



Asociación entre Estrés laboral e Inteligencia Emocional en Docentes de una Institución  
Educativa oficial en Medellín

Wendy Julieth Rendón Montoya

Monografía presentado como requisito para optar al título de Psicólogo

Asesor(a)

Ernesto de Jesús Solano León

Nombres y apellidos completos de la persona que dirigió/asesoró el trabajo

Título académico

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Psicología

octubre de 2025

Asociación entre Estrés laboral e Inteligencia Emocional en Docentes de una Institución  
Educativa oficial en Medellín

Wendy Julieth Rendón Montoya

Monografía presentado como requisito para optar al título de Psicólogo

Asesor(a)

Ernesto de Jesús Solano León

Nombres y apellidos completos de la persona que dirigió/asesoró el trabajo

Título académico

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Psicología

octubre de 2025

### **Dedicatoria**

*En primer lugar, a Dios por todas las bendiciones que he recibido a lo largo de mi vida, por ser mi guía, por otorgarme este deseo, por darme paciencia, perseverancia, inteligencia y sabiduría a lo largo de mi proceso.*

*A mí misma, por no rendirme, por la constancia y esfuerzo dedicado en cada paso.*

*Reconozco el trabajo, la disciplina y la superación personal que este camino implicó.*

*A mi tía por su acompañamiento y direccionamiento en todo mi proceso académico.*

*A mi familia por su amor incondicional, por su apoyo económico y apoyo constante en cada etapa de este proceso, gracias por ser mi motor, por creer en mí incluso en los momentos de duda y por acompañarme con su paciencia y cariño.*

### **Agradecimientos**

*Agradezco a la Universidad Minuto de Dios por brindarme los recursos para realizar este estudio*

*A los docentes, asesores de trabajo de grados, por su apoyo, compromiso y dedicación. Su orientación y disposición para resolver mis dudas facilitaron mi proceso, y su inclusión en el semillero de investigación me proporcionó herramientas clave para el desarrollo del trabajo. Su acompañamiento fue fundamental para el desarrollo de la investigación, y sus valiosas orientaciones y motivación me ayudaron a alcanzar este logro compartido.*

## Tabla de Contenido

<b>Contenido</b>	
Lista de tablas .....	7
Lista de figuras.....	8
Lista de anexos.....	9
Resumen.....	10
Abstract.....	11
Planteamiento del problema.....	13
Justificación .....	17
Objetivos.....	20
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos.....	20
Marco Teórico .....	21
El estudio del estrés laboral .....	27
El concepto del síndrome de <i>burnout</i> .....	31
La inteligencia emocional .....	34
Evidencia entorno a la relación entre la inteligencia emocional, el estrés laboral y el síndrome de <i>burnout</i> .....	35
Diseño Metodológico.....	36
Consideraciones Éticas .....	42
Objetivo 1: Descripción de los niveles de Estrés Laboral .....	44
Objetivo 2: Descripción de inteligencia emocional según la escala TMMS .....	46

Objetivo 3: Correlación entre las dimensiones del Estrés Laboral y las dimensiones de la Inteligencia Emocional.....	48
Discusión y conclusiones .....	56
Referencias.....	59
Anexos .....	65
<i>Diagramas de dispersión de todas las variables del estudio.....</i>	<i>65</i>
<i>Ficha Técnica TMMS-24 .....</i>	<i>65</i>
<i>Ficha Técnica Cuestionario para la evaluación del estrés Ministerio de Protección Social / Ministerio de Trabajo .....</i>	<i>66</i>

**Lista de tablas**

Tabla 1. Descriptivos de Estrés según la Escala del Ministerio de Protección Social.....	44
Tabla 2. Baremos de Estrés según la Escala del Ministerio de Protección Social.....	45
Tabla 3. Estadísticos descriptivos para las puntuaciones directas del inventario de Burnout (MBI) .....	45
Tabla 4. Burnout (MBI) según nivel .....	46
Tabla 5. Descriptivos de las puntuaciones directas de la escala de estados emocionales (TMMS).....	47
Tabla 6. Matriz de correlaciones entre la escala de estrés del Ministerio de Protección Social, el inventario de burnout (MBI) y el test de evaluación de estados emocionales (TMMS) .....	49

**Lista de figuras**

Figura 1. Diagrama de dispersión entre agotamiento emocional y realización personal.....53

Figura 2 Diagrama de dispersión entre agotamiento emocional y despersonalización .....51

Figura 3 Diagrama de dispersión entre realización personal y reparación emocional .....52

Figura 4 Diagramas de dispersión entre despersonalización y claridad emocional.....50

**Lista de anexos**

Anexo 1 .....	65
Anexo 2 .....	65
Anexo 3 .....	66

### **Resumen**

El estudio analizó la relación entre el estrés laboral, el síndrome de burnout y la inteligencia emocional en docentes de Básica Secundaria y Media de una institución educativa oficial de Medellín durante el año 2025. El estrés laboral se concibe como una respuesta ante exigencias que superan las capacidades individuales, mientras que el burnout representa una consecuencia crónica caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La inteligencia emocional, entendida como la capacidad de reconocer, comprender y regular las emociones propias y ajenas, puede actuar como un factor protector frente al desgaste docente. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo-correlacional y diseño predictivo simple, empleando instrumentos validados para medir los niveles de estrés laboral, burnout e inteligencia emocional en una muestra conformada por docentes de básica secundaria y media. Los datos se analizaron estadísticamente para establecer relaciones entre las variables. Los resultados mostraron una correlación significativa entre el estrés, el burnout y la inteligencia emocional, evidenciando que cuando el agotamiento emocional aumenta, los docentes tienden a experimentar menor realización personal y mayor despersonalización. Sin embargo, las dimensiones de atención y reparación emocional demostraron tener efectos positivos al asociarse con una mayor satisfacción y bienestar laboral. Estos hallazgos confirman que la inteligencia emocional contribuye a reducir los efectos del estrés y el burnout, actuando como un recurso protector que promueve la salud mental, mejora el clima institucional y fortalece la calidad educativa. Se resalta la necesidad de fomentar el desarrollo emocional en el ámbito docente.

*Palabras claves:* Inteligencia Emocional, Estrés Laboral, Burnout, Docentes, Educación, Básica Secundaria, Universitarios, Primaria.

