



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Inteligencia emocional y síndrome de burnout en estudiantes de un
Centro de Educación Básica Alternativa en el distrito de La Victoria –
2022

AUTORA:

Romero del Águila, Lida Ayli (orcid.org/0000-0002-3766-6610)

ASESOR:

Dr. Brito Garcías, José Gregorio (orcid.org/0000-0001-8999-8126)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darme esa paz y tranquilidad en los diferentes aspectos de mi vida, sobre todo en el trabajo y en mis estudios.

A mi madre Aylí del Águila Rojas, por su apoyo incondicional en mi vida y decirme que continúe estudiando.

Agradecimiento

A Dios por las habilidades y el don especial para cumplir mis propósitos en esta vida.

A mi familia por el gran apoyo y comprensión en todo el proceso de mi vida universitaria.

A los docentes que impartieron su conocimiento en todo este proceso.

A mi universidad por su bienvenida y soporte durante este proceso de aprendizaje en la maestría.

A mi jefe y empresario de mi centro laboral, por brindarme las facilidades y el tiempo en la planificación y organización de este estudio.

Al Director Marlon Hernández Imán, por las facilidades brindadas y todas aquellas personas que fueron partícipes indirectamente del desarrollo de mi tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
iii. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	58

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validación de variables	21
Tabla 2: Escala de medición del Alfa de Cronbach	23
Tabla 3: Alfa de Cronbach global	23
Tabla 4: Alfa de Cronbach de la variable Inteligencia Emocional	23
Tabla 5: Alfa de Cronbach de la variable Síndrome de Burnout	24
Tabla 6: Nivel de Inteligencia Emocional	26
Tabla 7: Nivel de autoconocimiento	27
Tabla 8: Nivel de autorregulación	28
Tabla 9: Nivel de automotivación	29
Tabla 10: Nivel de empatía	30
Tabla 11: Nivel de habilidades sociales	31
Tabla 12: Grado de Síndrome de Burnout	32
Tabla 13: Grado de Agotamiento Emocional	33
Tabla 14: Grado de Despersonalización	34
Tabla 15: Grado de Realización Personal	35
Tabla 16: Prueba de hipótesis correlacional entre la Inteligencia Emocional y el Síndrome de Burnout	37
Tabla 17: Prueba de hipótesis correlacional entre el autoconocimiento y el Síndrome de Burnout	38
Tabla 18: Prueba de hipótesis correlacional entre la autorregulación y el Síndrome de Burnout	39
Tabla 19: Prueba de hipótesis correlacional entre la automotivación y el Síndrome de Burnout	40
Tabla 20: Prueba de hipótesis correlacional entre la empatía y el Síndrome de Burnout	41
Tabla 21: Prueba de hipótesis correlacional entre las habilidades sociales y el Síndrome de Burnout	42

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Nivel de Inteligencia Emocional	26
Figura 2: Nivel de Autoconocimiento	27
Figura 3: Nivel de Autorregulación	28
Figura 4: Nivel de Automotivación	29
Figura 5: Nivel Empatía	30
Figura 6: Nivel de Habilidades Sociales	31
Figura 7: Grado del Síndrome de Burnout	32
Figura 8: Grado de Agotamiento Emocional	33
Figura 9: Grado de Despersonalización	34
Figura 10: Grado de Realización Personal	35

Resumen

El objetivo general fue analizar la relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal correlacional, método hipotético – deductivo. La muestra fue de 92 estudiantes. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario diseñado en google formulario que se utilizó para recoger información. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, en el cual se obtuvo como resultado general 0.690, es decir que el instrumento aplicado fue altamente confiable y aplicable. Finalmente, la hipótesis planteada en la investigación fue determinada por medio del coeficiente de correlación Spearman, dando como resultado 0.206, y de acuerdo al baremo de estimación de dicha correlación, indica que existe una relación positiva media entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout.

Palabras clave: inteligencia, emociones, síndrome de burnout, estudiantes, habilidades.

Abstract

The general objective was to analyze the relationship between emotional intelligence and burnout syndrome in students of a CEBA in the district of La Victoria - 2022. The research design was non-experimental cross-sectional correlational, hypothetical-deductive method. The sample was 92 students. The survey technique was extracted and the instrument was a questionnaire designed in google form that was extracted to collect information. For the reliability of the instrument, Cronbach's alpha was obtained, in which a general result of 0.690 was obtained, that is, the applied instrument was highly reliable and applicable. Finally, the hypothesis raised in the research was determined by means of Spearman's confirmation coefficient, resulting in 0.206, and according to the estimation scale of said confirmations, it indicates that there is a positive relationship between emotional intelligence and burnout syndrome.

Keywords: intelligence, emotions, burnout syndrome, students, abilities.

I. Introducción

Con el inicio de la pandemia, diversos aspectos de la vida se vieron afectados, entre ellas la educación, la cual ha enfrentado una serie de cambios y desafíos para los docentes y estudiantes, en ambos casos se ha podido evidenciar la excesiva carga laboral y académica respectivamente.

Si antes de esta pandemia muchos estudiantes se encontraban estresados, esta situación sigue siendo igual o mayor el día de hoy y es que cuando se menciona el tema del síndrome del burnout, no solo hace referencia a un estrés temporal, si no que esta es la respuesta ante un estrés muy fuerte que toma como origen en el aspecto laboral y que es prologando e insidioso y afecta la calidad de vida y entre otras áreas como lo social, académico, familiar y laboral.

Ante esta situación, los más perjudicados son aquellas personas que estudian, trabajan y cuentan con una familia que mantener, muchos de ellos no cuentan con todas las habilidades blandas que se requieren para evitar el Síndrome de Burnout, las cuales presentan como características el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal.

A nivel internacional, Toscana (2021) citando a Keyes (2021) menciona que el incremento del síndrome de burnout en Mexico fue desarrollado por la pandemia lo que originó a su vez cumplir con las elevadas demandas de trabajo generando en los estudiantes un bajo rendimiento académico y desinterés en sus estudios. Por ejemplo, muchos de los estudiantes que trabajan no han tenido la sensación de logro al terminar una situación estresante como puede ser un examen final o la presentación de un proyecto debido a la ansiedad, y carga de responsabilidad que tienen en sus centros de labores, es decir que, a pesar de haber concluido con su responsabilidad académica, no dejan de tener responsabilidades en el trabajo. En suma, los efectos que acompañan este síndrome son el insomnio, conflictos interpersonales, un bajo desempeño laboral, renuncias y enfermedades.

Por lo expuesto, es necesario que todo centro educativo plantee alternativas de solución para evitar este síndrome, así como todo docente debe adoptar la flexibilidad y descubrir las necesidades de sus estudiantes, enseñar a que puedan gestionar su inteligencia emocional reconociendo sus fortalezas y reforzar aquellas habilidades blandas en los estudiantes.

En muchas ocasiones, las exigencias académicas como los exámenes, tareas, informes, exposiciones afectan de manera negativa el sistema psicosocial de los estudiantes y como consecuencia, sobre su salud mental. Dicha situación puede agravarse cuando las obligaciones escolares son excesivas y que el estudiante no ha desarrollado estrategias para enfrentarlas. Según Castelino citado en Swaino (2020) afirma que el síndrome del burnout académico puede conceptualizarse como un agotamiento emocional y físico, es el resultado de toda una carga de estrés en exceso y prologando debido a la acumulación de trabajo escolar, falta de sueño, metas pocos realistas, malos hábitos alimentos, sumado a ello la pandemia ha generado que muchas personas se aíslen originando miedo a la incertidumbre.

Lo expuesto implica un sentimiento de agotamiento emocional experimentado por los estudiantes generando así una actitud indiferente y un bajo compromiso con sus responsabilidades académicas, además de ello, la creencia que no cuentan con la capacidad y la autoeficacia en las actividades que desarrollan. Por lo tanto, bajo esta premisa es necesario considerar la afirmación de Maldonado (2021) cuando menciona que las habilidades blandas hacen referencia a la inteligencia emocional, el cual permite una comprensión con nosotros mismos para un manejo efectivo de nuestras emociones y así poder también comprender a otras personas. Muchas de estas habilidades las cuales pueden ser la empatía, la autorregulación, la capacidad para organizarse, la resolución de problemas, la comunicación efectiva, la adaptabilidad y entre otras se desarrollan en los primeros años de infancia y estas alcanzan su máximo desarrollo durante la formación profesional así mismo ayudan a los estudiantes a tener un mejor afrontamiento de situaciones que pueden generar un estrés académico y laboral. Una persona con alta inteligencia emocional y que maneje estas habilidades blandas tiene la capacidad de construir relaciones sólidas y tomar buenas decisiones ante las adversidades o situaciones difíciles que a lo largo de la vida se presentan.

A nivel nacional, De acuerdo al portal del Economista América Perú (2018), el 60% de los colaboradores en el Perú padece de estrés, el cual indica que pueden desarrollar el Síndrome de Burnout. Además de ello, se da por un agotamiento físico, mental y psíquico que ha sido prologando por tiempo y a su vez por una baja motivación. Una idea similar la presenta RPP Noticias al señalar que este mal

presenta síntomas de agotamiento y desgaste en exceso. De ahí el nombre de burnout, que significa estar quemado”. Las afirmaciones expuestas son evidenciadas por muchos estudiantes, quienes trabajan en modalidad presencial o virtual a diario para luego ingresar a sus clases virtuales. En definitiva, la falta de fuerzas luego de haber realizado una actividad o esfuerzo físico va a generar cansancio mientras que el agotamiento mental no va a permitir que los educandos desarrollen sus actividades cognitivas correctamente dando como resultado la desmotivación, el cual a su vez con lleva a la apatía.

Los hechos anteriormente expuestos también se presentan en un CEBA, colegio emblemático ubicado en el distrito de La Victoria. Las características de los estudiantes son personas adultas que por el día trabajan y por la noche continúan con sus estudios y que en su gran mayoría son padres de familia, el cual indica un tiempo limitado en sus actividades diarias. Los estudiantes han presentado indicios como dolores de cabeza, musculares y fatiga crónica, también manifestaciones psicológicas como el evitar la responsabilidad, el cinismo, agotamiento emocional, depresión y entre otros, todo ello con llevó a que no ingresen a sus clases virtuales por cansancio en el trabajo, por apoyar a sus hijos en sus tareas, muchos han tenido familiares que han fallecido por la covid – 19 el cual les ha afectado emocionalmente, otros han experimentado los síntomas de este virus.

De manera que, todo esto ha dado como resultado que muchos de se sientan estresados y no sepan cómo actuar o desenvolverse frente a todas estas dificultades. El problema se concentra en que muchos de los estudiantes no han desarrollado todas las habilidades blandas que se requieren para evitar el síndrome del burnout. Frente a esta situación, es esencial que los educandos puedan analizar lo que sucede dentro de ellos, es decir, que tenga la capacidad de introspección, que puedan reflexionar sobre sus propios pensamientos, emociones y actos, los cuales son el autoconocimiento, la autorregulación, la empatía y habilidades sociales.

Por ello es necesario considerar a Rodríguez (2020) citando a Goleman (1998) cuando sostiene que las habilidades blandas son el conjunto de manejo de la inteligencia intrapersonal e interpersonal, en base a ellas una persona puede lograr éxito en lo laboral y personal. Idea que también es apoyada y reforzada por Ventura (2019) cuando sostiene que las habilidades blandas son consideradas

esenciales en los requerimientos laborales ya que evidencia la actitud y reacción de las personas ante un determinado hecho.

Por ello, en el presente trabajo se formula como problema general, la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022?. De la misma forma, se plantea los siguientes problemas específicos: a) ¿De qué manera se relaciona el autoconocimiento y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022?; b) ¿De qué manera se relaciona la autorregulación y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022?; c) ¿De qué manera se relaciona la automotivación y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022?; d) ¿De qué manera se relaciona la empatía y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022?. y e) ¿De qué manera se relacionan las habilidades sociales y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022?.

Por otro lado, la justificación del estudio toma importancia ya que la información planteada por ambas variables tiene como fin poder examinar aquellas habilidades blandas que los estudiantes requieren para enfrentar los desafíos en su vida laboral y personal y de esta forma evitar también el síndrome de burnout.

En ese sentido, la justificación teórica permitirá verificar como la inteligencia emocional genera que los estudiantes puedan desenvolverse satisfactoriamente ante las características del síndrome de burnout. La agrupación de todo el conocimiento permitirá examinar las diversas teorías y con el producto del estudio se podrá ahondar más, además, será como apoyo para aseverar el modelo teórico que se ha ido trabajando para contextualizar la realidad.

Con respecto a la justificación metodológica, para lograr los objetivos del presente estudio, se buscará medir los variables y utilizar la estadística, de manera que, se aplicarán técnicas e instrumentos de investigación, las cuales serán validadas por un juicio de profesionales en el tema, así como la aplicación de la confiabilidad estadística del Alfa de Cronbach.

La justificación práctica buscará brindar aportes y soluciones a que los estudiantes de los centros educativos puedan ir desarrollando las habilidades blandas como parte de su vida diaria. La información de estudio también será útil

para muchas instituciones educativas ya que son las encargadas en el aprendizaje integral de los educandos y que a su vez puedan ser consideradas como parte de la currículum, a su vez, el presente trabajo debe ser considerado por las compañías ya que estas tienen el compromiso de contar con personas altamente calificadas no solamente en las habilidades duras si no también en las habilidades blandas así mismo las organizaciones deberán tomar en cuenta la carga laboral a fin de prevenir el síndrome de burnout.

Por lo expuesto en líneas anteriores, se tiene como objetivo general analizar la relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022. De la misma forma, están los objetivos específicos: a) Describir la relación entre el autoconocimiento y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022; b) Identificar la relación entre la autorregulación y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022; c) Determinar la relación entre la automotivación y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022; d) Presentar la relación entre la empatía y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022; e) Plantear la relación entre las habilidades sociales y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022.

El presente estudio de investigación presenta como hipótesis general el siguiente enunciado: Existe relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022. En relación a los objetivos específicos se ha planteado lo siguiente: a) Existe relación entre el autoconocimiento y el síndrome de burnout en los estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022; b) Existe relación entre la autorregulación y el síndrome de burnout en los estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022; c) Existe relación entre la automotivación y el síndrome de burnout en los estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022; d) Existe relación entre la empatía y el síndrome de burnout en los estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022. e) Existe relación entre las habilidades sociales y el síndrome de burnout en los estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022.

II. Marco teórico

Dentro de este capítulo se presentan los trabajos previos que darán el soporte a la presente investigación. La primera información a desarrollar son los trabajos nacionales.

Guevara (2020) en su tesis doctoral buscó determinar la relación que tiene el coaching con las habilidades blandas. En relación a la metodología, el estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño cuasi experimental. Se utilizó un cuestionario. En cuanto a la población, consideraron a 10 docentes y 50 estudiantes llegando a usar un programa estadístico. El trabajo concluye demostrando que la aplicación del coaching influyó en el desarrollo de las habilidades blandas. El resultado utilizando la prueba de Rho de Spearman fue de $r=0,782$, es decir que existe una relación positiva entre ambas variables.

Zegarra (2020) buscó determinar la relación que tiene la inteligencia emocional y las dimensiones de Burnout Académico en estudiantes. El trabajo fue descriptivo correlacional. Se consideraron dos cuestionarios como instrumentos. La muestra fue de 562 estudiantes universitarios. El resultado fue de $r= -,601$ (Rho de Spearman). El resultado indica que existe relación inversamente proporcional entre ambas variables.

Ramírez (2018) buscó determinar la relación que tiene la inteligencia emocional y el síndrome de Burnout. Fue estudio descriptivo correlacional. En relación a los instrumentos, el autor utilizó 2 cuestionarios. La muestra estuvo conformada por 114 trabajadores. El trabajo concluye aceptando la hipótesis general, observando que entre ambas variables existe una correlación significativa moderada ($-0,534$) (Rho de Spearman), el cual indica que los trabajadores pueden identificar y responder ante las alteraciones emocionales de personas cercanas, el cual puede ser afectado por la intensidad del trabajo que realizan.

Romero (2018) en su trabajo determinó la relación que existe entre el síndrome de burnout y los niveles de rendimiento académico. Fue estudio descriptivo correlacional. Para lograr los objetivos, se consideró la encuesta como técnica y la observación. En cuanto a la muestra, la cantidad fue de 2700 alumnos. El trabajo concluye que hay una relación negativa moderada con un coeficiente de relación de $p= -0.664$ (Rho de Spearman).

Masgo (2017) en su tesis buscó describir la relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout. El estudio fue descriptivo – correlacional. El instrumento utilizado fue de un cuestionario y su encuesta como técnica. La muestra estuvo conformada por 127 estudiantes. La conclusión del trabajo demuestra que las variables se relacionan inversamente con un resultado de -0,755 (Rho de Spearman)

En relación a los trabajos internacionales se tienen los siguientes antecedentes:

Gutierrez, Hernández, Jaimes y Serrano (2020) en su tesis de investigación desarrollaron como objetivo identificar la presencia del síndrome de burnout y como esta se asocia con el rendimiento académico. El estudio de investigación es correlacional de tipo transversal prospectivo. El instrumento utilizado fue un cuestionario. El tamaño de la muestra fue de 200 estudiantes. El trabajo concluye que no existe asociación estadísticamente significativa ($p=0.65$) entre ambas variables (Rho de Spearman).

Usan, Salavera y Mejías (2019) en su estudio de investigación tuvieron como objetivo analizar la relación entre inteligencia emocional, burnout académico y el rendimiento escolar. El estudio fue descriptivo correlacional. El instrumento utilizado fueron dos cuestionarios y el rendimiento escolar se cuantificó mediante la nota media de cada alumno. La muestra fue de 1756 estudiantes adolescentes. El trabajo concluye que el rendimiento escolar presenta relación negativa tanto con la primera variable ($r = -32.$) y la tercera ($r= -77$). Finalmente, existe una correlación inversa entre inteligencia emocional y el síndrome de burnout ($r = -.63$), el cual indica que los altos niveles de inteligencia emocional van emparejados con niveles bajos de burnout en los estudiantes.

