



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADEMICO DE PSICOLOGIA
TESIS**

**SÍNDROME DE BURNOUT E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN
DOCENTES DE SECUNDARIA EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA
PUBLICA DE PUNO, 2025.**

LINEA DE INVESTIGACION

Calidad de vida, Resiliencia y Bienestar Psicológico

PRESENTADO POR:

CRISTIAN ABEL QUISPE YUCRA

CÓDIGO ORCID: N° 0009-0009-2811-4468

NAIDA AMALIA ZEA QUISPE

CÓDIGO ORCID: N° 0009-0007-6867-0296

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

DOCENTE ASESOR:

Dr. JOSE CARLOS APARCANA HERNANDEZ

CÓDIGO ORCID: N° 0000-0001-7398-6817

CHINCHA – PERU

2025

Constancia de aprobación de la investigación



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

MG. JOSÉ YOMIL PEREZ GOMEZ

Decano (e) de la Facultad de Ciencias de la Salud

Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que **QUISPE YUCRA, CRISTIAN ABEL** y **ZEA QUISPE, NAIDA AMALIA** estudiantes de la Facultad de ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, han cumplido con elaborar su:

PLAN DE TESIS

TESIS

TITULADO: "SÍNDROME DE BURNOUT E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE PUNO, 2025"

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Ica 05/02/2025

Dr APARCANA HERNANDEZ José Carlos
DNI: 21553760
CODIGO ORCID: 0000-0001-7398-6817

Declaratoria de autenticidad de la investigación

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO
REDACTADO EN ESTA NOTARÍA

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

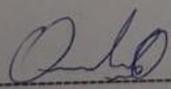
Yo, Cristian Abel Quispe Yucra, identificado con DNI N° 70263172 y Naida Amalia Zea Quispe, identificada con DNI N° 72887864, en mi condición de Bachiller del programa de estudios de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE PUNO, 2025", declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de mi autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

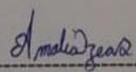
17%

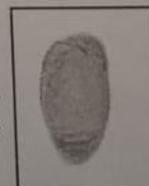
Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Puno, 07 de Febrero del 2025


Cristian Abel Quispe Yucra
DNI N.° 70263172




Naida Amalia Zea Quispe
DNI N.° 72887864



CERTIFICACIÓN A LA VUELTA

...CERTIFICO LA AUTENTICIDAD DE LA FIRMA QUE ANTECEDE
...DE: Cristian Abel Gálvez Yera - Naida Amalia
...Zea Quispe
...CERTIFICADO CON D.N.I. N° 16262172 - 72887361
...LA MISMA QUE USA EN TODOS SUS ACTOS PUBLICOS Y
...VIVIDOS, EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD
...POR EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO.



Walter S. Gálvez Condori
ABOGADO - NOTARIO

07 FEB 2024



...CERTIFICACION A LA ...

Yo, Cri
Amalia
Bachill
la Salt
Tesis 1
DOCE
DE PL

a.
b.
c.



0110889935



NOTARIA
GALVEZ CONDORI WALTER SALVADOR
SERVICIO DE AUTENTICACION E IDENTIFICACION BIOMETRICA



INFORMACION PERSONAL

DNI 70263172
Primer Apellido QUISPE
Segundo Apellido YUCRA
Nombres CRISTIAN ABEL

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada
corresponde al DNI consultado. La
segunda impresión dactilar capturada
corresponde al DNI consultado.

QUISPE YUCRA, CRISTIAN ABEL
DNI 70263172



INFORMACION DE CONSULTA
DACTILAR

Operador: 70093534 - Lisbeth Erica
Charfi Marca

Fecha de Transacción: 07-02-2025
11:12:14

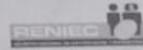
Entidad: 10013209893 - GALVEZ
CONDORI WALTER SALVADOR

VERIFICACION DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica/verification.do>

Número de Consulta: 0110889935





NOTARIA
 GALVEZ CONDORI WALTER SALVADOR
 SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA



INFORMACIÓN PERSONAL
 DNI 72887864
 Primer Apellido ZEA
 Segundo Apellido QUISPE
 Nombres NAIDA AMALIA

CORRESPONDE
 La primera impresión dactilar capturada
 corresponde al DNI consultado. La
 segunda impresión dactilar capturada
 corresponde al DNI consultado.

Naida Amalia Zea
 ZEA QUISPE, NAIDA AMALIA
 DNI 72887864

INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR

Operador: 70093534 - Lisbeth Erica
 Chai's Marca
 Fecha de Transacción: 07-02-2025
 11:12:48
 Entidad: 10013209893 - GALVEZ
 CONDORI WALTER SALVADOR

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica/verificacion.do>
 Número de Consulta: 0110890274



Dedicatoria

A nuestros padres Alfonso y Rosa,
Napoleon y Aida, a nuestras familias que
con sus oraciones y palabras de aliento
nos sostuvieron en estos años de estudio.

Cristian y Naida

Agradecimientos

Agradezco a Dios por la vida y por todo lo que nos está permitiendo lograr nuestras metas.

A la Universidad Autónoma de Ica por acogernos y darnos la oportunidad de poder titularnos.

A la Institución Educativa Glorioso San Carlos, junto a la directora por permitimos aplicar nuestros instrumentos, también a cada uno de los docentes de esta prestigiosa institución.

Al Dr. José Carlos Aparcana Hernandez por el apoyo para el desarrollo de este trabajo de investigación.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación existente el síndrome de burnout e inteligencia emocional en docentes de secundaria en una institución educativa pública de Puno, 2025. Utilizando una metodología cuantitativa de nivel correlacional y diseño trasversal no experimental en una población de 60 docentes, este estudio recolectó datos utilizando la Escala de Meta-modo Rasgo (TMMS-24) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Los resultados revelaron que el 51.7% de los docentes perciben la necesidad de mejorar su conciencia emocional, el 68.3% considera que debe fortalecer su regulación emocional y el 53.3% reporta dificultades en su autonomía personal, mientras que el 46.7% la percibe como adecuada. En relación con el burnout, el 75% presentó un nivel leve y el 25% un nivel moderado, sin casos de burnout alto ni ausencia del síndrome. Hallados sobre el síndrome de burnout e inteligencia emocional en cuanto al resultado inferencial se logra determinar una relación significativa ($p < 0,05$), de nivel moderada y positiva (Rho de Spearman = 0,412). En conclusión, se estableció que la inteligencia emocional es un recurso contra el burnout, y se sugirió que se pusieran en marcha programas institucionales de formación y apoyo emocional para mejorar el bienestar de los profesores y el nivel de la educación.

Palabras claves: Burnout, Inteligencia Emocional, Agotamiento, Gestión emocional

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between burnout syndrome and emotional intelligence among secondary school teachers in a public educational institution in Puno, 2025. Using a quantitative methodology with a correlational level and a non-experimental cross-sectional design, the study involved a population of 60 teachers. Data was collected using the Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) and the Maslach Burnout Inventory (MBI). The results revealed that 51.7% of teachers perceive the need to improve their emotional awareness, 68.3% consider that they need to strengthen their emotional regulation, and 53.3% report difficulties in their personal autonomy, while 46.7% perceive it as adequate. Regarding burnout, 75% exhibited a mild level, and 25% a moderate level, with no cases of high burnout or absence of the syndrome. Regarding the results on burnout syndrome and emotional intelligence, the inferential analysis determined a significant relationship ($p < 0.05$), moderate and positive (Spearman's Rho = 0.412). In conclusion, it was established that emotional intelligence is a resource against burnout, and it was suggested that institutional programs for training and emotional support be implemented to improve teachers' well-being and the level of education.

Keywords: Burnout, Emotional Intelligence, Exhaustion, Emotional Management

Índice general

Portada	
Constancia de aprobación de la investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	vii
Agradecimientos.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
Índice general.....	xi
I. INTRODUCCION	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
2.1. Descripción del problema.....	15
2.2. Pregunta de investigación general	17
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	18
2.4. Objetivo general	18
2.5. Objetivos específicos	18
2.6. Justificación e importancia	19
III. MARCO TEORICO	22
3.1. Antecedentes	22
3.2. Bases teóricas.....	26
a. Síndrome de Burnout	26
Dimensiones del Síndrome de Burnout.....	28
Tipos de Burnout.....	29
Síntomas del Síndrome de Burnout	30
Causas del síndrome de Burnout.....	30
b. Inteligencia Emocional	33
3.3. Marco conceptual.....	38
IV. METODOLOGIA.....	40
4.1. Tipo y nivel de investigación	40
4.2. Diseño de la Investigación	40
4.3. Hipótesis General y Específicas.....	41
4.4. Identificación de las Variables.....	41
4.5. Matriz de operacionalización de Variables	13
4.6. Población – Muestra.....	15

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	16
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos	21
V. RESULTADOS	23
5.1. Presentación de resultados-Descriptivos	23
VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS	35
6.1. Análisis inferencial.....	35
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	39
7.1. Comparación de resultados	39
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
ANEXOS	51
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	52
ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos	53
ANEXO 3: Ficha de validación por juicio de experto	56
ANEXO 4: Documentos administrativos.....	60
ANEXO 5: Consentimiento informado	63
ANEXO 6: Base de datos	67
ANEXO 7: Informe del turnitin 20% de similitud	¡Error! Marcador no definido.

Índice de tablas

Tabla 1 Datos Sociodemografico de los Docentes.....	19
Tabla 2 Nivel del Síndrome de Burnout.....	20
Tabla 3 Dimension Cansancio Emocional.....	23
Tabla 5 Dimension Cansancio Emocional.....	254
Tabla 6 Dimensión Despersonalización	265
Tabla 7 Dimensión Despersonalización	276
Tabla 8 Dimensión Realización Personal.....	28
Tabla 9 Dimensión Realización Personal.....	29
Tabla 10 Nivel de Inteligencia Emocional	29
Tabla 11 Dimensión Conciencia Emocional.....	31
Tabla 12 Dimensión Conciencia Emocional.....	35
Tabla 13 Dimensión Regulación Emocional.....	36
Tabla 14 Dimensión Regulación Emocional	37

Índice de figuras

Figura 1 Nivel del Síndrome de Burnout	24
Figura 2 Dimension Cansancio Emocional.....	25
Figura 3 Dimensión Despersonalización	26
Figura 4 Dimensión Realización Personal.....	27
Figura 5 Nivel de Inteligencia Emocional	28
Figura 6 Dimensión Conciencia Emocional.....	29
Figura 7 Dimensión Regulación Emocional.....	30
Figura 8 Dimensión Autonomía Personal.....	31

I. INTRODUCCION

El síndrome de burnout es un estado que se produce en las personas como consecuencia de entornos laborales estresantes, exigentes y conflictivos y se ve exacerbado por un aumento de la tensión y efectos negativos en la salud física y mental de los afectados. Por otro lado, el síndrome de burnout permite visualizar partes de estrategias de afrontamiento funcionales, como el desarrollo de la inteligencia emocional, cuyo desempeño actúa como variable mediadora en la relación entre el estrés percibido y la salud mental (Carlin y Garcés de los Fayos, 2010)

En la actualidad, el bienestar de los docentes es una preocupación creciente en el ámbito educativo, especialmente en contextos donde las demandas y los desafíos profesionales pueden ser abrumadores. Calle (2020), sostiene que el síndrome de burnout, es una forma de agotamiento físico, emocional y mental, se ha convertido en una condición crítica que afecta a numerosos profesionales de la educación en todo el mundo. Este fenómeno se caracteriza por una profunda sensación de fatiga, despersonalización y una reducción en la realización personal en el trabajo, lo que puede tener efectos perjudiciales tanto para los educadores como para sus estudiantes.

En el País, los docentes se encuentran actualmente bajo una tremenda presión por parte de programas regulatorios, modelos y estándares de evaluación como el ministerio de educación y la unidad de gestión educativa local (UGEL), sobrecarga de trabajo, múltiples evaluaciones para ascenso de grado, capacitación continua fuera del horario laboral y presión de los padres. Seguido las limitaciones de tiempo para realizar otras actividades personales se reflejan en diversos factores como: seguidos actitud negativa de los profesores hacia los estudiantes, angustia, depresión, cansancio excesivo al realizar actividades (López, 2023).

En una de las Instituciones Educativas de la ciudad de Puno, los docentes necesitan implementar estrategias para gestionar emociones y sentimientos y ayudar a afrontar situaciones que les afecten como la integridad emocional en su quehacer cotidiano como las presiones en el entorno del trabajo, enojos, cargas laborales, la

pérdida de autoridad, horarios de trabajo desfavorables, deficiente comunicación con los padres de familia, docentes agotados, desmotivados, preocupados por el cumplimiento de los planes, desgaste profesional, jubilaciones anticipadas ocasionando síndrome de Burnout, desconociendo la gestión de emociones.

La propuesta de investigación se realizará considerando la siguiente estructura:

El apartado I denominado introducción, se presenta la temática de la investigación.

El apartado II planteamiento del problema, en este se describe el problema en los diferentes niveles, también se formula las preguntas de investigación tanto general como específicas, así mismo se formulan los objetivos de investigación y por último en este apartado se fundamenta la justificación de la investigación

El apartado III denominado marco teórico, en este apartado se desarrolla los antecedentes que introducen a tema de la investigación, seguido por las bases teóricas y finalmente el marco conceptual de las variables del proyecto.

En el apartado IV se precisa la metodología donde se describe el tipo y nivel de investigación, seguido por el diseño de investigación, también se propone la formulación de hipótesis general y específicas, seguido por la identificación de variables. Asimismo, se ilustra la matriz de operacionalización de variables, y se especifica la población y muestra, y también se comprenderán técnicas de recolección de datos y técnicas de análisis y procesamiento de datos.

En el apartado V, se presenta los hallazgos obtenidos.

En el apartado VI, se presenta el análisis de cada hallazgo de la investigación, datos descriptivos e inferenciales, y finalmente en el apartado VII, encontraremos la discusión y las referencias bibliográficas, culminando con los anexos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El bienestar emocional de los docentes es un factor fundamental para el óptimo desarrollo del proceso educativo. En los últimos años, diversos estudios han señalado que el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo y las condiciones adversas en el entorno escolar pueden llevar a los educadores a experimentar lo que se conoce como el síndrome de burnout o agotamiento profesional, en esta dirección Ramos (2019), describir el síndrome de burnout como un sentimiento de frustración como un desequilibrio en la productividad debido a una sobrecarga de demandas energéticas conduce al agotamiento. Por tanto, comprender la inteligencia emocional esa capacidad de reconocer, comprender y gestionar las emociones propias y ajenas (pinedo, 2022).

El estudio realizado en Granada, España, por López (2021) los resultados del estudio reflejan una situación preocupante en los docentes de educación superior, donde el 54% experimenta agotamiento emocional, el 26% se siente realizado en su trabajo y el 20% presenta signos de despersonalización, un componente central del síndrome de burnout. Estos hallazgos sugieren que más de la mitad de los docentes enfrentan un agotamiento emocional significativo, lo cual puede afectar su motivación, bienestar y desempeño profesional. La baja realización personal y la presencia de despersonalización indican una desconexión emocional con su labor educativa, lo que podría reflejar una falta de reconocimiento, recursos o apoyo adecuado.

Mientras lo referente a la inteligencia emocional Aguayo (2021), en su investigación en Docentes Españoles – ReidoCrea Mataró, 2021, resalto que el 21% de docentes gestionan positivamente sus emociones y el 79% de docentes no gestionan sus emociones, este resultado ilustra que existe docentes que gestionan bien sus emociones mientras otros no gestionen, esto puede tener varias implicaciones. Por un lado, los docentes que gestionan bien sus emociones probablemente sean más efectivos en crear un ambiente de aprendizaje positivo y colaborativo. Esto puede traducirse en mejores relaciones con los estudiantes y, posiblemente, en un

mejor rendimiento académico y por otro lado podría conducir a un ambiente educativo tenso o estresante, afectando no solo el bienestar de los docentes, sino también el de los estudiantes.

En el contexto latinoamericano se pudo identificar que en el aporte de Wens (2020), considera al Instituto Nacional de Psiquiatría (INP), que brinda datos que indican que México ocupa el segundo lugar a nivel mundial en términos de estrés laboral, después de China. Las estadísticas muestran que entre el 40 y el 50% de los trabajadores mexicanos sufren de agotamiento emocional, entre otros datos, afirma que los hombres y los jóvenes son los más propensos a padecerlo.

Mientras que, sobre la Inteligencia Emocional, Pinedo (2022) realizó una investigación en 2020 y 2021, reportando altos índices a la capacidad de ser optimista (48%), lo que significa estar abierto a cualquier oportunidad, le sigue la capacidad de perseguir objetivos (37%). Sin embargo, obtuvo una puntuación más baja el aplicar pensamiento consecuente (15%), que permite evaluar alternativas de corto, mediano y largo plazo para decisiones futuras.

En el contexto nacional, con el objetivo de verificar niveles de afectación del síndrome de burnout en 234 docentes de inicial, arrojó en su encuesta niveles altos de burnout expresados en un 39.8%, de la dimensión agotamiento emocional, el 36.4% en despersonalización y un 30.8% en baja realización personal en un 30%. Concluyendo que los docentes presentan síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional (Huamaní, 2021).

Con respecto a la Inteligencia Emocional, encontramos el aporte de Aguilar (2023), en su estudio preliminar sobre la implementación de la Inteligencia emocional para docentes en la Institución Educativa Emilio Romero Padilla de Chucuito - Puno, 2023, determinando en su encuesta que el 13.5% de docentes afrontan emociones negativas como el estrés, ansiedad y depresión; y el 82.5% de docentes no gestionan sus emociones, concluyendo que los docentes necesitan conocimiento de la inteligencia emocional y así poder gestionar sus emociones.

En el contexto Regional, el síndrome de burnout es un desafío significativo en las instituciones educativas de la región de Puno, se han mostrado el 75% de docentes presentando niveles moderados y altos de cansancio emocional esto puede tener

repercusiones en la calidad de la educación y cómo la inteligencia emocional (IE) puede ser una solución efectiva y la integración de estas prácticas a nivel institucional puede crear un entorno más resiliente y apoyar tanto a los docentes como a los estudiantes (Mullisaca, 2023). Invertir en la inteligencia emocional no solo mejora la salud mental de los docentes, sino que también enriquece la experiencia educativa en su totalidad.

