacionan e interactúan con su medio profesional, el desgaste que sienten en el progreso de su ocupación, su habilidad para hacer frente a los diversos inconvenientes del día a día y que comprenden sus sentimientos. Los sustentos teóricos se deben a investigaciones que han ampliado el conocimiento de la teoría de la inteligencia emocional de Goleman y su asociación con el síndrome de burnout; teorías apoyadas por Maslach que influyeron en los trabajadores docentes de una universidad privada de Piura.

Conviene mencionar que el propósito del estudio fue establecer la correlación que coexiste entre el síndrome de burnout y la inteligencia emocional en docentes de una universidad privada de Piura durante el COVID19,2021, los motivos fijados son: fijar el grado de inteligencia emocional en docentes de una universidad privada de Piura durante el COVID19 , asimismo determinar extensión del síndrome de burnout en docentes de una universidad privada de Piura durante el tiempo del COVID19 , a su vez posible determinación de la relación entre la inteligencia emocional y las tendencias de burnout entre los docentes de una universidad privada de Piura durante el COVID19. Es muy relevante la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión de personalización del síndrome de burnout entre docentes en una universidad privada de Piura durante el COVID19 y finalmente identificando la correlación entre orientación sobre la disminución de culminación individual del síndrome de burnout y la inteligencia emocional entre docentes de una universidad privada de Piura durante el año tiempo de COVID19.

Durante el estudio se plantearon las suposiciones que se pormenorizan de la siguiente forma:

H1: Existe relación del síndrome de burnout y la inteligencia emocional en docentes de una universidad privada de Piura durante el COVID19,2021.

Es propio indicar que en hipótesis específicas tenemos las siguientes: Existe una relación entre la comprensión de las emociones y del aspecto cansancio emocional del síndrome de burnout de docentes de una universidad privada de Piura durante el COVID19 además de una correlación de la comprensión emocional y la extensión de despersonalización del síndrome de burnout en docentes de una universidad privada de Piura en la época del COVID19 , recientemente se aprecia que existe una relación entre la comprensión de las emociones y la disminución en orientación a la realización personal del síndrome de burnout entre educadores universitarios con deficiencia de Piura durante el COVID19.

II. MARCO TEÓRICO

Mediante el estudio de variables se han encontrado referencias mundiales como el estudio de Polo, Ramal y Rojas (2019) en su trabajo de investigación Competencias de las emociones y desgaste docente en Colombia Caribe en una población de 257 educadores de Montería, Cartagena y Barranquilla en el país colombiano, utilizando el Cuestionario de Burnout y el ICE de Bar, cuyo fin se basó en hallar la correlación entre sus dos inconstantes y obtener como resultados que la correlación encontrada entre las graduaciones de las inconstantes es en su totalidad moderada.

Paniagua (2016) con su estudio sobre el estrés profesional y la eficacia de existencia de los asalariados de grado superior de IE en El Salvador utilizando una población de 150 empleados, su finalidad principal fue hallar la correlación entre las dos inconstantes de la investigación, empleando como herramientas los cuestionarios SF-36 y JSS, realizaron una encuesta cuantitativa de diseño no empírico correlacional por lo tanto muestra que sus dos variables se relacionan negativamente entre sí, los más afectados son los trabajadores que ocupan puestos de alto rango.

En el contexto nacional un estudio de Gutiérrez Pando / Lindey (2018) denominado "El síndrome Burnout y el desempeño laboral en docentes de la IE "San Ramón en Cajamarca" muestreó a 73 encuestados, el cuestionario tiene como principal motivo establecer la correlación entre sus variables de investigación utilizando métodos descriptivos, boceto correlacional y como herramienta se empleó el interrogatorio de Maslach además del cuestionario de ocupación profesional, lo cual presenta una correlación auténtica débilmente no demostrativa sugiriendo que la ocupación profesional no se ve afectado por el Burnout.

Iglesias y Novoa (2017) del estudio denominado "Burnout e inteligencia emocional de profesores en la I.E de la localidad cajamarquina" usaron el método de correlación descriptivo en estudiar relación entre las variables del mismo para lo cual utilizaron el EQI Baron Emotional y una escala de inventario (MBI) para estimar a 97 competitivos de distintos establecimientos educativos y como resultado no se halló correspondencia demostrativa entre las inconstantes del mismo. Paipay (2017) en su estudio de indagación denominado Estrés profesional y ocupación educativa de la Facultad de Ciencias Sociales en la UNFV, se da como finalidad establecer la

correspondencia entre las variables de la misma, su muestra es de 150 profesores; como herramienta utiliza la descripción de Ocupación Profesional y Grado de Estrés Profesional de la OIT-OMS, su bosquejo es no empírico está interrelacionado y no arroja ninguna correlación demostrativa entre sus variables.

En cuanto al contexto regional, Quiroga (2019) del trabajo de investigación llamado Inteligencia emocional y Motivación de logro en donde I.E. Santa Magdalena de Ciudad de Dios en Pacasmayo modelada de 28 profesores, empleó un boceto de correlación y se utilizó como herramienta para la Graduación de Progreso de Comprensión Emocional y la Graduación de Estimulación al Desempeño, su finalidad es instaurar una correspondencia entre sus inconstantes, confirmación de suposición se realiza con la t de Student para los conjuntos relacionados, ultimando que coexiste un vínculo estrecho significativa entre sus dos variables.

A nivel local un estudio realizado Salvador (2015) nombrado Síndrome de burnout y Clima laboral en maestros de instituciones educativas en barrio El Porvenir Trujillo tuvo como finalidad instaurar la correlación entre sus dos variables utilizó un Bosquejo Representativo de Correlación ,su población de 100 expertos y sus herramientas el Burnout Inventory (MBI) y la Social Climate Scale Workplace Association (WES) cuyo resultado es una relación directa significativa entre la variable y sus extensiones.

Flores (2019) en su estudio titulado La comprensión emocional concerniente con la eficacia de existencia laboral de los trabajadores del establecimiento médico El Milagro asumió como motivo esclarecer la correlación entre ambas inconstantes mediante el uso de un boceto no empírico, la muestra que lo empleó fue de 50 profesionales de la salud realizaron el inventario de coeficientes emocionales de Baron y CVP35 y sus resultados son dos variables que se relacionan de carácter inmediato y demostrativo. Cerrón (2019) en su estudio titulado Ejercicio Pedagógico y Comprensión Emocional en maestros de Formación Específica de la Ugel 06 Ate tiene un diseño descriptivo que se correlaciona con un enfoque cuantitativo y cuenta con un modelo de 85 docentes utilizó como herramienta de evaluación el cuestionario. correlación significativa entre dos variables $Rho = 0378$.

En la teoría que sostiene el estudio de investigación encontramos que para López Zafra (2012) la gente con alta inteligencia emocional son idóneas de controlar

sus conmociones para afrontar mejor las dificultades sociales provocadas por el burnout.

Salovey y Mayer (1997) manifiestan que para llegar a sentirse sensiblemente inteligentes es necesario desenvolver la capacidad que permita a las personas percibir, evaluar, expresar, regular y percibir emociones y las emociones que nacen de ellas. De igual manera BarOn (2000) afirma que tener una inteligencia alta significa estar dotado emocionalmente, saber interactuar de manera positiva, lo que afecta directamente a las personas y ayuda en el trascurso de la toma de decisiones que finaliza su felicidad y éxito. El componente es la introspección responsable de la introspección con otras personas, revela que los individuos que están en contacto con sus conmociones son autodirigidas, atraen familiaridad, tienen una autoestima enérgica, tienen guías fuertes, esto último implica comprenderse a uno mismo, saber distinguir las pasiones y conmociones, asertividad para estar al tanto, expresarse y protegerse sin lastimar la sensibilidad de los demás; autodefinición para no negarse a sí mismo, respetarse con sus virtudes y defectos, aceptarse siendo plenamente consciente de sus restricciones y capacidades; otra guía es la autopercepción, otra capacidad para realizar con entusiasmo e interés lo que verdaderamente queremos desarrollando poco a poco nuestras propias habilidades y aptitudes; La independencia es la capacidad de tomar decisiones, crear seguridad en todas nuestras operaciones y manejar el mando de nuestras vidas sin comprometer a los demás. El mecanismo interpersonal es la habilidad de corresponder con los demás, conservar relaciones a través de relaciones afectivas, empatizar en la comprensión, percibir las impresiones y sensaciones de todos, sin tomar a la ligera sus acciones. El compromiso mutuo se entiende como una cualidad de asistencia y colaboración sin intereses personales de ayuda a la colectividad.

También refiere el mecanismo de adaptabilidad que permite adaptarse a escenarios desfavorables, posee subcomponentes de resolución de dificultades, es decir, la aptitud de registrar cuál es el inconveniente para idear medios efectivos; verificación de la situación para examinar si lo que estamos viviendo y sintiendo está aconteciendo; también poseemos blandura que admite que un individuo se adapte fácilmente a disímiles circunstancias desconocidas para regular sus emociones.

Otro componente es el control del estrés que se considera la capacidad de no disipar la revisión en condiciones problemáticas. Incluye subcomponentes como la capacidad de soportar el estrés de hacer frente a situaciones adversas y abrumadoras sin caerse y de controlar los propios empujes y sensaciones; Dialogamos también de la paciencia al estrés que nos consiente aguantar instantes negativos, sensaciones fuertes sin pudrirnos; En cuanto al manejo de impulsos también es una destreza que nos consiente controlar nuestras sensaciones y manejar las rebeldías negativas. Otro componente es la etapa de valor usual posee subcomponentes como la prosperidad que admite a las personas estar satisfechas con las expectativas que se plantean en sus vidas también tenemos la certeza con una cualidad estable y auténtica a pesar de los inconvenientes que se presentan.

De Goleman (1995) indica que en la competencia personal se da la capacidad en ayudar a establecer el propio ámbito y la competencia social se convierte en la capacidad de posibilitar una buena gestión de las interacciones con los demás en el ambiente familiar profesional y social en totalidad.