Álvarez, Castillo, Cerezo, y Fernández (2018) en su estudio de investigación tuvieron como objetivo describir el Síndrome de Burnout. El estudio fue descriptivo correlacional. Se aplicó un cuestionario. El tamaño de la muestra fue de 217 alumnos. Se determinó que la Inteligencia Emocional actúa como un factor regulador ante la prevención de que aparezca el Síndrome de Burnout y el estrés percibido. Solo un 0.09% de los estudiantes prevalecen del Síndrome. De manera que la gestión de la inteligencia emocional disminuye en los síntomas de este síndrome y por el contrario aumentar el vigor y motivación frente a funciones académicas.

Liébana, Fernández y Morán (2017) en su trabajo de investigación tuvieron como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el burnout en estudiantes de enfermería. El enfoque de investigación fue cuantitativo. El trabajo fue descriptivo y correlacional. Los instrumentos utilizados fueron de dos cuestionarios. En cuanto a la muestra, se consideraron 134 estudiantes de enfermería. El trabajo concluye que ambas variables se relacionan positivamente y explica un 21.7% de su variabilidad, ello implica que estudiantes con niveles altos de inteligencia emocional se perciben más eficaces en sus estudios.

Loor (2015) en su tesis tuvo como objetivo general analizar la incidencia del Síndrome de Burnout relacionándolo con los niveles de bajo desempeño académico. El tipo de investigación es correlacional. Se aplicó un cuestionario con el fin de calcular la presencia del síndrome y si este guarda relación con el desempeño académico y un cuestionario socio demográfico. El tamaño de la muestra fue de 74 estudiantes. Se concluye el trabajo hallando una relación significativa, a nivel estadístico entre ambas variables, los estudiantes que obtuvieron esta cantidad en comparación a sus compañeros de clase presentan el síndrome a un nivel alto, pero no todos tienen desempeño académico bajo. Ninguno superó el puntaje de 8.54.

Aroca (2015) buscó estudiar las competencias emocionales y el síndrome del burnout. El estudio de la investigación fue descriptivo ex post facto y correlacional. En relación a los instrumentos se consideraron 3 cuestionarios. La muestra estuvo formada por 30 profesionales. El trabajo concluye que, en cuanto a la relación de la inteligencia emocional y el síndrome del burnout, se encuentra que sólo en la escala de comprensión emocional del MSCEIT existe relación directa significativa con las variables de despersonalización (.363) y agotamiento emocional (4.20), y un 90% actitudes de despersonalización.

Para comprender el concepto o definición de las variables, el trabajo cuenta con un conjunto de teorías. Se presenta la primera variable, la inteligencia emocional.

Schutte, Malouff y Thorsteinsson (2013) señalan que la inteligencia emocional cumple con el desarrollo de las emociones adaptativas, las cuales requieren habilidades como la percepción, comprensión y utilización y gestión de las emociones en uno mismo y en los demás.

Para este tipo de inteligencia es necesario reforzar las relaciones intrapersonales e interpersonales, el estar bien con uno mismo va a generar mejores resultados en la comunicación que uno tendrá con su círculo de amistad, en el trabajo, colegio, universidades u otros lugares.

En similitud a lo citado, también se encuentra a Acosta y Zarate (2017) citando a Mayer y Salovey (1997) donde definen la primera variable como aquella capacidad de poder saber con exactitud, tomar un valor y manifestar las emociones; ser capaz de permitir y desarrollar sentimientos, así como captar las emociones y tener en claro para saber regularlas y de esta forma crecer de forma intelectual y emocional

Por su parte, Mellao y Santos (2013) refieren que este tipo de inteligencia abarca todo un grupo de procesamientos para gestionar las emociones de uno mismo y de los más. De manera que, toda la información pueda ser guiada con el pensamiento y comportamiento con funciones adaptivas generando ventajas en uno mismo y en los demás.

Dichas habilidades que mencionan los autores son llamadas también habilidades blandas ya que estas implican una serie de habilidades, actitudes y conocimientos que se emplean en diferentes situaciones de la vida, es por ello que el autor menciona una contribución positiva a uno mismo y al relacionarse con otras personas. Estas a su vez hacen referencia a los atributos personales que generan un alto nivel de inteligencia emocional. Aunque existan muchas personas que poseen inherentemente estas habilidades, cualquier estudiante o profesional puede ir desarrollándolas. La importancia de estas habilidades es fundamental ya que permite a las personas enfrentarse a todo tipo de situaciones en los diferentes aspectos de su vida.

En ese sentido, Dogara, Sukri, Bin y Safarin (2020) refieren a las habilidades blandas como pieza fundamental que no está directamente relacionada a una tarea específica pero que contribuyen a la interacción entre personas que participan en un establecimiento.

La razón por la cual las habilidades blandas están ligadas con la inteligencia emocional es porque estas permiten expresar emociones, entender a otros seres y emplear toda esa información para encaminar el pensamiento y conducta.

Delhom, Satorres y Melendez (2020) clasifican la inteligencia emocional en la atención, la claridad y la reparación. La primera es el nivel de concentración en las emociones y sentimientos propios, la segunda refiere a la representación de las emociones y la última, a la madurez de la persona para poder equilibrar estados emocionales negativos a positivos.

Evidentemente es importante prestar la atención debida a las emociones como vienen señalando diversos autores ya que estas permiten la conducción a un proceso reflexivo dando lugar a que estas emociones se intensifiquen llegando a causar daño en nuestra salud. Por otro lado, la claridad emocional que puede tener una persona al comprender como sus emociones se van manifestando es valioso ya que uno puede tomar mejores decisiones y reducir la intensidad negativa y poder regularlas posteriormente.

Una idea similar es presentada por Wheeler (2016) cuando sostiene que la inteligencia emocional radica en la habilidad de poder sentir, comprender y fijar correctamente las emociones como una bandeja de energía, información y poder influir en los demás. Este autor también rescata al psicólogo Daniel Goleman al mencionar que la inteligencia emocional está dividida en cinco dimensiones: el autoconocimiento, la autorregulación, la automotivación la empatía y las habilidades sociales. Estas divisiones se centran justamente en las habilidades intrapersonales e interpersonales ya que no solo basta el conocernos o realizar una introspección si no que esta debe también debe ser de soporte para la relación con otras personas.

Bajo lo citado en relación al primer tipo de inteligencia emocional se encuentra Bisquerra y Pérez (2007) al concebir que el autoconocimiento es la conciencia que toman los seres humanos en relaciones a sus emociones mediante un proceso de evaluación e interpretación. En ese sentido, toda persona tiene la capacidad de experimentar emociones sin embargo muchas veces se presenta dificultad para poder identificarlas. Por ello, es importante aprender a identificar estas emociones, hablar libremente de ellas y reconocerlas, todo individuo debe ser capaz de reconocer sus puntos fuertes y débiles, mostrar un buen sentido del humor y perspectivas con respecto a sí mismo. Entonces, dentro de esta inteligencia se encuentra la conciencia emocional y la autoevaluación.

Betz (2021) citando a Duval y Wicklund (1972) definen la autoconciencia como aquella reflexión interna del comportamiento, pensamiento y emociones para evaluarse objetivamente, manejar emociones con valores y comprensión por cómo los demás lo perciben.

Ser conscientes, reconocer y expresar las emociones de una forma balanceada o equilibrada va a permitir estar atentos a los estados internos y a la forma cómo se reacciona. La comprensión de estas tomará ventaja por la actitud y valoración de estas mismas si se mantiene una actitud neutra, sin juzgar o rechazar lo que se va sintiendo. Las personas con confianza en sí mismos se consideran más eficaces debido a que tienen la capacidad de asumir un desafío y de dominar una tarea nueva, pueden justificar sus acciones y sus actos, sin dejarse intimidar por la oposición.

La segunda inteligencia, la autorregulación o autocontrol se ve reflejada por el control de las emociones. En ocasiones resulta complicado tranquilizarse a uno mismo frente a situaciones que nos generan ello. Sin embargo, es importante regular las emociones sin reprimirlas ya que cada una de ellas tiene su propia función y utilidad. Munro (2021) señala que la autorregulación está apoyada por la capacidad de ser conscientes, el cual permite tener acceso a nuestros pensamientos, deseos y sentimientos para poder iniciar el control y la expresión de ellos apropiadamente. Dentro de este tipo de inteligencia es importante el autodomínio para no perder la concentración y pensar con claridad cuando alguna situación es sometida a una presión; la confiabilidad va a mantener la integridad del individuo y actúan éticamente y la adaptabilidad, es la flexibilidad para poder manejar los cambios y desafíos. Por su parte Alabau (2021) considera que este tipo de inteligencia va a permitir el estudio del entorno, dar una respuesta a él y modular las reacciones con el objetivo de fomentar una adaptación al medio. Para esta autora, la autorregulación tiene grandes implicaciones en el desarrollo personal, el ajuste social y el bienestar general de la persona, además de considerar a la metacognición, el autoconocimiento, autocontrol, automonitorización, autoeficacia, automotivación y entre otros como componentes de la autorregulación.

En relación a la inteligencia de la automotivación, esta es imprescindible para el logro de metas y tareas que pueden resultar complicadas debido a que en ella están ideas psicológicas que son usualmente usados para el dominio de impulsos,

estilo de pensamientos, estilos atributivos, nivel de expectativas y autoestima. La capacidad que una persona tendrá para automotivarse se evidencia ante las adversidades, la fatiga, el fracaso y malestares, es el momento en que uno considera si lo planeado tendrá éxito o simplemente se abandonará y todo caerá en fracaso.

Para Herrera y Zamora (2014) la automotivación implica un proceso energético hacia uno mismo de manera que se necesita la acción y el esfuerzo de la persona para conseguir lo deseado.

Los autores mencionan que la motivación está compuesta por necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Este tipo de inteligencia considera aptitudes motivacionales como el afán de triunfo, es decir que las personas buscan información para poder salir de la incertidumbre y poder desempeñarse mejor; el optimismo, hace referencia a la esperanza, a saber, la precisión de hacer ciertas actividades para llegar al objetivo y el compromiso que refiere al acuerdo que se llega tras ciertas concesiones. Por su parte, Soriano (2001) indica que la motivación se manifiesta a través de un proceso enérgico y/o activo más que un estado fijo ya que implicado un estado de crecimiento. Esta autora considera cuatro etapas como la anticipación, cuando se genera expectativas y el anhelo de conseguir una meta; la activación y dirección, es el recibir un estímulo intrínseco y extrínseco; la conducta activa y retroalimentación, se genera a través de las conductas dirigidas que pueden aproximarse a la meta, es decir que a través de esfuerzo, las personas evalúan el éxito o fracaso a través de la conducta y finalmente el resultado termina siendo las consecuencias de la satisfacción del motivo.

Por otro lado, dentro de las habilidades interpersonales se encuentra la empatía, la cual indica la capacidad de entender los estados emocionales de otros y poder reaccionar apropiadamente, también en ella se deben entender los propios estados emocionales y percibir elementos no verbales que están asociadas a las emociones.

En ese sentido, Riess (2017) señala que la empatía es aquella habilidad donde las personas logran comprender y sentir estados de ánimos en los demás. En ella también es necesario capacidades cognitivas emocionales, conductuales y morales para una adecuada reacción. Por ello, la compasión es fundamental en la empatía.

Idea expuesta que también es apoyada por Cherry (2020) al mencionar que esta habilidad de empatía busca poder comprender emocionalmente el sentimiento de otras personas bajo su punto de vista y figurarse uno mismo en su lugar. Algunas características que deben cumplir las personas es el poder comprender a los demás, con esto se puede percibir los sentimientos y perspectivas ajenos, de manera que se genere interés activamente en sus preocupaciones, además de estar alerta a pistas emocionales y saber escuchar; la orientación a los servicios, permite que uno pueda adelantarse a reconocer y satisfacer algunas necesidades de la otra persona; el soporte o apoyo hacia otros para desarrollarse, es poder percibir los requerimientos ajenos y fomentar aptitudes, reconocer y recompensar virtudes, logros y el progreso.

Finalmente, las habilidades sociales significan poder orientarse hacia las personas, el no tener un papel de observador si no también poder llevar a cabo una acción común con ellas. Para Soto, Aboitiz y Billeke (2015), estas se refieren a la capacidad que tienen las personas para interactuar y comunicarse con los demás como el caso de los infantes que logran aprender a dar solución a situaciones sociales al emitir predicciones y comprender el comportamiento de los demás.

Lo expuesto por estos autores puede ser comprendido también como la dinámica en que las personas socializan con éxito abarcando elementos neuronales, conductuales y ambientales.

Dentro de esta habilidad o inteligencia está comprendido por la influencia, es decir, la capacidad que uno tiene para poder persuadir, lograr consenso y apoyo; la comunicación, se refiere a la capacidad de fomentar una comunicación abierta, buscar el entendimiento mutuo, poder enfrentar los asuntos difíciles y ser asertivos; el manejo de conflicto, este indicador es importante para el manejo óptimo de las relaciones, es saber negociar y resolver conflictos o desacuerdos, las personas con este tipo de inteligencia saben manejar con diplomacia situaciones tensas y personas difíciles; el liderazgo, es poder encaminar, inspirar a los seguidores a través del ejemplo; canalizador de cambios, hace referencia a la habilidad de poder realizar cambios en una organización, las personas reconocen la necesidad de renovar y retirar obstáculos que se puedan presentar y finalmente la colaboración y cooperación, se genera con varios integrantes para alcanzar objetivos

compartidos, se manifiesta cuando los individuos comparten planes, información, recursos, descubren y alimentan oportunidades de colaborar.

Muchos educandos alcanzan desarrollar las habilidades necesarias en su proceso formativo, el cual favorece a la consecución de sus objetivos académicos, personales y entre otros, sin embargo, existe otra parte de los estudiantes que presentan dificultades para dar solución a situaciones que pueden resultar muy complejas.

En relación a la segunda variable, el síndrome de burnout, se encuentran las siguientes teorías:

Gil *et al.* (2021) sostienen que esta se define como “la falta de concentración, incapacidad para enfoque, dificultad para retener información, experimentar dolores de cabeza, falta de sueño, sensación de fatiga, no hacer los mejores esfuerzos debido a factores estresantes académicos y ansiedad por el desempeño” (pag.2). En un inicio este término hacía referencia al deterioro en el cuidado y la atención profesional que ha sido brindado por organizaciones de la salud. Sin embargo, existen investigaciones en diferentes ámbitos y uno de los cuales es el ambiente académico y aunque muchos estudiantes no se encuentran trabajando, existen por otro lado aquellos que cumplen estas dos funciones de estudiar y trabajar, el cual implica mayor responsabilidad tanto en las exigencias académicas como laborales y es que muchos estudiantes enfrentan de manera cotidiana situaciones que les genera estrés y ansiedad.

Por otro lado, algunos estudios indican que este síndrome suele ser más sufrido por estudiantes en áreas de ciencias de salud, de educación o ciencias psicosociales puesto que están encargados de tener a otras vidas a su cuidado, el cual va generando mayor estrés, sumado a ello están los altos niveles de competitividad, la inseguridad laboral, el miedo, las costumbres y los cambios en los enfoques de la vida van generando en la persona un aumento de angustia, agotamiento emocional, trastornos psicológicos y sociales

Zegarra (2020) citando a Delgado (2011) define el burnout como una sobrecarga tanto a nivel físico como emocional reflejado en personas con estrés laboral en exceso pues la forma de interactuar con el personal genera conflictos pudiendo evidenciar la existencia de un problema. Esta segunda variable es conocido también como el “síndrome de estar quemado” el cual es considerado

como el agotamiento profesional o emocional. Esto resulta un problema para muchas personas debido a que también pueden presentar dificultades en el entorno familiar y social.

Párraga (2005) citando a Freudenberger (1974) menciona que este tipo de síndrome se manifiesta a través de demanda de energía, recursos personales o fuerza espiritual extrema del trabajo. Lo expresado por el autor se puede conjeturar como una etapa de agotamiento o una relación que no produce una recompensa anhelada. Por ejemplo, las largas horas de clase, el estudio, las tareas, la poca confianza con sus profesores y entre otras. Sumado a ello, están los factores interpersonales del estrés como el escaso apoyo de la familia, todo ello genera que los estudiantes padezcan de ello, el cual se califica por ser un veredicto emocional negativo constante, es decir, un gran agotamiento emocional.

Por su parte, Párraga (2005) citando a Maslach y Jackson (1981) sostienen que esto se debe a una acumulación de estrés laboral crónico, el cual implica mucho agotamiento y la generación de actitudes y sentimientos negativos en el área de trabajo llegando a devaluar el propio rol profesional de las personas. Esto se considera como un síndrome de tridimensional caracterizado por el agotamiento personal, despersonalización y la realización personal.

De la misma forma, Vidotti *et al.* (2018) mencionan que “el Síndrome de Burnout se dividen en tres dimensiones, las cuales son: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal” (p.2)

Para Emre (2019) citando a Maslach y Leiter (2008) refiere que el agotamiento emocional representa a “la tensión individual del agotamiento [...] de ser sobrecargado y agotado de los propios recursos emocionales y físicos. Es la carga de las personas debido al exceso de carga de trabajo, desacuerdo individual y condiciones de trabajo adversas”. Esta idea también es sustentada por Lledo, *et al.* (2014) al mencionar que esta dimensión se cumple características como la disminución de la energía, el deterioro emocional y agotamiento físico y psicológico, la fatiga, tensión emocional y otras exigencias al tener contacto con otras personas y/o situaciones desgastantes.