A nivel de la localidad de Puno, se presenta un contexto socioeconómico que puede influir en el bienestar de los docentes. Las dificultades económicas de las familias, la migración y las limitaciones en el acceso a servicios básicos son factores que pueden aumentar la presión sobre los educadores, quienes a menudo deben abordar las necesidades emocionales y sociales de sus estudiantes, precisa en su artículo de revista, de propuesta socioeconómica local de docentes Acoreños donde el 12% de docentes están en logro satisfactorio en el desarrollo de sus habilidades socioemocionales, el 38% de docentes están en proceso y el 50% de docentes están en inicio (Mullisaca, 2023).

A nivel de la Institución Educativa, los docentes de una Institución educativa de la ciudad de Puno, se observan cansancio, muchas veces los docentes improvisan sus sesiones, sienten malestar al ser monitoreados permanentemente por parte de la Dirección y la UGEL, los padres de familia a menudo reclaman sobre el aprendizaje de sus hijos, crean fatiga y agotamiento laboral, estas contribuyen a la sensación de desmotivación y agotamiento entre los docentes. La ausencia de políticas efectivas para prevenir y manejar el síndrome de burnout dentro de la institución educativa puede agravar la situación. La falta de programas de apoyo psicológico, capacitación en manejo de emociones y estrategias como pausas activas para regular emociones y mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal son deficiencias que necesitan ser abordadas, señaladas en el diagnóstico socioemocional al docente (Aguilar, 2024).

2.2. Pregunta de investigación general

PG ¿Cómo se relaciona el Síndrome de Burnout e Inteligencia Emocional en docentes de Secundaria en una Institución Educativa Pública de Puno, 2025?

2.3. Preguntas de investigación específicas

PE 1: ¿Cómo se relaciona el agotamiento emocional e Inteligencia Emocional en docentes de Secundaria en una Institución Educativa Pública de Puno, 2025?

PE 2: ¿Cómo se relaciona la despersonalización e Inteligencia Emocional en docentes de Secundaria en una Institución Educativa Pública de Puno, 2025?

PE 3: ¿Cómo se relaciona la realización personal e Inteligencia Emocional en docentes de Secundaria en una Institución Educativa Pública de Puno, 2025?

2.4. Objetivo general

OG Determinar la relación entre el Síndrome de burnout y la Inteligencia Emocional en docentes de Secundaria en una Institución Educativa Pública de Puno, 2025.

2.5. Objetivos específicos

OE 1: Determinar la relación entre agotamiento emocional e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.

OE 2: Identificar la relación entre despersonalización e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.

OE 3: Determinar la relación entre realización personal e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.

2.6. Justificación e importancia

Justificación teórica

El presente estudio es importante porque aporta información sobre el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Síndrome de Bournot) para las futuras investigaciones, a su vez, siendo importante analizar la problemática se analizó los resultados para poder recomendar programas que trabajen en el manejo del síndrome de burnout, y ayuden a fortalecer emocionalmente al docente.

En esta línea Oramas et al. (2007), y Arias et al. (2019) Se considera que el ambiente escolar es un ambiente que desencadena el síndrome de burnout en los docentes debido a que los diversos factores que intervienen en su labor allí. Como resultado, los profesores pueden desarrollar comportamientos de personalizados que los separa por completo de los sentimientos de quienes los rodean (familiares, colegas, padres y estudiantes). Un hallazgo similar (Abarca et al. 2020) demostraron hallazgos similares en su estudio, donde no encontraron una correlación significativa entre la valorización de las emociones de los demás y el núcleo del síndrome de Burnout.

Justificación practica

La relación entre el síndrome de burnout y la inteligencia emocional en los docentes es un área clave para mejorar tanto el bienestar del profesorado como la calidad educativa en general. A través de la inteligencia emocional, los docentes pueden estar mejor preparados para enfrentar las presiones y demandas emocionales de su trabajo, reduciendo el riesgo de agotamiento y mejorando su efectividad pedagógica. Esto no solo beneficia a los docentes, sino también a los estudiantes, al crear un entorno de aprendizaje más saludable y motivador (Aguilar, 2024).

Este estudio justifica la necesidad de programas de formación en inteligencia emocional para docentes y la integración de estas habilidades en las políticas educativas, como una estrategia fundamental para combatir el burnout y mejorar la calidad educativa (Aguilar, 2024).

La investigación de practica se centra en los resultados que se obtendrán al aplicar los instrumentos de recojo de información que cumplen los criterios de calidad los

mismos que determinaran un diagnóstico o una situación real lo que está sucediendo con el síndrome de burnout y la inteligencia emocional en el cuerpo de docentes de una institución educativa de la ciudad de Puno, ante estos resultados se puede llegar a plantear algunas formas de intervención como es la prevención y reducción de burnout, aplicando estrategias de reconocimiento y gestión emocional, mejorando el bienestar y la calidad educativa.

Justificación metodológica

La justificación metodológica tiene que ver en cómo las técnicas, los métodos y los instrumentos seleccionados para investigar este fenómeno contribuyen a obtener resultados válidos y relevantes. La elección del enfoque metodológico adecuado es crucial para garantizar la precisión de los hallazgos y la aplicabilidad de las conclusiones, especialmente cuando se estudian cuestiones tan complejas y multidimensionales como el burnout y la inteligencia emocional (López, 2019).

En la presente investigación se presentó un estudio de tipo correlacional porque determina la relación entre variables del síndrome de Burnout y la inteligencia emocional en docentes de secundaria de una institución educativa de Puno.

Importancia

El estudio del síndrome de burnout e inteligencia emocional en docentes es crucial para garantizar un entorno educativo saludable y eficiente. El estudio es relevante porque se desarrollará con instrumentos validados y con autenticidad, obteniendo datos verdaderos y útiles para otras investigaciones similares, teniendo impacto en estudios no solamente a la profesión de la docencia sino, a profesionales de otros rubros. Así mismo es pertinente porque la información aporta en el bienestar de los educadores, optimizar la calidad de la enseñanza, reducir problemas asociados con el absentismo y la rotación, y desarrollar políticas y programas que beneficien a toda la comunidad educativa.

Tiene un impacto social porque tendrá repercusiones significativas en los docentes y en la salud mental de los mismos, con los resultados que se obtendrán, se pueden aplicar estrategias y decisiones orientadas a mejorar las repercusiones negativas que tiene el síndrome de burnout.

La investigación aporta al desarrollo sostenible, porque la inteligencia emocional se está convirtiendo en una buena opción para controlar y gestionar el síndrome de Burnout en docentes y mejorar el trabajo y la concentración de los estudiantes en las instituciones educativas, como Salud y bienestar y educación de calidad como lo propone la ONU.

III. MARCO TEORICO

3.1. Antecedentes

Internacionales

A nivel internacional en el estudio proporcionado por Flores (2023), con el objetivo de ver el nivel de significancia que existe entre las dos variables de Inteligencia emocional y estrés laboral. Propuso una escala de Inteligencia Emocional y otra Escala de Autopercepción del Estrés Laboral para Docentes Escolares en España, se aplicó la técnica de la encuesta para recabar datos, De los 1032 docentes evaluados, se observó que un 4% tiene una excelente inteligencia intrapersonal y el 59% tiene una excelente inteligencia interpersonal; el 79% de ellos tiene una excelente capacidad de autorregulación, y el 83% tiene una alta motivación, además, el 60% tiene un excelente inteligencia emocional; según el análisis de Pearson, existe significancia ($r = 0.656$) entre las variables anteriores. Por lo tanto, los profesores con alta inteligencia emocional tendrán un buen desempeño y, por lo tanto, esto repercutirá en el proceso educativo para gestionar sus propias emociones, crear un ambiente adecuado para el aula y reducir el impacto emocional negativo en los estudiantes.

Asimismo, Oramas (2020), con el objetivo de medir el vínculo entre el Síndrome de Burnout e Inteligencia emocional en docentes en Medellín. Propuso el tipo de estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, la población fue 43 participantes; se utilizó los siguientes instrumentos: El TMMS-24 y el MBI. Los resultados reflejan que el 47% de docentes no hubo signos de Síndrome de Burnout, el 53% experimenta algún grado de Burnout; el 25.6% presenta altos niveles de agotamiento emocional, el 16.3% sufre despersonalización y el 44.2% no se siente realizado. Los investigadores recomiendan a los profesores prevenir el síndrome de Burnout, potenciar sus habilidades emocionales y mejorar su entorno laboral; concluyendo que hay relación y vínculo significativo entre el síndrome de Burnout y la inteligencia emocional en docentes.

Del mismo modo Palacios (2019) en su investigación, el objetivo fue determinar cómo afecta el síndrome de Burnout a los docentes. Seguido es cuantitativo, descriptivo transversal y no experimental con una población de 403 individuos de

las siguientes carreras de: Administrativas y Ciencias Políticas; facultad de Salud e Ingeniería; utilizando Maslach Burnout Inventory (MBI). El 88% tienen altos niveles de despersonalización y agotamiento emocional, y el 77% tiene bajos niveles de realización personal, lo que indica que los encuestados tenían síndrome de agotamiento, que era más relevante para ocupaciones de salud con más seguidas de ocupaciones de ingeniería. Los investigadores recomiendan proporcionar información sobre este síndrome por su impactante impacto en las personas afectadas y en su vida profesional, familiar y social.

En Uruguay, Álvarez (2020), en la investigación, se buscó reconocer la asociación entre el desempeño profesional e inteligencia emocional. Estudio correlacional, cuantitativo y no experimental; realizado con una población de con 123, los instrumentos utilizados fueron: escala de inteligencia emocional para docentes universitarios EIED y la escala de autopercepción del desempeño docente EAPD. Según el análisis de Pearson referente, a las variables mencionadas líneas anteriores hay significancia ($r = 0.542$). De los docentes evaluados, el 52% cuenta con un nivel excelente de inteligencia intrapersonal y el 59% e inteligencia interpersonal; el 75% de ellos tiene una excelente capacidad de autorregulación, mientras que el 79% un elevado nivel de motivación; además, el 59% tiene una excelente inteligencia emocional. Los autores recomiendan que los docentes reconozcan sus capacidades emocionales para desarrollar plenamente su carrera, dotándolos de habilidades y destrezas para tal fin.

Del mismo modo en Arabia Saudita Shaink (2020), realizó un estudio con el objetivo de evaluar el Síndrome de Burnout entre alumnado de estomatología y asemejar y asociativa entre Burnout con la etariedad y años de estudio. La metodología fue descriptiva con 125 estudiantes. Muestra el rendimiento del equipo en referencia al Síndrome de Burnout, el 12% de las personas evaluadas nunca muestran fatiga emoción mientras estudian, el 30% se sintió cansado. El 24% se siente cansado una vez a la semana, y para 19% la licencia es obligatoria, el 24% una vez por semana y 5% de los estudiantes todos los días. Un 14% de los estudiantes nunca se siente cansado después de estudiar, pero el 25,6% de los estudiantes se siente cansado una vez a la semana y el 3% de los estudiantes se siente cansado todos los días. Y el 29,6% ve personalización, luego de matricularse los estudiantes no

tiene interés en estudiar, el 45,6% de los estudiantes no duda de los beneficios de estudiar, el 3,2% duda todos los días. Se encontró que la edad y los años de educación aumentaron con el agotamiento emocional, entre la totalidad del alumnado de segundo año.

Nacionales

A nivel nacional, Salazar (2020), realizó un estudio con el objetivo de determinar si existe una relación entre el síndrome de Burnout y la gestión emocional de los profesores; la metodología utilizada fue descriptivo, correlacional de corte transversal, no experimental; la muestra de estudio fue conformada por 40 docentes entre hombres y mujeres de la institución; a los cuales se les administró el Cuestionario de Síndrome de Burnout y el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral. Se obtuvo como resultado que el 94,4% de los docentes presenta nivel medio de burnout y el 7,8% presenta nivel alto. Asimismo, el 79% de los docentes presenta nivel bajo de gestión de emociones y el 20% presenta nivel medio. Demostrando así que existe una relación significativa en sus variables. Este antecedente será de gran ayuda para realizar una discusión al respecto, asimismo, posee la variable síndrome de burnout del cual tendremos los resultados.

Así mismo en Huánuco López (2020), en la investigación, el propósito del estudio fue determinar la tasa de agotamiento entre los participantes del aula virtual. El diseño fue simple y descriptivo e incluyó a 223 participantes de la universidad de Huánuco; utilizando el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Se encontró que el 46,3% presentó niveles bajos de agotamiento emocional y el 35,2% presentó niveles altos de agotamiento emocional; en cuanto a la personalización como el 40,1% tiene un nivel alto, el 44,1% tiene un nivel bajo y el 15,8% tiene un nivel medio. En cuanto a logros personales, el 59% obtuvo una puntuación baja como el 16,7% media y el 24,2% alta. Los investigadores sugieren mitigar los efectos del Burnout a través de estrategias (talleres, pautas activas cromaterapia, juego de roles, etc.) que mejoren la calidad del ambiente laboral. Este estudio aporta datos excelentes que amplían sus resultados moderadamente alentadores para el síndrome de quemaduras (bajo a moderado), sugiriendo la implementación de estrategias preventivas para abordar y reducir la gravedad de este síndrome.

Según Sánchez (2022), el propósito de su investigación es aprender la relación entre Burnout e inteligencia emocional en una institución educativa de Cajamarca. Esta investigación es de naturaleza no experimental y básica. Incluyó a 167 profesores que aprobaron la prueba BARON ICE- inteligencia emocional. Los resultados mostraron una relación inversa significativa con la fatiga y la inteligencia emocional. Adicionalmente, el nivel de Burnout analizado en base a indicadores emocionales alcanzo el 47%, en un máximo del 64% en el caso del índice de despersonalización y un nivel muy alto del 65% en el caso del índice de desempeño bajo individual.

Por otro lado, Palacios (2019) realizó una investigación en Miraflores, con el propósito de determinar el impacto de la inteligencia emocional en el entre empleados de centros médicos de Miraflores. Este es un tipo de investigación cuantitativa con un diseño descriptivo correlacional, hemos trabajado con muestra de conveniencia de 96 empleados. Instrumentos: el Trait Meta Mood Scale 24 y el Inventario de Burnout de Maslach. Resultados: El 25% de los empleados están agotados, grado de despersonalización: 35% por agotamiento emocional y 40% por altos niveles de superación personal; en términos de inteligencia emocional, se presta poca atención a las emociones, pero sí suficiente claridad mental e innovación y emocional. Estos hallazgos indican que las dimensiones que componen la inteligencia emocional influyen de alguna manera en el síndrome de Burnout, provocando efectos adversos en los empleados.

Igualmente, Castro (2021) realizó un estudio en Cusco con docentes de una reconocida institución educativa de la provincia de Canchis, con el objetivo de encontrar la relación entre inteligencia emocional y Burnout en 62 docentes. Se realizó un estudio descriptivo, correlacionar y transversal, utilizando métodos cuantitativos. Se utilizó el cuestionario del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn Ice y el Inventario de Burnout de Maslach. Resultado: los docentes alcanzaron un nivel moderado (58%) de inteligencia emocional y un nivel moderado de Burnout (52%), además encontró que las variables tuvieron relación positiva y en grado moderado.

Regionales

A nivel regional Quispe (2020), su Investigación se centra en la analítica, el nivel comparativo del síndrome de Burnout depende de las condiciones laborales de los docentes, entre ellos 25 docentes, reclutados y asignados, el estudio es descriptivo y/o comparativo, no experimental y se utiliza el método deductivo. Resultados obtenidos como señala que, en el 2018, el 20% de los docentes a tiempo completo afirmaron esto, manifiesta un nivel medio de agotamiento, y el 20% nivel medio de despersonalización y 53% nivel alto de autorrealización personal. Los docentes titulares tenían un 20% de fatiga moderada, un 27% de despersonalización alta y un 50% demostraron altos niveles de satisfacción personal, por lo tanto, el 80% de los docentes contratados y el 100% de los docentes titulares tenían niveles moderados de Burnout. En 2019, de 14 docentes contratados, el 13% de niveles medios de fatiga, el 23% mostró niveles medios de despersonalización y el 67% mostró niveles altos de superación personal. Luego el 73% de los docentes contratados y el 100% de los docentes titulares tuvieron a niveles promedio de Burnout, se puede concluir que no existe diferencia en el nivel de Burnout entre los docentes titulares y los docentes contratados, una tendencia común entre los docentes contratados, tienen tendencia a aumentar el nivel del síndrome de Burnout. Este estudio es de gran importancia porque contribuye al análisis el impacto del Burnout desde un enfoque comparativo, no experimental y método deductivo.

3.2. Bases teóricas

a. Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout es un trastorno psicológico que surge de la exposición prolongada al estrés relacionado con el trabajo, particularmente en profesiones que exigen contacto constante con personas. Según Freudenberger y Maslach (2004), este síndrome afecta tanto la salud emocional de los trabajadores como su desempeño, y es particularmente prevalente en profesiones que requieren una constante interacción con otros, como la docencia, la medicina, y los servicios sociales. Identificar y abordar el burnout en los docentes es crucial, ya que afecta no solo a la salud del profesorado, sino también a la calidad de la enseñanza y el ambiente educativo en general.

El burnout es un proceso continuo en el que las demandas laborales excesivas y persistentes agotan los recursos del empleado, llevando a un estado de agotamiento (Demerouti, 2007).

El síndrome de burnout es una experiencia prolongada de estrés crónico en el trabajo que incluye agotamiento emocional, cinismo y una sensación de ineficacia (Enzmann, 1998).

El síndrome de burnout es un síndrome tridimensional compuesto de agotamiento emocional, despersonalización y una reducida realización personal (Jackson, 1981)

El burnout se cree que se trata de un síndrome provocado por el estrés laboral crónico que no se controla eficazmente. Se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional o físico, desconexión psicológica del trabajo o sentimientos de negatividad o cinismo relacionados con el trabajo, así como disminución del rendimiento laboral, (Sánchez, 2013).