**Abstract**

The study analyzed the relationship between work-related stress, burnout syndrome, and emotional intelligence in elementary and secondary school teachers at a public educational institution in Medellín during the year 2025. Work-related stress is conceived as a response to demands that exceed individual capacities, while burnout represents a chronic consequence characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and personal fulfillment. Emotional intelligence, understood as the ability to recognize, understand, and regulate one's own and others' emotions, can act as a protective factor against teacher burnout. The research adopted a quantitative approach with a descriptive-correlational scope and a simple predictive design, using validated instruments to measure levels of work-related stress, burnout, and emotional intelligence in a sample of elementary and secondary school teachers. The data were statistically analyzed to establish relationships between the variables. The results showed a significant correlation between stress, burnout, and emotional intelligence, demonstrating that when emotional exhaustion increases, teachers tend to experience lower personal fulfillment and greater depersonalization. However, the dimensions of emotional attention and repair demonstrated positive effects, being associated with greater job satisfaction and well-being. These findings confirm that emotional intelligence contributes to reducing the effects of stress and burnout, acting as a protective resource that promotes mental health, improves the institutional climate, and strengthens educational quality. The need to foster emotional development in teaching is highlighted.

*Keywords:* Emotional Intelligence, Work Stress, Teachers, Education, Basic Secondary, University Students, Primary.

## **Introducción**

La investigación estudia la relación entre el Estrés Laboral, el burnout y la Inteligencia Emocional (IE) en docentes de una Institución Educativa de Medellín en 2025. De acuerdo a la OMS el Estrés Laboral, lo define como la reacción ante exigencias que superan las capacidades del individuo, en el contexto educativo para los docentes se convierte en presión por la carga laboral, exigencias académicas y relaciones interpersonales. El estrés laboral puede afectar tanto el bienestar físico y mental de los docentes como su desempeño profesional, generando baja productividad, problemas de salud tanto físicos como mentales y ausentismo laboral.

Se pretende identificar destrezas que posean los docentes de Inteligencia Emocional en el ámbito laboral y evidenciar si estas habilidades pueden disminuir conflictos, baja comunicación y un clima negativo. El estudio busca describir y comparar los niveles de estrés y de IE en los docentes, argumentando que fortalecer estas habilidades mejora la calidad educativa y el bienestar de la comunidad educativa. Finalmente, se resalta la importancia de invertir en formación en IE para los docentes, ya que esto no solo beneficia su salud mental y desempeño, sino que también contribuye a un ambiente escolar más positivo.

### **Planteamiento del problema**

La presente investigación busca identificar la relación que tiene el Estrés Laboral, el burnout y la Inteligencia Emocional (IE) en los docentes de una Institución Educativa oficial Básica Secundaria y Media en la Ciudad de Medellín durante el año 2025. Estableciendo la relación entre estos en su vida laboral que le permita a la Institución el mejoramiento en la calidad educativa y el clima Institucional. Según la Ley 1330 enfatiza la responsabilidad que tiene el Estado en asegurar la calidad de la educación mediante registro y vigilancia, busca también garantizar que las Instituciones cumplan sus objetivos, ofreciendo formación integral a los estudiantes y asegurando servicios educativos adecuados, promoviendo así el desarrollo intelectual, ético y físico de los educandos (Función Pública, 2019).

Según la Organización Mundial de la Salud – (OMS), define el estrés laboral “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (Función Pública, 2019).

En el ámbito educativo, los docentes enfrentan altos niveles de presión derivados de la carga laboral, exigencias académicas, la interacción con estudiantes y padres de familia afectando no solo su bienestar personal, sino también su desempeño profesional, altos niveles de estrés puede causar angustia, irritabilidad, dificultades para concentrarse, no tomar decisiones asertivas, y problemas físicos como cardiopatías y trastornos digestivos. El estrés laboral afecta negativamente a las organizaciones, reduciendo la productividad y aumentando el ausentismo y los accidentes.

Adicional cuando en una empresa las personas no tienen Inteligencia Emocional, se presentan conflictos constantes, baja comunicación, dificultades para manejar el estrés, falta

de empatía, poca colaboración y clima laboral negativo. Esto afecta las relaciones interpersonales y genera un ambiente de trabajo tóxico y poco saludable (Goleman, 1995).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han instado a implementar medidas concretas para mejorar la salud mental en el ámbito laboral. Cada año, la depresión y la ansiedad provocan la pérdida de 12.000 millones de días de trabajo, generando un impacto económico de casi un billón de dólares. Para abordar este problema, ambas organizaciones han publicado nuevas directrices y estrategias conjuntas (OMS, 2022).

Las recomendaciones de la OMS incluyen acciones para reducir riesgos en el trabajo, como la carga excesiva de tareas y el acoso laboral. Además, por primera vez, se sugiere capacitar a los líderes para prevenir entornos estresantes y apoyar a los empleados que enfrentan dificultades. Un informe de 2022 reveló que el 15% de los adultos en edad laboral han experimentado trastornos mentales, y el entorno de trabajo puede agravar problemas como la discriminación y la violencia psicológica (OMS, 2022).

Las directrices también buscan mejorar el apoyo a los empleados con problemas de salud mental, facilitando su reincorporación y ofreciendo intervenciones para quienes enfrentan afecciones graves. Se pone énfasis en la protección de trabajadores de sectores críticos, como la salud y la atención de emergencias (OMS, 2022).

Tanto la OMS como la OIT subrayan la necesidad de invertir en una cultura de prevención y protección en el trabajo. A pesar de los marcos legales existentes, solo el 35% de los países tienen programas nacionales en esta área. La pandemia de COVID-19 expuso la falta de preparación y recursos para afrontar la crisis de salud mental global (OMS, 2022). El estrés es natural en la vida de los seres humanos, ante las situaciones de la cotidianidad que percibe como desafiantes o emocionantes, ayudando a resolver y gestionar de manera positiva, sin embargo el incremento en los niveles de estrés en los docentes puede afectar

negativamente su salud física, mental y su desempeño laboral, también hay estudios que demuestran que si el educador utiliza de manera asertiva la inteligencia emocional se facilitara mejor su desempeño, la relación con sus estudiantes y la comunidad educativa. Un ambiente laboral saludable es crucial para prevenir el estrés y mejorar los resultados organizacionales. Las empresas deben implementar estrategias para gestionar el estrés, como tener bien definidas las funciones del colaborador, capacitar a los empleados en habilidades para manejar sus emociones y mejorar las condiciones laborales.