En esta primera dimensión, presentan un carácter emocional que van relacionados con el intento de abarcar demasiadas actividades cuando ya uno se encuentra física y emocionalmente debilitado. Este hecho descrito es la

manifestación primaria del síndrome de burnout. La fatiga se puede presentar en diferentes situaciones, no solamente en profesionales si no también en estudiantes y esta se evidencia cuando la persona excede su nivel de capacidad para tolerar el estrés emocional prolongado. Sumado a ello, está la tensión emocional, la cual hace referencia a una sensación continua de dureza emocional ya que genera inquietud, miedo, insatisfacción y expectación inquietante, puede provocar temblor en las extremidades y dificultad para poder concentrarse y conciliar sueño.

Por otro lado, el agotamiento es el cansancio, la falta de fuerza después de haber realizado un trabajo sea físico, intelectual o emocional o simplemente por no descansar.

Amaya (2020) respalda lo expuesto al referir que la falta de energía puede ser la respuesta de una alteración emocional lo que conlleva a un cuadro de estrés, preocupaciones, trabajo en exceso y entre otros factores que van consumiendo el pensamiento de la persona estimulando a la mente.

La segunda dimensión, Emre (2019) manifiesta que la despersonalización se caracteriza por un grado de insensibilidad y distanciamiento en el aspecto laboral, existe una reacción o respuesta negativa y surge de muchas gormas que terminan cambiando el estado mental de la persona. En ese sentido, Graciela (2013) define la despersonalización como un trastorno disociativo el cual genera que una persona se aleje emocionalmente de todo aquello que considere dañino.

Lo expuesto por estos dos autores también guarda relación con Arco y Castillo (2020) al mencionar que la despersonalización hace alusión a la baja interacción interpersonal de la persona en su ámbito laboral y que con lleva a tomar distancia emocionalmente generando comportamientos impersonales como la apatía.

Por consiguiente, al guardar una distancia en alguna área del trabajo o estudio, se generan características como la insensibilidad, es decir la incapacidad perceptiva y emocional al no saber reconocer y evaluar los sentimientos que las situaciones o las personas producen en uno mismo, simplemente no se siente nada ante el dolor o sufrimiento de los demás; la apatía, puede conceptualizarse como una etapa en que las personas manifiestan la poca o casi nada emoción, motivación o entusiasmo por acontecimientos de personas en su ámbito cotidiano; la indiferencia, por su parte, es un momento donde uno no siente inclinación ni

rechazo hacia alguien o alguna situación. Bajo estas características se puede conjeturar que las personas no tienen motivación, emoción o entusiasmo.

Lo expuesto es apoyado por Fosados (2015) al señalar la indiferencia como total desinterés, sin captación ni repulsión hacia una persona o cosa. Esto puede ser manifestado a través de la actitud de los trabajadores ya sea por los compañeros de trabajo generando conflictos, también genera una preocupación con los clientes porque puede ocasionar pérdidas de los mismos y finalmente con el propio empleo. Esta indiferencia hacia la empresa es dañina, ya que no les interesa si la compañía tiene problemas, ni les importa si los despiden.

Para la tercera dimensión, Cheung (2018) menciona que la realización personal se puede definir como un trabajo en construcción de habilidades y hábitos el cual con lleva a perseguir deseos que tienen validez y satisfacción a nivel personal.

Por otro lado, Emre (2019) manifiesta que un empleado con realización personal reducida percibe que él o ella no puede desempeñarse en el trabajo como antes, se genera sentimientos de incompetencia y falta de rendimiento y productividad en el trabajo. Ello implica que la escasez de percepción hacia uno mismo, la poca relación interpersonal en el lugar de trabajo y la culpa disminuyen la motivación del empleado, impidiendo el éxito. En este caso, las personas van generando una especie de autosabotaje ya que se evalúan negativamente, se sienten infelices e insatisfechos con sus logros en el trabajo ya que la baja realización de esta genera sensación de ineficacia profesional donde los colaboradores se sienten malhumorados consigo mismos y disgustados con los resultados laborales.

Por ello, dentro de las características de esta dimensión se considera el desempeño profesional, el cual hace referencia a las obligaciones y/o acciones para desempeñar sus funciones, ello con lleva a desarrollar las habilidades interpersonales, ellas inciden directamente en los resultados de la organización; el desarrollo profesional, por su parte, es una superación continua marcado por los colaboradores; la realización del trabajo, hace referencia al cumplimiento de las actividades diarias que se dan durante la jornada laboral y finalmente la competencia laboral refiere a todas las habilidades, actitudes y conocimientos que el trabajador posee para desenvolverse en su profesión. Bajo esa premisa, Leunam (s/f) define que la autorrealización personal en el trabajo se da cuando “un

trabajador disfruta de lo que hace. No tiene por qué ser todo el tiempo, pero dispone de cierta autonomía para hacer lo que mejor se le da. [...] Tener control sobre sus tareas y responsabilidades” (párr. 8).

Por lo tanto, la primera dimensión puede ser entendida como aquella falta de energía y un sentir en que los recursos emocionales se han agotado como el cansancio, la fatiga, la pérdida de energía; la segunda, caracterizada por la desconexión de la realidad, y la última dimensión relacionada a la autoevaluación en el trabajo, los sentimientos de competencia, eficacia y la productividad.

Lo expuesto en líneas anteriores es apoyado por Escobedo (2018) citando a Domínguez (2014) cuando menciona cinco fases del síndrome de Burnout, el cual implica la fase inicial, donde una persona se encuentra en un estado lleno de expectativas y por ende su desempeño profesional y laboral es más óptimo; la fase del estancamiento, hace referencia cuando un trabajador no siente una distribución equitativa de lo entregado y recibido, el cual genera estrés; la fase de la frustración, cuando un colaborador empieza a desmotivarse para realizar sus funciones correctamente manifestando de esta forma actitudes de antipatía y dificultades para relacionarse con sus compañeros, también se presentan algunas síntomas de salud; la fase de la hiperactividad, la persona realiza diferentes tareas y se sobrecarga generando así problemas emocionales y no tolera el contacto con las personas a su alrededor; por último, la fase de quemado, es el resultado de un proceso de agotamiento físico y emocional con una baja expectativa para continuar laborando.

El burnout es un proceso continuo, su aparición no emerge de manera inmediata si no que esta es paulatina, entonces estas demandas académicas y laborales genera una situación de estrés, en un segundo periodo se puede presentar un exceso o sobreesfuerzo en la cual las personas emiten una respuesta emocional a ese desajuste de manera que se generan síntomas de ansiedad y fatiga, el cual implicaría que la persona se adapte psicológicamente. Sin embargo, en una tercera fase se va a generar una permuta de actitudes y conductas con el objetivo de defenderse antes las tensiones experimentadas y en esta etapa donde se presenta el burnout que vendría a ser una respuesta a una situación laboral o académica intolerable.

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio se basó en una investigación básica. De acuerdo a Ñaupas et al. (2013) señalan que este tipo de investigación permite conocer las técnicas de documentación, las literaturas bibliográficas, hemerográficas y otros documentos sobre las cuales se van elaborando otros trabajos científicos. Se va recolectando los datos mediante la búsqueda de un conocimiento puro, se estudian las relaciones entre fenómenos para poder comprenderlos.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño fue no experimental de corte transversal. Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que la función es la descripción de variables y el análisis de cómo incide e interrelaciona en un momento dado.

En nivel de investigación fue de tipo correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostiene que se busca saber el comportamiento de una variable con respecto a otra.

3.2 Variables y operacionalización

Para la variable independiente, Wheeler (2016) sostiene que la inteligencia emocional radica en la habilidad de poder sentir, comprender y aplicar correctamente las emociones como una bandeja de energía, información y poder influir en los demás.

Para la variable dependiente, Parraga (2005) citando a Maslach y Jackson (1981) en relación al síndrome de burnout sostienen que esto se debe a una acumulación de estrés laboral crónico, el cual implica mucho agotamiento y la generación de actitudes y sentimientos negativos en el área de trabajo llegando a devaluar el propio rol profesional de las personas, a su vez menciona como un síndrome de tridimensional caracterizado por el agotamiento personal, despersonalización y la realización personal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población fue finita, y estuvo conformada por todos los estudiantes del CEBA del distrito de La Victoria. Gutierrez (2015) señala que esta llega a ser un

ente colectivo o conjuntos de todos los casos en común con determinadas especificaciones formando así las unidades de análisis, también son conocidas elementos y dependen de cómo se plantea la investigación y su alcance en el trabajo. La población fue de 100 estudiantes.

Criterios de inclusión

Se consideraron a aquellos estudiantes del turno noche de modalidad presencial y semipresencial del 1ro hasta el 4to grado.

Criterios de exclusión

Se encuentran los estudiantes del turno mañana y tarde.

3.3.2 Muestra

Con respecto a la muestra, Gutierrez (2015) manifiesta que se requiere de una pequeña parte de la totalidad para obtener conclusiones válidas. Esta muestra se utiliza por una razón económica en relación al tiempo y los recursos, las cuales también se buscan definir la unidad de análisis. Por ello, se aplicó una fórmula con el fin de obtener el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra buscado: 91.51

N = Tamaño de la población o Universo: 100

Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC) : 95% = 1.96

e = Error de estimación máximo aceptado: 3.00%

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito): 50%

q = (1 – p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado: 50%

Por consiguiente, el tamaño de la muestra fue de 92 estudiantes del CEBA del distrito de La Victoria.

3.3.3 Muestreo

Se aplicó un muestreo de aleatorio simple. Por su parte Otzen y Manterola (2017) sostienen que todas las personas tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra.

Unidad de análisis

Estudiantes del turno noche del CEBA.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicada fue la encuesta. Ñaupas (2014) sostiene que el objetivo es reunir data para examinar las hipótesis de trabajo, razón por la cual, dicha encuesta estuvo dirigida a aquellos estudiantes del turno noche del CEBA (Centro de Educación Básica Alternativa)

El instrumento utilizado fue el cuestionario. Ñaupas (2014) indica que este está sistematizado con preguntas y que estas se relacionan a las hipótesis de trabajo, así como las variables e indicadores. El mismo estuvo conformado por 41 preguntas fraccionadas por las dos variables estudiadas: 25 ítems referentes a la inteligencia emocional y 16 ítems al síndrome de burnout. Estas interrogantes y/o afirmaciones fueron validadas por tres personas especializadas en el tema. Por otro lado, para medir el nivel de confiabilidad se realizó a través del estadístico Alfa de Cronbach.

Validación

En cuanto a la validación, esta fue analizada por 3 docentes universitarios especialistas en el tema. Se les envió a su respectivo correo los instrumentos de cada variable así como la matriz de consistencia y una matriz de evaluación, obteniendo como resultado que el cuestionario es aplicable.

Tabla 1

Validación de variables

VALIDADORES	Dr. Brito Garcías, José Gregorio		Dra. Clemente Castillo, Consuelo del Pilar		Dra. Gonzáles H. Beatriz Roxana	
	1ra Var.	2da Var.	1ra Var.	2da Var.	1ra Var.	2da Var.
Pertinencia	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Relevancia	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Claridad	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Resumen	Aplicable					

Ficha técnica del instrumento para medir la variable 1

Nombre del instrumento	Inteligencia Emocional
Autora	Lida Ayli Romero del Aguila
Lugar	La Victoria
Fecha de aplicación	22 de junio del 2022
Tiempo	30 minutos
Objetivo	Determinar el nivel de inteligencia emocional en los estudiantes
Administrado a	Estudiantes del turno noche de modalidad presencial y semipresencial
Margen de error	Todos los estudiantes completaron la encuesta.
Observación	Se aplicó la encuesta de forma virtual y presencial

Ficha técnica del instrumento para medir la variable 2

Nombre del instrumento	Síndrome de Burnout
Autora	Lida Ayli Romero del Aguila
Lugar	La Victoria
Fecha de aplicación	22 de junio del 2022
Tiempo	30 minutos
Objetivo	Determinar el grado de síndrome de burnout emocional en los estudiantes
Administrado a	Estudiantes del turno noche de modalidad presencial y semipresencial
Margen de error	Todos los estudiantes completaron la encuesta.
Observación	Se aplicó la encuesta de forma virtual y presencial

Confiabilidad

Para medir el grado de consistencia de las preguntas para ambas variables, se procedió a utilizar el programa estadístico SPSS. En relación a este tema, Santos

(2017) considera que la magnitud del coeficiente de confiabilidad se ve reflejada en la siguiente escala:

Tabla 2

Escala de medición del Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

Fuente: Fernández (2019) citando a Thorndike (1989) y Magnusson (1983)

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad – Alfa de Cronbach global

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.690	41

Fuente: Muestra piloto

Se obtuvo como resultado 0.690, ello implica que el coeficiente de alfa es alto, la cual indicada que es apropiada para su aplicación.

Tabla 4

Estadístico de fiabilidad – Alfa de Cronbach. Variable Inteligencia Emocional

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.676	25

Fuente: Muestra piloto

El resultado obtenido en la tabla observada fue de 0.676, lo cual indica que el coeficiente de alfa es alto y apropiado para poder aplicar.

Tabla 5

Estadístico de fiabilidad – Alfa de Cronbach. Variable Síndrome de Burnout

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.701	16

Fuente: Muestra piloto

En la tabla se observa que el resultado obtenido fue de 0.701, el cual indica que el coeficiente de alfa es alto, es decir, apropiado para poder aplicar.

3.5 Procedimientos

El procedimiento para reunir los datos se llevó a cabo con la autorización de la Institución Educativa recibiendo un oficio donde autorizaron poder aplicar los cuestionarios y recolectar los datos para el estudio de investigación, previo a ello, los instrumentos fueron validados y se verificó la confiabilidad. Los cuestionarios fueron preparados en la aplicación digital como el formulario Google y también impresos. Después de recoger la información, estos fueron organizados en una base de datos en Excel para luego ser trasladados al programa estadístico SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

El uso de dicho programa permitió explorar los datos que fueron obtenidos a través de las encuestas realizadas sobre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout así mismo los datos fueron analizados tanto a nivel descriptivo como inferencial.

Estadística descriptiva

Llinás y Rojas (2015) sostienen que este tipo de estadística se refiere a las técnicas para recopilar información para luego ser analizadas, interpretadas y presentadas. Es decir que, su función es gestionar la data que se adjuntó en base a un orden y presentación de forma objetiva y útil sin determinar conclusiones. Se usaron gráficos y tablas para visualizar la frecuencia de las variables

Estadística inferencial

Llinás y Rojas (2015) señala que la estadística inferencial es aquella que involucran todo un conjunto de métodos y técnicas para alcanzar conclusiones sobre el actuar de una población en base a los datos de muestra. Es decir que, las

estimaciones e hipótesis se basaron en probabilidades donde se infirieron y establecieron predicciones con respecto a la fuente de información.

Por otro lado, Del Río (2013) menciona sobre este tipo de estadística se usan datos en medida nominal u ordinal. Lo expuesto por el autor indica que no se considera ningún parámetro de distribución de las variables muestrales, entonces, se aplica el Rho de Spearman. Saéz (2017) manifiesta que esta última es una medida de correlación entre variables.

3.7 Aspectos éticos

En el presente estudio se realizó la búsqueda de información en diferentes fuentes bibliográficas con la cautela y ética debida sin alteración de los conocimientos intelectuales, se han cumplido con las normas APA, documento que fue revisado para las diferentes citas en el trabajo.

Por otra parte, la responsabilidad que se ha desarrollado durante todo el estudio permitirá que los educandos puedan responder de forma voluntaria sin intención de irrumpir la privacidad ya que el fin de dicha encuesta se menciona antes de su ejecución.