Perspectiva histórica del síndrome de Burnout

A través de la historia hubo autores que identificaron el síndrome de burnout tales como Greens (1961), quien introdujo en la literatura narrándolo como un fenómeno psicológico y evidenciando el síndrome de desgaste profesional, posteriormente (Bradley 1969).

Asimismo, Freudenberger (1974) fue el primero en definir el burnout como un estado de agotamiento en el trabajo.

Del mismo modo Maslach (1976) en la reunión anual de asociación estadounidense de psicología se refirió formalmente al agotamiento como un proceso de estrés crónico y coma basándose en estas ideas como a la producción de agotamiento ha aumentado.

Igualmente, Schaufeli, (2013) Propone una definición centrada en el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción en la eficacia personal. Schaufeli sugiere que el burnout es un fenómeno que se manifiesta no solo a nivel individual, sino también como resultado de las condiciones laborales.

Por otro lado, Benites, (2014) Señaló que el agotamiento de los docentes “significará un conjunto de consecuencias negativas que pueden afectar los docentes debido al impacto acumulado de las condiciones psicológicas y sociales que se presentan durante el proceso de enseñanza”

La Organización Mundial de la Salud – OMS (2019) reconoció el síndrome de burnout como “síndrome de estar quemado” o agotamiento ocupacional, asumir una enfermedad crónica en la revisión número 11 de la clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud conexos (CIE11), esta entra en vigencia el 01 de enero del 2022, lo que demuestra a la gravedad de ese trastorno, que afecta significativamente a los empleados de organizaciones a nivel mundial.

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Según Bosqued (2008), consideran tres dimensiones principales del Burnout: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

Agotamiento Emocional

Es el cansancio o la reducción de los recursos emocionales para afrontar los problemas laborales indica el tratamiento mental, físico y emocional, lo que conduce a irritabilidad, satisfacción laboral, impotencia, insatisfacción y pesimismo sobre el trabajo. El transcurso de la enseñanza, el agotamiento emocional de los del docente se ha convertido en un riesgo porque está bajo presión y lo afronta lo mejor que puede. Aparece como consecuencia el estrés laboral crónico asociado con bajos índices de salud física, ausentismo, síntomas de abandono al trabajo, mínima capacidad de productividad e insatisfacción laboral (Bosqued, 2008).

Despersonalización

En lo referente a este tema Bosqued (2008), esto demuestra que es un mecanismo para proteger a los afectados con malos profesionales decide inconscientemente crear barreras como forma de autodefensa entre él y los usuarios de sus servicios, sus prácticas laborales se caracterizan por una disminución de la eficacia laboral y una actitud insensible y deshumanizante hacia los destinatarios de un trabajo. Objetos de servicio: pacientes, estudiantes, clientes, etc.

Realización personal

Es un sentimiento subjetivo causado por dos factores: antes. Un profesional se siente frustrado con la forma en que hace su trabajo, resultados logrados juntos, esto lo molestó mucho y como resultado de fracasos profesionales que conducen al declive en tu autoestima, presentando una autoevaluación negativa, insuficiencia profesional, perdiendo todo tipo de sentimiento de gratificación personal (Bosqued, 2008).

Tipos de Burnout

Para profundizar los tipos de burnout, Gillespie (2009), marcó una diferencia entre dos tipos de Burnout los cuales son:

Burnout activo: se caracteriza por mantener un patrón afirmativo. Caracterizado por un comportamiento asertivo, eso se debe factores organizacionales o externos a la profesión.

Burnout pasivo: se caracteriza por un sentimiento predominante de aislamiento y abandono, esto es el resultado de condiciones internas, sociales y psicológicas. Prevalecen sentimientos de distancia e indiferencia, eso se debe a factores psicosociales internos.

Fases del Síndrome de Burnout

Para Golembiewski y Muzenrider (1989 en Castillo, 2001) el agotamiento es una cosa continuamente, sus inicios son silenciosos, lentos e incluso ocultos. Hay tres periodos cíclico o declaración los cuales son:

Fase 1. Primero en la demanda laboral excede dos recursos las oportunidades materiales, humanas e incluso profesionales que crean situaciones estresantes.

Fase 2. En respuesta a esto, se produce una sobrecarga de personalidad, inquietud, fatiga, ansiedad.

Fase 3. Hay cambios en actitudes y comportamientos. Protégete del estrés que experimentas, esta etapa se llamará "Burnout" fue creado íntegramente y será una respuesta a la situación del mercado laboral inaguantable.

Síntomas del Síndrome de Burnout

Las manifestaciones presentadas por Carlin (2010), nos comparte en su publicación "El síndrome de Burnout" los principales síntomas que hace padecer el burnout al profesional.

Emocionales: Depresión, indefensión, desesperanza, irritación, apatía, desilusión, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia, acusaciones a los clientes/pacientes, supresión de sentimientos.

Cognitivos: Pérdida de significado, pérdida de valores, desaparición de expectativas, modificación de autoconcepto, pérdida de autoestima, desorientación cognitiva, pérdida de la creatividad, distracción, cinismo, criticismo generalizado.

Conductuales: Evitación de responsabilidades, absentismo laboral e intenciones de abandonar la organización, desvalorización, autosabotaje, desconsideración hacia el propio trabajo, conductas inadaptadas, desorganización, sobre implicación, evitación de decisiones, aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y otras drogas.

Sociales: Aislamiento y sentimientos de fracaso, evitación de contactos, conflictos interpersonales, malestar familiar, formación de grupos críticos, evitación profesional.

Psicosomáticos: Cefaleas, dolores osteomusculares, quejas psicosomáticas, pérdida de apetito, cambios de peso, disfunciones sexuales, problemas de sueño, fatiga crónica, enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, aumento de ciertas determinaciones analíticas (colesterol, triglicéridos, glucosa, ácido úrico, etc.)

Causas del síndrome de Burnout

Según Gil-Monte (2005), indica el ambiente de trabajo y las condiciones de trabajo, en el ámbito laboral son factores que influyen en las causas del burnout concretamente: bajo compromiso del modelo organizacional.

El tiempo es indispensable para cualquier trabajo, en cuanto a la docencia, no toda la tarea se realiza en la hora laborales dentro de la institución, sino esta continua

en sus hogares, por lo que existe un esfuerzo adicional, lo que provoca fatiga que va acompañada de sentimiento de realización personal y éxito, el síndrome de Burnout, con lleva una experiencia negativa que va acompañada de una sensación de fracaso (Marrau, 2004).

Para Forbes (2011), una de las principales causas está vinculada a las profesiones que requieren una interacción directa y frecuente con el cliente, como los médicos, profesores, vendedores entre otros. Esto suele surgir como un hábito inconsciente para satisfacer obligaciones laborales, horarios excesivos, exigencias elevadas. Además de los factores individuales como la tolerancia al estrés, como un lugar de trabajo deficiente.

Las circunstancias mencionadas pueden llegar a burnout en situaciones de exceso de trabajo, desvalorización del puesto o del trabajo en si mismo (Albee, 2000).

Según Chermis (1980), refiere que la mejor base para que el burnout se desarrolle es el estrés laboral, que se consigue a través de un proceso de ajuste psicológico entre el trabajo estresado y el trabajo estresante.

Consecuencias del Síndrome de Burnout

Para Rodríguez (2020), una de las consecuencias se presenta por el malestar emocional, despersonalización y bajo rendimiento personal, lo que puede llevar al abandono profesional e incluso fatal. Los trabajadores afectados presentan problemas de salud como trastornos cardiovasculares o musculoesqueléticos, junto como trastornos psicológicos y sociales, que elevan el bajo rendimiento, los accidentes laborales y las dimisiones o jubilaciones anticipadas.

Según Chermis y Maslach (1982), creen que por eso es un síndrome de agotamiento, una serie de síntomas concentrados, hay muchas formas diferentes siendo las más famosas son:

Físicos

Según las investigaciones propias, indican manifestaciones generales tales como cefaleas, fatiga, problemas de sueño, desordenes gastrointestinales, hipertensión, pérdida de apetito, alergias, dolores musculares (Rodríguez, 2020).

Emocionales

Entre estos tenemos el distanciamiento afectivo como la forma de autoprotección, aburrimiento, irritabilidad, desconcentración, frustración, recelo, culpabilidad, impotencia, ansiedad, baja realización personal, baja autoestima, sentimientos de culpabilidad, episodios depresivos, deseos de abandonar el trabajo, pensamientos suicidas (Rodríguez, 2020).

Conductuales

Aquí se puede observar el absentismo laboral, consumo de drogas, cambios bruscos de estados de ánimo, impaciencia, falta de concentración, frivolidad para contactarse con, los demás, conductas hiperactivas y agresivas, impulsividad, falta de empatía, hostilidad, conducta violenta, comportamientos suicidas (Rodríguez, 2020).

Familiares y sociales

Entre estos según Rodríguez (2020), se puede encontrar el deterioro del ambiente y núcleo familiar, los problemas de pareja y un aislamiento.

Perspectiva filosófica del síndrome de burnout

La perspectiva filosófica del síndrome de burnout puede abordarse desde diferentes enfoques, pero dos que son particularmente relevantes son la fenomenología y la teoría crítica (Rodríguez, 1998).

Desde la perspectiva fenomenológica, busca comprender la experiencia subjetiva del individuo que sufre de burnout. Aquí, el foco está en cómo las personas perciben y viven su agotamiento emocional y físico. La fenomenología se pregunta sobre la vivencia interna del burnout y cómo esta experiencia impacta la percepción del mundo, la autocomprensión y la interacción con los demás (Rodríguez, 1998).

La teoría crítica, ofrece una perspectiva social y política del burnout. Este enfoque examina cómo las estructuras sociales, económicas y culturales contribuyen al fenómeno del burnout. Se centra en la alienación y las condiciones laborales bajo el capitalismo avanzado (Rodríguez, 1998).

Perspectiva epistemológica del síndrome de burnout

Desde una perspectiva epistemológica, el estudio del burnout implica una comprensión crítica y rigurosa de cómo se define, mide y maneja este fenómeno. Esto abarca desde la conceptualización y definición del burnout, pasando por las metodologías de investigación, hasta las teorías y modelos que explican sus causas y efectos, y finalmente, cómo se valida y aplica este conocimiento en la práctica cotidiana (Frisancho, 2009).

b. Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional comprende las habilidades intrapersonales e interpersonales, las cuales son parte de su teoría de las inteligencias múltiples que se definen como estados que surgen de las respuestas subjetivas al entorno y provocan cambios fisiológicos y endocrinos según las circunstancias, (Goleman, 2017).

La inteligencia emocional es la habilidad para identificar y manejar las emociones de manera efectiva y constructiva, y se observó que la emoción es una variable que mide o se explica por la inteligencia emocional y no por el coeficiente intelectual (Ruiz, 2019).

La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, la capacidad de percibir, comprender y regular las emociones en uno mismo y en los demás, facilitando el pensamiento y la acción adaptativa (López, 2021).

Actualmente, la inteligencia emocional se ordena cronológicamente y evolutivamente. El concepto va creciendo, pero el que tiene más adaptación es Daniel Goleman, quien en 1995 lo definió como una forma de diferenciar, facilitar y gestionar racionalmente sentimientos dentro de nosotros mismos y de los demás, este concepto ha adquirido un carácter diferente, perspectiva, y hay muchas definiciones y medidas diferentes de cuantificación para ayudar a medir esto.

La inteligencia emocional es una habilidad que permite a las personas reconocer, comprender y gestionar tanto sus propias emociones como las de los demás. Esta competencia es fundamental para la interacción social efectiva, la toma de decisiones y el bienestar general (Calle, 2014).

Dimensiones de Inteligencia Emocional

Las dimensiones de la inteligencia emocional comprenden varios aspectos fundamentales que permiten a una persona reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones y las de los demás (Gamboa, 2017). A continuación, se detallan las principales dimensiones de la inteligencia emocional:

La conciencia emocional

Esta dimensión propuesta por Gamboa (2017), define como la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones y las de los demás. Implica varios indicadores:

Reconocimiento: Identificar y nombrar las emociones que estamos sintiendo en un momento dado.

Comprensión: Analizar las causas y efectos de nuestras emociones, así como su influencia en nuestro comportamiento y decisiones.

Gestión: Desarrollar habilidades para manejar y expresar adecuadamente nuestras emociones, lo que incluye la capacidad de calmarse en situaciones estresantes o de motivarse cuando es necesario.

Empatía: Comprender y sintonizar con las emociones de los demás, lo que facilita la comunicación y las relaciones interpersonales.

La conciencia emocional

Es el proceso mediante el cual una persona maneja y modula sus emociones para adaptarse a diferentes situaciones (Gamboa, 2017). Y reconociendo algunos indicadores:

Identificación: Reconocer y entender las emociones que se están experimentando.

Modulación: Ajustar la intensidad y la duración de las emociones, ya sea aumentando o disminuyendo su impacto. Esto puede incluir estrategias como la distracción, la re-evaluación cognitiva o la práctica de la atención plena.

Expresión: Encontrar formas apropiadas de expresar las emociones, considerando el contexto social y las normas culturales.

Adaptación: Utilizar las emociones de manera constructiva para afrontar situaciones, mejorar el bienestar y mantener relaciones saludables.

La regulación emocional es esencial para el bienestar mental y emocional, ya que permite a las personas responder de manera adecuada a los desafíos, reducir el estrés y mejorar la comunicación en sus interacciones sociales, (Gamboa, 2017).

La autonomía personal

Es el contexto de la inteligencia emocional se refiere a la capacidad de un individuo para tomar decisiones de manera independiente, basadas en su propio juicio y valores, y para gestionar sus emociones de forma efectiva (Gamboa, 2017), indicando los siguientes indicadores:

Autoeficacia: Creer en la propia capacidad para manejar situaciones emocionales y resolver problemas. Esto implica confianza en las propias habilidades.

Toma de decisiones: Ser capaz de evaluar diferentes opciones y elegir la que se alinee con los propios valores y objetivos, en lugar de depender excesivamente de la opinión de los demás.

Autoconocimiento: Tener una comprensión clara de las propias emociones, necesidades y deseos, lo que permite actuar de manera coherente y alineada con la propia identidad.

Regulación emocional: Gestionar las propias emociones de manera eficaz, lo que contribuye a un mayor control sobre las reacciones y comportamientos en diversas situaciones.

Responsabilidad personal: Asumir la responsabilidad de las propias acciones y sus consecuencias, lo que fomenta un sentido de empoderamiento y autonomía.

La autonomía personal es fundamental para el desarrollo de la inteligencia emocional, ya que permite a las personas actuar de manera proactiva y adaptarse a los desafíos de la vida de una forma que es coherente con sus valores y objetivos personales, (Gamboa, 2017).

Tipos de la inteligencia emocional

Según Goleman, (1996) La inteligencia emocional se puede clasificar en varios tipos o componentes, que reflejan diferentes habilidades y aspectos de la gestión emocional, estos tipos de inteligencia emocional son interdependientes y se complementan entre sí, contribuyendo al desarrollo de una mayor efectividad en la vida personal y profesional. A continuación, se presentan algunos de los tipos más reconocidos por el autor:

Autoconciencia: La capacidad de reconocer y comprender las propias emociones, así como su impacto en pensamientos y comportamientos.

Autorregulación: La habilidad para manejar y controlar las emociones, lo que incluye la capacidad de calmarse, evitar reacciones impulsivas y adaptarse a situaciones cambiantes.

Motivación: La capacidad de utilizar las emociones para alcanzar objetivos personales, mantener la motivación y afrontar desafíos con perseverancia.

Empatía: La habilidad de reconocer, comprender y responder a las emociones de los demás. Esto incluye la capacidad de ponerse en el lugar del otro y mostrar sensibilidad hacia sus sentimientos.

Habilidades sociales: La capacidad de establecer y mantener relaciones saludables y efectivas, así como de comunicarse claramente y resolver conflictos de manera constructiva.

Paradigma de la Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional ha sido estudiada principalmente desde el paradigma psicológico, pero también se ha explorado en el contexto de la educación, la gestión empresarial y el desarrollo organizacional. En términos generales, el paradigma de la inteligencia emocional se encuentra dentro de una psicología aplicada, y su estudio se enfoca en la mejora de las habilidades emocionales y sociales para alcanzar un mayor éxito y bienestar (Sánchez, 2019).

En el caso de psicología, Goleman es capaz de demostrar que esta educación política basada en el cociente intelectual en realidad revierte el desarrollo de una buena gestión de emociones y los sentimientos, por lo que sugiere pensar desde la

perspectiva de lo que denomina inteligencia emocional. Para Goleman (2000), incluso en el nivel más alto de conocimiento teóricos no es suficiente si uno no puede controlar eficazmente sus propias emociones. Podemos remitirnos a la palabra “impotens”, que tiene un significado no tener un poder determinado, como no tener la capacidad de gestionar el propio poder.

Según Bisquerra (2003), la inteligencia emocional se llegó a integrar en el ámbito educativo, reconociendo la importancia de la enseñanza de las emociones para el desarrollo integral de los alumnos. Se han propuesto varios marcos teóricos para apoyar el aprendizaje emocional en el discurso pedagógico, dando importancia en la necesidad de abordar las competencias emocionales desde un punto de vista científico y educativo.

Perspectiva Filosófica de la Inteligencia Emocional

Desde una perspectiva filosófica, la inteligencia emocional puede entenderse de diversas maneras dependiendo de la tradición filosófica y la concepción del ser humano que se adopte (Garzón, 2018).

Perspectiva Humanista: Desde el enfoque humanista, influenciado por pensadores como Carl Rogers y Abraham Maslow, la inteligencia emocional se vincula con el proceso de autorrealización y el desarrollo de la personalidad. En este enfoque, la IE es vista como esencial para alcanzar el pleno potencial humano y vivir una vida auténtica y satisfactoria (Garzón, 2018).