Conforme Goleman (2008) IE (inteligencia emocional) distribuye dos tipologías de habilidades: habilidades íntimas que al encontramos en autocontrol nos consiente recapacitar antes de rebelarse y manejar nuestras sensaciones, pasiones y conductas. calmarse; enfrentar el entorno con imperturbabilidad pues es tan esencial este autoconocimiento que distingue nuestras competencias y restricciones; También se envuelve la estimulación como la capacidad de motivar a las personas para que superen las dificultades es la motivación para ayudar al logro de metas dando energía a las personas; En las habilidades sociales hallamos la empatía que nos permite percibir los sentimientos de otras personas, darnos cuenta de lo que sienten sin que tengan que decirlo solo procurar poner atención a los componentes de sus expresiones, basta con muestras no verbales como el gusto por la apariencia o la forma de hablar; así descubrimos que las relaciones interpersonales son los lazos y formas de relación entre personas que forman una agrupación en búsqueda de inclusión; donde cada uno es diferente en su manera de juzgar pensar actuar y comunicarse ,expresarse y comprenderse es esencial.

Si dar razón a la segunda inconstante, del siglo XXI, diversas encuestas sobre el síndrome de burnout, exceso de trabajo o también conocido como burnout en América Latina fueron designadas y consideradas en las investigaciones realizadas como íntimamente relacionadas con temas de riesgo psicosocial y un estado grave de salud. Gil-Monte (2007) propone el síndrome como grave inconveniente médico que se exterioriza en el medio profesional, se da en la armonía y en las interacciones profesionales del día a día.

Schaufeli Leiter Maslach y Jackson (1996) describieron el agotamiento como una etapa negativa de la mente que ocurre en la gente común y se manifiesta principalmente como agotamiento emocional, declive mental y sentimientos de incompetencia y estrés laboral. Durán Extremera y Rey (2005) también describieron el síndrome o síntoma de incontinencia urinaria como causante de varias molestias como insomnio, depresión, ansiedad úlceras estomacales.

Maslach (1986) plantea del Burnout como signo de Burnout emocional, un padecimiento ocupacional en mayoría es propia de personas que se especializan en brindar ayuda o servicios que es tridimensional primero es la extensión o sentimiento de agotamiento emocional, donde el estado de agotamiento físico y mental resultante del agotamiento extremo una ruptura en los requisitos del trabajo profesional para llevar a cabo con eficacia y que se manifiesta en un estado de fatiga persistente mental física y emocional los pacientes se sienten débiles abrumados sin energía para continuar insatisfacción laboral irritabilidad cambios de humor desequilibrio entre el trabajo y fatiga extrema; otra dimensión es la deshumanización que se determina por un aumento de los sentimientos, actitudes negativas, apatía ,insensibilidad a varios aspectos del trabajo, aumento de la irritabilidad y desmoralización dejarán de trabajar de la mejor manera y harán lo mínimo y en última instancia lo bajo de la personalización, grado - aspecto del desempeño profesional que ocurre cuando los profesionales se sienten frustrados, incompetentes y fracasados por la forma en que trabajan y los resultados que logran, lo que genera una imagen negativa de sí mismos, baja consideración y pérdida de confianza laboral.

El síndrome de Burnout hace referencia a un período de ruptura y desgaste profesional provocado por el mantenimiento de una determinada situación

profesional al desarrollo del tiempo, así como por la frustración ante metas personales o profesionales inalcanzables. Se comenta que los individuos más propensos a desencadenar el síndrome de Burnout son aquellas que desarrollan sus funciones profesionales en contacto con otras personas; porque esto implica mucha coacción, así como una necesidad de desempeñar con sus ocupaciones (Freudenerger 1979)

También han surgido nuevas distinciones conceptuales que lo vinculan al fracaso personal las consecuencias del cansancio y el burnout en las acciones necesarias para hacer frente a las exigencias constantes del trabajo en un determinado período de tiempo lo que lleva a la inestabilidad emocional que en su mayoría no es reconocida ni resuelta por los afectados de este estado, no sólo el aspecto emocional y psicológico sino también el aspecto físico (Maslach y Jackson 1986).

La teoría general, de síndrome burnout es planteada donde Maslach y Jackson (1986) son los aportes del grupo de investigación de Maslach los que hacen más relevante el síndrome de burnout pues se ha establecido que este síndrome tiene tres dimensiones diferentes con características únicas de quienes lo padecen han sido afectados.

En cuanto a la dimensión número uno conocida como burnout emocional se asocia con la fuerza de voluntad y motivación, así como con agotamiento y fatiga emocional. Asimismo, la segunda dimensión se relaciona con la despersonalización hacia la ocurrencia de acciones adversas y predominantemente adversas hacia los individuos de su entorno laboral tales como clientes, empleados etc. Es en esta dimensión que suelen surgir comportamientos irritables y de incumplimiento del ambiente organizacional. En el último aspecto se encuentra el aspecto conocido como desempeño Personal el cual se define como la disposición desfavorable del individuo hacia sí mismo y hacia las actividades que realiza como principal indicador de esta se encuentra la baja autoestima el desempeño laboral también es presentado. Se aprecia decadencia, baja tolerancia a las exigencias del entorno y frustración. Según la conclusión de diversos estudios el síndrome de burnout se manifiesta principalmente en personas que trabajan en servicio público y mantienen contacto con otras (LLescas 2019).

Litwin y Stringer (1968); explica el término Burnout que significa "Work Burns"

el vocablo es nato anglosajón usado desde los años 60 en el ámbito del deporte. Luego Freudenerger se interesó en la investigación del agotamiento aproximadamente en la década de los años 70 en Nueva York para tratar los problemas que presentaban en el lugar de trabajo o en los servicios sociales. Posteriormente se encargó a la psicóloga Cristina Maslach que realizara un estudio en profundidad sobre este tema alegando que se trata de un síndrome que afecta a la salud humana en todo el mundo (Olivares y Gil 2009). Para la segunda variable a evaluar se utilizará la teoría de Cristina Maslach (1976) quien inició investigaciones sobre este síndrome acuñando primero el término "Burnout" con fines diagnósticos una condición clínica emergente caracterizada por desgaste laboral y estrés, inicialmente en el sector de la salud luego se ha identificado la importancia de tener en cuenta las cualidades emocionales del individuo y sus influencias significativas sobre el estrés y el desgaste psicológico (Cooper 1998 p. 68). En 1981 se destacaron tres factores relacionados con el síndrome de burnout: Relevancia ya que existe un interés creciente en la salud mental ya que los servicios de apoyo social están cada vez más disponibles y más activos en la vida de las personas; un aumento en la demanda de la población por servicios sociales educativos y de salud mental; En última instancia todo lo que sabemos sobre la devastación causada por el estrés no solo afecta a las personas sino también a su entorno. Es Maslach y Jackson (1982) donde precisan del agotamiento como el estado emocional de agotamiento que provoca una disminución de la motivación y conduce a sentimientos de fracaso e insuficiencia.

Los tres síntomas pueden identificarse como depresión de la personalidad agotamiento emocional y autorrealización. Maslach aplicó el concepto de "burnout" para delinear situaciones entre los colaboradores humanos de servicios sociales enfatizando que el agotamiento físico y mental causado por el estrés agudo sería el resultado de muchos años que una persona pasa en el trabajo (Guillén 2000). El síndrome Burnout puede entenderse en una experiencia de sensación al fracaso y/o desgastante como resultado de esfuerzo en el lugar de trabajo. Provoca agotamiento físico, emocional y mental que con el tiempo puede volverse crónico (Salvador, 2016), desencadena una despersonalización, agotamiento emocional y la realización de sucesos y características negativas del comportamiento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Es Investigación básica y no experimental; los docentes fueron observados únicamente del entorno natural sin utilizar ninguna variable para analizarlos posteriormente. (Kerlinger 1979).

Como diseño descriptivo de correlación transversal dado que intenta establecer una correlación entre dos inconstantes a partir de descripciones cuantitativas y el empleo de correlación estadística. (Sampieri 2010).

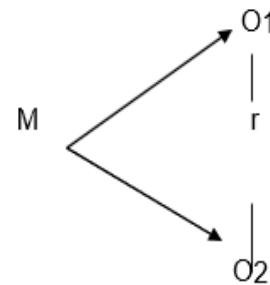
Dónde:

M: Muestra de estudio

r: Relación entre variables

O1: Inteligencia Emocional

O2: Síndrome de Burnout



3.2. Variables y Operacionalización

Inteligencia Emocional

Definición Conceptual: Capacidad mental psicológica, permite a los seres humanos consentir y reconducir sus emociones positivas o negativas, además de orientar su dirección para conseguir buenas resultas en sus interacciones con los demás la cual puede aprenderse y perfeccionarse en el lapso de la vida (Goleman 2008).

Definición operacional: Aplicar diversos cuestionamientos integrados en 19 ítems que se dividen en cuatro dimensiones y una escala ordinal del 1 al 5.

Escala de medición: Intervalo

Síndrome de Burnout

Definición Conceptual: Burnout conocido también como síndrome de agotamiento psíquico que afecta mental y físicamente a quienes lo padecen y se presenta principalmente en trabajadores que entran en relación directa con la colectividad (Maslach 1996).

Definición operacional: Aplicar una serie de preguntas donde se ha integrado 22 ítems que se dividen en tres dimensiones y una escala ordinal de 1 a 5.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población Muestral: Integrada en 227 colaboradores (docentes) de los géneros masculino y femenino de las escuelas profesionales de pregrado de una universidad privada de Piura.

Tabla 1:

Población de estudio

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Pregrado	158	70%	69	30%	227	100%

Elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Se utilizan encuestas; Según Briones (2008), esto brinda información válida y confiable.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de inteligencia emocional

La calificación del desarrollo de la Inteligencia emocional como herramienta incluye un total de 19 ítems que abarcan aspectos de auto regulación (03 ítems), Autoconciencia (05 ítems), motivación (03 ítems), empatía (04 ítems) y habilidades sociales (04 ítems); con una escala de:

- 1 = nunca
- 2 = casi nunca
- 3 = a veces
- 4 = casi siempre
- 5 = siempre.

Esta herramienta se adaptada con Br.Quiroga, Nomberto, Yanet en el trabajo de investigativo denominado: Inteligencia emocional y Motivación para el logro entre docentes de I.E. "Santa Magdalena" Pacasmayo 2019. El cuestionamiento fue aprobado en exploración de los expertos donde la calificación fue buena y una confiabilidad que dio mediante el Alfa de Cronbach con un puntaje de 0.85.