IV. Resultados

En este cuarto capítulo, se presentan los resultados descriptivos que han sido obtenidos mediante el programa IBM SPSS 22

Análisis descriptivo

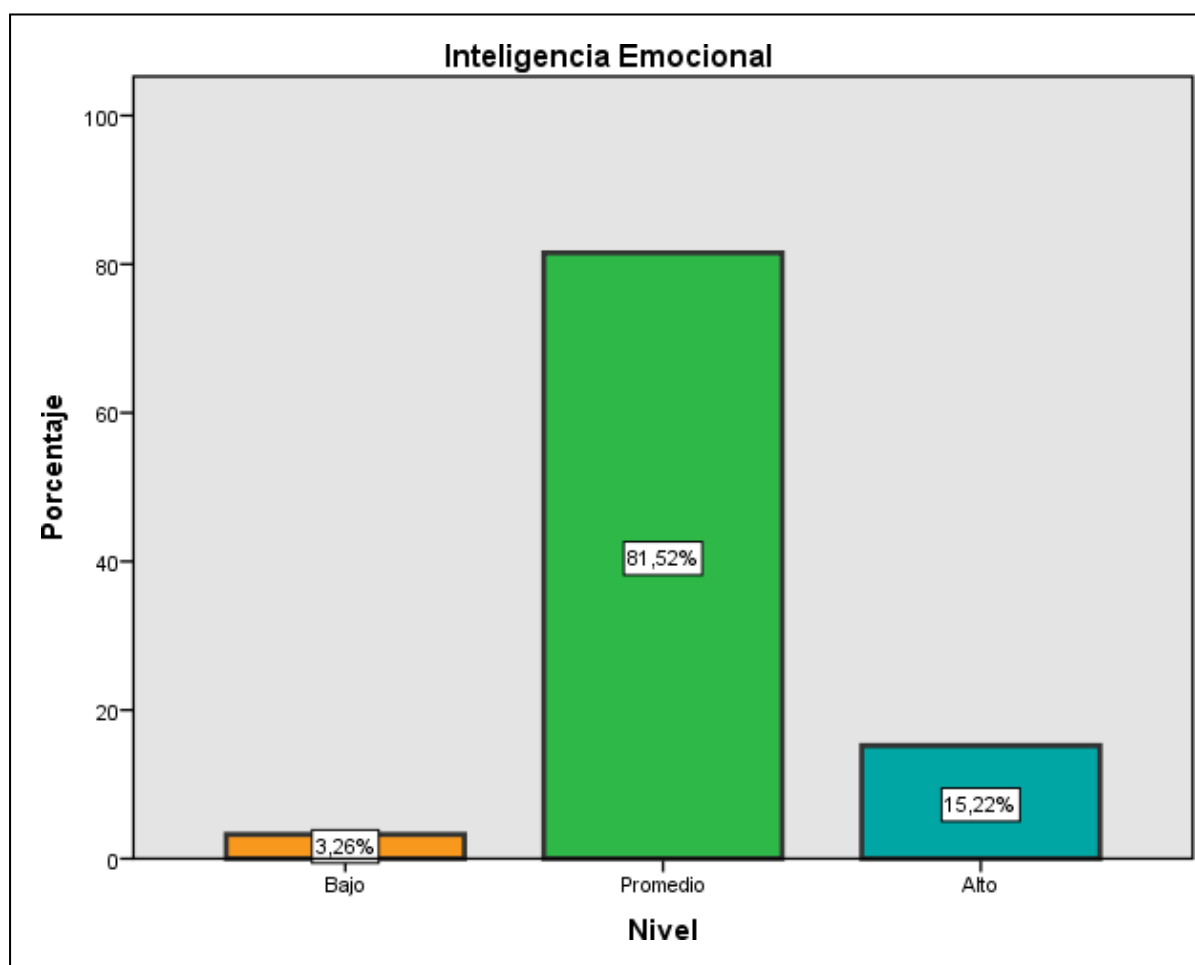
Tabla 6

Nivel de Inteligencia emocional

Inteligencia emocional		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3,26%
Medio	75	81,52%
Alto	14	15,22%
Total	92	100%

Figura 1

Nivel de Inteligencia emocional



Interpretación:

La figura 1 con respecto a la inteligencia emocional, detalla que un 3,26% de los estudiantes se ubican en un nivel bajo, mientras que un 81,52% se sitúan en un nivel promedio y un 15,22% se hallan en un nivel alto. Se puede inferir que la mayoría de estudiantes tienen un nivel promedio de inteligencia emocional, el cual implica la práctica o desarrollo de esta habilidad.

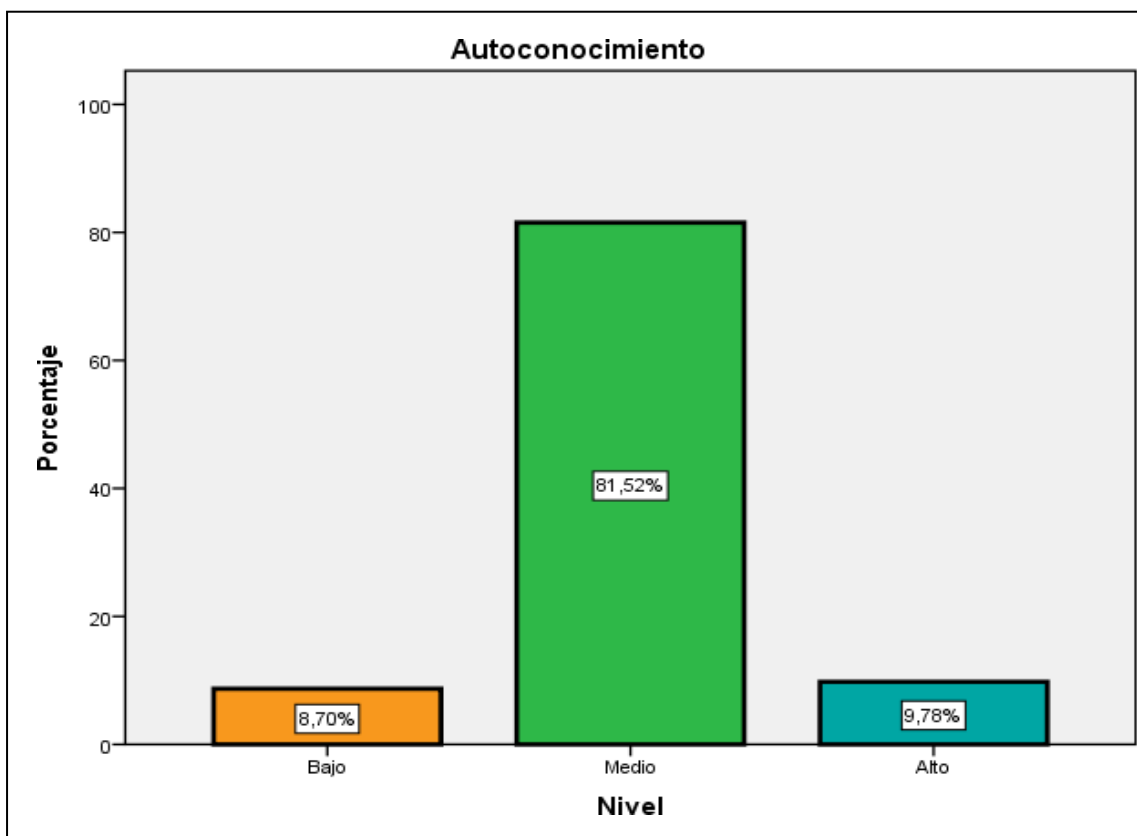
Tabla 7

Nivel de autoconocimiento

Autoconocimiento		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	8,70%
Medio	75	81,52%
Alto	9	9,78%
Total	92	100%

Figura 2

Nivel de autoconocimiento



Interpretación:

La figura 2 con respecto al autoconocimiento, se detalla que un 8,70% de los estudiantes se ubican en un nivel bajo, mientras que un 81,52% se sitúan en un nivel promedio y un 9,78% de los estudiantes del CEBA se encuentran en un nivel alto. Esto quiere decir que la gran mayoría de estudiantes son conscientes de sus propias cualidades y características.

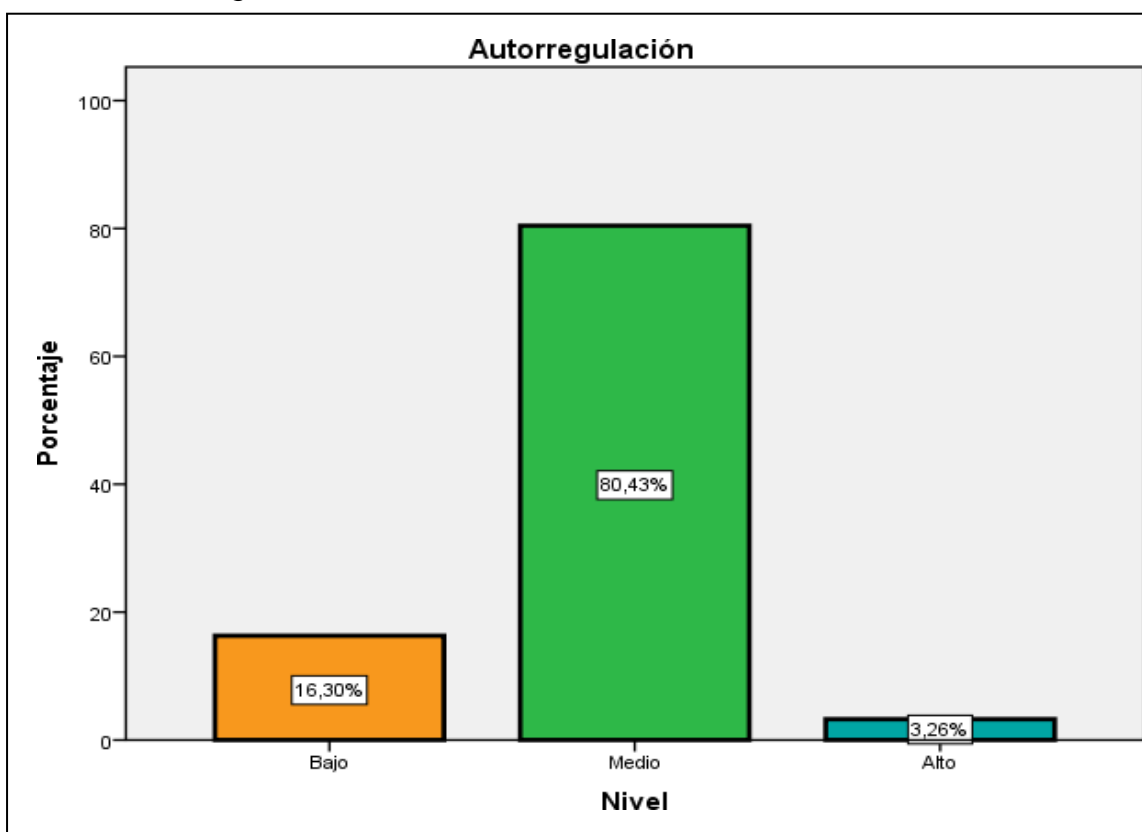
Tabla 8

Nivel de autorregulación

Autorregulación		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	16,30%
Medio	74	80,43%
Alto	3	3,26%
Total	92	100%

Figura 3

Nivel de Autorregulación



Interpretación:

La figura 3 con respecto al nivel de autorregulación, se detalla que un 16,30% de los estudiantes se hallan en un nivel bajo, mientras que un 80,43% se sitúan en un nivel promedio y un 3,26% se encuentran en un nivel alto. Esto implica que un gran porcentaje de estudiantes tiene el control para poder ejercer sobre sus emociones, acciones y pensamientos.

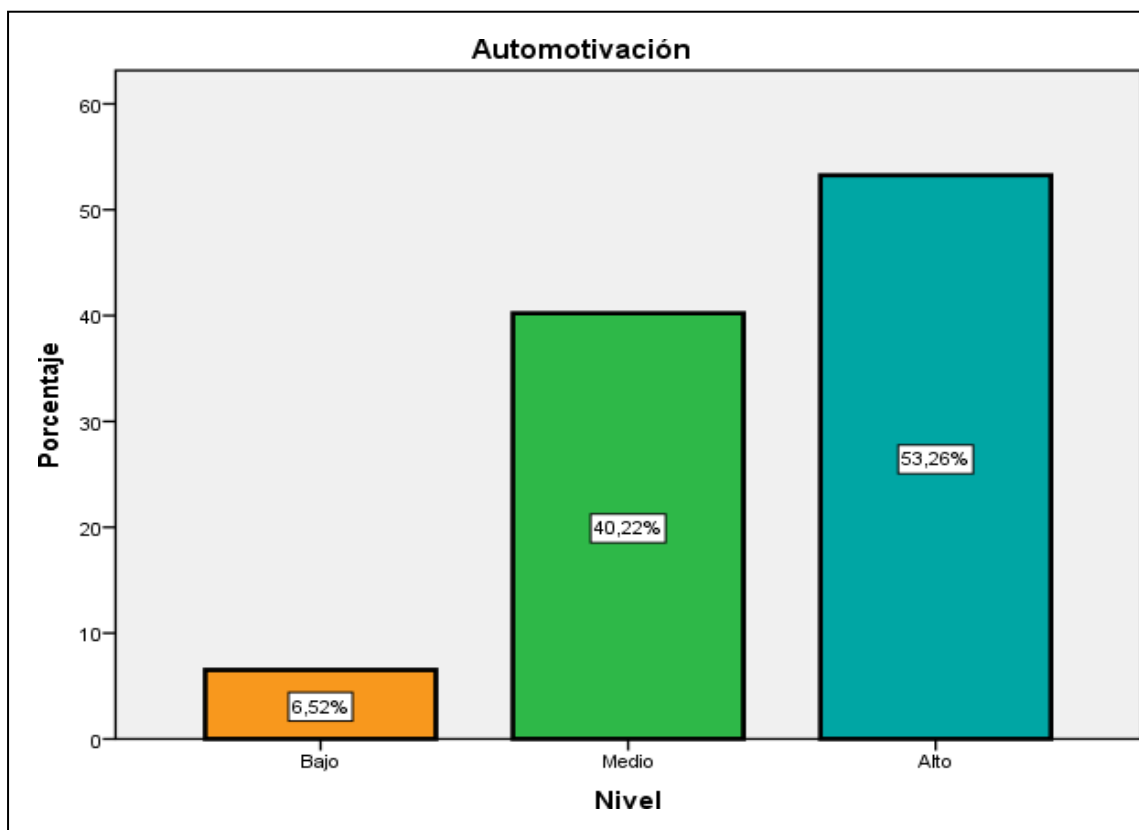
Tabla 9

Nivel de Automotivación

Automotivación		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	6,52%
Medio	37	40,22%
Alto	49	53,26%
Total	92	100%

Figura 4

Nivel de Automotivación



Interpretación:

La figura 4 con respecto a la automotivación, se detalla que un 6,25% de los estudiantes se ubican en un nivel bajo, mientras que un 40,22% se sitúan en un nivel promedio y un 53,26% de los estudiantes del CEBA se encuentran en un nivel alto. Esto quiere decir que un mayor porcentaje de automotivación se encuentran un nivel medio y alto, el cual implica que los estudiantes tienen la capacidad de motivarse a ellos mismos con entusiasmo e interés para lograr acciones específicas.

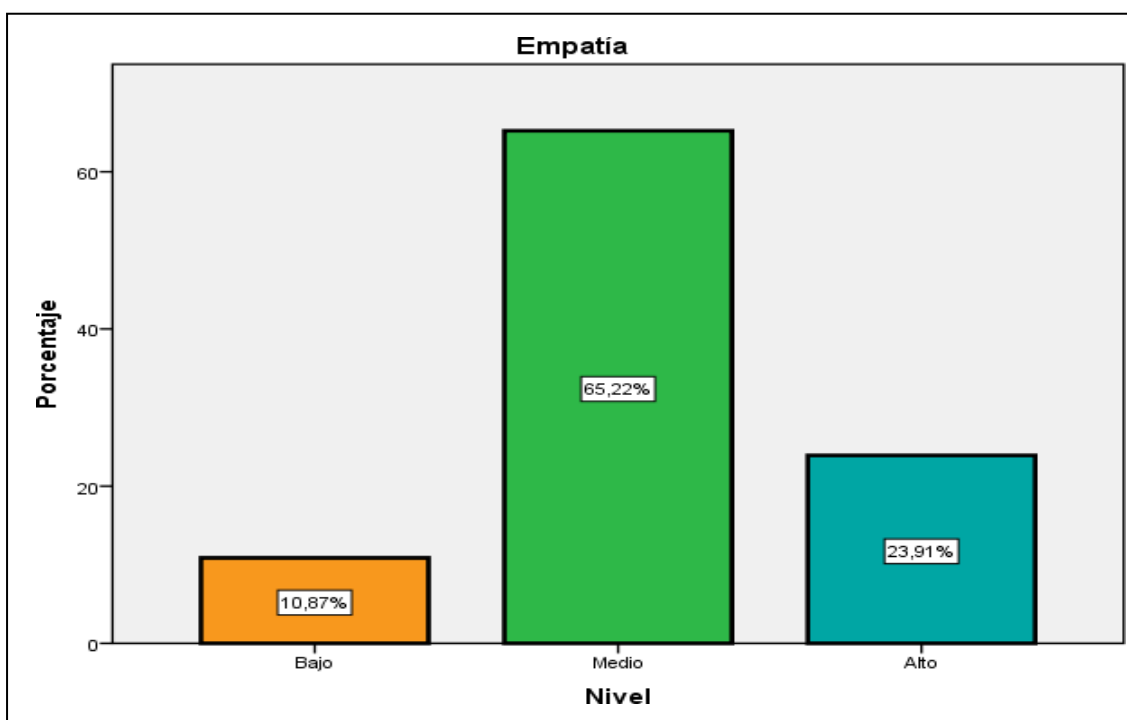
Tabla 10

Nivel de empatía

Empatía		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	10,87%
Medio	60	65,22%
Alto	22	23,91%
Total	92	100%

Figura 5

Nivel de Empatía



Interpretación:

La figura 5 con respecto a la empatía, detalla que un 10,87% de los estudiantes se ubican en un nivel bajo, mientras que un 65,22% se sitúan en promedio y un 23,91% de los estudiantes del CEBA se encuentran en un nivel alto. Se puede inferir que un gran porcentaje de los estudiantes tienen la capacidad de poder entender los pensamientos, emociones y acciones de los demás, poniéndose en el lugar de la otra persona.