Perspectiva Aristotélica: En la filosofía aristotélica, se podría vincular la inteligencia emocional con el concepto de virtud. Para Aristóteles, la virtud era el equilibrio entre los excesos y los defectos. De manera similar, la IE implica encontrar el equilibrio adecuado en la gestión de las emociones, sin caer en los extremos de represión o descontrol (Garzón, 2018).

Perspectiva Estoica: Los estoicos como Epicteto y Séneca proponían que la verdadera sabiduría y felicidad venían de controlar las emociones y los deseos, centrando la atención en lo que está bajo nuestro control. En este sentido, la inteligencia emocional desde una perspectiva estoica implicaría la habilidad de mantener la calma y la racionalidad frente a las adversidades de la vida (Garzón, 2018).

Perspectiva Epistemológica de la Inteligencia Emocional

La epistemología de la inteligencia emocional se refiere a cómo entendemos y estudiamos este concepto en términos de conocimiento y verificación (Ruiz, 2021).

Epistemología empírica: El enfoque más comúnmente utilizado en la investigación de la inteligencia emocional es el empírico, basado en la recolección de datos a través de instrumentos y pruebas psicométricas, como el EQ-i de Bar-On o el MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test). Este enfoque se basa en la recopilación de evidencia objetiva sobre las competencias emocionales y su relación con el bienestar y el desempeño en distintos ámbitos (Ruiz, 2021).

Epistemología constructivista: Desde un enfoque constructivista, la inteligencia emocional no se ve como una capacidad fija, sino como un proceso en constante desarrollo. Este enfoque enfatiza la importancia de aprender y practicar habilidades emocionales en contextos sociales y personales (Ruiz, 2021).

Epistemología crítica: Desde una epistemología crítica, la inteligencia emocional podría analizarse no solo como un conjunto de habilidades individuales, sino también como un producto de las estructuras sociales y culturales. Esta perspectiva cuestiona cómo las normas sociales y los valores culturales influyen en lo que se considera una "emoción adecuada" o una "respuesta emocional apropiada" (Ruiz, 2021).

3.3. Marco conceptual

Recursos humanos: Las personas del sistema de salud, ya sean bienes o servicios, que actúan para lograr resultados en el campo de la atención de la salud (Chiavenato 2011).

Eutrés. Es una respuesta no selectiva del organismo ante ciertos estímulos, que siempre conlleva una reacción fisiológica. Cuando se produce un factor estresante interno o externo, se libera una serie de hormonas que causan cambios a nivel corporal en distintas partes del cuerpo (Kupriyanov y Zhdanov 2014).

Estresante: Es un desencadenante de la situación del estrés y está en función de los pensamientos, acciones o adaptaciones de la persona. Son una amenaza para

los bienes de los trabajadores y generan ansiedad en la capacidad para llegar a la cima en lo profesional (Kupriyanov y Zhdanov 2014).

Estrés: Es el nivel de activación necesario y óptimo para la realización de las actividades diarias (Robert Sapolsky 2004).

Angustia: Respuesta del organismo, excesiva para las exigencias. Si continúa, se convertirá en estrés negativo, por lo tanto, cierto nivel de estrés es necesario y beneficioso para promover un rendimiento óptimo (Suarez Richards 1995).

Absentismo: Ausencia del trabajo sin previo aviso (Frankel E.).

Burnout: Un conjunto específico de síntomas desencadenados por estrés crónico o severo, directamente relacionado con la carrera en lugar de problemas personales. Se caracteriza por síntomas como fatiga crónica, poca energía, irritabilidad y actitudes negativas hacia el trabajo y uno mismo (Pines y Aronson 1988).

Agotamiento. Se describe a la manera inapropiada de enfrentar el estrés (Maslach y Jackson 1982).

Inteligencia emocional. Es una serie de habilidades que nos posibilitan detectar, valorar y manejar nuestras emociones y las de los demás de manera equilibrada (Goleman 1996).

IV. METODOLOGIA

La metodología corresponde al enfoque cuantitativo, de acuerdo con Hernández, et al., (2014) emplea la recolección de datos para verificar hipótesis mediante la medición cuantitativa y el análisis estadístico, con el objetivo de establecer patrones de conducta y poner a prueba teorías.

4.1. Tipo y nivel de investigación

La propuesta de investigación corresponde al tipo básica, según Hernández, y Baptista (2014) ya que se basa en la creación de conocimientos y teorías fundamentales, con el propósito de entender los principios y mecanismos esenciales que subyacen a fenómenos generales, sin necesariamente tener una aplicación práctica inmediata.

Nivel de investigación, la propuesta de investigación corresponde al nivel correlacional, según Hernández, et al., (2014) ya que se vincula variables mediante un patrón predecible para un grupo o población específica. Su objetivo es entender la relación o el grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de una muestra o contexto determinado.

4.2. Diseño de la Investigación

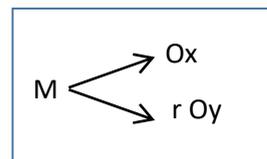
Se utilizó un diseño No experimental porque no se manipula las variables más aún se observa y analiza dichas variables; es de corte transversal porque se recopila información en un corto tiempo; descriptivo porque describe las características de la población; y correlacional porque busca establecer la relación entre las dos variables a partir de la descripción cuantitativa y el uso estadístico de correlación (Sampieri, 2010)

M: muestra

Ox: observación de la variable 1

Oy: observación de la variable 2

R: coeficiente de correlación



4.3. Hipótesis General y Específicas

General

HG: Existe relación entre el Síndrome de burnout y la Inteligencia Emocional en docentes de Secundaria en una Institución Educativa Pública de Puno, 2025.

Hipótesis específico

HE1: Existe relación entre agotamiento emocional e Inteligencia Emocional en docentes de Secundaria de una Institución Educativa Pública de Puno, 2025.

HE2: Existe relación entre despersonalización e Inteligencia Emocional en docentes de Secundaria de una Institución Educativa Pública de Puno, 2025.

HE3: Existe relación entre la realización personal e Inteligencia Emocional en docentes de Secundaria de una Institución Educativa Pública de Puno, 2025.

4.4. Identificación de las Variables

Variable 1: El síndrome de burnout

Definición conceptual. Esto quiere decir que el estrés crónico es el resultado de un proceso extremadamente complejo y multifactorial que incluye factores como la sobrecarga de trabajo y los bajos salarios, así como las condiciones ambientales, las crisis en el desarrollo profesional y la falta de autocontrol emocional, la depresión debida al envejecimiento, y el conflicto laboral, así como los componentes personales y familiares de la carga.

Definición operacional: Se empleo el inventario de Burnout de Maslach (MBI), dicho inventario consta de 22 preguntas que evalúa dimensiones básicas del Síndrome de Burnout que son el cansancio emocional, despersonalización y la realización personal, dichas respuestas serán en escala Likert.

Variable 2 La Inteligencia Emocional

Definición conceptual. Es la capacidad humana de establecer una conexión con personas, pero cuando se tienen en cuenta sus emociones, pueden reconocerlas y abordarlas. Estas emociones pueden incluir la autoconciencia, la motivación, el control de los impulsos y la personalidad.

Definición operacional: Aquí se llegó a emplear el instrumento Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24), este consta de 24 ítems y las respuestas están organizadas en escala Likert y tienen como finalidad evaluar la inteligencia emocional intrapersonal, presentan las dimensiones de conciencia emocional, regulación emocional y la autonomía personal.

Definición operacional.

4.5. Matriz de operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Metodología	Escala de medida
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Enfoque de investigación:	
	Despersonalización	Cuantitativo	
	Realización Personal	Nivel:	
	Realización Personal	Correlacional	
	Realización Personal	Diseño de investigación:	
	Realización Personal	No experimental de corte transversal.	Población:
Realización Personal	60 Docentes de la Localidad de Puno, 2025	90 docentes	(2) Algo de acuerdo
Realización Personal		Muestra:	(3) Bastante de acuerdo
Realización Personal		Instrumentos:	(4) Muy de acuerdo
Realización Personal	Variable 1:	Variable 1:	(5) Totalmente de acuerdo
Realización Personal	TMMS	TMMS	
Realización Personal	(Trait Meta-Mood Scale)	(Trait Meta-Mood Scale)	

	Conciencia emocional		(1) Nunca
		Variable 2:	(2) Algunas veces al año
Inteligencia Emocional	Regulación emocional	Maslach Burnout Inventory	(3) Algunas veces al mes
	Autonomía personal		(4) Algunas veces a la semana
			(5) Diariamente

4.6. Población – Muestra

Población

Según Yáñez (2014), es un grupo de personas que comparten características y son objeto de un análisis o investigación. En otras palabras, se trata del grupo total de personas, animales o elementos que comparten alguna cualidad específica que los hace relevantes para el estudio de un fenómeno determinado.

La población de estudio de la presente investigación está ubicada en el departamento de Puno, provincia de Puno, distrito de Puno, a 3,827 m.s.n.m. y está conformada por 60 docentes de secundaria de una Institución Educativa.

Muestra

En el estudio se considera una muestra censal, indica Hernández (2016), el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador, por tanto, en vista de que la población es finita, no se selecciona la muestra sino, que se toma a toda la población para el estudio. Se ha considerado a 60 docentes de una Institución Educativa de educación secundaria de la localidad de Puno, Provincia de Puno, Región Puno, 2025.

Consideraciones éticas

Autonomía: Respeto por la capacidad de los individuos para tomar decisiones informadas y libres sobre su propia participación en la investigación; para su aplicación se obtendrá el consentimiento informado de los participantes, proporcionando toda la información relevante para que puedan tomar una decisión voluntaria y consciente (Soto, 2021).

Justicia: Principio de equidad en la distribución de los beneficios y las cargas de la investigación, para su aplicación se asegura que los beneficios y riesgos de la investigación se distribuyan de manera justa entre todos los grupos de la sociedad. Esto incluye evitar la explotación de poblaciones vulnerables y asegurar que todos los grupos tengan la oportunidad de participar y beneficiarse de la investigación (Soto, 2021).

Benevolencia: Compromiso de maximizar los beneficios y minimizar los daños a los participantes de la investigación, para su aplicación se diseñará que el estudio ofrezca beneficios claros y directos a los participantes o a la sociedad, y asegurar que cualquier riesgo potencial sea justificado por la importancia de los beneficios esperados (Soto, 2021).

No Maleficencia: Obligación de no causar daño intencionadamente a los participantes; para su aplicación se implementará medidas para prevenir y mitigar cualquier daño físico, psicológico o social que pueda resultar de la investigación (Soto, 2021).

Estos principios éticos son esenciales para asegurar la integridad y la responsabilidad en la investigación, protegiendo los derechos y el bienestar de los participantes.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnicas:

Para la presente propuesta de investigación se considera a la encuesta, de acuerdo con Campos (2024), es una herramienta muy valiosa en las investigaciones, ya que permite obtener información de manera estructurada y eficiente de un gran número de personas. Sin embargo, para que los resultados sean válidos y representativos, es crucial diseñar el cuestionario con cuidado, seleccionar adecuadamente la muestra y analizar los datos de manera rigurosa como es el TMMS (Trait Meta-Mood Scale) y el Maslach Burnout Inventory.

Instrumentos:

Cuestionario: es una herramienta de recolección de datos compuesta por una serie de preguntas estructuradas con el objetivo de obtener información específica de un grupo de individuos. Los cuestionarios son ampliamente utilizados en investigaciones cuantitativas y cualitativas debido a su capacidad para recopilar datos de manera eficiente y sistemática. (Muñoz, 2018).

Escala: es un conjunto de ítems o preguntas diseñadas para medir un constructo o variable específica. Las escalas se utilizan para cuantificar actitudes, comportamientos, opiniones, habilidades y otras características, permitiendo a los investigadores obtener datos comparables y analizables, (Muñoz, 2018).

Los Instrumentos que se aplicaron son: un cuestionario para el síndrome de burnout Burnout de Maslach Inventory (MBI) y para la segunda variable se empleara una escala tipo escala de Licker para Inteligencia Emocional Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24).

Síndrome de Burnout

Cuestionario de Burnout de Maslach (MBI) Este cuestionario lo constituyen 22 ítems referentes al comportamiento y sentimientos que tiene un profesional en su centro de trabajo, mide su desgaste mental, tiene tres dimensiones la primera de ellas es el agotamiento emocional que consta de 9 ítems distribuidos en las preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ,20; seguido de la despersonalización, la cual tiene 5 ítems distribuidos en las preguntas 5, 10, 11, 15 y 22 y por último la realización personal que consta de 8 ítems distribuidos en las preguntas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21; con una escala de medición que va desde el 0= nunca; 1= pocas veces al año; 2 = una vez al mes o menos; 3 = varias veces al mes; 4= una vez a la semana; 5=varias veces a la semana; 6= todos los días.

INVENTARIO “BURNOUT” DE MASLACH (MBI)

FICHA TECNICA

Nombre Original : Maslach Burnout Inventory, Manual.

Nombre de la Adaptación : Inventario Burnout de Maslach (MBI).
Síndrome del Quemado por Estrés Laboral Asistencial.

Versiones: Única y completa (MBI) con 22 preguntas. Con las escalas de....

- Cansancio Emocional : 09 preguntas.
- Despersonalización : 05 preguntas.
- Realización Personal : 08 preguntas.

Autores: Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980)

Procedencia: Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California, USA.

Adaptación: Española. Estudio realizado a partir de 1986 hasta 1997. Primera adaptación del Inventario con muestras españolas.

Editorial: TEA ediciones (1997).

Aplicación: Individual y colectiva. Adultos en profesiones de servicio humano.

Finalidad: Evaluación de tres dimensiones básicas del Síndrome de Burnout.

- Escala CE: Cansancio Emocional.
- Escala DP: Despersonalización.
- Escala RP: Realización Personal.

Material: Manual (1.997) y ejemplar.

Tipificación: Baremos de tipo general (reunión de varias sub-muestras) y discriminado por género en puntuaciones centiles, con escalas ordinal que va desde 1 a 99; y la escala típica cuya media vale 50 y su desviación típica es de 20 unidades.

Confiabilidad: presenta fiabilidad de 90% y un margen de error de 0.05%

Tabla 1

Baremación de la variable síndrome de Burnout y de sus dimensiones.

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Indicios de Burnout	Valoración según a los indicios
Cansancio emocional	1;2;3;6;8;13;14;16;20	Más de 26	Alto
Despersonalización	5;10;11;15;22	Más de 9	Medio
Realización personal	4;7;9;12;17;18;19;21	Menos de 34	Sin indicios

Validez: muestra una alta validez en la medición del síndrome de burnout, respaldada por su capacidad para evaluar las tres dimensiones clave del burnout (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal) y por su consistencia en diversas poblaciones y contextos. La herramienta ha demostrado tener validez de constructo, concurrente, predictiva, y de contenido

FICHA TÉCNICA

Nombre de la escala: Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24).

Autores: Adaptación de Gamboa, (2017)

Nº de ítems: 24

Aplicación: Se puede aplicar de forma individual o colectiva.

Duración: Unos 5 minutos.

Finalidad: Evaluar la inteligencia emocional intrapersonal percibida (atención a las emociones, claridad emocional y reparación emocional).

Tipificación: Baremación en centiles según el sexo y la edad

Material: manual, escala y baremos.

La TMMS-24 contiene tres dimensiones claves con 8 ítems cada una de ellas: Conciencia emocional, Regulación Emocional y Autonomía personal.

Conciencia: Soy capaz de sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada.

Regulación: Soy capaz de regular los estados emocionales correctamente.

Autonomía: Comprendo bien mis estados emocionales.

Confiabilidad: presenta fiabilidad de 90% y un margen de error de 0.05%

Tabla 2

Baremación de la variable Inteligencia Emocional y de sus dimensiones.

Dimensiones	Hombres	Mujeres
Conciencia	Mejorar su conciencia: < 21	Mejorar Conciencia: < 24
Emocional	Adecuada conciencia 22 a 32	Adecuada Conciencia 25 a 35
Regulación	Mejorar Regulación < 25	Mejorar Regulación < 23
Emocional	Adecuada regulación: 26-35	Adecuada regulación: 24-34
Autonomía	Mejorar Autonomía < 23	Mejorar Autonomía < 23
personal	Adecuada autonomía: 24-35	Adecuada autonomía: 24-34

Validez: muestra una buena validez en términos de constructo, concurrente, predictiva y externa. La herramienta es adecuada para medir los componentes clave de la inteligencia emocional (conciencia emocional, Regulación emocional y autonomía personal), y su versión abreviada de 24 ítems mantiene la robustez psicométrica de la versión original.

Inteligencia Emocional

TMMS – 24. Tiene 24 ítems y las respuestas están organizadas en una escala tipo Likert de 1 (Desacuerdo total a 5 acuerdo total). Esta versión tenía altas propiedades psicométricas, con confiabilidad atención .90, claridad de .90, reparación de .86 y el test y retest fue adecuada.

Conciencia Emocional ítems del 1 al 8

Regulación Emocional ítems del 9 al 16

Autonomía Personal ítems del 17 al 24

Según Ortiz (2023) ha realizado la validación TMMS-24 en Perú e indicó que el dispositivo se puede aplicar ya que cuenta con la validez, claridad y pertinencia.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

En la presente investigación se usó la encuesta para elaborar en forma más concisa para tener una base muy importante para la información que debo tener para lograr el trabajo de investigación. Se utilizará la estadística descriptiva porque describirá los datos de manera cuantitativa; e inferencial porque se extraerá conclusiones sobre la población. Para las pruebas de hipótesis se utilizará el programa Excel y el programa SPSS versión 26.