Cuestionario de Burnout de Maslach (MBI): Del cuestionario se muestra 22 ítems que hacen referencia a los comportamientos y sentimientos que experimenta

una persona profesional en su lugar de trabajo mide su nivel o grado de desgaste mental, teniendo tres dimensiones de las cuales la instancia primera es el agotamiento emocional consta de 9 ítems divididos en preguntas 1,2,3,4,5,6,7,8,9; seguido de una despersonalización compuesta por 5 ítems distribuidos en las preguntas 10,11,12,13,14 y finalmente una actuación personal compuesta por 8 ítems distribuidos en las preguntas 15,16,17,18,19,20,21 y 22; con una escala que va de:

- 1 = nunca
- 2 = Casi nunca
- 3 = A veces
- 4 = Casi siempre
- 5 = Siempre

Esta herramienta fue adaptada por Deisy Gutiérrez Valencia y James Pando Urina en su tesis Síndrome de Burnout y ocupación profesional de profesores en un establecimiento educativo de Cajamarca 2019. Ha sido validada por revisión, los expertos la califican como buena y su confiabilidad medida a través de la escala de Alfa de Cronbach obteniendo un 0.88.

3.5. Procedimientos

Los actos realizados se presentan en la recaudación de datos del estudio, en primer lugar, requirió la autorización a través de un documento virtual enviado al superintendente de la universidad quien estuvo presente y respondió de la misma manera dando consentimiento para que procediera la investigación.

Se elaboraron los instrumentos en el formato Google forms a fin de realizar la recolección de manera virtual. Los enlaces de los formularios fueron enviados a los correos electrónicos de los participantes del estudio, junto con las indicaciones para su correcta resolución. La información recolectada fue exportada en Excel para su posterior tabulación y análisis respectivo.

3.6. Métodos de análisis de datos

Es importante para analizar cada una de las variables de la investigación, se empleó la orientación cuantitativa, con el que, los datos recolectados fueron los

insumos para el contraste de las hipótesis y el alcance de los objetivos planteados; tal es así que fue necesario utilizar la estadística descriptiva e inferencial, los datos recogidos fueron analizados para contrastar las hipótesis investigativas, todo ello con el objetivo de poder deducir patrones de comportamiento de un determinado grupo poblacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 5)

Analítica descriptiva

Se construyeron tablas de frecuencias relativas y absolutas, así como gráficos de barras estadísticos.

Estadística Inferencial

Se realizó la prueba de normalidad mediante el coeficiente de Kolmogorov Smirnov, ya que la cantidad de datos a analizar fue mayor de 50, dicho análisis permitió identificar el tipo de Prueba estadística (paramétrica o No paramétrica) utilizar en el análisis correlacional.

Se utilizó el ensayo No paramétrico de correlación Rho de Spearman, de grado de confianza de 95%.

Todo el estudio descriptivo se realizó en las herramientas estadísticas SPSS versión 25, y Excel 2016.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación tuvo autorización de las autoridades de la universidad, pero se reserva la identidad de esta; se contó con la aprobación entendida de todos los colaboradores docentes del estudio, de quienes se mantendrá reservada su identidad. Se reconoció la autoría de cada una de las teorías utilizadas, citándolos en normas APA séptima edición. En cuanto a los resultados, estos reflejan la realidad observada, sin ser manipulada ni adulterada.

IV. RESULTADOS

En los resultados se presentaron de acuerdo a los objetivos planteados:

1. Determinar el nivel de Inteligencia emocional en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19,2021.

Tabla 2:

Análisis descriptivo de la variable Inteligencia emocional.

	AUTORREGULACIÓN		AUTOCONCIENCIA		MOTIVACIÓN		EMPATÍA		HABILIDADES SOCIALES		Inteligencia Emocional	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	3	1%	0	0%	44	19%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	175	77%	18	8%	163	72%	1	0.4%	79	35%	128	56%
Alto	49	22%	209	92%	20	9%	226	99.6%	148	65%	99	44%
	227	100%	227	100%	227	100%	227	100%	227	100%	227	100%

Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

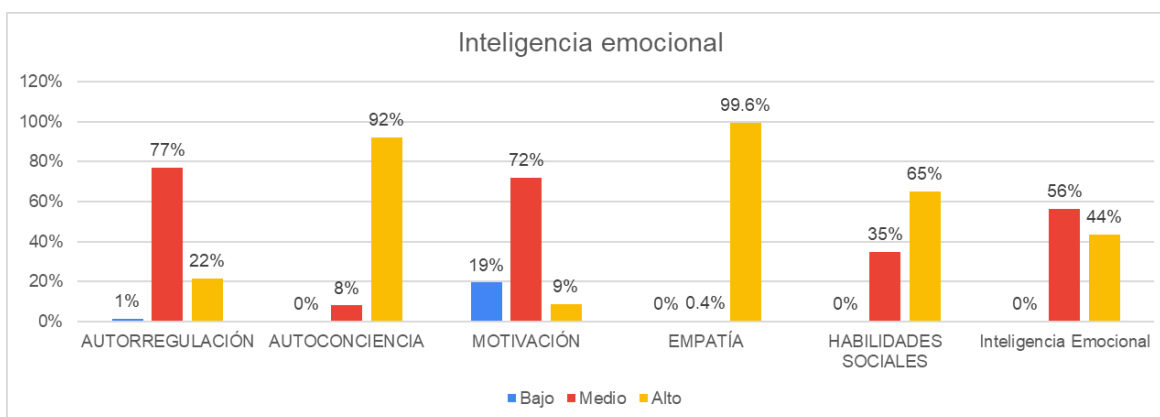


Figura 1: Variable Inteligencia emocional y sus dimensiones.

En la tabla 2 y figura 1, se dan los datos descriptivos de la variable Inteligencia emocional y de sus cinco dimensiones, en donde claramente se evidencia que la empatía es una de las características que enfatiza un alto porcentaje del 99.6% de los docentes evaluados, en porcentaje alto también están la autoconciencia en el 92%, las habilidades sociales en el 65% y la autorregulación, solo en el 22% de los docentes encuestados. Se observa que hay un 19% de docentes con bajo nivel de motivación y el 72% con nivel medio, solamente existe un 9% de docentes con nivel alto de motivación.

Asimismo, en la variable inteligencia emocional, se pudo evidenciar que el 56% de los docentes tienen un nivel medio y nivel alto, lo tienen el 44% de estos.

2. Determinar el grado de Síndrome burnout en docentes de una universidad

privada de Piura en tiempos COVID-19,2021.

Tabla 3:

Análisis descriptivo de la variable Síndrome de Burnout.

	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal		Síndrome de Burnout	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	153	67%	205	90%	1	0%	28	12%
Medio	74	33%	22	10%	22	10%	198	87%
Alto	0	0%	0	0%	204	90%	1	0%
	227	100%	227	100%	227	100%	227	100%

Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

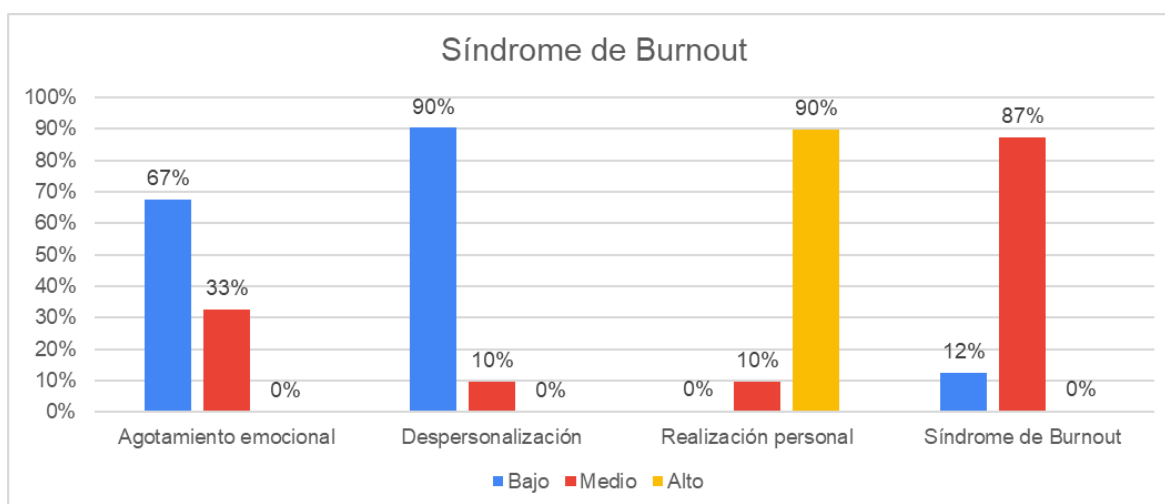


Figura 2: Variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones.

Vista a tabla 3 y figura 2, se muestran resultados descriptivos de la variable como el síndrome de burnout y cada una junto a tres dimensiones, en donde claramente se evidencia que el agotamiento emocional es de nivel bajo en el 67% de los docentes y medio en el 33%. Asimismo, la despersonalización, es baja en el 90% y medio para el 10% de docentes encuestados. En relación a la realización personal, se pudo evidenciar que el 90% de los docentes declaran que su nivel en realización personal en la institución donde laboran, es de nivel alto.

Finalmente, respecto a la variable Síndrome de Burnout, se ha podido evidenciar que un 87% de docentes mostrando un nivel intermedio y el 12%, así un nivel bajo, de este problema psicológico.

Análisis Inferencial

Tabla 4:

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	,146	227	,000	,941	227	,000
Despersonalización	,192	227	,000	,867	227	,000
Realización personal	,174	227	,000	,895	227	,000
Síndrome de Burnout	,094	227	,000	,971	227	,000
Inteligencia Emocional	,136	227	,000	,952	227	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a lo significativo del instrumento de normalidad de Kolmogorov Smirnov, el cual fue utilizada debido a que el tamaño de la muestra a analizar es mayor de 50 ($n > 50$) y que sirve para determinar el tipo de prueba paramétrica o no paramétrica a utilizar para el análisis inferencial, en tal sentido los resultados de la prueba de normalidad arrojó una significancia menor a 0,05 en todos los distintos grupos de datos analizados; esto conlleva a concluir que la información no derivan de una estructura normal, tal razón es que la prueba que se utilizará para el análisis correlacional, es la prueba de Rho de Spearman.