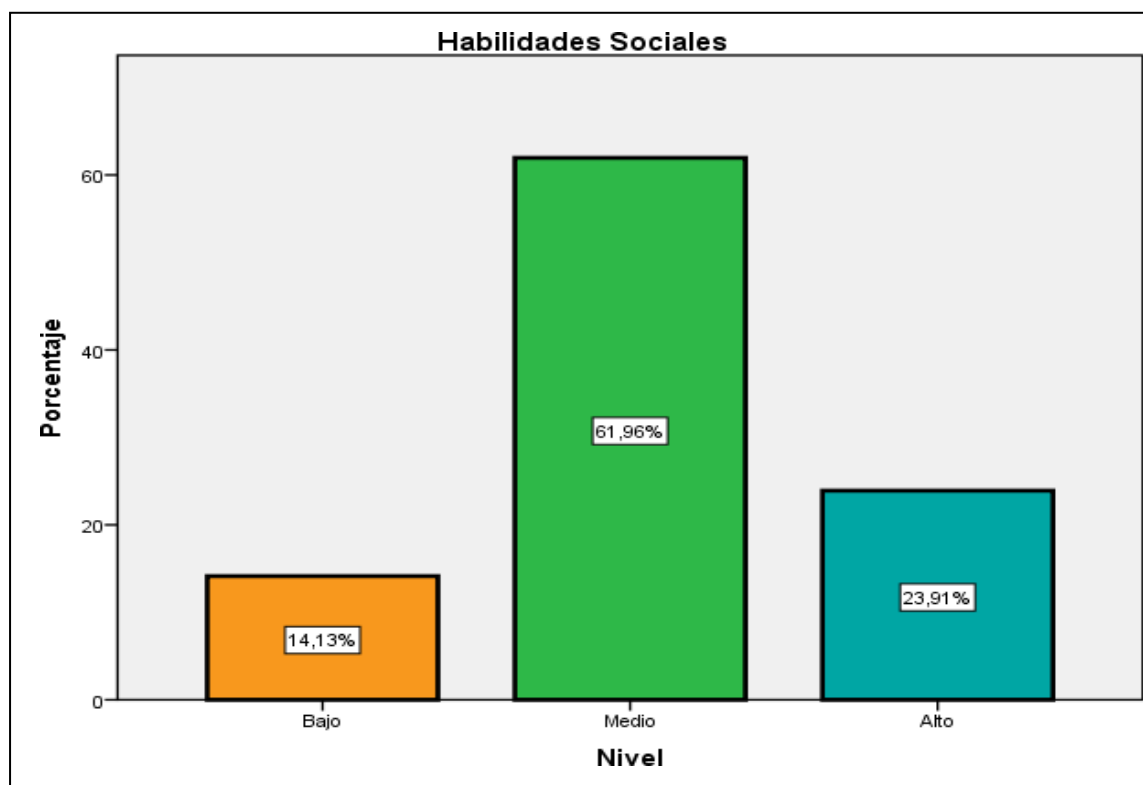
Tabla 11

Nivel de Habilidades sociales

Habilidades sociales		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	14,13%
Medio	57	61,96%
Alto	22	23,91%
Total	92	100

Figura 6

Nivel de Habilidades sociales



Interpretación:

La figura 6 con respecto a las habilidades sociales, se detalla que un 14,13% de los estudiantes se ubican en un nivel bajo, mientras que un 61,96% se sitúan en promedio y un 23,91% de los estudiantes del CEBA se encuentran en un nivel alto. Esto quiere decir que un gran porcentaje de los estudiantes cuentan con aquellas habilidades que les permite interactuar y relacionarse con los demás de manera efectiva.

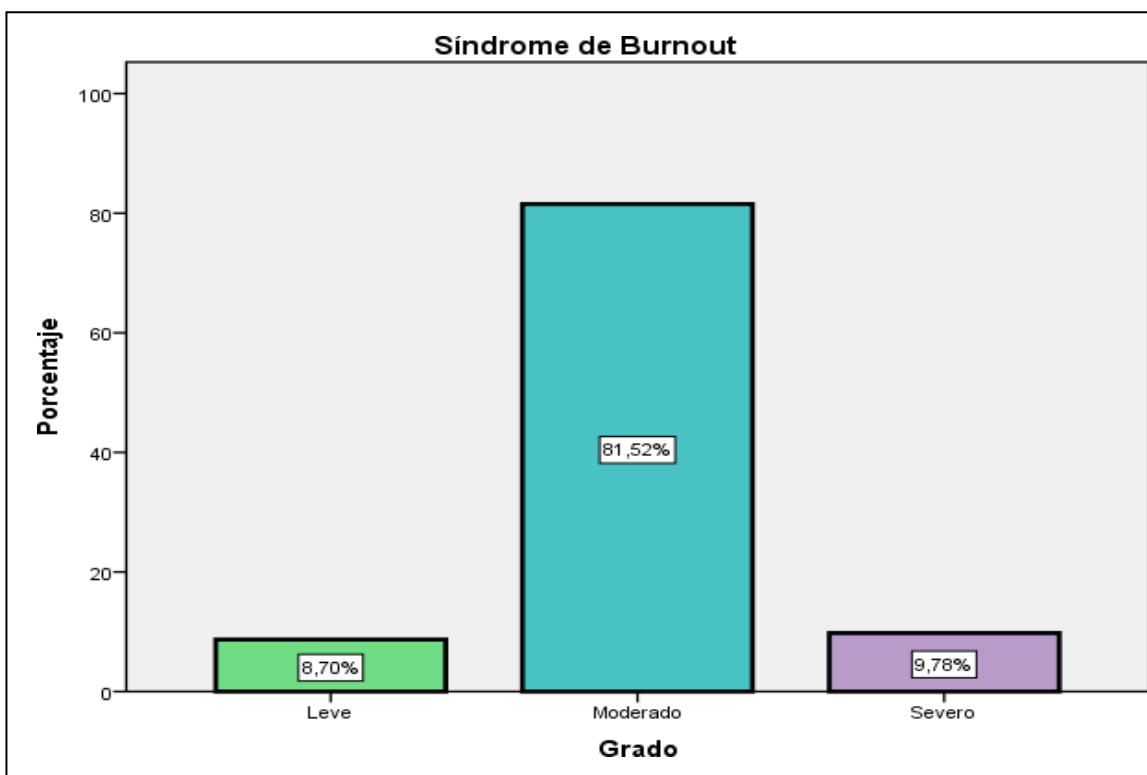
Tabla 12

Grado de Síndrome de Burnout

Síndrome de Burnout		
Grado	Frecuencia	Porcentaje
Leve	8	8,70%
Moderado	75	81,52%
Severo	9	9,78%
Total	92	100

Figura 7

Grado de Síndrome de Burnout



Interpretación:

La figura 7 con respecto al Síndrome de Burnout, se detalla que un 8,70% de los estudiantes presentan un grado leve, mientras que un 81,52% se sitúan en un grado moderado y un 9,78% de los estudiantes del CEBA presenta un grado severo. Esto quiere decir que la gran mayoría de estudiantes presenta un estado de estrés moderado.

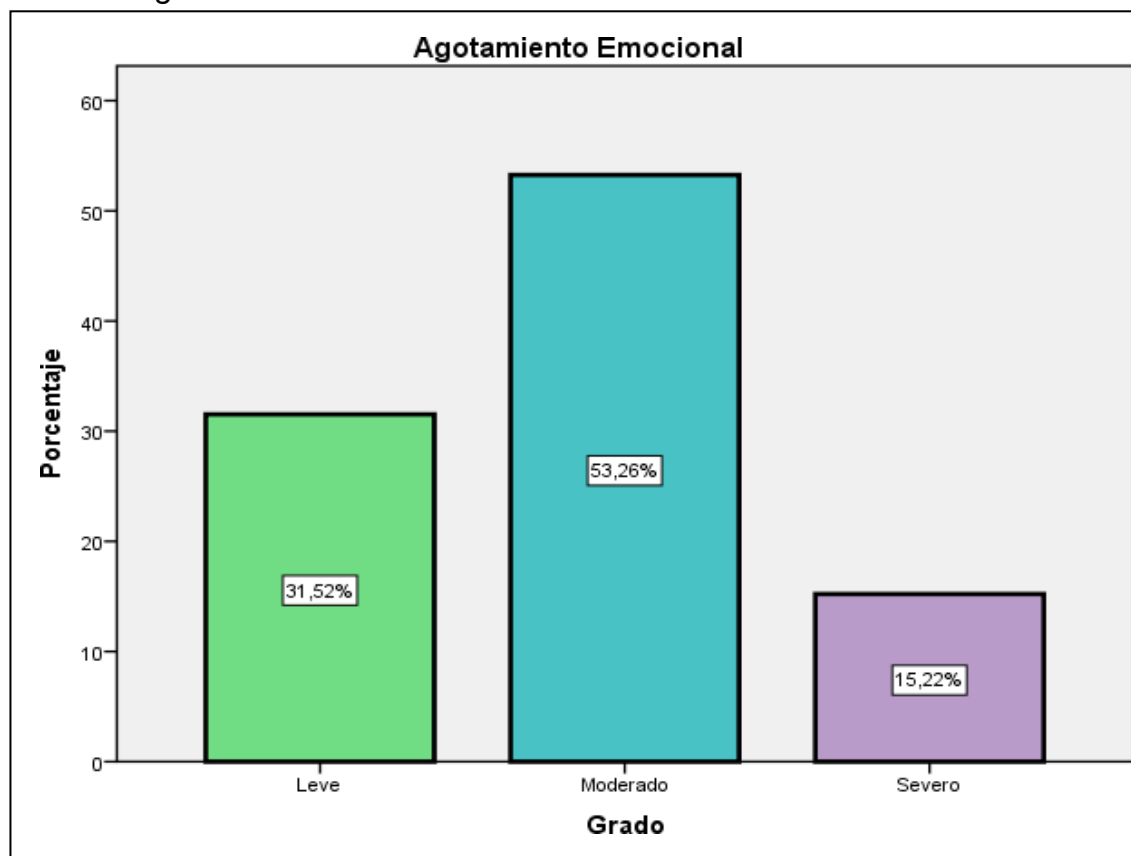
Tabla 13

Grado de Agotamiento emocional

Agotamiento emocional		
Grado	Frecuencia	Porcentaje
Leve	29	31,52%
Moderado	49	53,26%
Severo	14	15,22%
Total	92	100%

Figura 8

Grado de Agotamiento emocional



Interpretación:

La figura 8 con respecto al agotamiento emocional, se detalla que un 31,52% de los estudiantes presentan un grado leve, mientras que un 53,26% se sitúan en un grado moderado y un 15,22% de los estudiantes del CEBA presenta un grado severo. Esto quiere decir que la mayoría estudiantes en un grado leve y moderado presentan una disminución de energía a nivel emocional y física con sensaciones de no poder continuar con sus responsabilidades.

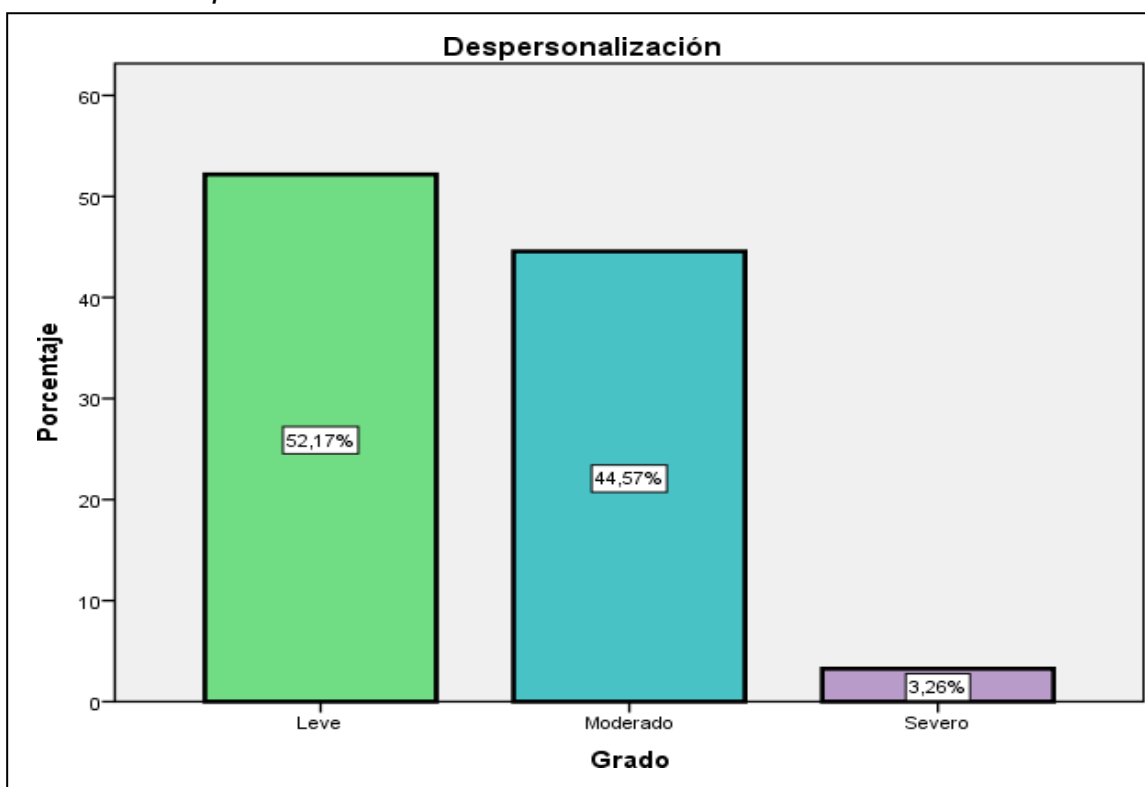
Tabla 14

Grado de despersonalización

Despersonalización		
Grado	Frecuencia	Porcentaje
Leve	48	52,17%
Moderado	41	44,57%
Severo	3	3,26%
Total	92	100%

Figura 9

Grado de despersonalización



Interpretación

La figura 9, con respecto a la despersonalización, se detalla que un 51,17% de los estudiantes presenta un grado leve, mientras que un 44,57% se sitúan en un grado moderado y un 3,26% de los estudiantes del CEBA presenta un grado severo de despersonalización. Esto implica que la mayoría de estudiantes en un grado leve y moderado se sienten desapegados de sus emociones, mente y cuerpo.

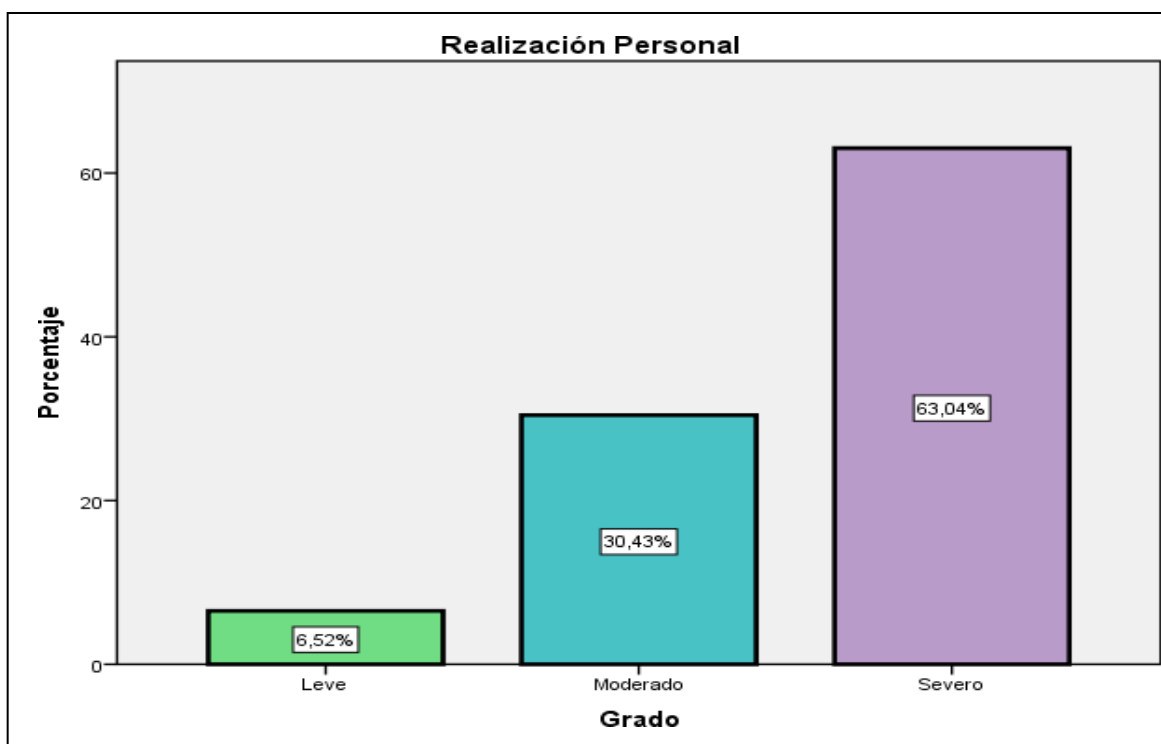
Tabla 15

Grado de Realización personal

Realización personal		
Grado	Frecuencia	Porcentaje
Leve	6	6,52%
Moderado	28	30,43%
Severo	58	63,04%
Total	92	100%

Figura 10

Grado de realización personal



Interpretación:

La figura 10 con respecto a la realización personal, se detalla que un 6,52% de los estudiantes presentan un grado leve, mientras que un 30,43% se sitúan en un grado moderado y un 63,04% de los estudiantes del CEBA presenta un grado severo en cuanto a la realización personal. Esto implica que la gran mayoría de estudiantes no se sienten completamente realizados puesto que no logran satisfacer muchas de sus necesidades.

Análisis inferencial

Por otro lado, para realizar la contrastación de hipótesis, el autor Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman sobre la existencia de un grado de relación de acuerdo al coeficiente de correlación, el cual indica que existe una correlación negativa débil a una perfecta entre un rango de -0.01 a -0.91 y una correlación positiva débil a una perfecta entre un rango de +0.01 a 1.00.

Por lo tanto, se desarrolló la prueba de hipótesis general, el cual tiene los siguientes enunciados:

H0: No existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria – 2022.

H1: Existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria – 2022.

Se utilizará la siguiente estrategia de prueba:

Si el valor Sig. es mayor o igual que 0.05 se acepta la hipótesis nula

Si el valor Sig. es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 16

Prueba de hipótesis correlacional entre la Inteligencia emocional y el Síndrome de Burnout

			Correlaciones	
			Inteligencia Emocional	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,206*
		Sig. (bilateral)	.	,049
	Síndrome de Burnout	N	92	92
		Coeficiente de correlación	,206*	1,000
		Sig. (bilateral)	,049	.
		N	92	92

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 18, el nivel de significancia calculado es de ,049, el cual implica que es menor a 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación positiva media entre la Inteligencia emocional y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022 (Rho de Spearman = ,206*, p=.049).

De la misma forma, se realizaron las pruebas de hipótesis específicas. En relación a la primera, se tiene los siguientes enunciados:

H0: No existe relación entre el autoconocimiento y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria – 2022.