El análisis contemplará la determinación de la confiabilidad de los instrumentos usando el alfa de Cronbach que se usará para ver si nuestro instrumento es confiable o no. El instrumento utilizado es polinómico por tal razón de utilizar el alfa de Cronbach; el método utilizado para la validación de los instrumentos será por juicio de expertos. Una vez recogida los datos se procesará la tabulación y las distribuciones de los datos y los datos no serán normales entonces se utilizará la prueba estadística no paramétrica donde se utiliza a Rho Spearman; Teniendo en cuenta la prueba de normalidad se elegirá al estadístico de la

prueba de Kolmogórov – Smirnov teniendo en cuenta que las unidades de consulta son mayores a 50 unidades de análisis.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados-Descriptivos

Tabla 3

Datos sociodemográficos de los docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública de Puno, 2025.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Varones	32	53.3%
	Mujeres	28	46.7%
	Total	60	100%
Edad	25 - 40	32	53.3%
	más de 40	28	46.7%
	Total	60	100%
Estado civil	Casado	21	35.0%
	Soltero	32	53.3%
	Divorciado	5	8.3%
	Viudo	2	3.3%
	Total	60	100%
Condición Laboral	Nombrado	47	78.3%
	Contratado	13	21.7%
	Total	60	100%
Tiempo de Servicio	1 - 10 años	14	23.3%
	más de 10 años	46	76.7%
	Total	60	100%

En la tabla 3 se puede observar todos los datos demográficos que llegaron a obtener. Donde explica que la mayoría de docentes son varones 53.3% y que el 46.7% son mujeres lo que refleja una ligera predominancia de los docentes varones. Por otra parte, un grupo mayoritario de los docentes tienen entre 25 y 40 años siendo esto el 53.3%, mientras que el 46.7% tiene más de 40 años. La mayoría de los docentes son solteros 53.3%, aunque también destaca un 35% de casados, mientras que los porcentajes de divorciados 8.3% y viudos 3.3%

son menores. En términos laborales, el 78.3% del personal está nombrado, lo que refleja estabilidad, y el 76.7% cuenta con más de 10 años de experiencia, lo que evidencia una trayectoria profesional consolidada dentro de la institución.

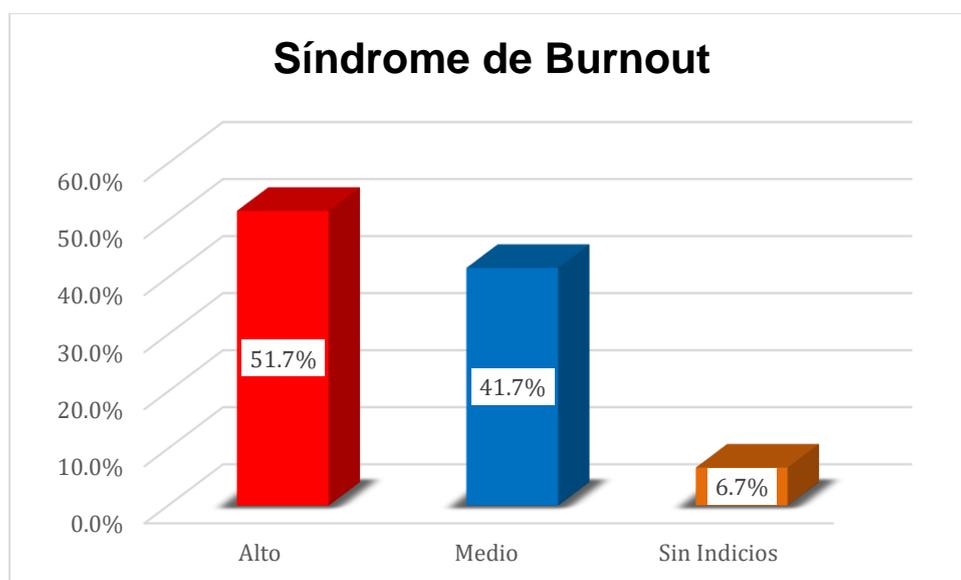
Tabla 4

Síndrome de Burnout de los docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública de Puno, 2025.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	31	51.7%
Medio	25	41.7%
Sin Indicios	4	6.7%
Total	60	100%

Figura 1

Porcentaje de la variable Síndrome de burnout en los docentes de secundaria



En la tabla 4 y figura 1, se expone que el 51.7% que son 31 docentes presenta síndrome de burnout de nivel alto; el 41.7% que representa 25 docentes presentan síndrome de burnout de nivel medio; y un 6.7% que es 4 docentes no presentan indicios de Burnout. Lo que indica que mas de la mitad de los docentes encuestados presenta un nivel alto de síndrome de burnout, lo que indica una situación preocupación que requiere una intervención inmediata.

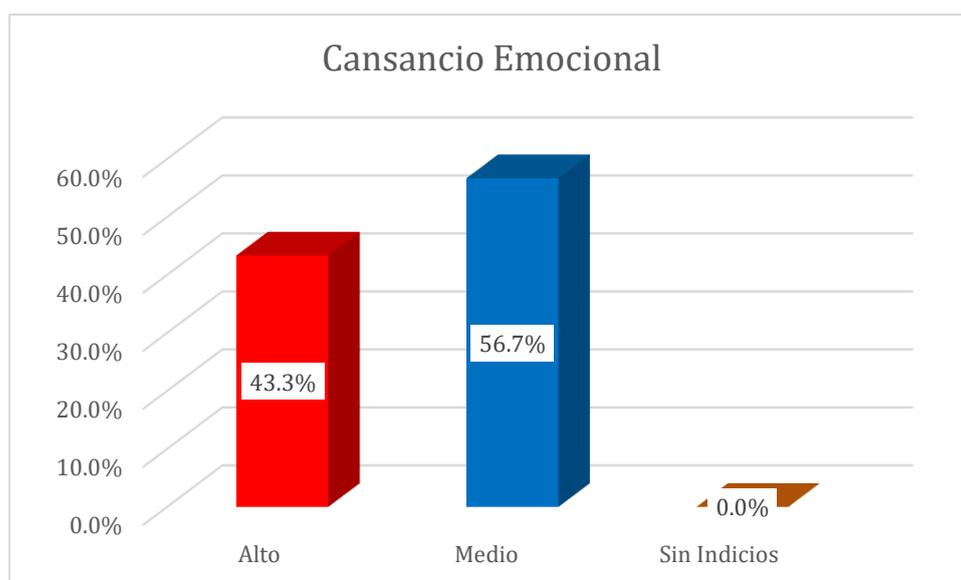
Tabla 5

Dimensión agotamiento emocional de los docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública de Puno, 2025.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	26	43.3%
Medio	34	56.7%
Sin Indicios	0	0.0%
Total	60	100%

Figura 2

Porcentaje de la dimensión de agotamiento emocional de los docentes de secundaria



En la tabla 5 y figura 2, se presenta la dimensión de agotamiento emocional, donde se observa que el 43.3% que son 26 docentes presentan cansancio emocional de nivel alto; el 56.7% que representa a 34 docentes presentan un nivel medio de cansancio emocional. Esto indica que mas de la mitad de los docentes experimentan un agotamiento emocional significativo, con una proporción considerable también en el nivel alto, lo que indica una problemática relevante en el bienestar emocional de los docentes encuestados.

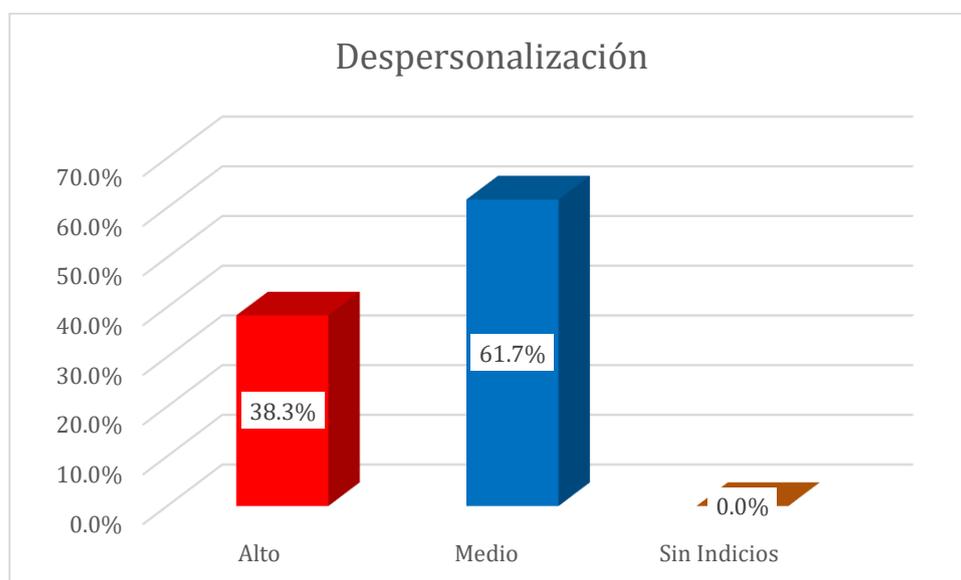
Tabla 6

Dimensión despersonalización de los docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública de Puno, 2025.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	23	38.3%
Medio	37	61.7%
Sin Indicios	0	0.0%
Total	60	100%

Figura 3

Porcentaje de la dimensión de despersonalización de los docentes de secundaria



La tabla 6 y la figura 3, presentan los resultados de la dimensión de despersonalización de los docentes. El 61.7 % de los docentes encuestados presentan un nivel medio en la despersonalización que representan a 37 docentes, mientras que un 38.3% tienen un nivel alto que son 23 docentes. Dichos datos obtenidos indican que gran parte de los docentes encuestados presenta un nivel medio de despersonalización lo que refleja una problemática existente.

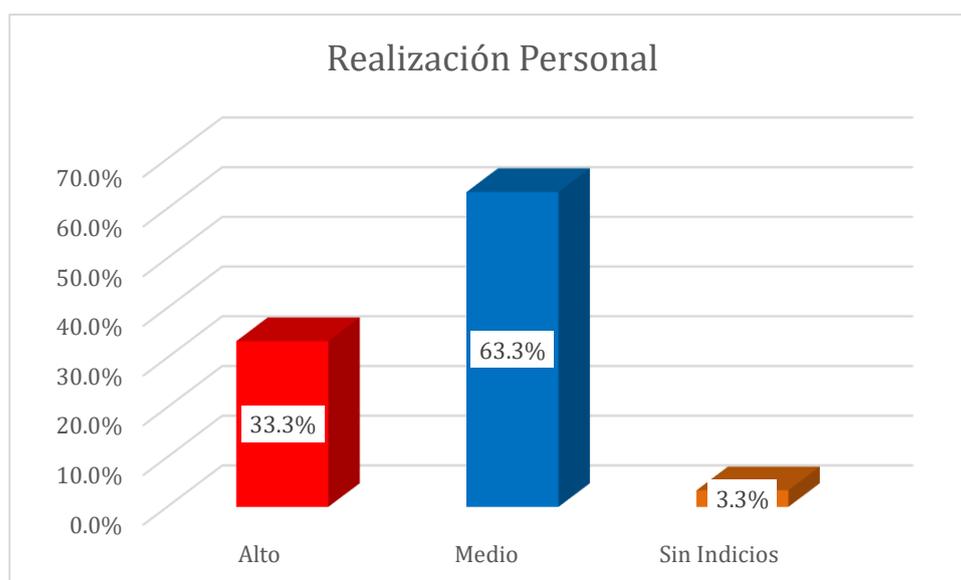
Tabla 7

Dimensión Realización personal de los docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública de Puno, 2025.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	20	33.3%
Medio	38	63.3%
Sin Indicios	2	3.3%
Total	60	100%

Figura 4

Porcentaje de la dimensión de realización personal de los docentes de secundaria



En la tabla 7 y figura 4, en la dimensión realización personal, se observa que el 33.3% de docentes indican tener realización personal de nivel alto, el 63.33% de docentes indican un nivel medio y el 3.3% de docentes indican no tener realización personal. Esta representa un área crítica para intervenir y fortalecer el bienestar del docente.

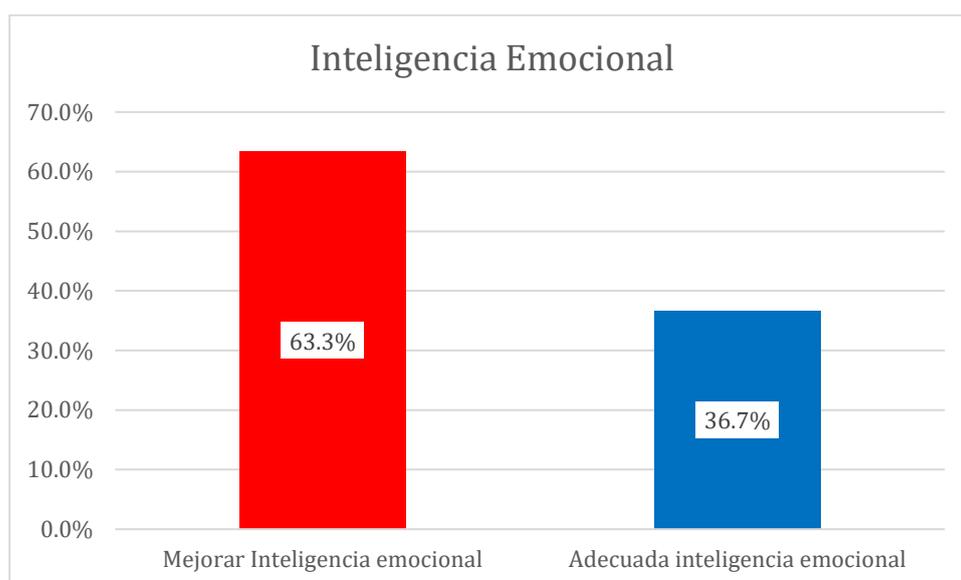
Tabla 8

Inteligencia emocional de los docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública de Puno, 2025.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mejorar Inteligencia emocional	38	63.3%
Adecuada inteligencia emocional	22	36.7%
Total	60	100%

Figura 5

Porcentaje de la variable de Inteligencia Emocional de los docentes de secundaria



En la tabla 8 y figura 5 presentan los datos obtenidos de la dimensión de inteligencia emocional que revelan que el 63.3% que son 38 docente considera necesario mejorar su inteligencia emocional. Por otro lado, el 36.7% que representan a 22 docentes manifiesta tener una adecuada inteligencia emocional. Estos resultados destacan la importancia de implementar estrategias formativas para fortalecer la inteligencia emocional en los docentes ya que gran parte de los encuestados comenta querer mejorar su inteligencia emocional

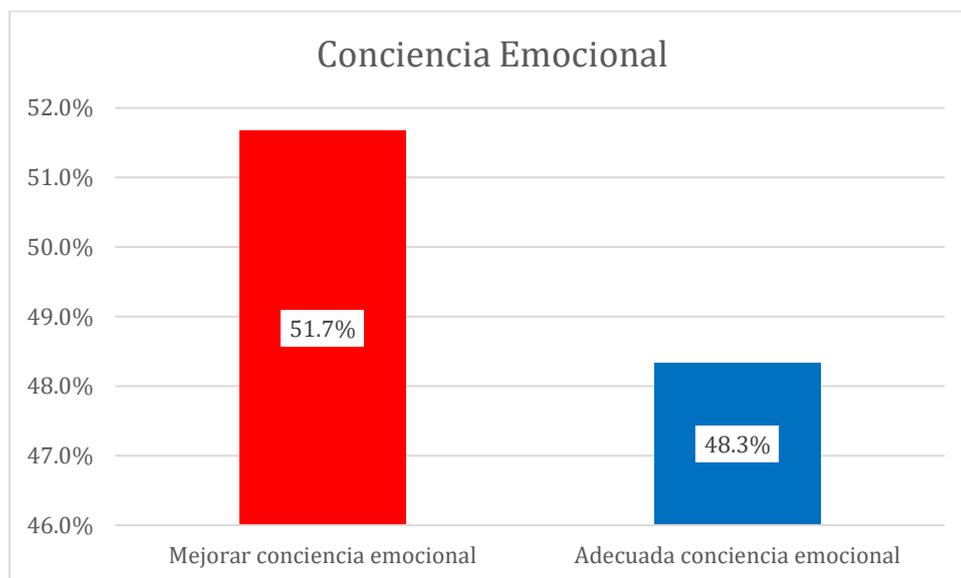
Tabla 9

Dimensión conciencia emocional de los docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública de Puno, 2025.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mejorar Conciencia emocional	31	51.7%
Adecuada Conciencia emocional	29	48.3%
Total	60	100%

Figura 6

Porcentaje de la dimensión conciencia emocional de los docentes de secundaria



En la tabla 9 y la figura 6, son de la dimensión de conciencia emocional, que muestran que el 51.7% que son 31 docentes que perciben la necesidad de mejorar su conciencia emocional. Por otro lado, un 48,3% que son 29 docentes manifiestan tener una adecuada conciencia emocional. Esto indica que mas de la mitad podría enfrentar dificultades para identificar y comprender sus propias emociones y resaltan la importancia de trabajar en el desarrollo de la conciencia emocional ya que esta es habilidad clave para una gestión emocional efectiva y mejorar la interacción con el entorno educativo.

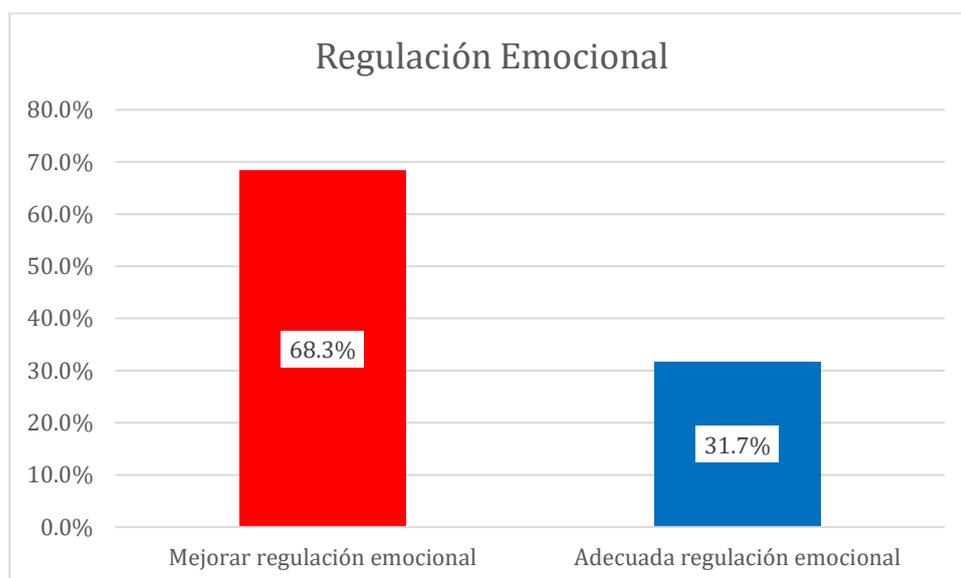
Tabla 10

Dimensión regulación emocional de los docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública de Puno, 2025.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mejorar Regulación emocional	41	68.3%
Adecuada regulación emocional	19	31.7%
Total	60	100%

Figura 7

Porcentaje de la Dimensión regulación emocional de los docentes de secundaria



En la table 10 y la figura 7 de la dimensión de regulación emocional, revelan que el 68.3% que son 41 docentes que consideran necesario mejorar su capacidad de regulación emocional, mientras que un 31.7% que representa 19 docentes que indican tener una adecuada regulación emocional. Estos resultados evidencian la necesidad para implementar estrategias y programas de apoyo emocional.