Los docentes que poseen IE manejan un ambiente laboral positivo, donde predomina la empatía, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. Los empleados que gestionan sus emociones adecuadamente, resuelven conflictos de manera pacífica y se automotivan frente a los retos. Además, existe un clima de respeto, comprensión y bienestar, lo que favorece la productividad, el liderazgo efectivo y relaciones laborales saludables (Goleman, 1995).

Goleman, (1995) define la Inteligencia Emocional como la capacidad de reconocer y comprender nuestras propias emociones y las de los demás, motivarnos, autorregularnos y gestionar adecuadamente las relaciones, integrando habilidades como autoconciencia, empatía, automotivación y habilidades sociales

Un docente emocionalmente inteligente es aquel que maneja adecuadamente las 5 competencias básicas de la Inteligencia Emocional que Goleman propuso, las cuales son:

1. Conciencia de uno mismo: Reconocer cómo nuestras emociones impactan en nuestras acciones y decisiones.
2. Autorregulación: Controlar impulsos y emociones para actuar de manera íntegra y adaptable.
3. Motivación: Tener el deseo de logro y mantener una actitud positiva ante adversidades.
4. Empatía: Entender y conectar con los sentimientos de los demás.

5. Habilidades sociales: Comunicarse efectivamente, influir en otros y manejar conflictos

Estas competencias no solo se aplican a la vida personal, sino que son claves dentro del contexto educativo y profesional (Goleman, 1995, pág. 64).

(Ramírez, et, al. 2023), indica que la baja IE de los docentes puede dificultar una relación positiva y respetuosa entre ellos y los estudiantes. Cuando un docente tiene dificultades para establecer una relación adecuada con los alumnos, esto puede generar mayor estrés, crear un ambiente de aprendizaje negativo y afectar la motivación tanto de los estudiantes como del propio docente. Estas condiciones pueden provocar dificultades en el desempeño y bienestar tanto de los docentes como de los estudiantes (pág. 1).

La enseñanza no se limita a la transmisión de conocimientos únicamente; dicha práctica implica una interacción constante entre docentes y estudiantes, donde las emociones juegan un papel esencial (Ramírez, et al. 2023). En este sentido, tener un nivel de IE alto y saber gestionar el estrés son factores claves que aportan para el buen desarrollo del ejercicio docente.

Por estos motivantes, esta investigación busca analizar la relación entre el Estrés Laboral y la Inteligencia Emocional en docentes de Básica Secundaria y Media de una Institución Educativa Oficial en la Ciudad de Medellín durante el año 2025.

### **Justificación**

El presente estudio adquiere relevancia para la Institución Educativa al abordar el proceso de los docentes desde el conocimiento científico del área de la Psicología. Este enfoque es fundamental debido a la influencia que los docentes ejercen sobre sus estudiantes, no solo en el aprendizaje académico, sino también en el desarrollo integral del ser humano. Las interacciones dentro y fuera del aula reflejan el manejo de emociones y la inteligencia emocional (IE), competencias esenciales que impactan directamente en el ambiente educativo. Un adecuado desarrollo de estas habilidades permite gestionar el estrés laboral y los conflictos en el aula, promoviendo un entorno de satisfacción y reconocimiento tanto en el pensamiento como en las emociones.

El estrés laboral es un desafío recurrente para los docentes, derivado de las exigencias profesionales, las dinámicas escolares y las relaciones interpersonales. Según Mearns y Cain (2003), los docentes con mayor capacidad para manejar sus emociones y afrontar situaciones estresantes experimentan menos efectos adversos del estrés. Este manejo está estrechamente relacionado con la IE, que les permite emplear estrategias efectivas para controlar pensamientos negativos y adaptarse emocionalmente a las demandas del entorno escolar. Por otro lado, investigaciones como las de Extremera et al. (2003). evidencian que una baja comprensión emocional reduce la realización profesional, lo que subraya la importancia de fortalecer estas competencias.

Desde esta perspectiva, es imperativo generar conciencia sobre los niveles de IE en la práctica docente y sus consecuencias en la interacción con los estudiantes. La IE no solo influye en la calidad del aprendizaje, sino también en la construcción de un clima escolar positivo. Los docentes con habilidades emocionales desarrolladas pueden establecer relaciones más empáticas y cálidas, lo que mejora tanto su bienestar como el de sus

estudiantes. Además, estas competencias contribuyen a mitigar los efectos del estrés laboral, facilitando un desempeño profesional más satisfactorio.

El fomento de la IE en los docentes resulta esencial para garantizar un ambiente laboral adecuado y una calidad educativa óptima. Este estudio busca investigar las características del estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa, y cuál es el nivel de desarrollo de habilidades socioemocionales como la escucha activa, la empatía y el manejo adecuado de emociones. Estas capacidades no solo benefician a los docentes en su ejercicio profesional, sino que también impactan positivamente en toda la comunidad educativa al promover relaciones más saludables y entornos escolares enriquecedores. Por lo anterior, es clave mejorar el ambiente dentro del aula y la relación docente – estudiante. Para lo cual, quienes desempeñan el rol docente, necesitan trabajar y ser apoyados en el desarrollo de dichas competencias.

Dentro del ámbito educativo, la IE juega un papel fundamental para manejar el estrés laboral y la interacción entre docentes y alumnos, influyendo directamente en el ambiente escolar y en la calidad del aprendizaje. Es esencial investigar el manejo de la IE en los docentes para comprender en qué nivel se encuentran. Desde esta perspectiva, la institución educativa podrá contar con conocimientos científicos y pertinentes para cumplir con su responsabilidad de mejorar la relación docente-estudiante, promoviendo un clima escolar más positivo y enriquecedor. Así mismo, para planear la formación docente enfocada en fortalecer habilidades emocionales, lo que contribuirá a un ejercicio profesional más efectivo y humanizado.