H1: Existe relación entre el autoconocimiento y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria – 2022.

Se utilizará la siguiente estrategia de prueba:

Si el valor Sig. es mayor o igual a 0.05 se acepta la hipótesis nula

Si el valor Sig. es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 17

Prueba de hipótesis correlacional entre el autoconocimiento y el Síndrome de Burnout

			Correlaciones	
			Autoconoci miento	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Autoconoci miento	Coeficiente de correlación	1,000	,211*
		Sig. (bilateral)	.	,043
		N	92	92
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,211*	1,000
		Sig. (bilateral)	,043	.
		N	92	92

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 19, el nivel de significancia es de ,043, el cual implica que es menor a 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación positiva media entre el autoconocimiento y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022. (Rho de Spearman = ,211*, p=,043)

En relación a la segunda hipótesis específica, se tienen los siguientes enunciados:

H0: No existe relación entre la autorregulación y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria – 2022.

H1: Existe relación entre la autorregulación y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria – 2022.

Se utilizará la siguiente estrategia de prueba:

Si el valor Sig. es mayor o igual que 0.05 se acepta la hipótesis nula

Si el valor Sig. es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 18*Prueba de hipótesis correlacional entre la autorregulación y el Síndrome de Burnout*

Correlaciones				
			Autorregulación	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Autorregulación	Coeficiente de correlación	1,000	,124
		Sig. (bilateral)	.	,238
		N	92	92
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,211*	1,000
		Sig. (bilateral)	,238	.
		N	92	92

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 20, el nivel de significancia es de .238, siendo mayor que 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: no existe relación entre la autorregulación y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022 (Rho de Spearman = ,124, $p=$,238)

En relación a la tercera hipótesis específica, se tienen los siguientes enunciados:

H0: No existe relación entre la automotivación y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria – 2022.

H1: Existe relación entre la automotivación y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria – 2022.

Se utilizará la siguiente estrategia de prueba:

Si el valor Sig. es mayor o igual que 0.05 se acepta la hipótesis nula

Si el valor Sig. es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 19*Prueba de hipótesis correlacional entre la automotivación y el Síndrome de Burnout*

Correlaciones				
			Automotivación	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Automotivación	Coeficiente de correlación	1,000	-,051
		Sig. (bilateral)	.	,632
		N	92	92
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-,051	1,000
		Sig. (bilateral)	,632	.
		N	92	92

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 21, el nivel de significancia es de ,632, siendo mayor que 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: no existe relación entre la automotivación y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022 (Rho de Spearman = -,051, $p=,632$)

En relación a la cuarta hipótesis específica, se tienen los siguientes enunciados:

H0: No existe relación entre la empatía y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria – 2022.

H1: Existe relación entre la empatía y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria – 2022.

Se utilizará la siguiente estrategia de prueba:

Si el valor Sig. es mayor o igual que 0.05 se acepta la hipótesis nula

Si el valor Sig. es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 20*Prueba de hipótesis correlacional entre la empatía y el Síndrome de Burnout*

			Correlaciones	
			Empatía	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Empatía	Coeficiente de correlación	1,000	,247
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	92	92
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,247	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	92	92

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 22, el nivel de significancia es de ,017, siendo menor que 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación positiva media entre la empatía y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022. (Rho de Spearman =,247, $p=,017$)

En relación a la quinta hipótesis específica, se tienen los siguientes enunciados:

H0: No existe relación entre las habilidades sociales y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria – 2022.

H1: Existe relación entre las habilidades sociales y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria – 2022.

Se utilizará la siguiente estrategia de prueba:

Si el valor Sig. es mayor o igual que 0.05 se acepta la hipótesis nula

Si el valor Sig. es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 21

Prueba de hipótesis correlacional entre las habilidades sociales y el Síndrome de Burnout

			Correlaciones	
			Habilidades Sociales	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,156
		Sig. (bilateral)	.	,137
		N	92	92
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,156	1,000
		Sig. (bilateral)	,137	.
		N	92	92

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 23, el nivel de significancia es de ,137, siendo mayor que 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. No existe relación entre las habilidades sociales y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022. (Rho de Spearman =,156, p=,137)

V. Discusión

Después de todos los hallazgos encontrados en el trabajo de investigación, se pudo analizar y contrastar los resultados y antecedentes expuestos teniendo en cuenta aspectos importantes y/o destacados de cada autor.

El objetivo general en la presente investigación estuvo precisado en analizar la relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022. Se pudo determinar el p valor calculado a través de la prueba estadística Rho de Spearman, fue de 0.049 ($0.049 < 0.05$), el cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador siendo el coeficiente de correlación de 0.206, lo que indica una correlación positiva media entre ambas variables. Ello quiere decir que, si el grado del Síndrome de Burnout aumenta, los estudiantes tendrán también la capacidad de aumentar o gestionar mejor su inteligencia emocional para enfrentar correctamente situaciones que generen estrés.

Los resultados plasmados en el párrafo anterior guardan relación con Zegarra (2020) al mencionar en su trabajo de investigación que, existe una relación inversamente proporcional entre ambas variables al obtener un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de -0.601 así mismo concluye que a mayor inteligencia emocional, menor será el grado del Síndrome de Burnout. Esto también es apoyado por Mellao y Santos (2013) al sostener que la gestión de la inteligencia emocional hacia uno mismo y los demás requiere de procesos y comportamientos que irán generando beneficios.

En definitiva, estos resultados permiten inferir que la práctica de la inteligencia emocional va a permitir que la persona pueda conocerse a sí misma y establecer nuevos hábitos o reacciones ante situaciones de estrés o evitar que los síntomas del Síndrome de Burnout aumenten. Los beneficios que mencionan los autores radican en ser conscientes de las emociones y facilitar el proceso de expresarnos sin dominios ni exageraciones, permitiendo el control de uno mismo y hacia los demás.

De la misma forma, está el primer objetivo específico el cual fue describir la relación entre el autoconocimiento y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022. Se pudo determinar el p valor calculado a través de la prueba estadística Rho de Spearman, fue de 0.043 ($0.043 < 0.05$), el cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador siendo el coeficiente de correlación de 0.211, lo que indica una correlación positiva media entre ambas variables. Ello quiere decir que, si el grado del Síndrome de Burnout se presenta y/o aumenta, los educandos podrán ser capaces de desarrollar el autoconocimiento como habilidad intrapersonal y reconocer emociones o sentimientos que generan un desbalance en su vida cotidiana.

Los resultados mencionados en el párrafo anterior tienen similitud con lo que afirman Álvarez, Castillo, Cerezo, y Fernández (2018) cuando concluyen que la inteligencia emocional tiene un papel regulador para prevenir este Síndrome de Burnout y por el contrario, genera mayor fuerza y vitalidad para las actividades académicas y/o personales obteniendo como resultado que el 0.09% de los 217 estudiantes prevalecen de este síndrome. Dicha información también es apoyada por Bisquerra y Pérez (2007) al sostener que la conciencia emocional es una fortaleza para la persona ya que en ella se puede conocer puntos fuertes y débiles al momento de experimentar las emociones. Por otro lado, los resultados obtenidos en relación a esta primera dimensión fue que un 81.52% de los estudiantes tienen un nivel medio de autoconocimiento.

Estos resultados permiten inferir que cuando un estudiante se concentra en sí mismo, se conecta con sus pensamientos y emociones para evaluar y manejar situaciones que pueden suscitar en el trabajo o en su centro de estudios, va a encontrar un equilibrio interno y bienestar emocional que le va a permitir reaccionar correctamente ante estímulos que pueden generar estrés y con llevar a padecer el síndrome de burnout.

En cuanto al segundo objetivo específico el cual fue describir la relación entre la autorregulación y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022. Se pudo determinar el p valor calculado a través de la prueba

estadística Rho de Spearman, fue de 0.124 ($0.124 > 0.05$), el cual indica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador siendo el coeficiente de correlación de 0.238, lo que indica una correlación positiva media entre ambas variables. Sin embargo, no existe relación entre la autorregulación y el Síndrome de Burnout. Ello quiere decir que el comportamiento de una variable no se vincula con la otra.

Los resultados anteriores pueden ser comparados con la conclusión de Gutierrez, Hernández, Jaimes y Serrano (2020) al sostener que no existe asociación estadísticamente significativa al obtener un valor de $p=0.65$ entre las variables del Síndrome de Burnout y el Rendimiento Académico. Es decir que, no se puede afirmar que el desarrollo de este síndrome en la persona afecte el rendimiento académico en los universitarios.

De la información anterior, se puede decir que, si bien es cierto que una de sus variables es el rendimiento académico, esta guarda relación con el presente trabajo al referirse a los estudiantes como unidad de análisis y como una consecuencia del Síndrome ya que este nace debido a situaciones de estrés en lo laboral y/o académico. Esta idea es apoyada y sustentada por Gil, Alonso, Dierssen, Gómez y Llorca (2021) al afirmar que la persona que padece del Síndrome presenta dificultades en procesar y retener información, no hay concentración ni esfuerzo debido a un factor de estrés crónico ante factores académicos y ansiedad por el desempeño.

En consecuencia, estos resultados permiten inferir que la autorregulación es pieza fundamental para controlar y expresar las emociones apropiadamente, ser flexibles para el buen manejo de los cambios y desafíos así también se evidencia en la Figura 3 que un 80,43% de los estudiantes se encuentran en un nivel promedio de autorregulación de sus emociones frente a las exigencias académicas, laborales y familiares.

En cuanto al tercer objetivo específico el cual fue determinar la relación entre la automotivación y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito

de La Victoria - 2022. Se pudo determinar el p valor calculado a través de la prueba estadística Rho de Spearman, fue de 0.632 ($0.632 > 0.05$), el cual indica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador siendo el coeficiente de correlación de -0.051, lo que indica una correlación negativa débil. Sin embargo, no existe relación entre la autorregulación y el Síndrome de Burnout. Ello quiere decir que el comportamiento de una variable no se vincula con la otra.

Los resultados anteriores no guardan relación, pero pueden ser comparados con Romero (2018) quién concluyó que existe una relación negativa moderada entre las variables del Síndrome de Burnout y los Niveles de Rendimiento Académico con un coeficiente de relación de $p = -0.664$. Es decir que, a medida que el síndrome aumente, el nivel de rendimiento académico puede disminuir y viceversa. Así mismo lo corrobora Amaya (2020) cuando señala que la carencia de energía puede ser el resultado de alteraciones emocionales, el cual con lleva a desarrollar niveles de estrés, preocupaciones y otros factores que se van apoderando del pensamiento de la persona hasta padecer de este síndrome.

De la información anterior se puede inferir que, aunque una de sus variables es el rendimiento académico, esta tiene un grado de relación con el presente estudio debido a que los estudiantes encuestados en este estudio son personas que no solo trabajan durante el día si no también estudian durante la noche, es decir que sus responsabilidades son tanto laborales como académicas, las cuales muchas veces dichas obligaciones son en exceso y no permite que el estudiante tengan un buen rendimiento académico y puedan desarrollar el Síndrome de Burnout. No obstante, se puede evidenciar en la Figura 4 que un 52,26% de los estudiantes tienen un alto nivel de automotivación.

Por ello, es importante la automotivación como habilidad para el desarrollo personal de los estudiantes porque impulsa continuar progresando a pesar de los contratiempos, idea que es también apoyada por Herrera y Zamora (2014) al sostener que la automotivación parte de uno mismo y que requiere de una fuerza que buscará la acción para obtener lo deseado.

En cuanto al cuarto objetivo específico el cual fue presentar la relación entre la empatía y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022. Se pudo determinar el p valor calculado a través de la prueba estadística Rho de Spearman, fue de 0.017 ($0.017 < 0.05$), el cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador siendo el coeficiente de correlación de 0.247, lo que indica una correlación positiva media. Ello quiere decir que, si el grado del Síndrome de Burnout aumenta, los estudiantes tendrán también la capacidad de aumentar o gestionar mejor la empatía para enfrentar correctamente situaciones que generen estrés.

Los resultados plasmados en el párrafo anterior guardan relación con Ramirez (2018) al mencionar en su trabajo de investigación existe una correlación significativa moderada entre ambas variables al obtener un coeficiente correlación de Rho de Spearman de -0.534, esto implica que a mayor inteligencia emocional, el grado del síndrome de burnout irá disminuyendo así mismo concluye que las personas pueden detectar alguna alteración emocional con las personas a su alrededor cuando existe cierto grado de presión en el trabajo. Esto también puede ser justificado por Riess (2017) cuando señala que la empatía permite interpretar los estados de ánimos de las demás personas y que además es necesario que uno desarrolle habilidades cognitivas emocionales, conductuales y morales para una reacción adecuada.

Estos resultados permiten inferir que al desarrollar la empatía como habilidad interpersonal va a permitir que una parte de la inteligencia emocional en los estudiantes aumenten. Aunque los estudiantes enfrenten situaciones donde observen que otras personas en el trabajo o centro laboral manifiesten alteraciones emocionales como presentar un cuadro de estrés, ellos tendrán la capacidad de detectar y comprender el sentir de las demás personas.

En cuanto al quinto objetivo específico el cual fue plantear la relación entre las habilidades sociales y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022. Se pudo determinar el p valor calculado a través de la prueba estadística Rho de Spearman, fue de 0.156 ($0.156 > 0.05$), el cual indica

que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador siendo el coeficiente de correlación de 0.137. Sin embargo, se concluye que no existe relación entre ambas variables. Ello quiere decir que el comportamiento de una variable no se vincula con la otra.

Los resultados plasmados en el párrafo anterior no guardan relación con el trabajo de Masgo (2017) ya que, en su trabajo de investigación, la inteligencia emocional se relaciona de forma inversa con el Síndrome del Burnout con un coeficiente de Rho de Spearman de -0.755, esto implica que, a mayor inteligencia emocional, el grado del síndrome de burnout irá disminuyendo. Así mismo lo corrobora Usan, Salavera y Mejías (2019) al concluir en su trabajo que existe una correlación inversa entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout ($r = -0.63$), ello quiere decir que, a mayor inteligencia emocional, se tendrá niveles bajos del Síndrome de Burnout en los estudiantes

Esto también puede ser apoyado por Soto, Aboitiz y Billeke (2015) cuando señalan que las habilidades sociales, habilidades que están dentro de la inteligencia emocional, permiten la interacción y comunicación con los demás.

Estos resultados permiten inferir que al desarrollar y aplicar dichas habilidades y/o atributos de la inteligencia emocional frente a situaciones con personas en el trabajo, centro de estudios o familia, los estudiantes tendrán menos probabilidad de aumentar el grado del síndrome de burnout. La interacción de las emociones sumado a las habilidades que los estudiantes pueden ir adquiriendo, permitirá un mejor manejo y control de las propias emociones en los diferentes aspectos de la vida y también con las personas a su alrededor.

VI. Conclusiones

Luego de haber obtenido los resultados y en base a los objetivos establecidos mediante el proceso de investigación, se establecen las siguientes conclusiones:

Primera: Existe una relación positiva media entre la Inteligencia emocional y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022 (Rho de Spearman = ,206*, p=.049). De manera que, a mayor manejo de la inteligencia emocional, los estudiantes podrán evitar el síndrome de burnout.

Segunda: Existe una relación positiva media entre el autoconocimiento y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022 (Rho de Spearman = ,211*, p=,043). De manera que, a mayor autoconocimiento, los estudiantes podrán regular sus emociones y poder prevenir el síndrome de burnout.

Tercera: No existe relación entre la autorregulación y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022 (Rho de Spearman = ,124, p=,238).

Cuarta: No existe relación entre la automotivación y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022 (Rho de Spearman = -,051, p=,632).

Quinta: Existe relación positiva media entre la empatía y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022. (Rho de Spearman = ,247, p=,017). De manera que, a mayor empatía, los estudiantes podrán gestionar sus emociones y poder prevenir el síndrome de burnout.

Sexta: No existe relación entre las habilidades sociales y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022. (Rho de Spearman = ,156, p=,137).

VII. Recomendaciones

Los resultados que se han obtenido en el presente trabajo de investigación, permiten establecer las siguientes recomendaciones:

- Primera:** En relación a la Inteligencia Emocional y el Síndrome de Burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022, se recomienda que las autoridades de la comunidad educativa incluyan en su planificación curricular, un curso de desarrollo personal o un taller de Inteligencia Emocional donde se brinden herramientas o técnicas para gestionar las emociones de una forma correcta.
- Segunda:** Con respecto al autoconocimiento y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022, se recomienda que los docentes puedan organizar talleres de autoestima con diferentes actividades donde los estudiantes puedan mejorar su nivel de autoconocimiento y no verse afectados en su trabajo, estudios o en familia.
- Tercera:** En relación a la autorregulación y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022, se recomienda que el CEBA cuente con visitas de personas especializadas como psicólogos o coaches donde a través de simulaciones o roles de actuación, los estudiantes puedan ir conociendo y practicando técnicas para autorregular sus emociones.
- Cuarta:** Con respecto a la automotivación y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022, se recomienda que los docentes puedan organizar talleres de automotivación enfocado en los estudios, el trabajo y la familia para que los estudiantes puedan gestionar mejor sus emociones y evitar que el grado del Síndrome de Burnout aumente en situaciones complejas.
- Quinta:** En relación a la empatía y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022, se recomienda que los tutores establezcan un tiempo donde los estudiantes simulen situaciones o casos donde les gustaría que las personas fueran empática ante ciertas situaciones de la vida.

Sexta: Con respecto las habilidades sociales y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022, se recomienda que la comunidad educativa realicen actividades de camaradería donde se realicen juegos y/o dinámicas para mejorar las habilidades interpersonales, a dicha reunión también se puede llevar a cabo junto a la familia de los estudiantes.