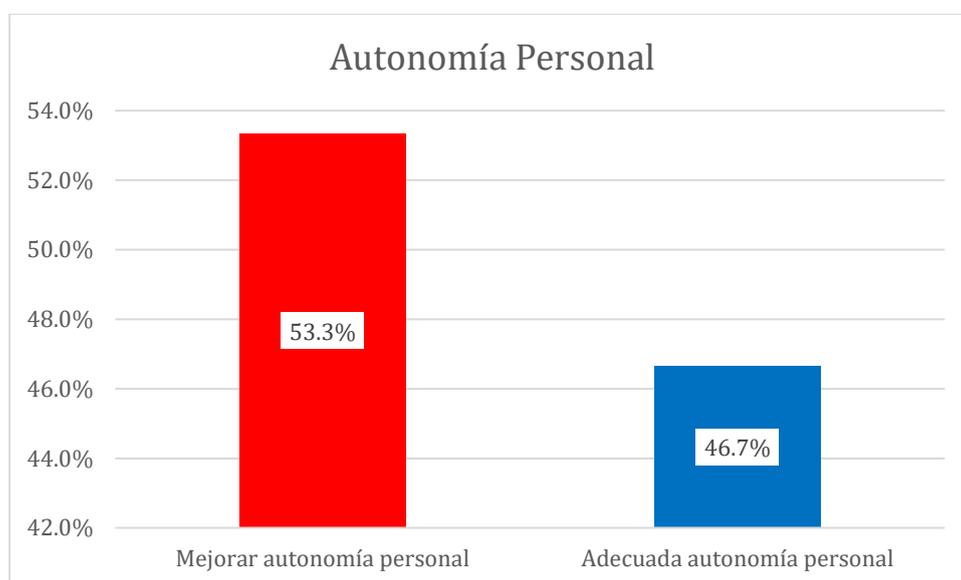
Tabla 11

Dimensión autonomía personal de los docentes de secundaria de una Institución Educativa Pública de Puno, 2025.

	Frecuencia	Porcentaje
Mejorar autonomía personal	32	53.3%
Adecuada autonomía personal	28	46.7%
Total	60	100%

Figura 8

Porcentaje de la Dimensión autonomía personal de los docentes de secundaria



En la tabla 11 y la figura 8 muestra los datos de la dimensión de autonomía personal donde muestra que el 53.3% de los docentes perciben una necesidad de mejorar su autonomía personal. Por otro lado, el 46.7% los docentes consideran que tienen una adecuada autonomía personal., indicando confianza en sus capacidades.

5.2. Interpretación de resultados – Tablas cruzadas

Tabla 12

Nivel de Síndrome de Burnout según el sexo de los Docentes

Nivel		Sin burnout	Burnout Mínimo	Burnout Leve	Burnout Moderado	Burnout Alto	Total
Masculino	F	0	0	9	10	0	19
	%	0.0%	0.0%	20.0%	66.7%	0.0%	31.7%
Femenino	F	0	0	36	5	0	41%
	%	0.0%	0.0%	80.0%	33.3%	0.0%	68.3%
Total	F	0	0	45	15	0	60
	%	0.0%	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	100%

En la tabla 12 se puede observar la correlación entre las variables de síndrome de Burnout y el género de los docentes. Se observa que ninguno de los participantes está completamente libre de burnout ni presenta niveles mínimos o altos de esta condición. En términos generales, el 75% de los docentes experimentan burnout leve, mientras que el 25% presentan burnout moderado. Al desglosar por género, se evidencia que el burnout leve es más frecuente en mujeres lo que se observa en el cuadro es que un 80% de las mujeres frente al 20% de los hombres en este nivel, mientras que el burnout moderado es más común en los hombres 66.7% de los hombres frente al 33.3% de las mujeres. Esto sugiere que las mujeres docentes tienden a experimentar una afectación menos severa del burnout, mientras que los hombres presentan una mayor proporción de casos en niveles más avanzados de agotamiento laboral.

Tabla 13*Síndrome de Burnout y Inteligencia Emocional de los docentes*

Nivel			Burnout Leve		Burnout Moderado		Total	
Conciencia emocional	Mejorar su conciencia	F	17	73.9%	6	26.1%	23	100%
	Adecuada conciencia	F	28	75.7%	9	24.3%	37	100%
Regulación emocional	Mejorar Regulación	F	5	38.5%	8	61.5%	13	100%
	Adecuada Regulación	F	40	85.1%	7	14.9%	47	100%
Autonomía emocional	Mejorar autonomía	F	7	70.0%	3	30.0%	10	100%
	Adecuada autonomía	F	38	76.0%	12	24.0%	50	100%

En la tabla 13 se puede observar la relación entre el síndrome de Burnout frente a la inteligencia emocional considerando sus tres dimensiones. Dentro de la dimensión de conciencia emocional, se observa que los docentes con una adecuada conciencia emocional presentan mayor prevalencia de burnout leve 75.7%, mientras que aquellos que necesitan mejorar su conciencia emocional presentan una ligera menor proporción en este nivel 73.9%. Sin embargo, los docentes con conciencia emocional menos desarrollada presentan una mayor proporción de burnout moderado 26.1% frente al 24.3%, lo que sugiere que una menor conciencia emocional puede estar relacionada con un mayor grado de agotamiento. En la dimensión de regulación emocional, se observa una marcada diferencia entre quienes poseen una regulación adecuada y quienes necesitan mejorarla. Los docentes con adecuada regulación emocional tienen una alta prevalencia de burnout leve 85.1%, mientras que solo el 14.9% de ellos presentan burnout moderado. En contraste, los docentes con deficiencias en regulación emocional presentan una proporción significativamente mayor de burnout moderado 61.5%, lo que indica que la falta de estrategias adecuadas para manejar las emociones podría aumentar la vulnerabilidad al burnout y por

último en la dimensión de autonomía emocional, se encuentra que los docentes con adecuada autonomía presentan 76% de burnout leve y 24% de burnout moderado. Por otro lado, aquellos que necesitan mejorar su autonomía emocional muestran 70% de burnout leve y 30% de burnout moderado, lo que sugiere que una mayor autonomía emocional podría estar asociada con niveles más bajos de burnout moderado. Los resultados reflejan que el síndrome de burnout afecta de manera diferente según el género, siendo los hombres más propensos a experimentar burnout en niveles moderados. Asimismo, la inteligencia emocional juega un papel clave en la gestión del burnout, ya que docentes con mejor regulación emocional presentan menores niveles de agotamiento moderado.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

Criterio de prueba de normalidad

Si p valor es mayor a 0.05 la distribución de datos es normal

Si p valor es menor a 0.05 la distribución de datos no es normal

Prueba estadística:

Se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para determinar el tipo de distribución de los datos recopilados teniendo en cuenta que la muestra supera a las 50 personas.

Tabla 14

Prueba de normalidad estadística Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables Síndrome de burnout y Inteligencia emocional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	,960	60	,001
Inteligencia emocional	,895	60	,000

En la Tabla 14 se muestran valores obtenidos en la prueba de Kolmogorov-Smirnov, del estudio de 60 datos; se observó las variables Síndrome de Burnout e Inteligencia Emocional, cuyos valores presentaron nivel de significancia de $p < 0.05$ demostrando una distribución no normal. En tal sentido según los puntajes obtenidos para el contraste de hipótesis se empleó la prueba estadística de Rho Spearman según indica la prueba.

Prueba de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre el Síndrome de Burnout e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.

Ha: Existe relación entre el Síndrome de Burnout e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.

Tabla 15

Prueba de Rho de Spearman de las variables Síndrome de Burnout y Inteligencia Emocional

Rho de Spearman		Inteligencia Emocional
	Coeficiente de correlación	0,412**
Síndrome de Burnout	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60

En la Tabla 15 se observó una correlación significativa, moderada y positiva con un valor de $r=0.412$; este resultado indica que existe una correlación positiva entre las variables, lo cual significa que, a mayor nivel de inteligencia emocional, se presenta menor impacto del síndrome de burnout, o viceversa. En tanto al valor de significancia se obtuvo un $0,000 < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que existe una relación entre el Síndrome de Burnout e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.

Prueba de hipótesis E1

Ho: No existe relación entre agotamiento emocional e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.

Ha: Existe relación entre agotamiento emocional e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.

Tabla 16*Correlación entre el Agotamiento emocional y la Inteligencia emocional*

	Rho de Spearman	Inteligencia Emocional
Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	0,416**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60

En la Tabla 16 se observó una correlación significativa, moderada y positiva con un valor de $r=0.416$ y con un valor de significancia $p<0.05$; indicando que existe relación entre agotamiento emocional e inteligencia emocional en docentes. Esto implica que una mejor inteligencia emocional puede mitigar los efectos del agotamiento emocional en los docentes. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis E2

Ho: No existe relación entre despersonalización e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.

Ha: Existe relación entre despersonalización e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.

Tabla 17*Correlación entre Despersonalización y Inteligencia Emocional*

	Rho de Spearman	Inteligencia Emocional
Despersonalización	Coeficiente de correlación	0,386**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60

En la Tabla 17 se observó que la correlación de Spearman es $r=0.386$, con un valor de significancia $p<0.05$. Este resultado evidencia una correlación baja pero positiva entre la despersonalización y la inteligencia emocional. Lo que indica que los docentes con una adecuada inteligencia emocional tienen menos

probabilidades de experimentar sentimientos de desconexión o despersonalización. Con $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis E3

Ho: No existe relación entre Realización personal e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.

Ha: Existe relación entre realización personal e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.

Tabla 18

Correlación entre Realización personal e Inteligencia Emocional

	Rho de Spearman	Inteligencia Emocional
Realización personal	Coefficiente de correlación	0,298**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60

En la Tabla 18 se observó una correlación con un valor de $r=0.298$; y $p < 0.05$; entonces existe una correlación. Por tanto, este resultado muestra una correlación baja positiva entre la realización personal y la inteligencia emocional. Esto sugiere que los docentes presentan un mayor desarrollo de inteligencia emocional, también experimentan un incremento en la sensación de realización personal. Aunque la correlación no es fuerte, si es estadísticamente significativa, lo que llega a implicar que la inteligencia emocional desempeña un papel relevante en la percepción de logro y satisfacción personal en el ámbito del docente. Con $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

La investigación tuvo como objetivo analizar y determinar la relación del Síndrome de burnout con la Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2024. Se desarrollo en un contexto educativo donde los docentes enfrentan desafíos emocionales y laborales significativos. De la misma manera se busca establecer la relación entre las dimensiones de la variable síndrome de burnout con la variable inteligencia emocional. Los resultados que se llegaron a obtener en este estudio reflejan una problemática existente, donde mas del 50% de los participantes experimentaron niveles altos de Síndrome de burnout, lo que llega a evidenciar una necesidad de profundizar en los factores que causan esto y así mismo como emplean la inteligencia emocional como una estrategia.

Entre las fortalezas de la investigación, se destaca la relevancia del tema ya que la investigación aborda una problemática actual y de alta prioridad en el ámbito educativo, contribuyendo al conocimiento y la intervención en el bienestar del docente. Asi mismo se usaron instrumentos validados internacionalmente como el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24), que garantiza una calidad y confiabilidad en los datos. Así mismo los resultados ofrecen recomendaciones claras y prácticas para mejorar la gestión emocional y prevenir el burnout.

Otra fortaleza de la investigación es la cobertura regional, ya que esta proporciona información valiosa sobre un contexto específico como es la ciudad de Puno, contribuyendo a la comprensión de fenómenos locales y su comparación con estudios nacionales e internacionales.

Por otra parte, también se presentaron limitaciones y debilidades como es el tamaño de la muestra, aunque se trabajó con una población censal, el tamaño limitado de 60 docentes podría restringir generalidades de los hallazgos a otras instituciones. El Diseño transversal impide establecer relaciones de causalidad entre las variables, limitándose a correlaciones.

Otra debilidad se presenta en la falta de control de variables externas, como llegan a ser aspectos socioeconómicos o condiciones netamente específicas de

cada institución educativa las cuales no fueron consideradas en profundidad. Por otra parte la ausencia de seguimiento longitudinal ya que al tratarse de un estudio transversal, no se evalúan cambios en el tiempo ni se observa como llega a evolucionar el Síndrome de burnout y la inteligencia emocional en los docentes. Esto limita la posibilidad de evaluar tendencias o impactos a largo plazo

Se puede observar en los resultados descriptivos que un 51.7% de los docentes presenta síndrome de burnout , estos hallazgos sugieren que los docentes experimentan niveles de burnout, la mayor prevalencia de burnout moderado y leve indica que, si no toman medidas preventivas, el síndrome puede comprometer la calidad de la educación y la salud mental de los docentes. Para Freudemberger y Maslach (2004), este síndrome afecta tanto la salud emocional de los trabajadores como su desempeño, y es particularmente prevalente en profesiones que requieren una constante interacción con otros, como la docencia. El síndrome de burnout es una experiencia prolongada de estrés crónico en el trabajo que incluye agotamiento emocional, cinismo y una sensación de ineficacia (Enzmann, 1998). Asi mismo Lopez (2020) Se contrasta con los hallazgos de dicho autor que presenta que el 46,3% presentó niveles bajos de agotamiento emocional y el 35,2% presentó niveles altos de agotamiento emocional; en cuanto a la personalización coma el 40.1% tiene un nivel alto, el 44,1% tiene un nivel bajo y el 15,8% tiene un nivel medio.

De acuerdo a los resultados el 51.7% de docentes presenta síndrome de burnout de nivel alto; el 41.7% de docentes presentan síndrome de burnout de nivel medio; y un 6.7% de docentes no presentan indicios de Burnout;, entre el síndrome de burnout e inteligencia emocional; estos resultados muestran similitud con los hallazgos encontrados por Castro (2021) quien realizó un estudio en Cusco con docentes de una reconocida institución educativa de la provincia de Canchis, con el objetivo de encontrar la relación entre inteligencia emocional y Burnout en 62 docentes teniendo como resultado que el 52% de docentes presentan indicios de burnout de nivel moderado además encontró que las variables tienen una relación positiva y de grado moderado.

Por otro lado, en la dimensión cansancio o agotamiento emocional, se presenta la dimensión de agotamiento emocional, donde se observa que el 43.3% que son

26 docentes presentan cansancio emocional de nivel alto; el 56.7% que representa a 34 docentes presentan un nivel medio de cansancio emocional., moderada y positiva con un valor de $r=0.416$; y $P=<0.05$; donde existe una correlación. Los resultados indican que un porcentaje significativo de los docentes experimenta fatiga emocional derivada del estrés laboral. La ausencia de docentes sin síntomas de burnout sugiere que el entorno de trabajo genera una alta carga emocional. Estos hallazgos contrastan con los encontrados por López, (2020) en su investigación, el propósito del estudio fue determinar la tasa de agotamiento entre los participantes del aula virtual. El diseño fue simple y descriptivo e incluyó a 223 participantes de la universidad de Huánuco; utilizando el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Se encontró que el 46,3% presentó niveles bajos de agotamiento emocional y el 35,2% presentó niveles altos de agotamiento emocional.

Del mismo modo, en la dimensión despersonalización, caracterizada por actitudes cínicas o distantes, también se presenta en un número significativo de casos, afectando la relación con los estudiantes y colegas. Se presentó que el 38.3% de docentes aducen despersonalización de nivel alto; mientras que el 61.7% en un nivel medio. En la prueba de hipótesis se observó una correlación significativa, baja y positiva con un valor de $r=0.386$; y $P=<0.05$; entonces existe una correlación. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador que Existe relación entre Despersonalización e Inteligencia Emocional. Esta afirmación guarda similitud con los hallazgos de Oramas (2020), cuyo objetivo fue medir el vínculo entre el Síndrome de Burnout e Inteligencia emocional en docentes en Medellín; de 43 participantes el 16.3% sufre despersonalización, Los investigadores recomiendan a los profesores prevenir el síndrome de Burnout, potenciar sus habilidades emocionales y mejorar su entorno laboral; concluyendo que hay relación y vínculo significativo entre el síndrome de Burnout y la inteligencia emocional en docentes.

La baja realización personal sugiere que muchos docentes experimentan una sensación de insuficiencia y falta de satisfacción en su trabajo. Estos resultados son consistentes con estudios previos sobre el burnout en educación, que señalan que el agotamiento emocional es el principal precursor del síndrome y puede afectar gravemente la motivación y la calidad de la enseñanza. sugiere

que muchos docentes sienten que su labor no tiene el impacto esperado, lo que disminuye su motivación y satisfacción profesional (Maslach et al., 2017). Se observa que el 33.3% de docentes indican tener realización personal de nivel alto, el 63.33% de docentes indican un nivel medio y el 3.3% de docentes indican no tener realización personal. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas que destacan el impacto del burnout en la disminución del compromiso y la calidad educativa (Salas-Rodríguez & Fernández, 2022).