3. Identificar la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión agotamiento del Síndrome de burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19,2021.

H0: No existe relación.

H1: Existe relación.

Tabla 5:

Análisis correlacional entre Inteligencia emocional y Agotamiento emocional.

		Correlaciones	
		Agotamiento emocional	
		Coefficiente de correlación	-,180**
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Sig. (bilateral)	,007
		N	227

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

De la tabla 5, encontramos resultados de la correlación existente de la

Inteligencia emocional y el Agotamiento emocional en docentes de una universidad privada de Piura, en significancia obtenida fue de 0,007, menor de 0,05, ello conlleva a rechazar la H0 y aceptar que dio relación significativamente de la Inteligencia emocional y el Agotamiento emocional. Dicha relación, según el coeficiente Rho de Spearman = -0,180, se trata de una unión inversa y débil, es decir a mayor nivel de inteligencia emocional, ligeramente menor será el agotamiento emocional.

4. Identificar la relación en la Inteligencia emocional y la dimensión despersonalización del Síndrome de burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19,2021.

H0: No existe relación.

H1: Existe relación.

Tabla 6:

Análisis correlacional entre Inteligencia emocional y la despersonalización.

Correlaciones			Despersonalización
		Coeficiente de correlación	-,514**
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Sig. (bilateral)	,000
		N	227

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

La tabla 6 plasma resultados de la correlación existente entre la Inteligencia emocional y la despersonalización de los docentes de una universidad privada de Piura, la significancia obtenida fue de 0,000, menor de 0,05, ello conlleva a rechazar la H0 y aceptar que existía relación importante en la Inteligencia emocional y la despersonalización. Dicho resultado, según el coeficiente Rho de Spearman = - 0,514, se trata de una relación inversa y moderada, es claro a más nivel de inteligencia emocional, menos será el nivel de despersonalización en docentes de una universidad privada de Piura.

5. Unificar esta relación en la Inteligencia emocional y la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19,2021.

H0: No existe relación.

H1: Existe relación.

Tabla 7:

Análisis correlacional entre Inteligencia emocional y la Realización personal.

		Correlaciones	
			Realización personal
		Coeficiente de correlación	,472**
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Sig. (bilateral)	,000
		N	227

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

Tal cual tabla 7 se muestran resultados de la correlación existente entre la Inteligencia emocional y la Realización personal de los docentes de una universidad privada de Piura, significancia obtenida fue de 0,000, menor de 0,05, ello conlleva a rechazar la H0 y aceptar que existe relación significativa entre ambas. Dicha relación, según el coeficiente Rho de Spearman = 0,472, se trata de una relación directa y moderada, es decir que, a gran resultado de inteligencia emocional, más será el gran resultado de Realización personal en docentes de una universidad privada de Piura sienten.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre Inteligencia emocional y Síndrome de burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19,2021.

H0: No existe relación.

H1: Existe relación.

Tabla 8:

Análisis correlacional entre Inteligencia emocional y el Síndrome de Burnout.

		Síndrome de Burnout
	Coeficiente de correlación	-,048
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	
	Sig. (bilateral)	,472
	N	227

En tabla 8 se consigna los resultados reales de la correlación existente entre la Inteligencia emocional y el Síndrome de burnout en docentes de una universidad privada de Piura, con significancia obtenida de 0,472, mayor de 0,05, ello conlleva a Aceptar la H0, es decir no existe evidencia estadística de que exista relación directa de las variables Inteligencia emocional y Síndrome de burnout. Además, para corroborar, observamos un valor del coeficiente de la correlación Rho de Spearman = -0,048, donde muestra dicha relación nula entre las variables, esto ratifica lo antes mencionado.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos de acuerdo al objetivo formulado como general, encuentran coherencia en cada teorías y antecedentes en los que el estudio se basa; en primer lugar de acuerdo al primer objetivo que consistió en determinar el nivel de Inteligencia emocional en docentes en una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19, se demostró que el 56% de los docentes de la universidad donde se realizó la investigación, donde tienen nivel medio en Inteligencia emocional y 44% nivel alto; siendo la autoconciencia y la empatía, las dimensiones que se presentan mejores resultados, estos resultados concuerdan con los resultados de Quiroga (2019), quien en su estudio aborda la variable inteligencia emocional en maestros de una I.E de Trujillo, demostrando en aquellos maestros poseer buen estado de inteligencia afectiva, pudiéndose comprender que en ambas realidades, la variable Inteligencia emocional se comporta de manera similar, pues la teoría de López Zafra (2012) afirma que los sujetos con elevada inteligencia emocional son hábiles para controlar sus emociones para afrontar mejor las dificultades sociales provocadas por el burnout.

Los datos como objetivo específico: en determinar el grado de Síndrome de burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19, demostraron el 87% en docentes evaluados, poseen nivel medio en el Síndrome de burnout y solo un 12% se encuentra con un nivel bajo, siendo el agotamiento emocional, la dimensión en poseer un mayor porcentaje de docentes en nivel medio; aquellos datos reales concuerdan con Paniagua (2016) de su estudio sobre estrés profesional y la eficacia de existencia de los asalariados de grado superior de IE en El Salvador, llegando a corroborar de los más afectados del Síndrome de burnout son los sujetos que ocupan puestos de alto rango; pues se corrobora lo que Freudenerger (1979) afirma acerca del Síndrome de Burnout, pues hace referencia a un período de ruptura y desgaste profesional provocado por el mantenimiento de una determinada situación profesional al desarrollo del tiempo, así como por la frustración ante metas personales o profesionales inalcanzables. Se expresa de las personas más propensas en desarrollar el síndrome de Burnout son aquellas que desarrollan sus funciones profesionales en contacto con otras personas; porque esto implica mucha coacción, así como una necesidad de desempeñar con sus ocupaciones.

El estudio giró para identificar la asociación que pudiera darse de las partes y dimensiones de la investigación, para ello en primer lugar se da una serie de objetivos específicos, el primero busca que la Inteligencia emocional y Agotamiento emocional, donde se presentó que dicha relación es significativamente ($p=0,007$) débil e inversa, de la fórmula en correlación de Spearman = $-0,180$, es decir que a mayor inteligencia emocional, menor agotamiento emocional; estos hallazgos ratifican los resultados de Polo, Ramal y Rojas (2019), quienes evaluaron las Competencias de las emociones y desgaste docente en Colombia, evaluando a una población de 257 y evidenciaron la realidad de la correlación moderada en el desgaste y las competencias emocionales en los sujetos evaluados. Así mismo con estos resultados se ratifica la teoría de Cristina Maslach (1976) quien inició investigaciones sobre este síndrome, lo asocia el agotamiento emocional a la incapacidad de manejar las emociones y cargas emocionales, que tiene como consecuencia, altos niveles de estrés.

De igual forma se Identifica la relación de la Inteligencia emocional y la dimensión despersonalización del Síndrome de burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19, dejaron en evidencia que se trata de una relación significativamente inversa y moderada, de acuerdo al valor obtenido con la fórmula de correlación de Rho de Spearman = $-0,514$. Siendo los docentes con mejor nivel de inteligencia emocional, alcanzan bajos niveles de despersonalización, sin embargo los resultados que obtuvo Flores (2019) en su estudio acerca de La inteligencia emocional concerniente tal eficacia laboral de los trabajadores del establecimiento médico, llegando a demostrar que la correlación entre ambas variables fue directa y significativa; ambos resultados dejan claro que los docentes con alto porcentaje de inteligencia emocional siendo alto y reconocido su desempeño en su trabajo y en las relaciones laborales. Así mismo se contrasta la teoría de Llescas 2019, quien refiere que a Despersonalización es la ocurrencia de acciones adversas y predominantemente negativas hacia la gente del entorno laboral tales como clientes, empleados etc. Pues con la despersonalización es que surgen comportamientos irritables y de incumplimiento del ambiente organizacional.

Otro de los objetivos que se pudo alcanzar fue el Identificar relación entre la Inteligencia emocional y dimensión de realización personal del Síndrome de burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19, se muestran resultados permitieron concluir que la ambas se relacionan significativamente y de nivel moderado y directo, según la relación de correlación de Rho de Spearman = 0,472, lo que quiere decir que los docentes a alto nivel de inteligencia emocional, alcanzan un alto nivel de realización personal; dichos resultados concuerdan con los hallazgos de Cerrón (2019), quien abordó el Ejercicio Pedagógico e Inteligencia emocional en maestros de Formación Específica de una Ugel de Lima; llegando a evidenciar que entre ambas variables existe correlación significativamente moderada y directa (Rho = 0378). Ambos resultados ratifican la teoría que afirma que lo vinculan al fracaso personal las consecuencias del cansancio y el burnout en las acciones necesarias para hacer frente a las exigencias constantes del trabajo en un determinado período de tiempo lo que lleva a la inestabilidad emocional que en su mayoría no es reconocida ni resuelta por los afectados de este estado, no sólo el aspecto emocional y psicológico sino también el aspecto físico (Maslach y Jackson 1986).

Por último, en cuanto a las conclusiones la importancia de lo general, manifiesta la relación existente entre la Inteligencia emocional y Síndrome de burnout, se pudo demostrar que no existe relación significativa estadísticamente, de acuerdo a los valores de $p= 0,472$ y la fórmula de correlación de Spearman = -0.048; concordando de hallazgos en que Iglesias y Novoa (2017) quienes del estudio denominado "Burnout e inteligencia emocional en maestros de una IE, utilizaron un método de correlación descriptivo con el que llegaron a demostrar la inexistencia de relación entre las variables de estudio. Esto tiene su sustento en las teorías de López Zafra (2012) quien menciona que los seres con alta inteligencia emocional son buenos para controlar sus emociones y de afrontar mejor las dificultades sociales provocadas por el burnout.