Séptima: Se recomienda que, en los estudios posteriores similar al tema presentado, se aplique diferentes metodologías como es el caso de un diseño experimental donde se pueda manipular las variables y poder analizar las causas de un efecto.

Referencias

- Acosta, J. y Zarate, R. (2017). Emotional Intelligence in Latin American Managers: an exploratory study. *Universitas Psychologica*, 16(3). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-3.eila>
- Alvarez, P., Castillo, M., Cerezo, F. y Fernández, M. (2018). Emotional Intelligence and its relationship with Burnout Syndrome, perceived stress and engagement in a sample of university students from the city of Arica. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 16(2), 375-395
Recuperado de <https://bit.ly/3P2qfT5>
- Alabau, I. (11 de marzo de 2021). *Autorregulación, qué es, ejemplos y ejercicios*. Psicología – online. Recuperado de <https://www.psicologia-online.com/autorregulacion-que-es-ejemplos-y-ejercicios-4715.html>
- Amaya, A. (25 de febrero de 2020). *Falta de energía: sus síntomas, causas y soluciones*. Arama Natural Products. Recuperado de <https://www.aramanatural.es/energia-y-vitalidad/falta-de-energia/>
- Arco, L. y Castillo, J. (2020). Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. *Interconectando saberes*. 10(5). <https://doi.org/10.25009/is.v0i10.2675>
- Aroca, B. (2015). *Relación entre inteligencia emocional y burnout en una muestra de profesionales sanitarios de un servicio de oncología*. [Tesis de maestría, Universidad Complutense de Madrid] Recuperado de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/32468/1/TRABAJO%20FINAL%20BEATRIZ%20AROCA.pdf>
- Betz, M. (27 de abril del 2021). *What is self-awareness, and why is it important?*. Betterup. Recuperado de <https://www.betterup.com/blog/what-is-self-awareness>.
- Bisquerra y Perez (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, 10(), 61-82. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/706/70601005.pdf>
- Cherry, K. (2020). *What is empathy?* Verywellmind. Recuperado de <https://www.verywellmind.com/what-is-empathy-2795562>
- Cheung, P. (11 de febrero de 2018). *The characteristics of Personal Fulfillment: Creating a More Fulfilling Life*. Medium. Recuperado de <https://bit.ly/3Qpvspa>

- Del Río, D. (2013). Diccionario – Glosario de metodología de la investigación social. Recuperado de <https://acortar.link/owWLaf>
- Delhom, I., Satorres, E. y Melendez, J. (2020). Can we improve emotional skills in older adults? Emotional Intelligence, Life Satisfactio, and Resilience. *Psychosocial Intervention*, 29(3), 133-139. <https://doi.org/10.5093/pi2020a8>
- Dogara, G., Sukri, M., Bin, Y. y Safarin, M. (2020). *Project-based Learning Conceptual Framework for Integrating Soft Skills Among Students of Technical Colleges*. Rapid Review, 8() Recuperado de <https://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=9085387>
- Emre, M. (2019). The effects of Emotional Exhaustion and Depersonalization on Personal Accomplishment in Pharmaceutical Industry. *International Journal of Society Researches*, 11(18), 2071-2086. <https://doi.org/10.26466/opus.566917>
- Escobedo, A. (2018). *Relación entre la gestión de Dirección y el Síndrome de Burnout en Directivos de Instituciones Educativas Públicas de la UGEL. Arequipa Sur, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6954>
- Fernández, B. (2019). *La gestión operativa y la calidad de servicio en la corporación Cimmsa,, Ate 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Recuperado de <https://bit.ly/3Q3c1TI>
- Fosados, O. (9 de febrero de 2015). *La indiferencia laboral aniquila*. Debate. Recuperado de <https://www.debate.com.mx/opinion/La-indiferencia-laboral-aniquila-20150209-0212.html>
- Gil, C. et al. (2021). Burnout syndrome in Spanish medical students. *BMC Medical Education*, 21(231). <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02661-4>
- Guevara (2020). *El Coaching y el Desarrollo de las Habilidades Blandas en los Estudiantes de la Educación Básica Regular de la Institución Educativa 61501 Astoria, Iquitos – 2017*. (Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de <https://bit.ly/3Qi2d7B>
- Gutierrez Ramos, F. (2015). *Apuntes de conceptos básicos para muestreo estadístico. Para estudiantes de programas de doctorado en ciencias administrativas*. Lulu press. Recuperado de <https://acortar.link/ZEdBsk>

- Graciela, R. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Revista Psicología*, 17(7). Recuperado de <https://bit.ly/3Jy5IEL>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Herrera, J. y Zamora, N. (2014). *Do we really know what the motivation is?*. *Correo científico médico*, 18(1), 126-128. Recuperado de <https://bit.ly/3PUEtqh>
- Leunam77. (s/f). *Realización personal en el trabajo*. *Revista Coaching*. Recuperado de <https://es.paperblog.com/realizacion-personal-en-el-trabajo-4360443/>
- Liébana, C. Fernández, E. y Morán, C. (2017). Relación entre la inteligencia emocional y el burnout en estudiantes de enfermería. *Psychology, Society, Education*, 9(3), 335-345. Doi 10.25115/psye.v9i3.856
- Lledo, G. et al.,(2014). Cansancio Emocional, Autoestima y Satisfacción con los estudios en estudiantes universitarios. *International Journal of Development and Educational Psychology*, 7(1), 161-170. Recuperado de <https://bit.ly/3zvYLzy>
- Llinas Solano, H. & Rojas Álvarez, C. (2015). *Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad*. Universidad del Norte
- Loor, L. (2015). *Estudio sobre la incidencia del síndrome de burnout en los niveles de bajo desempeño académico de los estudiantes de la carrera de medicina de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. (Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/4858/1/T-UCSG-POS-MES-46.pdf>
- Maldonado, A. (29 de abril del 2021). La importancia de las habilidades blandas. *Grupo consultor Efe*. Recuperado de <https://grupoconsultorefe.com/recursos/articulo/la-importancia-de-las-habilidades-blandas>
- Masgo Fuertes, V. (2017). *Inteligencia Emocional y el Síndrome de Burnout en los estudiantes del X ciclo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Recuperado de <https://bit.ly/3zXsMcF>

- Mellão, N. & Santos, L. (2013). The relation between emotional intelligence and psychological capital of employees. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 545-550. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349852173040>
- Munro, I. (15 de febrero de 2021). *Why self-management is key to success and how to improve yours*. Better up. Recuperado de <https://bit.ly/3Sw80lr>
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E. y Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la tesis*. Ediciones de la U. Recuperado de <https://acortar.link/HcBVR9>
- Otzen y Masterola (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a Estudio*. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. Recuperado de <https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Párraga, J. (2005). *Eficacia del programa I.R.I.S. para reducir el síndrome de burnout y mejorar las disfunciones emocionales en profesionales sanitarios*. [Tesis de doctorado, Universidad de Extremadura]. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=595>
- Ramirez, A. (2018). *Inteligencia Emocional y su relación con los niveles del síndrome de burnout en trabajadores que laboran en un supermercado de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1575?show=full>
- Rodriguez, J. (2020). Soft skills as a basis of the Good performance of the university teacher. *Innova Research Journal*, 5(2), 186-199. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Romero, M. (2018). *Síndrome de burnout y su relación con el rendimiento académico en estudiantes universitarios, Sullana – 2017*. (Tesis de maestría, Universidad San Pedro). <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/6291>
- Riess, H. (2017). The Science of Empathy. *Jain Patient Experience*. 4(2), 74-77. Doi 10.1177/2374373517699267
- Sáes López, J. (2017). *Investigación educativa. Fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos*. Universidad Nacional de Educación a distancia. Recuperado de <https://acortar.link/WrBAed>

- Santos Sánchez, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla*. (Tesis para título, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla). <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Schutte, N., Malouff, J. y Thorsteinsson, E. (2013). Increasing Emotional Intelligence through Training: Current Status and Future Directions. *The international Journal of Emotional Education*, 5(1), 56-72. Recuperado de <https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/6150/1/vol5i1p4.pdf>
- Síndrome del burnout: Cuando el estrés afecta nuestra salud emocional. (25 de junio del 2020). *RPP Noticias*. Recuperado de <https://rpp.pe/vital/cuerpo-y-alma/sindrome-de-burnout-cuando-el-estres-afecta-nuestra-salud-emocional-noticia-1275695>
- Soriano, M. (2001). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Área de psicología Evolutiva y de la Educación de la Escuela de Magisterio de Teruel. Universidad de Zaragoza*. Recuperado de <file:///C:/Users/li87a/Downloads/DialnetLaMotivacionPilarBasicoDeTodoTipoDeEsfuerzo-209932.pdf>
- Soto, P., Aboitiz, F. y Billeke, P. (2015). Development of social skills in children: neural and behavioral evidence for the elaboration of cognitive models. *Front. Neurosci*, <https://doi.org/10.3389/fnins.2015.00333>
- Swaino, H. (11 de enero del 2020). *Students, staff discuss reality of academic burnout*. [Los estudiantes y el personal discuten de la realidad del agotamiento académico]. Recuperado de <https://bit.ly/3P1A8Av>
- Toscano, F. (12 de mayo del 2021). *Cómo ha impactado el síndrome del burnout en el ámbito académico*. Notipress. Recuperado de <https://bit.ly/3byaiX4>
- Trabajadores con estrés están propensos al Síndrome de Burnout*. (15 de marzo del 2018). *El Economista América*. Recuperado de <https://acortar.link/pwMqqt>
- Usan, P., Salavera, C. y Mejías, J. (2019). El burnout académico y el rendimiento en adolescentes escolares. *Revista CES Psicología*, 13(1), 125-139. <https://doi.org/10.21615/cesp.13.1.8>

- Ventura, W. (2019). *Desarrollo de habilidades blandas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes de sexto grado de nivel primaria de la Institución Educativa "43006-TALA" del distrito de Torata – Moquegua 2019*. [Tesis de título, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Recuperado de <https://bit.ly/3QoIRgT>
- Vidotti, V. *et al.* (2018). Burnout syndrome and shift work among the nursing staff. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 26(),3022. DOI: 10.1590/1518-8345.2550.3022
- Wheeler, R. (2016). Soft skills – the importance of Cultivating Emotional Intelligence. Boston University. *Boston University School of Law*, Recuperado de <https://bit.ly/3Q6sdD0>
- Zegarra, A. (2020). *Inteligencia emocional y burnout académico en estudiantes de la Facultad de Ciencias de la salud de una universidad privada de Lima 2019*. (Tesis de título, Universidad Privada del Norte). Recuperado de <https://bit.ly/3JDLUQs>

Anexo 01 – Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Inteligencia emocional y síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022							
Autora: Lida Ayli Romero del Aguila							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
			Variable 1: Inteligencia Emocional				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
Problema General ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022?	Objetivo general Analizar la relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022	Hipótesis general Existe relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022	Autoconocimiento	- Conciencia Emocional - Autoevaluación	1 - 6		
			Autorregulación	- Autodominio - Confiabilidad - Adaptabilidad	7 - 12		
			Automotivación	- Afán de triunfo - Optimismo - Compromiso	13 - 16		
			Empatía	- Comprensión a los demás - Orientación a los servicios - Ayudar a los demás a desarrollarse	17 - 19		
			Habilidades Sociales	- Nivel de influencia - Capacidad de comunicarse - Manejo de conflictos - Capacidad de liderazgo - Nivel de canalizar los cambios - Colaboración y cooperación.	20 – 25		
Problema específico 1 ¿De qué manera se relaciona el autoconocimiento y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022?	Objetivo específico 1 Describir la relación entre el autoconocimiento y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022	Hipótesis específica 1 Existe relación entre el autoconocimiento y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022					
Problema específico 2 ¿De qué manera se relaciona la autorregulación y el síndrome de burnout en estudiantes de un	Objetivo específico 2 Identificar la relación entre la autorregulación y el síndrome de burnout en estudiantes de un	Hipótesis específica 2 Existe relación entre la autorregulación y el síndrome de burnout en estudiantes de un					

CEBA en el distrito de La Victoria - 2022?	CEBA en el distrito de La Victoria - 2022	CEBA en el distrito de La Victoria - 2022	Variable 2: Síndrome de Burnout				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<p>Problema específico 3 ¿De qué manera se relaciona la automotivación y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022?</p> <p>Problema específico 4 ¿De qué manera se relaciona la empatía y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022?</p> <p>Problema específico 5 ¿De qué manera se relacionan las habilidades sociales y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022?</p>	<p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la automotivación y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022</p> <p>Objetivo específico 4 Presentar la relación entre la empatía y el síndrome de burnout en los estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022</p> <p>Objetivo específico 5 Plantear la relación entre las habilidades sociales y el síndrome de burnout en los estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022</p>	<p>Hipótesis específica 3 Existe relación entre la automotivación y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022</p> <p>Hipótesis específica 4 Existe relación entre la empatía y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022</p> <p>Hipótesis específica 5 Existe relación entre las habilidades sociales y el síndrome de burnout en estudiantes de un CEBA en el distrito de La Victoria - 2022</p>	Agotamiento Emocional	- Fatiga - Tensión emocional - Agotamiento - Sensación de cansancio - Pérdida de energía	1 - 5	Totalmente desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Ni acuerdo, ni desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Leve (16-37) Moderado (38 – 59) Severo (60-80)
			Despersonalización	- Insensibilidad - Apatía - Indiferencia - Distanciamiento	6 - 10		
			Realización personal	- Desempeño Profesional - Desarrollo profesional - Realización del trabajo - Sentimiento de competencia laboral	11 - 16		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento					
<p>TIPO: Básico</p> <p>DISEÑO: No experimental, transversal, Descriptivo, Correlacional.</p> <p>MÉTODO: Hipotético - Deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: La población es de 100 estudiantes de un CEBA.en el distrito de La Victoria – 2022</p> <p>TIPO DE MUESTRA: El muestreo aplicado fue aleatorio simple.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: El tamaño de la muestra es de 92 estudiantes de un CEBA.en el distrito de La Victoria – 2022.</p>	<p>*Variable 1 INTELIGENCIA EMOCIONAL Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario con 25 preguntas</p> <p>*Variable 2: SÍNDROME DE BURNOUT Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario con 16 preguntas</p>					

Anexo 02 – Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Wheeler (2016) sostiene que la inteligencia emocional radica en la habilidad de poder sentir, comprender y aplicar correctamente las emociones como una bandeja de energía, información y poder influir en los demás. Este autor también rescata al psicólogo Daniel Goleman al mencionar que la inteligencia emocional está dividido en cinco dimensiones	La inteligencia emocional se medirá bajo cinco dimensiones, las cuales son autoconocimiento, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales, donde cada uno de ellos mantienen sus indicadores para ser medidas con el instrumento de escala Likert, los cuales serán constituidos por 25 ítems con las siguientes respuestas: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	Autoconocimiento	Conciencia emocional	Ordinal	Bajo (25-58) Medio (59 -92) Alto (93 - 125)
			Autoconocimiento	Autoevaluación		
			Autoconocimiento	Autodominio		
			Autoconocimiento	Confiabilidad		
			Autoconocimiento	Adaptabilidad		
			Autoconocimiento	Afán de triunfo		
			Autoconocimiento	Optimismo		
			Autoconocimiento	Compromiso		
			Empatía	Comprensión a los demás		
			Empatía	Orientación hacia los servicios		
			Empatía	Ayudar a los demás a desarrollarse		
			Habilidades sociales	Nivel de influencia		
			Habilidades sociales	Capacidad de comunicarse		
			Habilidades sociales	Manejo de conflictos		
			Habilidades sociales	Capacidad de liderazgo		
Habilidades sociales	Nivel de canalizar los cambios					
Habilidades sociales	Colaboración y cooperación					
SÍNDROME DE BURNOUT	Parraga (2005b) citando a Maslach y Jackson (1981) en relación al síndrome de burnout sostienen que esto se debe a una acumulación de estrés laboral crónico, el cual implica mucho agotamiento y la generación de actitudes y sentimientos negativos en el área de trabajo llegando a devaluar el propio rol profesional de las personas, a su vez menciona como un síndrome de tridimensional caracterizado por el agotamiento personal, despersonalización y la realización personal.	El síndrome de burnout se medirá bajo 3 dimensiones, las cuales son el agotamiento personal, despersonalización y la realización personal, donde cuenta con sus respectivos indicadores para ser medidas en base a la escala Likert, conteniendo 16 ítems con las siguientes respuestas: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) ni desacuerdo ni de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.	Agotamiento emocional	Fatiga	Ordinal	Leve (16-37) Moderado (38 – 59) Severo (60-80)
			Agotamiento emocional	Tensión emocional		
			Agotamiento emocional	Agotamiento		
			Agotamiento emocional	Sensación de cansancio		
			Despersonalización	Pérdida de energía		
			Despersonalización	Insensibilidad		
			Despersonalización	Apatía		
			Despersonalización	Indiferencia		
			Despersonalización	Distanciamiento		
			Realización personal	Desempeño profesional		
			Realización personal	Desarrollo profesional		
			Realización personal	Desempeño del trabajo		
			Realización personal	Sentimiento de competencia laboral		
			Realización personal			

Anexo 03 – Instrumento de recolección de datos de la variable Inteligencia Emocional

CUESTIONARIO SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

INDICACIONES: Estimado ESTUDIANTE, el presente cuestionario forma parte de una, investigación de maestría de la Universidad César Vallejo referente a la inteligencia emocional. Para tal efecto, lee detenidamente cada una de las preguntas y marca la respuesta que consideres pertinente.

ESCALA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi	Siempre

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIM1: Autoconocimiento						
01	¿Reconoces cuando haces las cosas bien?					
02	¿Sientes que cuando quieres puedes ser el mejor?					
03	¿Aceptas tu derrota ante un juego?					
04	¿Te sientes triste sin saber la razón?					
05	¿Te sientes mal cuando hablan de ti?					
06	¿Culpas a otros por tus errores?					
DIM2: Autorregulación						
07	¿Buscas apoyo cuando te sientes inseguro (a)?					
08	¿Cuándo te va mal en el trabajo, lo platicas con alguien?					
09	¿Tu entorno más cercano, saben cuando estás enojado?					