Así la Institución Educativa podrá dar cumplimiento a la normativa de la ley 115 que establece: que la educación debe promover la adquisición de conocimientos científicos, técnicos y humanísticos (Art. 5). Formar educadores de alta calidad ética y científica

(Art.109). La enseñanza debe ser impartida por profesionales idóneos, con apoyo estatal para su mejora continua (Art. 110). Y así cumplir con el fortalecimiento de competencias socioemocionales, beneficiando el bienestar docente, la calidad educativa y el desarrollo integral de los estudiantes (Gov.co, 1994).

La capacitación en IE no solo impacta en la calidad de la enseñanza, sino que también mejora la estabilidad emocional de todos los participantes. A su vez la presente investigación, podría facilitar a las autoridades competentes de la institución el planteamiento de estrategias de mejoramiento a nivel interno en donde se vean involucrados los docentes como fieles participantes en el desarrollo a profundidad de la IE, para lograr así a corto y mediano plazo una mejoría en la relación estudiante-docente orientados en la mejora continua no solo de la calidad educativa, sino en la formación integral (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2022,18 de julio).

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar la relación entre el Estrés Laboral y la Inteligencia Emocional en docentes de Básica Secundaria y Media de una Institución Educativa Oficial en la Ciudad de Medellín durante el año 2025.

### **Objetivos Específicos**

Describir los niveles de Estrés Laboral que presentan los docentes en la Institución Educativa Oficial.

Determinar los niveles de la Inteligencia Emocional (atención a las emociones, claridad emocional y reparación emocional) en los docentes que participan en el estudio.

Establecer la correlación entre las dimensiones del Estrés Laboral y las dimensiones de la Inteligencia Emocional.

## **Marco Teórico**

### **Definición conceptualización del estrés laboral**

El estrés es la respuesta adaptativa que a partir de los conocimientos que se formula una persona acerca de su entorno, para responder cuando percibe una amenaza. Se trata de un estado de activación biológica resultado de una evaluación cognitiva que hace la persona (Valdés y Flórez 1985)

De acuerdo con Selye (1956) el estrés es relativamente saludable, cuando se tiene un manejo adecuado de este, sin hacer daño ni perjudicar la persona.

Estrés: Es considerado el estrés positivo para la persona, esencial y saludable para el desarrollo y supervivencia del ser humano. Este tipo de estrés es un incentivo para la vida, permite que la persona afronte retos, facilidad para adaptarse a los cambios.

Distrés: Este tipo de estrés se considera dañino para el organismo porque provoca diversas reacciones: destruye neuronas del hipocampo, produce patologías mentales, afecta el proceso de envejecimiento.

Estrés agudo: Es la forma de estrés más común que se presenta en cualquier momento de la vida de las personas, es más tratable y manejable, al ser de corta duración no causa daños importantes, los síntomas son los siguientes:

Agonía emocional: Enojo, ansiedad y depresión

Problemas musculares: Dolores de cabeza, dolor de espalda, dolor de mandíbula, tensiones musculares que provocan desgarro muscular, problemas en tendones y ligamentos.

Problemas estomacales e intestinales tales como acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento, síndrome de intestino irritable.

Sobreexcitación pasajera que genera aumento de la presión sanguínea, ritmo cardiaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos, palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar y dolor de pecho.

Estrés agudo episódico: Las personas que experimentan este tipo de estrés son desordenadas, siempre están apuradas, llegan tarde, asumen muchas responsabilidades, tienen demasiadas cosas entre manos y no pueden organizar las exigencias autoimpuestas ni las presiones que demandan su atención. Este tipo de estrés se presenta momentáneamente, no se prolonga mucho tiempo, desaparece cuando se resuelve y enfrenta la problemática. Las personas que padecen este tipo de estrés se perciben irritables, con mal carácter, malgeniadas, ansiosas y están tensas. Son personas con mucha energía, son cortantes, sus relaciones interpersonales se deterioran y el trabajo se convierte en un lugar estresante para este tipo de personas.

Entre los síntomas de Estrés agudo episódico se encuentran: dolores de cabeza tensos y persistentes, migrañas, hipertensión, dolor de pecho, enfermedad cardiaca.

Estrés crónico: Este tipo de estrés desgasta la persona a largo plazo, se presenta de manera recurrente cuando una persona está sometida a un estresor constante. Este tipo de estrés se presenta cuando una persona no encuentra salida a una situación deprimente o una problemática. Pueden provenir de experiencias traumáticas no sanadas de la niñez y se mantiene este dolor en constante permanencia.

Este tipo de estrés está presente en las familias disfuncionales, en la pobreza, en un matrimonio infeliz, un empleo que no le gusta a la persona, muchas personas se acostumbran a este tipo de estrés, aunque muchas personas recurren al suicidio, la violencia, un ataque al corazón la apoplejía. En este caso el desgaste a largo plazo puede llevar a la persona a

presentar una crisis nerviosa, porque los recursos físicos y mentales se consumen y hace que requieran tratamiento médico y psicológico (Patlán Pérez, 2021).

*El estrés laboral y su influencia en el trabajo:*

Estrés laboral, es una de las razones principales de riesgo psicosocial, puede afectar a todos los trabajadores, sin importar el tipo de profesión u oficio, tiene efectos en la salud física y mental, afectando el desempeño y la productividad de las personas, generando ausentismo por las incapacidades que se generan por este tipo de consultas médicas.

Aunque el estrés laboral siempre ha estado presente en el trabajo, se viene incrementando por las nuevas formas de organización del trabajo y las relaciones interpersonales entre los trabajadores (Atalaya, 2021, pág. 2). Según datos de Eurostat, el estrés representa el segundo puesto en problema de salud más habitual entre los trabajadores tras los trastornos musculoesqueléticos. Por ello las competencias pertinentes están desarrollando programas de sensibilización, a nivel internacional, sobre la insuficiencia de actuar frente al estrés en el trabajo (INSST, s.f).

De acuerdo a lo que define Seyle (1950) los estresores son los agentes evocadores de una condición interna del organismo definida como estrés.

Según el Modelo de Cooper y Payne existen tres categorías de fuentes potenciales de estrés ambientales, organizacionales e individuales.