VI. CONCLUSIONES

En síntesis, analizar los datos recolectados y presentar los resultados de acuerdo a los objetivos planteados, se deducen las siguientes conclusiones:

- 1.- Que el 56% en docentes de la universidad donde se realizó el estudio, obtuvieron nivel medio en Inteligencia emocional y 44% de nivel alto; siendo la autoconciencia y la empatía, las dimensiones que se presentan mejores resultados.
- 2.- Así, los niveles de Síndrome de burnout, de 87% de los docentes evaluados, poseen un nivel medio y solo el 12% se encuentra con un nivel bajo, siendo el agotamiento emocional, la dimensión en la que tiene más porcentualidad de docentes en nivel medio.
- 3.- De la relación en la Inteligencia emocional y Agotamiento emocional, se da la conclusión que la relación es significativamente ($p=0,007$) débil e inversa, según el coeficiente de correlación de Spearman = $-0,180$, puedo decir que, a más inteligencia emocional, menos agotamiento emocional.
- 4.- Otra de las conclusiones a las que se llega en cuanto a la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión despersonalización del Síndrome de burnout, enfatiza que existe la relación significativamente inversa y moderada, según el coeficiente de Rho de Spearman = $-0,514$. Se puede mencionar que los docentes en buen nivel de inteligencia emocional, alcanzan bajos niveles de despersonalización.
- 5.- Se concluye además que la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión realización personal del Síndrome de burnout, es significativamente moderada y directa, es claro el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = $0,472$, donde muestra en los docentes un buen grado de inteligencia emocional, llegando a buen grado de realización personal.
- 6.- Por último, se concluye que, de la Inteligencia emocional y Síndrome de burnout, no existe relación significativa estadísticamente, de acuerdo a los valores de $p= 0,472$, así mismo del coeficiente de correlación de Spearman = -0.048

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al directivos y jefe del desarrollo académico en la universidad privada unir esfuerzos para garantizar una buena apertura a reconocer las actividades a que desarrollen una inteligencia emocional optima, estable y de valor para sus colaboradores, puede evitar que caigan en niveles de estrés laboral, lo cual tiene efectos en su rendimiento, productividad y eficiencia.

2.- Se recomienda que, para evitar el agotamiento emocional, se deben programar actividades o dinámicas, con el apoyo de los Psicólogos del área de Talento humano, a fin de trabajar en este problema que pudiera suscitarse a consecuencia del ritmo de trabajo, propia del área de emergencias.

3. Se recomienda fomentar actividades con el fin de establecer vínculos de cordialidad entre todos los docentes de las diferentes escuelas académico profesionales, a fin de generar una cultura de trabajo colaborativo, esto fomenta la valoración y el respeto por el trabajo de los demás, alejándolos del sentimiento de despersonalización, que afecta de forma negativa.

4.- A la dirección y coordinación de gestión del talento humano y a la áreas de desarrollo académico, se le recomienda, apoyar el desarrollo integral del personal de docente, con capacitaciones de índole psicopedagógico , actualizaciones profesionales, reconocimientos, acompañamiento, evaluación y retroalimentación; así dotarles de las herramientas necesarias para realizar sus funciones en el entorno social, esto genera que los colaboradores se sientan realizados y manejen sus emociones y capacidades sociales de una mejor manera.

REFERENCIAS

- Aguayo, A. y Aguilar, M. (2017). Principales resultados de investigación sobre Inteligencia Emocional en Docentes Españoles. *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, ISSN-e 2254-5883, Vol. 6, 2017, págs. 170-193
- Aldrete, M. Pando M. (2016) Síndrome de Burnout en docentes de educación básica, nivel primaria de Guadalajara *Investigación en Salud*.
- Arias, W. Huamaní, J. y Ceballos, K (2019), Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología Educativa*.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the emotional quotient inventory. In R. Bar-On y J. D. A. Parker (Eds.), *The Handbook of Emotional Intelligence* (pp. 363–388). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18 (Supl.), 13-25.
- Berrocal, P. F., & Pacheco, N. E. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado*, 19(3), 63-93.
- Bedoya, E. y Vega, N. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v10n6/art06.pdf>
- Brotheridge, C.M. and Grandey, A.A. (2002) Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of People Work. *Journal of Vocational Behavior*, No.60,1739.<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1815>
- Cerrón, E. (2019) Desempeño docente y la inteligencia emocional en docentes de educación especial de la Ugel 06- Ate. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42659>
- Dallas E. (2018) *Métodos multivariados aplicados al análisis de datos*. International Thomson Editores. Mexico, D.F.566p. 7.
- Durán, M , Extremera, N., Montalbán, F., & Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
- Extremera, N. Fernandez.-B. (2004). Inteligencia Emocional y Burnout en profesores. *Encuentros en Psicología social*, pp261,262,263
- Extremera, N. & Fernandez-Berrocal, P. (2004). "Inteligencia emocional, calidad de las relaciones interpersonales y empatía en estudiantes universitarios".

Clínica y Salud, 15, 117-137.

Extremera-Fernández. (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de educación*, 33 (8), 1-9

Ferrán M. (2019) *Curso de SPSS para Windows*. Madrid: McGraw-Hill.

Flores, E. (2019) *Inteligencia emocional relacionada con calidad de vida laboral en personal médico y no médico*. Centro de salud el milagro. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37536/flores_qe.pdf?sequence=1

Gil-Monte, P. (2007) *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): una perspectiva histórica*. (pp. 21-41)

Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. New York: Bantam Books.

Goleman, D. (1998). *Inteligencia emocional en el trabajo*. New York: Batam Books.

Goleman, D. (1998). *Inteligencia emocional en la empresa*. Barcelona, España: Editorial Kairos S.A.

Goleman, D. (2008). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós

Gómez, L. (2001). *El Clima Institucional y el Liderazgo en la Gestión Educativa*. Tesis de licenciatura en educación. Lima: UNIFE.

Goleman, D. (2010). *Inteligencia Emocional y Social para un mundo de desafío*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=x8cTlu1rmA4C&printsec=fro ntcover&dq=daniel+goleman+inteligencia+emocional>.

Goleman, D (2010). *El cerebro y la Inteligencia Emocional*. Barcelona. Editorial kairós

Gutiérrez, D., Pando, D. y Lindey, J. (2018) *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de la I.E. Secundaria "San Ramón" de Cajamarca*. (Tesis de Maestría) Universidad Privada Antonio Guilleremo Urrelo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/897>

Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación* (quinta edición). México, México D.F: Mc Graw Hill P.149 – Diseño de Investigación.

Herrera, D. (2015). *Teorías contemporáneas de la motivación: Una perspectiva aplicada* (1era edición). Lima, Perú: PUCP.

Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación* (quinta edición). México, México D.F: Mc Graw Hill P.149 – Diseño de Investigación.

- Kerlinger 1979, Metodología de la Investigación. Diseños no experimentales de investigación (p.116)
- Ibañez, M. (211). Gestión del talento humano en la empresa. Lima, Perú: San Marcos.
- Iglesias, L.y Novoa, M. (2017) en su tesis titulada Burnout e Inteligencia Emocional en docentes de I.E en la ciudad de Cajamarca, Universidad Privada del Norte. Perú. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11537/13396>
- Johnson, S. Cooper, C. Cartwright, S. Donald, I. Taylor, P y Mill, C. et (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- López, S. (2017). Burnout: La enfermedad silenciosa de la organización. *Iberoamerican Business Journal*, Vol 1 julio 2017 pp 59,60- 63,64
- López-Zafra, E. (2012). Psicología Social de la Educación: el papel de la Inteligencia Emocional en el Aula. En A. V. Arias, J. F. Morales, E. Nouvillas y J. L. Martínez (Eds.), *Psicología Social Aplicada* (pp. 183-200). Madrid: Panamericana
- Martínez, A. (2010). EL síndrome de Burnout . evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicacion Vivat Academia*, 42-80. Obtenido de: <http://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/viewFile/192/188>
- Maslow, A. (1962). *Psicología Humanista*. Recuperado de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33133898/PSICO_H
- Maslach, C. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. New York: Consulting Psychologists Press. Obtenido de: https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981) *MBI Maslach Burnout Inventory. Manual*. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C.,(1986). Job Burnout. *How people. Public Welfare*, 36(2), 56-59.
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. New York: Consulting Psychologists Press. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf
- Mayer, J. & Salovey, P. & Caruso. (2000). Models of emotional intelligence. En R.J. Sternberg. (Ed). *Handbook of intelligence*. New York. Cambridge.

- Polo, C., Rambal, O. y Rojas, S. (2019) Habilidades Emocionales y Burnout en docentes del Caribe Colombiano. (Tesis de Maestría) Universidad del Norte Instituto de Estudios en Educación. Colombia. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10584/8620>
- Paniagua, G. (2016). Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución de educación superior de El Salvador. *Ciencia, Cultura Y Sociedad*, 3(1), 45-58. <https://doi.org/10.5377/ccs.v3i1.2961>,
- Paipay, M. (2017) Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8602/Paipay_CMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quiroga, Y. (2019) Inteligencia emocional y Motivación de logro, en los docentes de secundaria de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios – Pacasmayo. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38213>
- Real Academia Española (1998). Diccionario de la Lengua Española Edición electrónica. Versión 21.2.0. España: Espasa-Calpe, S. A.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1997). Inteligencia emocional. *Imaginación, Conocimiento y Personalidad*, 9(3), 185-211.
- Salvador, J. (2015) Síndrome de Burnout y clima laboral en Docentes de Instituciones del distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo.
- Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1810>
- Sampieri, R (2010). Metodología de la Investigación. 2a ed. McGrawHill. México, D.F., . Pág. 9-17.
- Schaufeli, B., Leiter P., Maslach, C., Y Jackson, E. (1996). Maslach Burnout Inventory-General. *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press..