En relación a la variable Inteligencia emocional cuyos resultados indican que el 63.3% de docentes indican mejorar la Inteligencia emocional; mientras el 36.7% de docentes manifiestan tener una adecuada inteligencia emocional. Que para Ruiz (2019) dice que la inteligencia emocional es la habilidad para identificar y manejar las emociones de manera efectiva y constructiva esta afirmación muestra concordancia con Salazar (2020) donde el 79% de los docentes presenta nivel bajo de gestión de emociones y el 20% presenta nivel medio y necesitan mejorar su capacidad de gestión emocional; esta afirmación responde a la capacidad de controlar los sentimientos y emociones de otros, a fin de reconocer, diferenciar y utilizar la información obtenida para dirigir los pensamientos y actos. Desde un punto de vista teórico, los hallazgos de esta investigación coinciden con los postulados de Maslach y Jackson (1981), quienes identificaron el agotamiento emocional como la dimensión central del burnout y señalaron que su presencia prolongada puede derivar en despersonalización y baja realización personal. Asimismo, la teoría de la Inteligencia Emocional de Goleman (1995) respalda estos resultados, argumentando que una mayor capacidad de autorregulación emocional reduce los efectos negativos del estrés laboral y mejora el bienestar psicológico.

La dimensión de conciencia emocional, según Gamboa (2017), define como la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones y las de los demás. Implica varios indicadores que muestran que el 51.7% que son 31 docentes que perciben la necesidad de mejorar su conciencia emocional. Los datos obtenidos en esta investigación refuerzan estos hallazgos, ya que muestran que los docentes con dificultades en la regulación emocional y la autonomía personal tienen una mayor predisposición a experimentar burnout. La alta necesidad de mejora en la regulación emocional (68.3%) y la conciencia

emocional (51.7%) sugiere que la falta de habilidades emocionales incrementa el riesgo de agotamiento laboral y deterioro del bienestar docente.

La dimensión de regulación emocional, revelan que el 68.3% que son 41 docentes que consideran necesario mejorar su capacidad de regulación emocional, la dimensión de autonomía personal donde muestra que el 53.3% de los docentes perciben una necesidad de mejorar su autonomía personal. De manera similar, Mérida-López y Extremera (2017) encontraron que la regulación emocional actúa como un factor protector ante el agotamiento emocional y la despersonalización, reduciendo el impacto del estrés en la salud mental de los docentes. Por otro lado, el 46.7% los docentes consideran que tienen una adecuada autonomía personal., indicando confianza en sus capacidades.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primera: Existe correlación significativa, moderada y positiva de Rho de Spearman de 0.412; y $P < 0.05$; Por tanto, Existe relación entre el Síndrome de Burnout e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025. Este hallazgo demuestra que una mayor capacidad de inteligencia emocional llega a disminuir los niveles de Burnout.

Segunda: Existe correlación significativa, moderada y positiva de Rho de Spearman de 0.416; y $P < 0.05$; en tal sentido, Existe relación entre Agotamiento emocional e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025. Los docentes con mayor capacidad para regular y comprender sus emociones presentan menores niveles de agotamiento emocional, lo que sugiere que estrategias dirigidas a fortalecer la regulación emocional

Tercera: Existe una correlación significativa, baja y positiva de Rho de Spearman de 0.386; y $P < 0.05$; donde Existe relación entre Despersonalización e Inteligencia Emocional en docentes, lo que destaca que los docentes con mayor claridad emocional se sienten más realizador en su labor educativa. Esto sugiere que el desarrollo de la motivación intrínseca puede potenciar la satisfacción personal y profesional de los docentes

Cuarta: Existe correlación significativa, baja y positiva de Rho de Spearman de 0.298; y $P < 0.05$; por tanto, este hallazgo demuestra que una mayor capacidad de inteligencia emocional contribuye a la disminución del Síndrome de Burnout, lo que resalta la importancia de las competencias emocionales.

Recomendaciones

Después de obtener los resultados y logrando cumplir con los objetivos de la investigación, se realizaron las siguientes recomendaciones no sin antes invitar a nuevos investigadores sobre este tema tan importante:

Primera: A la ONG, diseñar e implementar programas de bienestar docente creando políticas nacionales que promuevan programas de salud mental y emocional para los docentes, como talleres, conferencias y recursos enfocados en la prevención del síndrome de burnout y desarrollo de inteligencia emocional; del mismo modo incorporar inteligencia emocional en la curricular escolar introduciendo módulos de inteligencia emocional.

Segunda: A la Dirección Regional de Educación Puno, fomentar capacitaciones constantes para docentes y directores sobre prevención y manejo del síndrome de burnout, así como el desarrollo de la inteligencia emocional y así promover que el personal docente comparta inquietudes emocionales y reciba apoyo profesional trabajando en colaboración interinstitucional con salud para brindar servicios psicológicos.

Tercera: UGEL Puno, Incentivar campañas de sensibilización y programas locales para prevenir el burnout, incorporando técnicas de autocuidado, relajación y manejo de tiempo; realizar evaluaciones regulares del nivel de burnout y bienestar emocional de los docentes en la jurisdicción, utilizando técnicas de recolección de datos.

Cuarta: A los directores de las Instituciones Educativas, crear un ambiente laboral saludable fomentando una comunicación abierta, una carga laboral equilibrada y horarios flexibles para reducir el estrés laboral, del mismo modo se recomienda implementar talleres de soporte emocional, mindfulness, manejo de estrés y desarrollo de la inteligencia emocional para los docentes y promoviendo las pausas activas y espacios de relajación en la rutina laboral para reducir el agotamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta et al (2018) *Salud laboral factores y riesgos psicosociales*. Scribd, recuperado <https://es.scribd.com/document/393347165/Trabajo-Practico-de-Psicologia-Laboral-11>
- Aguayo, A. y Aguilar, M, (2021). Principales resultados de investigación sobre Inteligencia Emocional en Docentes Españoles. *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, ISSN-e 2254-5883, Vol. 6, 2017, págs. 170-193
- Aguilar y Aquino (2020) “Síndrome de burnout en los docentes de la universidad nacional de Huancavelica, 2019” (tesis de pregrado) Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Albarracín (2019) Síndrome de burnout en docentes del nivel de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno – 2019, (Tesis de pregrado) Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú.
- Álvarez, R. F. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, 160, 1-4.
- Arriaga, N. (2018). El bienestar psicológico en jóvenes estudiantes del nivel superior, en la Universidad Autónoma del estado de México.
- Bedoya (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v10n6/art06.pdf>
- Berrocal (2021). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado*, 19(3), 63-93.
- Bisquerra, R. (2003). ¿Educar las emociones?: Paradigmas científicos y retos de la educación emocional. *Cuestiones Pedagógicas*, (18), 111-132.
- Calle (2020) Nivel del síndrome de Burnout durante la pandemia covid-19 en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales

del Hospital Municipal Boliviano Holandés, (tesis de pregrado)
Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.

Cannon, A. (1945). *La naturaleza del Estrés*. Recuperado:
http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm

Castañeda (2019) *Prevalencia de síndrome de Burnout en el personal administrativo del Hospital Regional docente de Cajamarca I y II trimestre 2019*, (tesis de pregrado) Universidad Nacional de Cajamarca, Lima, Peru.

Ceballos (2019), Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología Educativa*.

Culquicondor R. (2020) Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del área covid-19 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2020 (tesis de pregrado) Universidad Norbert Wiener, Lima-Perú.

Dominguez Fernández, J. M., Herrera Clavero, F., Villaveede Gutierrez, M., Padilla Segura, I., Martínez Bagur, M., & Domínguez Fernández, J. (2012). Síndrome de desgaste profesional en trabajadores de atención a la salud en el área sanitaria de Ceuta. *Atención Primaria*, 44(1); 30-35.

Flores (2018) Prevalencia y factores asociados al síndrome de burnout en los médicos asistentes del servicio de emergencia del hospital Mariano Molina Scipia en el periodo de setiembre-noviembre 2017, (Pregrado) Universidad Ricardo Palma, Lima-Perú

Flores Tesillo, S. Y. (2018). Burnout en profesionales de la salud y personal en una unidad médica de primer nivel. *Psicología y Salud*, 63 - 72.
Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1665-70632018000100030&lng=es&nrm=iso

Formica N., Muñoz C. y Rojas Y. (2015) Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el servicio de terapia intensiva pediátrica, (tesina) Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza-Argentina.

Freundenberger H. (1974) Staff burn-out. *Journal of Social Issues* ; 30: 159-165
recuperado de

<https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

Friedman, Howard Steven (2002). *Psicología de la salud*, 2ª edición. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Gutiérrez y Arias (2018) Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España, *Revista Scielo*, vol. 15. recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000100030

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la investigación*, México: McGraw-Hill.R

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 5ta ed. México, DF.: McGraw-Hill. Recuperado de <https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia-de-la-investigacion-5ta-edicion.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: Mc Graw Hill/ Interamericana.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación. 6ª Edición*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

Huancani (2019) Síndrome de burnout en los docentes de la institución educativa de la gran unidad escolar las mercedes de la ciudad de Juliaca, (tesis de pregrado) Universidad Nacional de Altiplano, Puno, Perú.

Jaller y Bayona (2016) Prevalencia y factores asociados a síndrome burnout en docentes vs personal administrativo pertenecientes a una universidad privada en Bogotá en el 2016, (tesis de posgrado) Universidad del Rosario-CES, Bogotá, Colombia.

Lazarus RS y Folkman S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing.

Luis A. Soto, (2008) *Las nuevas enfermedades laborales*, Indubio editora, editorial jurídica contable.

- Marquez D. y Segovia G. (2018) Prevalencia del Síndrome de Burnout y factores asociados en docentes de la facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile, (tesis de pregrado) Universidad Austral de Chile.
- Marrau, M. C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en humanidades*, (10), 53-68
- Martínez A (2010) El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión, Redalyc, Vivat academia, vol. 112, pp42-80, Madrid España, recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>.
- Maslach C, Jackson S. Maslach Burnout Inventory: *Rev Med Hered* 16 (4), 2005 237 Manual research. University of California. Palo Alto CA: Consulting Psychologist Press; 1986.. https://www.freepsychotherapybooks.org/?gclid=EAlaIQobChMI7LyUqPzg7wIVjeSzCh0XBAGGEAAYAiAAEgJS7fD_BwE
- Meza (2019) *Factores estresores laborales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019*. (Tesis de pregrado) Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.
- MINDES (2010) Conociendo el síndrome de agotamiento profesional, recuperado por <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4026.pdf>
- Morales, M, (2020). Inteligencia emocional y ética de la responsabilidad solidaria: como contribuir hoy a una pedagogía humanizada. *Revista de Ciencias de la Comunicación e Información*, p. 55-70
- Oliva (2018) *Síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de salud del Hospital María Auxiliadora - Lima 2017*. (Tesis pregrado) Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- OMS (2019) “Síndrome de estar quemado”, *Médicos y pacientes.com* recuperado por <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>.
- OMS (2020) Salud ocupacional, *Organización Mundial de la Salud*, recuperado de https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/.

- Quiroz (2018) Frecuencia del síndrome de Burnout en los trabajadores del Centro de Salud Metropolitano del MINSA en Tacna 2018 (tesis de posgrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima-Peru.
- Quispe (2017), Síndrome de Burnout según la condición laboral de los docentes de la escuela Profesional de Administración UNA – Puno 2016 – 2017 (tesis pregrado).
- Ramos (2016) Síndrome de Burnout en el personal de salud del centro de salud de Santa Ana de la localidad de Huancavelica-2016, (tesis de pregrado) Universidad Autónoma de Ica, Peru.
- Ramos F. (2018) Nivel de resiliencia y síndrome de burnout en enfermeros del departamento de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, 2018 (tesis de pregrado) Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Ramos Ramos, P. (Coord.) (2012). Análisis de los riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de burnout (2a. ed.). Málaga, Editorial ICB. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/111786?page=113>.
- Rodríguez, D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Noticias Cielo*, 3(5), 1-3.
- Villanueva y Contreras (2020) Nivel de burnout en docentes de nivel primaria y secundaria con hijos y sin hijos de dos colegios privados de la ciudad de Cajamarca, (tesis de pregrado) Universidad Privada del Norte, Lima Perú.
- Yáñez (2017) Síndrome de Burnout: un estudio en docentes universitarios de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, (tesis de posgrado) Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Central Sucre, Bolivia.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA	ESCALA DE MEDIDA
<p>PG: ¿Cómo se relaciona el Síndrome de Burnout con la Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2026?</p> <p>PE1: ¿Cómo se relaciona el agotamiento emocional con la Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025?</p> <p>PE2: ¿Cómo se relaciona la despersionalización con la Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025?</p> <p>PE3: ¿De qué manera se relaciona la realización personal con la Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025?</p>	<p>OG: Determinar la relación del Síndrome de burnout con la Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.</p> <p>OE 1: Determinar la relación entre agotamiento emocional y la Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.</p> <p>OE 2: Identificar la relación entre la despersionalización y la Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.</p> <p>OE 3: Establecer la relación entre la realización personal y la Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.</p>	<p>HG: Existe relación entre el Síndrome de Burnout e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.</p> <p>HE1: Existe relación entre el agotamiento emocional e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.</p> <p>HE2: Existe relación entre la despersionalización e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.</p> <p>HE3: Existe relación entre la realización personal e Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública de Puno, 2025.</p>	<p>Síndrome de Burnout</p> <p>Inteligencia Emocional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Despersionalización • Realización Personal • Conciencia emocional • Regulación emocional • Autonomía personal 	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental de corte transversal.</p> <p>Población: 90 docentes</p> <p>Muestra: 60 Docentes de la Localidad de Puno, 2025</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Variable 1: Maslach Burnout Inventory</p> <p>Variable 2: TMMS - 241</p>	<p>(1) No estoy de acuerdo</p> <p>(2) Algo de acuerdo</p> <p>(3) Bastante de acuerdo</p> <p>(4) Muy de acuerdo</p> <p>(5) Totalmente de acuerdo</p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) Algunas veces al año</p> <p>(3) Algunas veces al mes</p> <p>(4) Algunas veces a la semana</p> <p>(5) Diario</p>

**ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos
SINDROME DE BURNOUT**

GUIA DE CUESTIONARIO

CÓDIGO

Instrucciones: Señor (a) profesor(a) le solicito marcar con una (x) el enunciado que más se adecue a su forma de actuar y/o pensar. Ninguna respuesta es correcta e incorrecta. Sus respuestas serán utilizadas sólo para decisiones científicas, por lo cual, se le agradece anticipadamente por la colaboración que brinda al desarrollo de la ciencia en la región de Puno.

I. CUESTIONARIO SOCIODEMOGRAFICA:

Edad: **Sexo:** **Estado civil:** **N° de hijos:**

Tipo de contrato: **Tiempo de servicios:**

II. CUESTIONARIO DEL SINDROME DE BURNOUT: Marque con una “x” la opción de respuesta que mejor refleje su situación actual.

Nunca	Alguna vez al año	Una vez al mes	Una vez a la semana	diario
1	2	3	4	5

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo.					
2	Me siento cansado (a) al final de la jornada de trabajo.					
3	Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.					
4	Puedo entender fácilmente cómo se sienten los alumnos.					
5	Siento que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos y no personas.					
6	Tratar con estudiantes todo el día es realmente tenso para mí.					
7	Trato eficazmente los problemas de los estudiantes.					

8	Me siento “quemado (a)” “fundido (a)” por mi trabajo.					
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en las vidas de otras personas.					
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.					
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo mucho emocionalmente.					
12	Me siento con mucho vigor.					
13	Me siento frustrado (a) en mi trabajo					
14	Siento que estoy trabajando demasiado					
15	Realmente no me preocupa lo que ocurre a algunos de mis alumnos.					
16	Trabajar directamente con los estudiantes me produce estrés.					
17	Me siento estimulado (a) después de trabajar en contacto con mis estudiantes.					
18	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con mis estudiantes.					
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión					
20	Siento que ya no doy más.					
21	En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.					
22	Siento que los estudiantes me culpan por algunos de sus problemas.					

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) Adaptado por Gamboa, (2017)

Presentación: El siguiente instrumento se utilizará para verificar las técnicas y desenvolvimiento de cada personal DOCENTE sobre sus emociones y sentimientos. Este cuestionario es totalmente anónimo por lo cual no se le pedirá su nombre ni ninguna información que comprometa dar con su identidad.

Instrucciones: Lea atentamente cada frase y luego indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas.

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

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

ANEXO 3: Ficha de validación por juicio de experto

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

SÍNDROME DE BURNOUT Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA IES SECUNDARIA SCORA PUNO 2024

Nombre del Experto:

Mg. Luis Oscar Velásquez Aguilar

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

SE REESTRUCTURÓ GOLO 5 ALTERNATIVAS DE MARCACIÓN



LUIS OSCAR VELÁSQUEZ AGUILAR
PSICÓLOGO
C.P.S.P. 23003

Nombre: Luis Oscar Velásquez Aguilar
No. DNI: 10007046
Grado académico: MAGISTER

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TRAIT META-MOOD SCALE (TMMS-24)

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: SINDROME DE BURNOUT y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nombre del Experto: Luis Oscar Velásquez Aguilar

DOCENTES

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA



LUIS OSCAR VELÁSQUEZ AGUILAR
PSICÓLOGO
C.P.S. 2303

Nombre: Luis Oscar Velásquez Aguilar

No. DNI: 10007046

Grado académico: M.B.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TRAIT META-MOOD SCALE (TMMS-24)

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **Síndrome de Burnout e Inteligencia Emocional en docentes de secundaria en una Institución Educativa pública de Acora – Puno, 2024.**

Nombre del Experto: **YHASHIRA LIZBETH CACERES CRUZ**

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumpla	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumpla	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumpla	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumpla	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumpla	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumpla	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumpla	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumpla	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumpla	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumpla	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Es aplicable.