Entre los factores ambientales de mayor incidencia de una organización están:

Las incertidumbres económicas. Los cambios en las políticas económicas del país provocan desconcierto e inseguridad económica y generan angustia en la persona. Las recesiones económicas también incrementan los grados de estrés. Las crisis económicas con

frecuencia van acompañadas de desempleo, despidos temporales, recortes salariales, semanas laborales más cortas y demás (Patlán Pérez, 2021, pág. 28).

La incertidumbre tecnológica como innovaciones y automatizaciones constituye una amenaza para las personas que presentan preocupación por no poseer las habilidades o experiencias necesarias. Este es un factor determinante en el entorno laboral. Los avances tecnológicos representan una amenaza para muchas personas que pueden provocarles estrés

Factores organizacionales. En la organización abundan los factores que pueden provocar estrés, por ello resulta importante clasificar estos factores con base a las tareas, al papel, las demandas interpersonales, la estructura y el liderazgo organizacional y la etapa de la vida de la organización (Patlán Pérez, 2021).

Las demandas de la Tarea son factores relacionados al trabajo de una persona y hace referencia al diseño del trabajo individual como: la autonomía, variedad de actividades, grado de automatización, las condiciones laborales y la distribución física del espacio laboral. La autonomía tiende a reducir el estrés, mientras que la temperatura, el ruido u otras condiciones físico ambientales adversas pueden aumentar la ansiedad, de igual modo lo es para las personas que trabajan en espacios sobresaturados o en un lugar visible donde las interrupciones son constantes.

Demandas del papel: Se refiere a las presiones que sufre una persona en función de su rol particular en la organización. Cuando la persona no tiene claridad en las funciones que desempeña, se pueden presentar conflictos de roles, sobrecarga de tareas, se provocan conflictos con las expectativas del empleado al desconocimiento del rol que va a desempeñar.

Demandas interpersonales: Son presiones debidas a la falta de respaldo social y las malas relaciones interpersonales, que pueden causar estrés sobre todo en empleados que tienen muchas necesidades sociales.

La estructura organizacional: Las diferencias jerárquicas existentes en la organización, las reglas y normas, así como el nivel de toma de decisiones, el exceso de reglamento y la falta de participación en decisiones que afectan al empleado son variables estructurales que podrían ser fuente de estrés (Patlán Pérez, 2021)

El liderazgo organizacional: Representa el estilo administrativo de los ejecutivos de la organización. Algunos crean una cultura de tensión, temor y ansiedad mediante el establecimiento de metas inalcanzables a corto plazo, excesivo control y despido de empleados que no se esfuerzan según lo esperado por la organización.

Etapas de la vida de la organización: Las organizaciones pasan por un ciclo de constitución, crecimiento, madurez y declive. Esto genera en los empleados diferentes presiones, de ahí que las etapas de constitución y declive son muy estresantes, siendo usual que la primera tenga mucha emoción e incertidumbre, mientras que la segunda requiere recortes, despidos y toda una serie de incertidumbres. El estrés es menor en la etapa de madurez, debido al equilibrio del que goza la empresa cuando ya está asentada y posee un mercado (Patlán Pérez, 2021, pág. 29)

De acuerdo al enfoque de Mestre y Berrocal se define la IE como un conjunto de cuatro habilidades: a) percibir y expresar emociones con precisión; b) utilizar las emociones para facilitar la actividad cognitiva; c) comprender las emociones, y d) regular las emociones para el crecimiento personal y emocional. Estos autores también definen la inteligencia emocional (IE) como reconocimiento, uso, comprensión y manejo de los estados emocionales de uno mismo y de otros para resolver problemas y regular la conducta (WordPress.com, s.f).

La percepción de emociones: Implica identificar emociones propias y ajenas, lo que permite relacionarse con mayor consciencia emocional y sensibilidad afectiva. La utilización

emocional consiste en emplear las emociones para resolver problemas, tomar decisiones, comunicarse, focalizar la atención y fomentar el pensamiento creativo.

La utilización de las emociones, es una habilidad que se puede desarrollar para tareas como la resolución de problemas, la toma de decisiones, la comunicación, la focalización de la atención y el pensamiento creativo.

La comprensión de emociones: Implica conocer las emociones, entender cómo se combinan y progresan, la transición entre unas y otras, apreciar los significados emocionales. Las personas con mayor habilidad poseen un vocabulario emocional rico, identifican mejor las experiencias propias y ajenas y activan neuronas espejo, fundamentales para la empatía y la interpretación de acciones ajenas

La regulación emocional: Habilidad para transformar estados emocionales y evaluar estrategias para cambiarlos. Requiere estar abierto a los sentimientos para modular los propios y de los demás, suscitar la comprensión y el crecimiento personal, observar, distinguir y etiquetar emociones con precisión, creer en su modificación, implementar estrategias efectivas y evaluar el proceso. Existen diferencias individuales tanto en autoeficacia percibida como en el manejo de emociones ajenas.

La evaluación de la IE puede realizarse mediante diferentes procedimientos que se basan en modelos teóricos concretos. Un primer grupo de instrumentos desarrollados entre finales de los noventa y los primeros años del siglo XXI, lo constituyen las medidas basadas en autoinformes o escalas que siguen el enfoque de Salovey y Mayer (WordPress.com, s.f, pág. 2)..

## **El estudio del estrés laboral**

Estrés laboral, es una de las razones principales de riesgo psicosocial, puede afectar a todos los trabajadores, sin importar el tipo de profesión u oficio, tiene efectos en la salud física y mental, afectando el desempeño y la productividad de las personas, generando ausentismo por las incapacidades que se generan por este tipo de consultas médicas.

Aunque el estrés laboral siempre ha estado presente en el trabajo, se viene incrementando por las nuevas formas de organización del trabajo y las relaciones interpersonales entre los trabajadores (Atalaya, 2021, pág. 2). Según datos de Eurostat, el estrés representa el segundo puesto en problema de salud más habitual entre los trabajadores tras los trastornos musculoesqueléticos.

La incertidumbre tecnológica como innovaciones y automatizaciones constituye una amenaza para las personas que presentan preocupación por no poseer las habilidades o experiencias necesarias. Este es un factor determinante en el entorno laboral. Los avances tecnológicos representan una amenaza para muchas personas que pueden provocarles estrés

Factores organizacionales. En la organización abundan los factores que pueden provocar estrés, por ello resulta importante clasificar estos factores con base a las tareas, al papel, las demandas interpersonales, la estructura y el liderazgo organizacional y la etapa de la vida de la organización (Patlán Pérez, 2021).