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de la Variable Síndrome de Burnout

Variables	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Síndrome de Burnout	Se define como como la respuesta al fracaso de ajuste propio, como respuesta al cansancio y desgaste en las acciones para enfrentar las repetidas exigencias laborales por un determinado tiempo, trayendo consigo una continua inestabilidad emocional, que en su mayoría no es reconocido ni resuelto por los individuos afectados con este estado, no solo la parte emocional y psicológica, sino también la parte física (Maslach y Jackson, 1986).	La variable Síndrome de Burnout, será medida a través de un cuestionario Maslach, compuesto por 22 ítems correspondientes a las tres dimensiones, en una escala de respuesta: Nunca; casi nunca; Una vez ; Casi siempre y Siempre. Del 1 al 5 Escala likert	Agotamiento emocional	Agotamiento Cansancio Inadaptación	1,2,3,4,5,6,7 ,8,9	Ordinal
			Despersonalización	Perturbación Autoalejamiento	10,11,12,13, 14	
			Realización personal	Realización Autonomía Autoconfianza	15,16,17,18, 19,20,21,22	

Operacionalización de la Variable Inteligencia emocional

Variables	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Inteligencia emocional	Es el conjunto de habilidades, actitudes, destrezas y competencias que determinan la conducta del individuo, sus reacciones, estados mentales, y que puede definirse como la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones.	Esta Variable será evaluada a través de la Cuestionario de IE, compuesta por 5 dimensiones y 19 ítems, en una escala de likert	Autoregulación	Manejo de sentimientos negativos Manejo de situaciones negativas Toma de decisiones Reconocimiento de sentimientos.	1,2,3	Ordinal
			Autoconciencia	Identificación de emociones. Conocimiento de sus acciones. Necesidad de estímulo.	4,5,6,7,8	
			Motivación	Acciones negativas. Capacidad de ponerse en el lugar del otro. Respeto al prójimo	9,10,11	
			Empatia	Reconocimiento de sentimientos Consejería.	12,13,14,15	
			Habilidades sociales	Expresión de pensamientos Expresión de sentimiento Manejo de emociones.	16,17,18,19	

Anexo 2: Matriz de consistencia

VARIABLES	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Síndrome de Burnout	¿Cuál es la relación que existe entre la Inteligencia emocional y el Síndrome de burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19?	<p>General Determinar la relación que existe entre Inteligencia emocional y Síndrome de burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19,2021.</p> <p>Específicos 1. Determinar el nivel de Inteligencia emocional en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19,2021. 2. Determinar el grado de Síndrome de burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19,2021. 3. Identificar la relación entre la Inteligencia Emocional y la dimensión agotamiento del Síndrome de Burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19,2021.</p>	<p>General Existe relación entre Inteligencia Emocional y el Síndrome de Burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19.2021.</p> <p>Específicas 1. Existe relación entre Inteligencia Emocional. y la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19. 2. Existe una relación significativa entre la comprensión de las emociones y el agotamiento emocional del Síndrome de Burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19.</p>	<p>Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Agotamiento ● Cansancio ● Inadaptación ● Perturbación ● Autoalejamiento ● Realización ● Autonomía ● Autoconfianza 	Cuestionario sobre Síndrome de Burnout
Inteligencia emocional		<p>Autoregulación</p> <p>Autoconciencia Motivación Empatía Habilidades sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Manejo de sentimientos negativos ● Manejo de situaciones negativas ● Toma de decisiones ● Reconocimiento de sentimientos. ● Identificación de emociones. ● Identificación de emociones. ● Conocimiento de sus acciones. ● Necesidad de estímulo. ● Acciones negativas. ● Capacidad de ponerse en el lugar del otro. ● Respeto al prójimo 	Cuestionario sobre Inteligencia emocional		

		<p>4. Identificar la relación entre la Inteligencia Emocional y la dimensión de despersonalización del Síndrome de Burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19,2021.</p> <p>5. Identificar la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión realización personal del Síndrome de burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19,2021.</p>	<p>3. Existe una relación significativa entre la comprensión de emociones y la extensión de despersonalización emocional del Síndrome de Burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos COVID-19.</p> <p>4. Existe una relación significativa entre la comprensión de las emociones y la disminución a la realización personal del síndrome de burnout en docentes de una universidad privada de Piura en tiempos de Covid.19.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Reconocimiento de sentimientos ● Consejería. ● Expresión de pensamientos ● Expresión de sentimiento ● Manejo de emociones. 	
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Anexo 3. CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Estimado docente el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información para evaluar (Síndrome de burnout) su nivel de Estrés. Esta información será de suma importancia para el desarrollo de la investigación titulada: "Inteligencia emocional y Burnout en docentes de una universidad de Piura en tiempos COVID-19"; el presente cuestionario es de carácter confidencial y le tomará un máximo de diez minutos completarlo. Agradezco de antemano su participación.

Instrucciones: A continuación, marque con un (X) según considere su respuesta.

1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

Tiempo en el cargo:.....Sexo:.....

Nº	Dimensión: Agotamiento emocional	Nunca (1)	Casi nunca(2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.					
3	Cuando me levanto por las mañanas y me enfrento a otra jornada de mi trabajo me siento agotado.					
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.					
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.					
6	Me siento defraudado por el trabajo.					
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
8	Siento que trabajar en contacto directo con las personas me cansa.					
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
Nº	Dimensión: Despersonalización	Nunca (1)	Casi nunca(2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.					
11	Siento que me he hecho más duro con la gente.					
12	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.					
14	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.					
Nº	Dimensión: Realización personal	Nunca (1)	Casi nunca(2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
15	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.					
16	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.					
17	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.					
18	Me siento muy enérgico en mi trabajo.					
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
20	Me siento entusiasmado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.					
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					

Anexo 4: Ficha técnica de la variable 1: Síndrome de Burnout

Nombre: Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) Autor: Maslach y Jackson

Año: (1981)

Procedencia: España

Adaptada al castellano: El MBI-HSS, elaborado por Gil-Monte (1994) y Peiró(1997).

Adaptado en el Perú: Chico Robles en el año (2019)

Administración: Individual o colectiva

Aplicación: Profesionales de ayuda y Servicios

Numero de ítems: 22 predictores

Tiempo: 10 a 15 minutos

Escalas: Agotamiento Emocional; Despersonalización y Realización Personal en el trabajo.

Reseña histórica:

Es un modelo original de medida del “síndrome” que se ejecuta a partir del punto de vista de “Maslach y Jackson”; los cuales fueron creados por estos dos autores en el año de (1981); asimismo vienen a desarrollarse en el área denominada como clínica hospitalaria.

Consigna de aplicación

Se recomienda a los docentes leer atentamente el instrumento, para que seguidamente tenga la amabilidad de marcar las respuestas de acuerdo a la escala de Likert que contiene 7 alternativas de respuesta, las cuales son; “0

- nunca” hasta “6 - todos los días”.

Calificación del instrumento

Se sumará los ítems de estudio, correctamente divididos de acuerdo al objetivo general, como a los objetivos específicos, para posteriormente pasara obtener el puntaje general para su interpretación.

Propiedades psicométricas originales

En relación a los valores que dispone este instrumento de “Maslach y Jackson” indicaron que, de acuerdo a la versión original, el coeficiente que se obtuvo en el “alfa de Cronbach” es de 0,658 para toda la escala; mientras que por dimensiones se obtuvo de la siguiente manera, “AE” el alfa fue de 0,835; en “D” fue de 0,407 y en FR fue de 0,733.

Propiedades psicométricas peruanas

Respecto a los valores psicométricos que el instrumento de acuerdo a Chico Robles (2019) el nivel de Alpha de Cronbach fue de 0,892. Con la sub escalas de 0,700 para el NAE, con 0,600 para la dimensión D, y de 0,735 para el NRP.

Propiedades psicométricas del piloto

En el presente estudio de investigación para identificar la fiabilidad, se optado por la metodología del “Alfa de Cronbach” para evaluar la fiabilidad (o la coherencia de los ítems); en el cual la escala general obtuvo un coeficiente alfa de 0,923, y en las sub escalas se obtuvo un valor de 0,775 para la dimensión agotamiento emocional, 0,806 para la despersonalización y 0,808 para el nivel de realización personal, por lo que de acuerdo al estadístico de fiabilidad se considera un instrumento aceptable, presentando fiabilidad para ser utilizado en la presente investigación.

Escalas de la variable y dimensiones:

Dimensión Agotamiento

9	21	Bajo
21	33	Medio
33	45	Alto

Dimensión Despersonalización

5	12	Bajo
12	18	Medio
18	25	Alto

Dimensión Realización personal

8	19	Bajo
19	29	Medio
29	40	Alto

Variable Síndrome de Burnout

22	51	Bajo
51	80	Medio
80	110	Alto

Anexo 5 CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Estimado docente el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información para evaluar su nivel de Inteligencia emocional. Esta información será de suma importancia para el desarrollo de la investigación titulada: "Inteligencia emocional y Burnout en docentes de una universidad de Piura en tiempos COVID-19"; el presente cuestionario es de carácter confidencial y le tomará un máximo de diez minutos completarlo. Agradezco de antemano su participación.

Instrucciones: A continuación, marque con un (X) según considere su respuesta

1=Nunca 2=Casi nunca 3=Aveces 4=Casi siempre 5=Siempre

Tiempo en el cargoSexo:.....

DIMENSIÓN	ITEM	1	2	3	4	5
AUTORREGULACIÓN	1. Puedo calmar sentimientos negativos de forma que no impidan realizar mis actividades					
	2. Tengo problemas para lidiar con los conflictos					
	3- Uso mis sentimientos para ayudar a tomar decisiones importantes					
AUTOCONCIENCIA	4. Se reconocer lo que siento					
	5. Se identificar el desencadenante de mis emociones					
	6. Se identificar las causas de mis emociones					
	7. Se identificar lo que sienten los demás					
MOTIVACIÓN	8. Soy consciente del efecto de mi comportamiento en los demás					
	9. Para hacer bien un trabajo necesito que me estimulen					
	10. Hago cosas que perjudican mi propia estima					
EMPATÍA	11. Se distanciarme de un punto y ponerse en el lugar del otro					
	12. Cuando ingreso al servicio saludo a los pacientes y al personal que labora.					
	13. Pido con delicadeza lo que necesito para realizar las actividades de cuidado.					
HABILIDADESSOCIALES	14. Se identificar lo que siento por los demás					
	15. Cuando escucho a los demás, no puede evitar darles consejos					
	16. Cuando algo no es de mi agrado lo digo					
HABILIDADESSOCIALES	17. Soy capaz de decir te quiero					
	18. Cuando algo no me sale lo digo					
	19. Cuando todo el mundo está nervioso, Yo también me pongo Nervioso					

Anexo 6: Ficha técnica de la variable 2: Inteligencia emocional

Nombre: Cuestionario de Inteligencia emocional

Autor: Cárdenas Chávez Magaly

Año: (2017)

Procedencia: Perú

Aplicación: Profesionales de salud y Servicios

Numero de ítems: 19 predictores

Tiempo: 10 a 15 minutos

Dimensiones: Autoregulación, Autoconciencia, Motivación, Empatía, Habilidades sociales.