Nombre: **YHASHIRA LIZBETH CACERES CRUZ**
No. DNI: **45919833**
Grado académico: **MAGISTER**

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **Síndrome de Burnout e Inteligencia Emocional en docentes de secundaria en una Institución Educativa pública de Acora – Puno, 2024.**

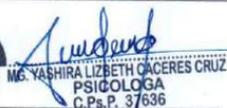
Nombre del Experto: **YHASHIRA LIZBETH CACERES CRUZ**

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Es aplicable

 
MS. YASHIRA LIZBETH CACERES CRUZ
PSICOLOGA
C.Ps.P. 37636

Nombre: **YHASHIRA LIZBETH CACERES CRUZ**
No. DNI: **45919833**
Grado académico: **MAGISTER**

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: SÍNDROME DE BURNOUT E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PUNO, 2025

Nombre del Experto: APARCANA HERNANDEZ José Carlos

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto, es aplicable.



José Carlos Aparcana Hernández
DOCTOR EN EDUCACIÓN

Código ORCID N.º 0000-0001-7398-6817
DNI. N.º 28553760

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TRAIT META MOOD SCALE (TMMS-24)

I. DATOS GENERALES

Titulo de la Investigación: SÍNDROME DE BURNOUT E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE PUNO, 2025

Nombre del Experto: APARCANA HERNANDEZ José Carlos

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Sí cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Sí cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Sí cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Sí cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Sí cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Sí cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Sí cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Sí cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Sí cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Sí cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto, es aplicable.



José Carlos Aparcana Hernández
DOCTOR EN EDUCACIÓN

Código ORCID N.º 0000-0001-7398-6817
DNI. N.º 21553760

ANEXO 4: Documentos administrativos

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA."

SOLICITA: Autorización para aplicar Cuestionarios a los docentes de su Institución Educativa.

SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "GLORIOSO SAN CARLOS - PUNO.

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO	
U.G.E.L. PUNO	
I.E.S. G.N. "SAN CARLOS"	
MESA DE PARTES	
FECHA	06-01-2025
HORA
Exp. N°
	PRIMA <i>[Firma]</i>

Los que suscribimos, NAIDA AMALIA ZEA QUISPE identificada con DNI N° 72887864 y con domicilio en el Jr. Coronel Miguel Ríos N° 124 y CRISTIAN ABEL QUISPE YUCRA, identificado con DNI N° 70263172 y con domicilio en Prolongación Jorge Basadre N° 777, de la ciudad de Puno, Provincia de Puno, de la Región de Puno, nos presentamos muy respetuosamente y exponemos:

Que, mediante la presente recurrimos a su digna Dirección con la finalidad de solicitarle la Autorización para poder aplicar los Instrumentos que consiste en Cuestionarios y Encuestas para nuestro Proyecto de Tesis denominado: **SÍNDROME DE BURNOUT E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN SU INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA PUNO 2025**, para poder realizar dichos instrumentos a los Docentes de su prestigiosa Institución, el cual tendrá una duración desde el 06-01-2025 al 17-01-2025, lo cual es uno de los requisitos del Proyecto de Tesis y poder optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología de la Facultad de ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica. Seguros de contar con su apoyo desde ya agradecemos su aceptación.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud., Señor Director acceder a nuestra solicitud por ser justo y legal.

Puno, 06 de enero del 2025

Bach. Naida Amalia Zea Quispe
DNI 72887864

Bach. Cristian Abel Quispe Yucra
DNI N° 70263172

ANEXO 5: Consentimiento informado

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el Síndrome de burnout y la Inteligencia Emocional en docentes de Secundaria en una Institución Educativa Pública de Puno, 2025. Todos los participantes completaran un cuestionario demográfico y se les realizaran preguntas relacionadas a la/s variable/s El Síndrome de Burnout y la Inteligencia Emocional relacionadas a la salud mental. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, solo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más.

Si acepta participar en el estudio y registra su código en este consentimiento sucederá lo siguiente:

Le aseguramos que la información que proporcione se guardara con la mayor confidencialidad posibles. Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio. Le solicitaremos pueda Ud. crear un código de participante. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico, en caso los proporcione, serian asegurados mediante uso de contraseñas para su acceso

Algunas preguntas podrían causar incomodidad, pero puede no contestarlas y puede también interrumpir la encuesta en cualquier momento.

Su participación se dará en el marco del respeto a la integridad de la persona: autonomía, justicia, benevolencia y la no maleficencia.

Usted puede decidir no participar en este estudio.

Si participa del estudio, ayudaría a la comunidad científica a conocer el estado de algunos aspectos de la salud mental en una Institución Educativa de Puno, especialmente relacionados a las variables del Síndrome de Burnout y la Inteligencia Emocional.

No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.

Las únicas personas que sabrán de su participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña u encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al o los responsables de la investigación:

Cristian Abel Quispe Yucra, 939265895, Trakaquispe@gmail.com

Naida Amalia Zea Quispe, 974151555, Naidaxd.123@gmail.com

Como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nos permitirá además mantener la confidencialidad. El código se elaborará considerando su fecha de nacimiento y las iniciales de sus datos personales.

Código del participante
Bach. Cristian Abel Quispe Yucra

Fecha

Código del participante
Bach. Naida Amalia Zea Quispe

Fecha

Buenas noches, disculpe que la moleste soy Bachiller, y estoy en un programa de titulación y necesito su autorización para poder utilizar su instrumento, para medir el Síndrome de Burnout, espero su respuesta, por favor y muchas gracias 🔍 📄 📧



Cristian Abel Quispe Yucra

mié, 8 ene, 21:45 (hace 14 horas) ☆



Christina Maslach

para Mind, mi ▾

mié, 8 ene, 23:00 (hace 13 horas) ☆ 🌙 ↩️ ⋮

Thanks for your message. All copyrighted forms of the MBI are published and distributed by Mind Garden Inc [copied on this email]. Please contact them directly, as they handle all permission requests.

Christina Maslach, Ph.D.
Professor of Psychology, Emerita
Professor of the Graduate School
University of California, Berkeley

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The Burnout Challenge: Managing People's Relationships with Their Jobs*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
[The Burnout Challenge: Managing People's Relationships with Their Jobs](#)

CUESTIONARIO - BURNOUT

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

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

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
------------------	---------------------	----------------------	----------------------------

Buenas noches, disculpe las molestias soy Bachiller, y estoy en un programa de titulación y necesito su autorización para poder utilizar su instrumento, para medir la inteligencia emocional, espero su respuesta, por favor y muchas gracias

 **Cristian Abel Quispe Yuca** <trakaquispe@gmail.com>
para danielgoleman@keystepmedia.com ▾

mié, 8 ene, 21:49 (hace 14 horas) ☆ 😊 ↶ ⋮

↶ Responder ↷ Reenviar 😊

ANEXO 6: Base de datos

SÍNDROME DE BURNOUT E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE PUNO, 2025.																									
Recolección de datos de la variable 1 del tema de estudio																									
INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT																									
SEXO	EDAD	CASOS																							
			Item 01	Item 02	Item 03	Item 04	Item 05	Item 06	Item 07	Item 08	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	
F	38	Caso 01	2	2	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	2	3	39
F	38	Caso 02	3	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	3	71
M	27	Caso 03	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	27	
F	44	Caso 04	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	4	3	59
F	37	Caso 05	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	34
M	36	Caso 06	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	3	1	4	3	39
M	32	Caso 07	3	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	3	71
F	44	Caso 08	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	45
F	37	Caso 09	3	2	4	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	64
F	51	Caso 10	3	1	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	1	2	41
F	43	Caso 11	2	2	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	2	3	39
F	50	Caso 12	2	1	4	1	3	1	2	3	3	1	4	1	3	1	2	3	3	1	4	1	3	2	49
F	34	Caso 13	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	27
F	36	Caso 14	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	4	3	59
F	60	Caso 15	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	34
M	53	Caso 16	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	3	1	4	3	39
F	42	Caso 17	3	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	3	71
M	28	Caso 18	2	1	4	1	3	1	2	3	3	1	4	1	3	1	2	3	3	1	4	1	3	2	49
F	40	Caso 19	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	27
F	43	Caso 20	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	4	3	59
F	38	Caso 21	2	2	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	2	3	39
F	34	Caso 22	3	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	3	71
F	43	Caso 23	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	27
M	37	Caso 24	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	4	3	59
M	39	Caso 25	2	1	4	1	3	1	2	3	3	1	4	1	3	1	2	3	3	1	4	1	3	2	49
F	42	Caso 26	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	27
M	40	Caso 27	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	4	3	59
F	26	Caso 28	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	45
F	45	Caso 29	3	2	4	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	64
F	49	Caso 30	3	1	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	1	2	41
F	38	Caso 31	2	2	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	2	3	39
F	47	Caso 32	3	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	3	71
M	35	Caso 33	2	1	4	1	3	1	2	3	3	1	4	1	3	1	2	3	3	1	4	1	3	2	49
F	43	Caso 34	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	27
F	49	Caso 35	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	4	3	59
F	41	Caso 36	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	3	1	4	3	39
M	29	Caso 37	3	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	3	71
F	41	Caso 38	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	45
F	39	Caso 39	2	1	4	1	3	1	2	3	3	1	4	1	3	1	2	3	3	1	4	1	3	2	49
F	55	Caso 40	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	27
F	48	Caso 41	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	4	3	59
F	36	Caso 42	3	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	3	71
M	38	Caso 43	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	27
F	51	Caso 44	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	4	3	59
M	48	Caso 45	3	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	3	71
M	44	Caso 46	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	45
F	37	Caso 47	2	1	4	1	3	1	2	3	3	1	4	1	3	1	2	3	3	1	4	1	3	2	49
M	46	Caso 48	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	45
F	50	Caso 49	3	2	4	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	64
F	36	Caso 50	3	1	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	1	2	41
F	42	Caso 51	2	2	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	2	3	39
F	38	Caso 52	3	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	3	71
M	36	Caso 53	3	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	3	71
M	63	Caso 54	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	45
F	28	Caso 55	2	1	4	1	3	1	2	3	3	1	4	1	3	1	2	3	3	1	4	1	3	2	49
F	42	Caso 56	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	3	1	4	3	39
M	41	Caso 57	3	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	2	5	2	4	3	71
F	45	Caso 58	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	45
M	42	Caso 59	3	2	4	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	64
M	36	Caso 60	3	1	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	1	2	41

SÍNDROME DE BURNOUT E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE PUNO, 2025.

Recolección de datos la variable 2 del tema de estudio

INSTRUMENTO: Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)

SEXO	EDAD	CASOS	ELEMENTO / SINTOMAS																								PUNTO UCION TOTAL
			Item 01	Item 02	Item 03	Item 04	Item 05	Item 06	Item 07	Item 08	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	
F	38	Caso 01	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	27
F	38	Caso 02	2	2	0	3	2	0	1	1	1	2	2	0	3	2	0	1	1	1	2	2	2	2	1	3	36
M	47	Caso 03	1	2	1	2	1	1	1	0	0	1	2	1	2	1	1	1	0	0	1	1	1	2	2	2	27
F	44	Caso 04	3	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	42
F	37	Caso 05	1	1	1	2	1	0	0	0	0	1	1	1	2	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	17
M	36	Caso 06	2	1	0	1	2	0	1	0	0	1	1	0	1	2	0	1	0	0	1	1	0	2	2	1	20
M	32	Caso 07	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	37
F	44	Caso 08	3	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	43
F	37	Caso 09	1	1	0	1	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0	1	0	0	2	2	0	1	1	0	15
F	51	Caso 10	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	36
F	43	Caso 11	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	0	0	24
F	50	Caso 12	2	2	0	3	2	0	1	1	1	2	2	0	3	2	0	1	1	1	2	2	2	1	3	2	36
F	34	Caso 13	1	2	1	2	1	1	1	0	0	1	2	1	2	1	1	0	0	1	1	1	1	2	2	2	27
F	36	Caso 14	3	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	42
F	60	Caso 15	1	1	1	2	1	0	0	0	0	1	1	1	2	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	17
M	53	Caso 16	2	1	0	1	2	0	1	0	0	1	1	0	1	2	0	1	0	0	1	1	0	2	2	1	20
F	42	Caso 17	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	37
M	51	Caso 18	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	38
F	40	Caso 19	1	1	0	1	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0	1	0	0	2	2	0	1	1	0	15
F	43	Caso 20	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	36
F	38	Caso 21	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	27
F	34	Caso 22	2	2	0	3	2	0	1	1	1	2	2	0	3	2	0	1	1	1	2	2	2	1	3	2	36
F	43	Caso 23	1	2	1	1	1	1	1	0	0	1	2	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	22
M	37	Caso 24	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	38
M	39	Caso 25	1	1	1	2	1	0	0	0	0	1	1	1	2	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	17
F	42	Caso 26	2	1	0	1	2	0	1	0	0	1	0	1	2	0	1	0	0	1	1	0	2	2	1	1	20
M	40	Caso 27	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	37
F	44	Caso 28	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	38
F	45	Caso 29	1	1	0	1	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0	1	0	0	2	2	0	1	1	0	15
F	49	Caso 30	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	36
F	38	Caso 31	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	2	1	1	2	1	1	27
F	47	Caso 32	2	2	0	3	2	0	1	1	1	2	2	0	3	2	0	1	1	1	2	2	2	1	3	2	36
M	35	Caso 33	1	2	1	2	1	1	0	0	1	2	1	2	1	1	1	0	0	1	1	1	2	2	2	2	27
F	43	Caso 34	3	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	40
F	49	Caso 35	1	1	1	2	1	0	0	0	0	1	1	1	2	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	17
F	41	Caso 36	2	1	0	1	2	0	1	0	0	1	1	0	1	2	0	1	0	0	1	1	0	2	2	1	20
M	53	Caso 37	1	1	1	2	1	0	0	0	0	1	1	1	2	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	17
F	41	Caso 38	2	1	0	1	2	0	1	0	0	1	1	0	1	2	0	1	0	0	1	1	0	2	2	1	20
F	39	Caso 39	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	37
F	55	Caso 40	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	34
F	48	Caso 41	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	27
F	36	Caso 42	2	2	0	3	2	0	1	1	1	2	2	0	3	2	0	1	1	1	2	2	2	1	3	2	36
M	38	Caso 43	1	2	1	2	1	1	1	0	0	1	2	1	2	1	1	1	0	0	1	1	1	2	2	2	27
F	51	Caso 44	3	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	42
M	48	Caso 45	1	1	1	2	1	0	0	0	0	1	1	1	2	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	17
M	44	Caso 46	2	1	0	1	2	0	1	0	0	1	1	0	1	2	0	1	0	0	1	1	0	2	2	1	20
F	37	Caso 47	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	37
M	46	Caso 48	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	34
F	50	Caso 49	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	2	1	1	16
F	36	Caso 50	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	36
F	42	Caso 51	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	2	1	1	27
F	38	Caso 52	2	2	0	3	2	0	1	1	1	2	2	0	3	2	0	1	1	1	2	2	2	1	3	2	36
M	36	Caso 53	1	2	1	2	1	1	0	0	1	2	1	2	1	1	1	0	0	1	1	1	1	2	2	2	27
M	63	Caso 54	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	32
F	39	Caso 55	1	1	1	2	1	0	0	0	0	1	1	1	2	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	17
F	42	Caso 56	2	1	0	1	2	0	1	0	0	1	1	0	1	2	0	1	0	0	1	1	0	2	2	1	20
M	41	Caso 57	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	37
F	45	Caso 58	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	34
M	42	Caso 59	1	1	0	1	0	0	1	0	1	2	1	0	1	0	0	1	0	1	2	2	0	1	1	0	17
M	36	Caso 60	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	36

Informe del turnitin al 17% de similitud

66. CRISTIAN ABEL QUISPE YUCRA - NAIDA AMALIA ZEA QUISPE.docx

2025
2025
Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
tm:oid::3117:426618288

Fecha de entrega
4 feb 2025, 3:38 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
4 feb 2025, 4:59 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
66. CRISTIAN ABEL QUISPE YUCRA - NAIDA AMALIA ZEA QUISPE.docx

Tamaño de archivo
8.4 MB

96 Páginas

18,310 Palabras

104,949 Caracteres



Página 1 of 101 - Portada

Identificador de la entrega tm:oid::3117:426618288



Página 2 of 101 - Descripción general de Integridad

Identificador de la entrega tm:oid::3117:426618288

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

14% Fuentes de Internet

2% Publicaciones

8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N° de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	3%
2	Internet	repositorio.utelesup.edu.pe	3%
3	Internet	repositorio.upsjb.edu.pe	2%
4	Internet	hdl.handle.net	2%
5	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Peru on 2022-09-29	1%
6	Internet	repositorio.unsa.edu.pe	<1%
7	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
8	Internet	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%
9	Internet	repositorio.unprg.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2022-03-15	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-10-21	<1%

12	Publicación	Rossana Villanueva Ospinal, Carolina Valenzuela Moncada, Teresa Giovanna Chiri...	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-01-28	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Del Magdalena on 2019-11-26	<1%
15	Publicación	Rodriguez Prieto, Lesbia E.. "La inteligencia emocional en la capacidad de aprendi...	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-20	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Internacional de la Rioja on 2023-09-12	<1%
18	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
19	Publicación	Begazo Gutierrez, Angela Georgina Enciso Santos, Karín Yesenia Villagomez Ller...	<1%
20	Publicación	Nathalia De Cristaldo, Francisco Colman. "Information and Knowledge Society in ...	<1%
21	Publicación	Marco Antonio Pakio Quispe. "Explorando una Radio Adventista: hábitos de Cons...	<1%

16	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-20	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Internacional de la Rioja on 2023-09-12	<1%
18	Internet	aprepositorio.unh.edu.pe	<1%
19	Publicación	Begazo Gutiérrez, Angela Georgina Enciso Santos, Karin Yesenia Villagomez Ller...	<1%
20	Publicación	Nathalia De Cristaldo, Francisco Colman. "Information and Knowledge Society in ...	<1%
21	Publicación	Marco Antonio Paisis Quispe. "Explorando una Radio Adventista; hábitos de Cons...	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2022-09-20	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Alas Peruanas on 2019-09-04	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2023-06-12	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2023-11-03	<1%



26	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2023-07-20	<1%
27	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2023-09-06	<1%
28	Internet	repositorio.uandina.edu.pe	<1%
29	Internet	www.ti.autonomadeica.edu.pe	<1%