Las demandas de la Tarea son factores relacionados al trabajo de una persona y hace referencia al diseño del trabajo individual como: la autonomía, variedad de actividades, grado de automatización, las condiciones laborales y la distribución física del espacio laboral. La autonomía tiende a reducir el estrés, mientras que la temperatura, el ruido u otras condiciones físico ambientales adversas pueden aumentar la ansiedad, de igual modo lo es

para las personas que trabajan en espacios sobresaturados o en un lugar visible donde las interrupciones son constantes.

**Demandas del papel:** Se refiere a las presiones que sufre una persona en función de su rol particular en la organización. Cuando la persona no tiene claridad en las funciones que desempeña, se pueden presentar conflictos de roles, sobrecarga de tareas, se provocan conflictos con las expectativas del empleado al desconocimiento del rol que va a desempeñar.

**Demandas interpersonales:** Son presiones debidas a la falta de respaldo social y las malas relaciones interpersonales, que pueden causar estrés sobre todo en empleados que tienen muchas necesidades sociales.

**La estructura organizacional:** Las diferencias jerárquicas existentes en la organización, las reglas y normas, así como el nivel de toma de decisiones, el exceso de reglamento y la falta de participación en decisiones que afectan al empleado son variables estructurales que podrían ser fuente de estrés (Patlán Pérez, 2021)

**El liderazgo organizacional:** Representa el estilo administrativo de los ejecutivos de la organización. Algunos crean una cultura de tensión, temor y ansiedad mediante el establecimiento de metas inalcanzables a corto plazo, excesivo control y despido de empleados que no se esfuerzan según lo esperado por la organización.

**Etapas de la vida de la organización:** Las organizaciones pasan por un ciclo de constitución, crecimiento, madurez y declive. Esto genera en los empleados diferentes presiones, de ahí que las etapas de constitución y declive son muy estresantes, siendo usual que la primera tenga mucha emoción e incertidumbre, mientras que la segunda requiere recortes, despidos y toda una serie de incertidumbres. El estrés es menor en la etapa de madurez, debido al equilibrio del que goza la empresa cuando ya está asentada y posee un mercado (Patlán Pérez, 2021, pág. 29)

*Factores individuales.*

Los estilos de vida y las dificultades que afectan a las personas durante las horas que no trabajan pueden influir negativamente en el trabajo, entre estos factores están: los problemas familiares, económicos, personales y las características inherentes a la personalidad.

Los problemas familiares. Las personas conceden gran valor a la familia y a las relaciones personales, es por ello que los problemas conyugales, la ruptura de una relación y los problemas de disciplina con los hijos son factores que generan estrés afectando a los trabajadores y que resultan muy difíciles de ser olvidados en el lugar de trabajo.

Los problemas económicos. Las dificultades económicas que afectan a las personas representan otra serie de problemas que generan estrés a los empleados y distraen su atención en el trabajo.

Sea cual fuere el nivel de ingreso de las personas, poco o mucho, En general la dificultad de las personas para administrar bien su dinero o que tienen necesidades y estilos de vida que exceden su nivel de ingresos (Atalaya, 2021, pág. 29).

*Diferencias individuales:*

Algunas personas progresan en situaciones estresantes, mientras que otras se debilitan. Esto se debe a las diferencias individuales que moderan la relación ante posibles estresores y el estrés experimentado, se han encontrado variables moderadoras importantes como la percepción, la experiencia laboral, el respaldo social, el punto de control y personalidad tipo "A"

La percepción: La gente reacciona de acuerdo a la realidad que ve o percibe, la percepción que la persona tenga ante una situación generadora de estrés y la reacción del

empleado frente a ella. Mientras que una persona puede sentir temor de que la despidan de su trabajo, la otra percibe la situación como un reto ante la oportunidad de recibir una buena liquidación e iniciar su propio negocio.

Usualmente las personas con mayor experiencia tienden a enfrentar el estrés y adaptarse a las situaciones que lo crean, debido a su trayectoria para afrontar los problemas y a su amplio repertorio para desafiar situaciones laborales complejas

El respaldo social: El respaldo social como relaciones positivas con los colegas y jefes puede amortiguar el impacto del estrés, está comprobado que las personas que trabajan en un entorno social de calidez, cordialidad, respeto y simpatía están relajadas, son optimistas y pueden tener mayor soporte para enfrentar los estresores.

El punto de control: Se refiere a lo que piensan las personas respecto al grado de control que ejercen sobre sus vidas y sobre lo que les sucede sea positivo o negativo. De modo que hay un grupo de personas que se sienten dueñas de su destino, de su éxito profesional y personal o de su fracaso, ven la vida como un despliegue de posibilidades que pueden controlar, otro grupo de personas creen que la vida escapa de su control, que depende del azar, del destino, de otras personas y en general de factores externos. De manera que las personas con punto de control interno creen que su empleo provoca menos estrés, controlan su vida y enfrentan los retos, en tanto quienes creen en el punto de control externo. Probablemente son más pasivos y están a la defensiva, en lugar de actuar para reducir el estrés ceden y finalmente pueden padecerlo.

Personalidad tipo “A” este tipo de personalidad es característica de individuos adictos al trabajo, que tienden a asumir responsabilidades propias y ajenas. Con una agenda muy recargada, suelen tener prisa y ser muy impacientes, además son muy competitivos (Atalaya, 2021, pág. 30).

### **El concepto del síndrome de *burnout***

Freudenberger (1974) describe el Burnout como una “sensación de fracaso y existencia agotada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador, que sitúan las emociones y sentimientos negativos producidos en el contexto laboral, en el conjunto de características del Burnout

Pines y Kafry (1978) definen el Burnout como una experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal.

Dale (1979) es uno de los que inician la concepción teórica del Burnout entendiéndolo como secuela del estrés laboral, y con la que mantiene que el síndrome podría transformarse en relación a la intensidad y duración del mismo.

Cherniss (1980) es uno de los primeros autores que enfatiza la importancia del trabajo, como antecedente, en la aparición del burnout y lo define como “cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas”. Este concepto estaría vinculado a un triple proceso:

Desequilibrio entre demandas en el trabajo y recursos individuales (estrés).