Reseña histórica:

Goleman en 1995, afirma que la inteligencia emocional permite predecir el éxito académico y/o laboral con mayor exactitud que las medidas clásicas de inteligencia, afirmación que continúa investigándose, en la actualidad el término inteligencia emocional se refiere; más tarde Goleman 1998, reformula esta definición de la siguiente manera: Capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, para motivarse y gestionar la emocionalidad en nosotros mismos y en las relaciones interpersonales.

Consigna de aplicación

Se recomienda a los docentes leer atentamente el instrumento, para que seguidamente tenga la amabilidad de marcar las respuestas de acuerdo a la escala de Likert que contiene 5 alternativas de respuesta, las cuales son; 1 - nunca” hasta “5 - siempre”.

Calificación del instrumento

Se sumará los ítems de estudio, correctamente divididos de acuerdo al objetivo general, como a los objetivos específicos, para posteriormente pasara obtener el puntaje general para su interpretación.

Propiedades psicométricas originales

En relación a los valores que dispone este instrumento de “Maslach y Jackson” indicaron que, de acuerdo a la versión original, el coeficiente que se obtuvo en el “alfa de Cronbach” es de 0,658 para toda la escala; mientras que por dimensiones se obtuvo de la siguiente manera, “AE” el alfa fue de 0,835; en “D” fue de 0,407 y en FR fue de 0,733.

Propiedades psicométricas peruanas

Respecto a los valores psicométricos que el instrumento de acuerdo a Chico Robles (2019) el nivel de Alpha de Cronbach fue de 0,892. Con la sub escalas de 0,700 para el NAE, con 0,600 para la dimensión D, y de 0,735 para el NRP.

Propiedades psicométricas del piloto

En el presente estudio de investigación para identificar la fiabilidad, se optado por la metodología del “Alfa de Cronbach” para evaluar la fiabilidad (o la coherencia de los ítems); en el cual la escala general obtuvo un coeficiente alfa de 0,923, y en las sub escalas se obtuvo un valor de 0,775 para la dimensión agotamiento emocional, 0,806 para la despersonalización y 0,808 para el nivel de realización personal, por lo que de acuerdo al estadístico de fiabilidad se considera un instrumento aceptable, presentando fiabilidad para ser utilizado en la presente investigación.

Escalas de la variable y dimensiones:

Dimensión Autoregulación

3	7	Bajo
---	---	------

8	11	Medio
11	15	Alto

Dimensión Autoconciencia

5	11	Bajo
11	18	Medio
18	25	Alto

Dimensión Motivación

3	7	Bajo
8	11	Medio
11	15	Alto

Dimensión Empatía

4	10	Bajo
10	15	Medio
15	20	Alto

Dimensión Habilidades sociales

4	10	Bajo
10	15	Medio
15	20	Alto

Variable Inteligencia emocional

19	44	Bajo
44	69	Medio
69	95	Alto

Anexo 08: Validación pro Jueces Expertos:

juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "INTELIGENCIA EMOCIONAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa GESTION DEL TALENTO HUMANO como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración al contribuir con la investigación denominada: "Inteligencia emocional y Burnout en docentes de una universidad de Piura en tiempos COVID-19";

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Efrén Gabriel Castillo Hidalgo		
Grado profesional:	Maestría <input type="checkbox"/> ()	Doctor <input checked="" type="checkbox"/> (X)	
Área de Formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/> (X)	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica, Forense, Investigación cuantitativa y psicométrica.		
Institución donde labora:	Unidad Médico Legal III Lambayeque Universidad Señor de Sipán Universidad César Vallejo Universidad San Agustín de Arequipa Universidad Católica Benedicto XVI-Trujillo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> ()	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/> (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACION:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL
Autor:	Cárdenas Chávez Magaly (2017)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ambito de aplicación:	Profesionales de la salud y profesionales que presenten servicios
Significación:	Este cuestionario está compuesta por 19 ítems, permitiendo así evaluar con fiabilidad y de sus 5 dimensiones.

juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "INTELIGENCIA EMOCIONAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa GESTION DEL TALENTO HUMANO como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración al contribuir con la investigación denominada: "Inteligencia emocional y síndrome Burnout en docentes de una universidad de Piura en tiempos COVID-19";

Agradecemos su valiosa colaboración.

I.-DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Pedro Segundo Jaramillo Arica		
Grado profesional:	Maestría <input type="checkbox"/> ()	Doctor <input checked="" type="checkbox"/> (X)	
Area de Formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/> (X)	Educativa <input type="checkbox"/> ()	Organizacional(<input checked="" type="checkbox"/> (X)
Areas de experiencia profesional:	Relacionados a gestión de recursos humanos, especialista en Marketing, psicólogo organizacional.		
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> ()	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/> (X)	

II PROPOSITO DE LA EVALUACION:

- c. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

III.-DATOS DEL CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL
Autor:	Cárdenas Chávez Magaly (2017)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la salud y profesionales que presenten servicios
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 19 ítems, permitiendo así evaluar con fiabilidad y de sus 5 dimensiones.

juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "INTELIGENCIA EMOCIONAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa GESTION DEL TALENTO HUMANO como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración al contribuir con la investigación denominada: "Inteligencia emocional y síndrome Burnout en docentes de una universidad de Piura en tiempos COVID-19";

Agradecemos su valiosa colaboración.

I.-DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Winner Agurto Marchan		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> (X) Doctor <input type="checkbox"/> ()		
Area de Formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/> (X) Social <input type="checkbox"/> ()	Educativa <input type="checkbox"/> () Organizacional <input checked="" type="checkbox"/> (X)	
Areas de experiencia profesional:	Docente universitario en Investigación cuantitativa y psicométrica		
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/> (X)		

II PROPOSITO DE LA EVALUACION:

- e. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

III.-DATOS DEL CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL
Autor:	Cárdenas Chávez Magaly (2017)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la salud y profesionales que presenten servicios
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 19 ítems, permitiendo así evaluar con fiabilidad y de sus 5 dimensiones.

4. SOPORTE TEÓRICO
DESCRIBIR EN FUNCIÓN AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Cuestionario de Inteligencia Emocional	Autoregulación	La autorregulación se refiere a la autogeneración de pensamientos, sentimientos y acciones, que las personas utilizamos para conseguir sus metas, en una visión triádica y recíproca
	Autoconciencia	El autoconocimiento es la habilidad de conectarse con nuestros sentimientos, pensamientos y acciones. También poder reconocer cómo nos perciben otras personas.
	Motivación	Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona.
	Empatía	La empatía como la capacidad de sentir emociones de otras personas, junto con la capacidad de imaginar lo que otra persona podría estar pensando o sintiendo, libre de prejuicios.
	Habilidades sociales	Las habilidades sociales se pueden definir como un conjunto de capacidades y destrezas interpersonales que nos permiten relacionarnos con otras personas de forma adecuada, siendo capaces de expresar nuestros sentimientos, opiniones, deseos o necesidades en diferentes contextos o situaciones, sin experimentar tensión.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Inteligencia Emocional** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: **AUTORREGULACIÓN**

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTORREGULACIÓN	1. Puedo calmar sentimientos negativos de forma que no impidan realizar mis actividades	4	4	4	
	2. Tengo problemas para lidiar con los conflictos	4	4	4	
	3- Uso mis sentimientos para ayudar a tomar decisiones importantes	4	4	4	

Segunda dimensión: **AUTOCONCIENCIA**

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOCONCIENCIA	4. Se reconocer lo que siento	4	4	4	
	5. Se identificar el desencadenante de mis emociones	4	4	4	
	6. Se identificar las causas de mis emociones	4	4	4	
	7. Se identificar lo que sienten los demás	4	4	4	
	8. Soy consciente del efecto de mi comportamiento en los demás	4	4	4	

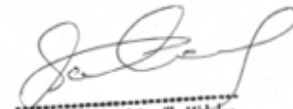
Tercera dimensión: MOTIVACIÓN

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
MOTIVACIÓN	12. Cuando ingreso al servicio saludo a los pacientes y al personal que labora.	4	4	4	
	13. Pido con delicadeza lo que necesito para realizar las actividades de cuidado.	4	4	4	
	14. Se identificar lo que siento por los demás	4	4	4	
	15. Cuando escucho a los demás, no puede evitar darles consejos	4	4	4	

Cuarta dimensión: HABILIDADES SOCIALES

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
HABILIDADES SOCIALES	16. Cuando algo no es de mi agrado lo digo	4	4	4	
	17. Soy capaz de decir te quiero	4	4	4	
	18. Cuando algo no me sale lo digo	4	4	4	
	19. Cuando todo el mundo está nervioso, Yo también me pongo Nervioso	4	4	4	

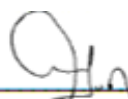
Firma del evaluador



Dr. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
Psicólogo
C.Ps.P. 9264



Dr.: Administración
DNI : 25610732
Especialidad : psicología
E-mail : psicojaramillo@yahoo.es



: Wainer Agurto Marchán
: 40673760
: Análisis de datos
: wagurtom@ucvvirtual.edu.pe

Juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE SINDROME DE BURNOUT". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa GESTION DEL TALENTO HUMANO como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración al contribuir con la investigación denominada: "Inteligencia emocional y Burnout en docentes de una universidad de Piura en tiempos COVID-19";

Agradecemos su valiosa colaboración.

I.-DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Efrén Gabriel Castillo Hidalgo		
Grado profesional:	Maestría <input type="checkbox"/>	Doctor <input checked="" type="checkbox"/>	
Area de Formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/>	Educativa <input type="checkbox"/>	Organizacional <input type="checkbox"/>
Areas de experiencia profesional:	Clínica, Forense, Investigación cuantitativa y psicométrica.		
Institución donde labora:	Unidad Médico Legal III Lambayeque Universidad Señor de Sipán Universidad César Vallejo Universidad San Agustín de Arequipa Universidad Católica Benedito XVI-Trujillo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

II.-PROPOSITO DE LA EVALUACION:

- b. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

DATOS DEL CUESTIONARIO DE SINDROME BURNOUT

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE SINDROME BURNOUT
Autor:	Original -Maslach y Jackson (1981) adaptada Chico Robles en el año (2019)
Procedencia:	España-Perú
Administración:	Individual y colectivo
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ambito de aplicación:	Adolescentes y adultos
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 22 ítems, permitiendo así evaluar con fiabilidad la tendencia hacia los indicadores de Síndrome de burnout.

juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE SINDROME DE BURNOUT". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa GESTION DEL TALENTO HUMANO como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración al contribuir con la investigación denominada: "Inteligencia emocional y Burnout en docentes de una universidad de Piura en tiempos COVID-19";

Agradecemos su valiosa colaboración.

I DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Pedro Segundo Jaramillo Arica		
Grado profesional:	Maestría <u>()</u>		
	Doctor <u>(X)</u>		
Area de Formación académica:	Clinica <u>(X)</u>	Educativa <u>()</u>	
	Social <u>()</u>	Organizacional <u>(X)</u>	
Areas de experiencia profesional:	Clínica, Forense, Investigación cuantitativa y psicométrica.		
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <u>()</u>		
	Más de 5 años <u>(X)</u>		

II PROPOSITO DE LA EVALUACIÓN:

- d. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

DATOS DEL CUESTIONARIO DE SINDROME BURNOUT

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE SINDROME BURNOUT
Autor:	Original -Maslach y Jackson (1981) adaptada Chico Robles en el año (2019)
Procedencia:	España-Perú
Administración:	Individual y colectivo
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y adultos
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 22 ítems, permitiendo así evaluar con fiabilidad la tendencia hacia los indicadores de Síndrome de burnout.

juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE SINDROME DE BURNOUT". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa GESTION DEL TALENTO HUMANO como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración al contribuir con la investigación denominada: "Inteligencia emocional y Burnout en docentes de una universidad de Piura en tiempos COVID-19";

Agradecemos su valiosa colaboración.

I DATOS GENERALES DEL JUEZ



Nombre del juez:	Winner Agurto Marchan
Grado profesional:	Maestría <u>(X)</u> Doctor <u>()</u>
Area de Formación académica:	Educativa <u>(X)</u> Social <u>()</u>
Areas de experiencia profesional:	, Docencia. Investigación cuantitativa y psicométrica.
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <u>()</u> Más de 5 años <u>(X)</u>

II PROPOSITO DE LA EVALUACIÓN:



- f Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

DATOS DEL CUESTIONARIO DE SINDROME BURNOUT

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE SINDROME BURNOUT
Autor:	Original -Maslach y Jackson (1981) adaptada Chico Robles en el año (2019)
Procedencia:	España-Perú
Administración:	Individual y colectivo
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ambito de aplicación:	Adolescentes y adultos
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 22 ítems, permitiendo así evaluar con fiabilidad la tendencia hacia los indicadores de Síndrome de burnout.

III.-SOPORTE TEÓRICO

DESCRIBIR EN FUNCIÓN AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Cuestionario Síndrome burnout	Agotamiento emocional	Es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo psíquico. En este caso, no hablamos sólo de excesos laborales, sino de la carga que implica asumir conflictos, responsabilidades o estímulos adversos de tipo emocional o cognitivo.
	Despersonalización	Sentimientos de que eres un observador externo de tus pensamientos, sentimientos, tu cuerpo o partes del cuerpo
	Realización personal	Es poder alcanzar las motivaciones personales, esperanzas y ambiciones de una persona a través del crecimiento personal. Sentirse realizado a nivel personal o alcanzar la realización en el trabajo no significa que estarás feliz

IV.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Síndrome burnout. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:Primera dimensión: **Agotamiento emocional**

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotamiento emocional	1.-Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.	4	4	4	
	2.-Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	4	4	4	
	3.-Cuando me levanto por las mañanas y me enfrento a otra jornada de mi trabajo me siento agotado.	4	4	4	
	4.-Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	4	4	4	
	5.-Siento que mi trabajo me está desgastando.	4	4	4	
	6.-Me siento defraudado por el trabajo.	4	4	4	
	7.-Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	4	4	4	
	8.-Siento que trabajar en contacto directo con las personas me cansa.	4	4	4	
	9.-Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	4	4	4	

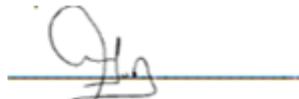
Segunda dimensión: **Despersonalización**

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Despersonalización	10.-Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	4	4	4	
	11.-Siento que me he hecho más duro con la gente.	4	4	4	
	12.-Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	4	4	4	
	13.-Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	4	4	4	
	14.- Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	


Tercera dimensión: Realización personal

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Realización personal	15.-Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	4	4	4	
	16.-Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	4	4	4	
	17.-Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	4	4	4	
	18.-Me siento muy enérgico en mi trabajo.	4	4	4	
	19.-Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	4	4	4	
	20.-Me siento entusiasmado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	4	4	4	
	21.-Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	
	22.- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	4	4	4	

Firma del evaluador



: Winger Agurto Marchán
 : 40673760
 : Análisis de datos
 : wagurto@ucvvirtual.edu.pe



Dr. Efraín Gabriel Castillo Hidalgo
 Psicólogo
 C.Ps.P. 9264



Dr.:
 DNI :
 Especialidad :
 E-mail :

: Administracion
 : 25610732
 : psicologia
 : psicojaramillo@yahoo.es

Anexo 09: sabana de datos: Cuestionario de Síndrome Burnout

Portapapeles	G1	Fuente	G2	Alineación	G3	Número	G4	Estilos				Celdas	Edición		
E233															
J	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	TIEMPO COMO DOCENTE	Tipo de sexo	1.-Me siento emocionado	2.-Cuando termino mi	3.-Cuando me levanto	4.-Siento que trabajar	5.-Siento que no trabajo	6.-Me siento defraudado	7.-Siento que estoy de	8.-Siento que trabajo	9.-Me siento como si e	10.-Siento que estoy t	11.-Siento que me he l	12.-Me preocupa que	13.-Siento que realme
2	10 - a más años	Masculino	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	12 - a más años	Masculino	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	0-5 años	Femenino	2	4	3	2	2	4	2	3	2	1	1	2	2
5	0-5 años	Femenino	2	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	2
6	0-5 años	Femenino	2	4	2	5	3	2	5	3	2	2	3	3	2
7	0-11 años	Femenino	3	2	1	1	5	2	5	2	1	1	3	2	1
8	0-11 años	Masculino	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
9	0-11 años	Masculino	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	0-11 años	Femenino	1	3	2	2	3	1	4	2	1	2	3	2	1
11	0-11 años	Femenino	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
12	0-11 años	Masculino	1	4	1	3	1	1	3	3	2	3	2	2	1
13	12 - a más años	Femenino	2	4	4	3	2	1	4	1	3	2	1	4	3
14	0-11 años	Masculino	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1
15	0-5 años	Femenino	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	0-11 años	Femenino	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
17	0-5 años	Masculino	1	3	1	3	5	2	5	3	3	1	2	4	4
18	0-5 años	Masculino	1	3	2	2	1	2	4	1	2	1	1	4	3
19	12 - a más años	Masculino	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3
20	0-5 años	Femenino	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	12 - a más años	Femenino	2	4	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1
22	12 - a más años	Masculino	2	2	2	3	4	2	3	4	3	2	4	4	1
23	0-11 años	Femenino	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1
24	12 - a más años	Masculino	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	12 - a más años	Masculino	3	4	3	1	3	3	4	3	4	1	1	2	1
26	12 - a más años	Femenino	1	3	2	1	3	1	4	2	2	1	2	1	1
27	0-11 años	Femenino	1	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2
28	12 - a más años	Masculino	1	3	2	5	2	1	5	2	2	2	3	2	2
29	12 - a más años	Femenino	1	4	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1
30	0-5 años	Femenino	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1
31	0-5 años	Masculino	1	4	1	4	1	1	4	4	3	2	2	2	2
32	0-11 años	Masculino	2	2	1	4	2	1	4	5	2	1	1	1	1
33	0-5 años	Masculino	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
34	0-5 años	Femenino	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	3	3	2
35	0-11 años	Femenino	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
36	0-5 años	Femenino	1	3	2	2	3	1	5	2	2	1	2	2	1
37	12 - a más años	Masculino	1	3	2	2	2	2	1	4	1	1	1	2	1
38	0-5 años	Femenino	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	0-11 años	Masculino	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1
40	0-5 años	Femenino	1	4	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1
41	0-11 años	Masculino	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2
42	0-5 años	Femenino	1	3	4	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1
43	0-11 años	Femenino	1	2	4	3	3	2	4	4	1	1	1	1	1
44	12 - a más años	Femenino	1	3	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1
45	0-5 años	Femenino	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1
46	12 - a más años	Femenino	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
47	0-5 años	Masculino	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	0-11 años	Masculino	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
49	0-5 años	Femenino	1	3	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1
50	12 - a más años	Masculino	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2
51	12 - a más años	Masculino	1	3	2	4	3	1	3	4	2	4	1	1	2
52	12 - a más años	Femenino	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
53	0-5 años	Femenino	1	2	4	1	1	4	4	2	1	1	2	1	1
54	0-11 años	Femenino	1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
55	0-5 años	Femenino	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1

N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X
12.-Me preocupa que	13.-Siento que realme	14.-Me parece que los	15.-Siento que puedo	16.-Siento que trato co	17.-Siento que estoy in	18.-Me siento muy ené	19.-Siento que puedo	20.-Me siento entusias	21.-Creo que consigo	22.-Siento que en mi t
1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4
2	1	2	5	4	4	4	4	4	4	5
3	1	2	1	3	4	4	3	3	4	4
4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4
5	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5
6	1	1	1	4	4	4	4	4	4	5
7	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
8	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
9	2	1	3	4	4	4	4	4	4	3
10	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4
11	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
12	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
13	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4
14	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
15	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
16	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
17	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
18	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
19	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
20	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
21	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
22	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
23	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
24	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
25	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
26	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
27	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
28	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
29	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
30	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
31	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
32	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
33	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
34	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
35	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
36	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
37	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
38	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
39	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
40	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
41	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
42	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
43	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
44	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
45	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
46	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
47	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
48	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
49	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
50	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
51	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
52	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
53	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
54	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
55	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4