10	¿Evitas situaciones de conflicto?					
11	¿Permites que te traten mal?					
12	¿Te desesperas cuando estás aburrido?					
DIM3: Automotivación						
13	¿Te gusta estudiar?					
14	¿Te consideras una persona alegre?					
15	¿Sientes que tu opinión es considerada en casa?.					
16	¿Terminas tus tareas en el día establecido?					
DIM4: Empatía						
17	¿Sabes reconocer cuando un amigo (a) está alegre?					
18	¿Ayudas a tus compañeros ante un favor?					
19	Cuando una persona nueva ingresa a tu trabajo, ¿te cuesta capacitar?					
DIM5: Habilidades sociales						
20	¿Te cuesta persuadir a alguien?					
21	Ante un grupo de personas, ¿puedes comunicarte con facilidad?					
22	Cuando se genera un conflicto en el trabajo, ¿consideras que puedes solucionar el problema?					
23	¿Puedes dirigir a un grupo de personas en tu trabajo?					
24	¿Tomas la iniciativa para aportar algo nuevo en tu trabajo?					
25	¿Participas en las reuniones de trabajo?					

Anexo 04 – Instrumento de recolección de datos de la variable Síndrome de Burnout

CUESTIONARIO SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT

INDICACIONES: Estimado estudiante, el presente cuestionario forma parte de una, investigación de maestría de la Universidad César Vallejo referente al Síndrome de Burnout. Para tal efecto, lee detenidamente cada una de las preguntas y marca la respuesta que consideres pertinente.

ESCALA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Ni acuerdo ni	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIM1: Agotamiento emocional						
01	Me encuentro emocionalmente exhausto(a) por mi trabajo.					
02	Cuando termina mi horario de trabajo, me siento debilitado.					
03	Siento desgano por la mañana al tener que asistir al trabajo.					
04	Me genera estrés el tener que trabajar todo el día.					
05	Me siento consumido por mi trabajo.					
DIM2: Despersonalización						
06	El interés en mi trabajo ha ido disminuyendo desde que ingresé a trabajar.					
07	Mi ánimo en el trabajo ha ido disminuyendo.					

08	Me irrita trabajar con alguien más porque siento que solo (a) lo hago mejor.					
09	Me he vuelto insensible al pensar que mi trabajo no vale la pena.					
10	Me siento inseguro (a) sobre el valor de mi trabajo.					
DIM3: Realización personal						
11	Ante algún problema en el trabajo, me siento en la capacidad de poder resolverlo.					
12	Contribuyo eficazmente mis funciones en el trabajo.					
13	Me siento útil en mi trabajo.					
14	Me siento realizado cuando llevo a cabo mis actividades laborales.					
15	Siento que mis aportes o ideas en el trabajo valen la pena.					
16	Siento que aprendo cada día más en el trabajo.					

Anexo 05 – Certificado de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL



Variable 1 – Inteligencia Emocional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 – Autoconocimiento							
1	¿Reconoces cuando haces las cosas bien?	X		X		X		
2	¿Sientes que cuando quieres puedes ser el mejor?	X		X		X		
3	¿Aceptas tu derrota ante un juego?	X		X		X		
4	¿Te sientes triste sin saber la razón?	X		X		X		
5	¿Te sientes mal cuando hablan de ti?	X		X		X		
6	¿Culpas a otros por tus errores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 – Autorregulación							
7	¿Buscas apoyo cuando te sientes inseguro (a)?	X		X		X		
8	¿Cuando te va mal en el trabajo, lo pláticas con alguien?	X		X		X		
9	¿Tu entorno más cercano, saben cuándo estás enojado?	X		X		X		
10	¿Evitas situaciones de conflicto?	X		X		X		
11	¿Permites que te traten mal?	X		X		X		
12	¿Te desesperas cuando estás aburrido?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 – Automotivación							
13	¿Te gusta estudiar?	X		X		X		
14	¿Te consideras una persona alegre?	X		X		X		
15	¿Sientes que tu opinión es considerada en grupo?	X		X		X		
16	¿Terminas tus tareas en el día establecido?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 – Empatía							
17	¿Sabes reconocer cuando un amigo (a) está alegre?	X		X		X		
18	¿Ayudas a tus compañeros ante un favor?	X		X		X		
19	Cuando una persona nueva ingresa a tu trabajo, ¿te cuesta capacitar?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 – Habilidades Sociales							
20	¿Te cuesta persuadir a alguien?	X		X		X		
21	Ante un grupo de personas, ¿puedes comunicarte con facilidad?	X		X		X		
22	Cuando se genera un conflicto en el trabajo, ¿consideras que puedes solucionar el problema?	X		X		X		
23	¿Puedes dirigir a un grupo de personas en tu trabajo?	X		X		X		
24	¿Tomas la iniciativa para aportar algo nuevo en tu trabajo?	X		X		X		
25	¿Participas en las reuniones de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Aplicable**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Brito García, José Gregorio**

DNI: 002819094

Especialidad del validador: **Metodología-Docencia**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

29-05 de 2022

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2:
SÍNDROME DE BURNOUT**

N.	DIMENSIONES /			
	DIMENSION 1 – Agotamiento Emocional			
1	Me siento emocionalmente exhausto(a) por mi trabajo			
2	Cuando termina mi horario de trabajo, me siento debilitado			
3	Siento desánimo por la mañana al tener que asistir al trabajo			
4	Me genera estrés el tener que trabajar todo el día.			
5	Me siento consumido por mi trabajo.			
	DIMENSION 2 – Despersonalización			
6	El interés en mi trabajo ha ido disminuyendo desde que ingresé a trabajo			
7	Mi ánimo en el trabajo ha ido disminuyendo.			
8	Me irrita trabajar con alguien más porque siento que solo (a) lo hago yo			
9	Me he vuelto insensible al pensar que mi trabajo no vale la pena.			
10	Me siento inseguro(a) sobre el valor de mi trabajo			
	DIMENSION 3 – Realización personal			
11	Ante algún problema en el trabajo, me siento en la capacidad de poder resolverlo			
12	Contribuyo eficazmente mis funciones en el trabajo.			
13	Me siento útil en mi trabajo.			
14	Me siento realizado cuando llevo a cabo mis actividades laborales.	X	X	X
15	Siento que mis aportes o ideas en el trabajo valen la pena.			
16	Siento que aprendo cada día más en el trabajo.			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Ogúúóá 4e zj üczbúidzd: .\gócsbTe [p] .ApfirabTe desg@ 4e korrzga: [] TTo agTicebTe []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Brito Garcías, José Gregorio

DNI: 002819094

ü speósódad 4ét wóósdor. Áftztd+iTpgiz-Doceo\z

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

29-05 de 2022

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al constructo



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1:
INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Variable 1 – Inteligencia Emocional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 – Autoconocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Reconoces cuando haces las cosas bien?	X		X		X		
2	¿Sientes que cuando quieres puedes ser el mejor?	X		X		X		
3	¿Aceptas tu derrota ante un juego?	X		X		X		
4	¿Te sientes triste sin saber la razón?	X		X		X		
5	¿Te sientes mal cuando hablan de ti?	X		X		X		
6	¿Culpas a otros por tus errores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 – Autorregulación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Buscas apoyo cuando te sientes inseguro (a)?	X		X		X		
8	¿Cuándo te va mal en el trabajo, lo pláticas con alguien?	X		X		X		
9	¿Tu entorno más cercano, saben cuándo estás enojado?	X		X		X		
10	¿Evitas situaciones de conflicto?	X		X		X		
11	¿Permites que te traten mal?	X		X		X		
12	¿Te desesperas cuando estás aburrido?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 - Automotivación	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Te gusta estudiar?	X		X		X		
14	¿Te consideras una persona alegre?	X		X		X		
15	¿Sientes que tu opinión es considerada en cuando ?	X		X		X		
16	¿Terminas tus tareas en el día establecido?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 - Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Sabes reconocer cuando un amigo (a) está alegre?	X		X		X		
18	¿Ayudas a tus compañeros ante un favor?	X		X		X		
19	Cuando una persona nueva ingresa a tu trabajo, ¿te cuesta capacitar?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 – Habilidades Sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Te cuesta persuadir a alguien?	X		X		X		
21	Ante un grupo de personas, ¿puedes comunicarte con facilidad?	X		X		X		
22	Cuando se genera un conflicto en el trabajo, ¿consideras que puedes solucionar el problema?	X		X		X		
23	¿Puedes dirigir a un grupo de personas en tu trabajo?	X		X		X		
24	¿Tomas la iniciativa para aportar algo nuevo en tu trabajo?	X		X		X		
25	¿Participas en las reuniones de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Clemente Castillo Consuelo Del Pilar DNI: 40518957

Especialidad del validador: Doctora en Educación

11 de Junio del 2022 |

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2:
SÍNDROME DE BURNOUT**

Variable 2 – Síndrome de burnout

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 - Agotamiento Emocional							
1	Me encuentro emocionalmente exhausto(a) por mi trabajo.	x		x		x		
2	Cuando termina mi horario de trabajo, me siento debilitado.	x		x		x		
3	Siento desgano por la mañana al tener que asistir al trabajo.	x		x		x		
4	Me genera estrés el tener que trabajar todo el día.	x		x		x		
5	Me siento consumido por mi trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 - Despersonalización							
6	El interés en mi trabajo ha ido disminuyendo desde que ingresé a trabajar.	x		x		x		
7	Mi ánimo en el trabajo ha ido disminuyendo.	x		x		x		
8	Me irita trabajar con alguien más porque siento que solo (a) lo hago mejor.	x		x		x		
9	Me he vuelto insensible al pensar que mi trabajo no vale la pena.	x		x		x		
10	Me siento inseguro (a) sobre el valor de mi trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 - Realización personal							
11	Ante algún problema en el trabajo, me siento en la capacidad de poder resolverlo.	x		x		x		
12	Contribuyo eficazmente mis funciones en el trabajo.	x		x		x		
13	Me siento útil en mi trabajo.	x		x		x		
14	Me siento realizado cuando llevo a cabo mis actividades laborales.	x		x		x		
15	Siento que mis aportes o ideas en el trabajo valen la pena.	x		x		x		
16	Siento que aprendo cada día más en el trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

DNI: 40528957

Especialidad del validador: Doctora en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de Junio del 2022



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1:
INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Variable 1 – Inteligencia Emocional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 – Autocognocimiento								
1	¿Reconoces cuando haces las cosas bien?	X		X		X		
2	¿Sientes que cuando quieres puedes ser el mejor?	X		X		X		
3	¿Aceptas tu derrota ante un juego?	X		X		X		
4	¿Te sientes triste sin saber la razón?	X		X		X		
5	¿Te sientes mal cuando hablan de ti?	X		X		X		
6	¿Culpas a otros por tus errores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 – Autorregulación								
7	¿Buscas apoyo cuando te sientes inseguro (a)?	X		X		X		
8	¿Cuando te va mal en el trabajo, lo pláticas con alguien?	X		X		X		
9	¿Tu entorno más cercano, saben cuándo estás enojado?	X		X		X		
10	¿Evitas situaciones de conflicto?	X		X		X		
11	¿Permites que te traten mal?	X		X		X		
12	¿Te desesperas cuando estás aburrido?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 - Automotivación								
13	¿Te gusta estudiar?	X		X		X		
14	¿Te consideras una persona alegre?	X		X		X		
15	¿Sientes que tu opinión es considerada en clase?	X		X		X		
16	¿Terminas tus tareas en el día establecido?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 - Empatía								
17	¿Sabes reconocer cuando un amigo (a) está alegre?	X		X		X		
18	¿Ayudas a tus compañeros ante un favor?	X		X		X		
19	Cuando una persona nueva ingresa a tu trabajo, ¿te cuesta capacitar?	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 – Habilidades Sociales								
20	¿Te cuesta persuadir a alguien?	X		X		X		
21	Ante un grupo de personas, ¿puedes comunicarte con facilidad?	X		X		X		
22	Cuando se genera un conflicto en el trabajo, ¿consideras que puedes solucionar el problema?	X		X		X		
23	¿Puedes dirigir a un grupo de personas en tu trabajo?	X		X		X		
24	¿Tomas la iniciativa para aportar algo nuevo en tu trabajo?	X		X		X		
25	¿Participas en las reuniones de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Gonzales ~~Huastahuilca~~ Roxana Beatriz DNI: 06971884

Especialidad del validador: **Metodología-Docencia**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2:
SÍNDROME DE BURNOUT**

Variable 2 – Síndrome de burnout

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 – Apetamiento Emocional							
1	Me encuentro emocionalmente exhausto(a) por mi trabajo.	X		X		X		
2	Cuando termina mi horario de trabajo, me siento debilitado.	X		X		X		
3	Siento desgano por la mañana al tener que asistir al trabajo.	X		X		X		
4	Me genera estrés el tener que trabajar todo el día.	X		X		X		
5	Me siento consumido por mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 – Despersonalización							
6	El interés en mi trabajo ha ido disminuyendo desde que ingresé a trabajar.	X		X		X		
7	Mi ánimo en el trabajo ha ido disminuyendo.	X		X		X		
8	Me irrita trabajar con alguien más porque siento que solo (a) lo hago mejor.	X		X		X		
9	Me he vuelto insensible al pensar que mi trabajo no vale la pena.	X		X		X		
10	Me siento inseguro (a) sobre el valor de mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 – Realización personal							
11	Ante algún problema en el trabajo, me siento en la capacidad de poder resolverlo.	X		X		X		
12	Contribuyo eficazmente mis funciones en el trabajo.	X		X		X		
13	Me siento útil en mi trabajo.	X		X		X		
14	Me siento realizado cuando llevo a cabo mis actividades laborales.	X		X		X		
15	Siento que mis aportes o ideas en el trabajo valen la pena.	X		X		X		
16	Siento que aprendo cada día más en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Gonzales ~~Huaytubaila~~ Roxana Beatriz

DNI: 06971884

Especialidad del validador: **Metodología-Docencia**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

13 de **Junio** del 2022



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 06: Confiabilidad de la variable N° 01

N°	VARIABLE 1 - INTELIGENCIA EMOCIONAL																									TOTAL	
	AUTOCONOCIMIENTO						AUTORREGULACIÓN						AUTOMOTIVACIÓN				EMPATÍA			HABILIDADES SOCIALES							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25		
1	5	5	5	3	3	1	3	3	3	4	1	3	5	4	4	3	4	2	1	1	4	3	3	3	4	80	
2	5	3	3	3	3	1	3	4	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	
3	5	3	4	3	2	1	3	3	5	4	2	2	5	5	5	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	89	
4	4	4	5	4	3	1	2	4	3	5	1	3	4	4	5	4	5	5	3	1	3	3	3	3	5	87	
5	5	5	3	1	3	1	3	4	5	5	1	1	5	3	5	3	5	3	1	3	5	3	1	2	5	81	
6	4	4	5	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	84	
7	4	4	3	3	5	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	75	
8	5	5	4	1	3	1	5	5	5	4	1	3	4	4	5	4	5	5	1	3	5	5	5	5	5	98	
9	5	3	4	3	5	1	4	3	4	5	3	4	3	5	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	85	
10	5	4	3	4	5	3	5	4	5	5	1	1	5	5	5	3	5	5	1	2	5	5	5	5	5	101	
11	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	2	3	5	3	3	3	4	5	3	1	3	3	1	4	3	90	
12	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	1	1	3	5	5	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	87	
13	4	4	1	4	4	1	3	1	5	5	1	1	5	3	3	3	5	3	4	3	5	4	1	4	2	79	
14	5	5	3	3	3	1	3	3	3	3	1	4	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	83	
15	5	4	3	3	4	2	4	4	2	5	1	3	5	5	5	3	4	3	5	1	3	5	3	5	5	92	
16	3	4	5	3	1	3	1	1	1	5	3	1	5	5	1	3	1	5	5	5	5	1	1	1	3	1	68
17	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	72	
18	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	2	1	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	81	
19	4	4	5	3	1	1	1	3	3	5	1	3	5	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	77	
20	5	4	1	3	2	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	93	

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.676	25

Anexo 07: Confiabilidad de la variable N° 02

N°	VARIABLE 2 - SÍNDROME DE BURNOUT																TOTAL
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL					DESPERSONALIZACIÓN					REALIZACIÓN PERSONAL						
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	
1	4	4	2	2	4	3	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	50
2	4	4	1	2	3	1	1	1	1	1	3	4	5	4	4	4	43
3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	5	4	5	5	52
4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	53
5	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	5	5	5	4	4	4	49
6	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	5	51
7	4	4	2	1	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	50
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	40
9	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	48
10	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	4	4	4	5	5	5	49
11	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	58
12	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	51
13	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	61
14	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	62
15	5	5	3	4	5	1	1	3	2	2	5	4	5	5	5	5	60
16	2	1	1	2	4	1	3	4	1	1	4	3	5	5	5	5	47
17	4	2	4	2	2	2	4	5	2	2	2	4	4	5	4	4	52
18	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	51
19	3	4	1	1	2	1	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4	40
20	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	49

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.701	16



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BRITO GARCÍAS JOSÉ GREGORIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y Síndrome de Burnout en estudiantes de un Centro de Educación Básica Alternativa en el distrito de La Victoria - 2022", cuyo autor es ROMERO DEL AGUILA LIDA AYLI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BRITO GARCÍAS JOSÉ GREGORIO DNI: 002819094 ORCID 0000-0001-8999-8126	Firmado digitalmente por: JGBRITOGA el 18-08- 2022 18:35:54

Código documento Trilce: TRI - 0377486