Respuesta emocional a corto plazo, ante el anterior desequilibrio, caracterizada por ansiedad, tensión, fatiga y agotamiento.

Cambios en actitudes y conductas (afrontamiento defensivo).

Otros autores que aportan una definición de burnout son Edelwick y Brodsky (1980), definen al Burnout como “una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones del trabajo”, resaltando que este síndrome se desarrolla en profesionales cuyo objeto de trabajo son personas (Studocu, 2023).

Proponen cuatro fases por las cuales pasa todo individuo con burnout:

a) Entusiasmo, caracterizado por elevadas aspiraciones, energía desbordante y carencia de la noción de peligro.

b) Estancamiento, que surge tras no cumplirse las expectativas originales, empezando a aparecer la frustración.

c) Frustración, en la que comienzan a surgir problemas emocionales, físicos y conductuales. Esta fase sería el núcleo central del síndrome.

d) Apatía, que sufre el individuo y que constituye el mecanismo de defensa ante la frustración.

En 1981, Maslach y Jackson entienden que el burnout se configura como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal”; podemos entender las tres dimensiones citadas de la siguiente manera (Studocu, 2023)

*Agotamiento emocional:* haría referencia a las sensaciones de sobreesfuerzo físico y hastío emocional que se producen como consecuencia de las continuas interacciones que los trabajadores deben mantener entre ellos, así como con los clientes.

*Despersonalización:* supondría el desarrollo de actitudes y respuestas cínicas hacia las personas a quienes los trabajadores prestan sus servicios.

*Reducida realización personal:* conllevaría la pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un negativo autoconcepto como resultado, muchas veces inadvertido, de las situaciones ingratas (Studocu, 2023). p2

*Teoría del Burnout de Maslach*

El Burnout es un síndrome clínico descrito en 1974 por Freudenberg, psiquiatra que trabajaba en una clínica para toxicómanos en New Cork. Observó que, al año de trabajar, la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y de depresión, así como también, desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes.

Por otro lado, Pines y Aronson (1988), discrepan con Maslach y Jackson quienes defienden que este síndrome puede ser observado en personas que no trabajan en el sector de asistencia social. Ellos definen este síndrome como un estado de agotamiento emocional, mental y físico que incluye sentimientos de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo y baja autoestima. Dicho estado, estaría causado por una implicación durante un tiempo prolongado ante situaciones que son emocionalmente demandantes.

Moreno & Cols (1999) de igual manera afirman que este síndrome puede ocurrir en todos los ámbitos de la acción del sujeto, pero ha sido estudiado en mayor medida en el campo de los profesionales asistenciales y se ha extendido en profesiones diversas.

A pesar de existir una gran variedad de definiciones y discrepar éstas en diversos aspectos, existen algunas características similares entre ellas, tal y como aseguran Maslach y Schaufeli (1993), destacando las siguientes:

- Predominio de los síntomas mentales o conductuales que los físicos, siendo el principal el cansancio emocional.
- Los síntomas se manifiestan en personas que no sufrían ninguna psicopatología anteriormente.
- Se lo clasifica como un síndrome clínico - laboral

· Se desencadena por una inadecuada adaptación al trabajo, el cual conlleva a una disminución del rendimiento laboral junto a la sensación de baja autoestima (Studocu, 2023)

### **La inteligencia emocional**

De acuerdo al enfoque de Mestre y Berrocal se define la IE como un conjunto de cuatro habilidades: a) percibir y expresar emociones con precisión; b) utilizar las emociones para facilitar la actividad cognitiva; c) comprender las emociones, y d) regular las emociones para el crecimiento personal y emocional. Estos autores también definen la inteligencia emocional (IE) como reconocimiento, uso, comprensión y manejo de los estados emocionales de uno mismo y de otros para resolver problemas y regular la conducta (WordPress.com, s.f).

La percepción de emociones: Implica identificar emociones propias y ajenas, lo que permite relacionarse con mayor consciencia emocional y sensibilidad afectiva. La utilización emocional consiste en emplear las emociones para resolver problemas, tomar decisiones, comunicarse, focalizar la atención y fomentar el pensamiento creativo.

La utilización de las emociones, es una habilidad que se puede desarrollar para tareas como la resolución de problemas, la toma de decisiones, la comunicación, la focalización de la atención y el pensamiento creativo.

La comprensión de emociones: Implica conocer las emociones, entender cómo se combinan y progresan, la transición entre unas y otras, apreciar los significados emocionales. Las personas con mayor habilidad poseen un vocabulario emocional rico, identifican mejor las experiencias propias y ajenas y activan neuronas espejo, fundamentales para la empatía y la interpretación de acciones ajenas.

La regulación emocional: Habilidad para transformar estados emocionales y evaluar estrategias para cambiarlos. Requiere estar abierto a los sentimientos para modular los propios y de los demás, suscitar la comprensión y el crecimiento personal, observar,

distinguir y etiquetar emociones con precisión, creer en su modificación, implementar estrategias efectivas y evaluar el proceso. Existen diferencias individuales tanto en autoeficacia percibida como en el manejo de emociones ajenas.

La evaluación de la IE puede realizarse mediante diferentes procedimientos que se basan en modelos teóricos concretos. Un primer grupo de instrumentos desarrollados entre finales de los noventa y los primeros años del siglo XXI, lo constituyen las medidas basadas en autoinformes o escalas que siguen el enfoque de Salovey y Mayer (WordPress.com, s.f, pág. 2)..

### **Evidencia entorno a la relación entre la inteligencia emocional, el estrés laboral y el Síndrome de *burnout***

Los resultados evidencian una relación estrecha entre la inteligencia emocional, el estrés laboral y el síndrome de burnout en los docentes. Se observó que altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización se asocian con una menor realización personal, reflejando un mayor impacto del estrés en el bienestar docente. En contraste, las dimensiones de la inteligencia emocional, especialmente la reparación y atención emocional, se relacionan positivamente con una mayor satisfacción y equilibrio emocional. Esto demuestra que el desarrollo de habilidades emocionales funciona como un factor protector, reduciendo el agotamiento y fortaleciendo la salud mental y el desempeño profesional.

## **Diseño Metodológico**

### **Estrategia metodológica**

Este estudio se plantea desde una metodología cuantitativa. Considerando una taxonomía de diseños de investigación en psicología (Ato et al., 2013) y la naturaleza de la pregunta de investigación, se emplea una estrategia asociativa con un diseño específico predictivo correlacional simple. Esta clase de estudios generalmente es transversal, pues supone encontrar asociaciones a partir de una única aplicación de múltiples instrumentos.

### **Participantes**

La muestra se conformó de 44 docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Medellín, considerando los criterios de inclusión que fueron docentes que participen y tengan el consentimiento informado de manera libre y voluntaria. 4 pertenecen al género masculino y 40 al género femenino.

### **Instrumentos**

El instrumento de evaluación de inteligencia emocional utilizado en el presente estudio, es una medida de autoinforme en la que el sujeto evaluado nos muestra la percepción que tiene sobre sus propias capacidades emocionales denominado *Trait Meta Mood Inventory* (Mestre y Fernández-Berrocal, 2007; Veloso-Besio et al., 2023), adaptado del TMMS de Salovey et al. (1995) y Salovey y Mayer (1990). El cuestionario en la versión usada (Veloso-Besio et al., 2023) tiene 24 preguntas de opciones de respuesta que van de 1 a 5 (“nunca” a “muy frecuentemente”) y cada dimensión tiene 8. Estas son a) *Atención emocional*: Se refiere a la capacidad para sentir y expresar las emociones de forma adecuada. b) *Claridad emocional*: Esta dimensión evalúa la percepción que se tiene sobre la comprensión de los propios estados emocionales. c) *Reparación emocional*: Mide la capacidad percibida para regular los propios estados emocionales de forma correcta. Las propiedades psicométricas

son adecuadas y robustas pero mejorables según un AFC realizado por Veloso-Bessio et al., (2025) que arrojó  $\chi^2 = 4504,665$ ;  $p < 0,001$  ; CFI = 0,876; TLI = 0,863; RMSEA = 0,111.

### **Análisis**

El análisis utilizado fue de tipo correlacional mediante R de Pearson y Rho de Spearman a través de la plataforma Jamovi.

### **Procedimiento**

El docente del semillero de investigación gestionó el permiso con el rector de la institución educativa donde se realizó el estudio para la recolección de datos, la aplicación de la encuesta se hizo a 45 docentes a través de un link, se explicó sobre el consentimiento informado y las pautas para responder el test, una vez finalizada la aplicación de los test se realizó taller sobre respiración consciente y reconocimiento de emociones. Para la actividad se contó con el acompañamiento de un compañero de 8 semestre.

Se imputaron tres datos a partir de la moda en cada ítem

Se eliminó un caso duplicado

Se eliminó un caso que no contestó la mitad del cuestionario de Burnout en tres respuestas, basado en el valor más frecuente de los ítems donde faltaban datos y se eliminó un caso que dejó de contestar más de la mitad del cuestionario del Burnout, y duplicado

### **Diseño predictivo correlacional simple**

Busca establecer la relación existente entre dos o más variables para determinar si una de ellas puede predecir el comportamiento de la otra. Este tipo de diseño no manipula variables, sino que observa fenómenos tal como ocurren, midiendo su grado de asociación. Permite identificar tendencias y posibles causas, aunque sin establecer causalidad directa. Su principal ventaja es ofrecer información útil para anticipar resultados y comprender vínculos

entre variables psicológicas o sociales. En este estudio, se emplea para analizar cómo la inteligencia emocional puede predecir los niveles de estrés laboral y burnout docente (Ato et al., 2013).

### **Alcance Descriptivo Correlacional**

El estudio descriptivo se basa en observar y describir los fenómenos tal como ocurren, sin manipular variables ni formular hipótesis. Busca definir, contar o categorizar comportamientos y procesos mentales. Se apoya en estudios observacionales y selectivos, donde se recogen datos reales o percepciones mediante observación o cuestionarios, priorizando la representatividad y la descripción precisa de la realidad estudiada (Ato et al., 2013).

### **Población**

La población es el conjunto total, finito o infinito, de elementos o unidades de observación que serán considerados en un estudio, es decir, el universo de la investigación sobre el cual se pretenden generalizar los resultados. Estas unidades poseen características comunes que se estudian y a partir de las cuales se generan los datos de la investigación. La población queda delimitada por el problema y los objetivos del estudio (Hernández, et, al. 2016).

### **Muestra**

Es un subgrupo representativo de la población o universo del cual se recolectan los datos para el estudio, permitiendo hacer inferencias o generalizaciones con un margen de error conocido (Hernández, et, al. 2016). En la realización del estudio sobre el nivel de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en docentes, la muestra estaría conformada por un grupo seleccionado de docentes que representan a la población total de profesores sobre la cual se quiere conocer estos niveles. Esta muestra debe ser adecuada para evaluar las

variables emocionales y de estrés en el ámbito laboral docente, garantizando que los resultados obtenidos reflejen las características emocionales y de manejo del estrés de la población docente estudiada.

**Los tipos de muestra se dividen en dos categorías:**

*No probabilísticas:* Según Hernández Sampieri et al. (2016), las muestras no probabilísticas son aquellas en las que la selección de los participantes no depende del azar ni de la probabilidad, sino de criterios específicos relacionados con las características del estudio o la conveniencia del investigador. Este tipo de muestreo se basa en el juicio subjetivo para elegir los casos que se consideran representativos o relevantes, sin garantizar que todos los elementos de la población tengan la misma oportunidad de ser seleccionados. Es común en estudios exploratorios o cuando no es posible aplicar muestreos aleatorios (Hernández, et, al. 2016)

**Muestra por conveniencia o incidental:**

Consiste en seleccionar a los participantes que están accesibles y dispuestos a participar en el estudio, basándose en su proximidad y facilidad de acceso para el investigador, sin que la selección sea aleatoria ni representativa de toda la población. Así mismo se selecciona institución educativa que tiene interés de saber los niveles de estrés y de IE en los docentes.

**Criterios de inclusión:** Docentes con contrato laboral para prestar su servicio en la que se realiza la investigación.

**Criterios de Exclusión:** Docentes con diagnostico Psiquiátricos, Psicológicos y, con apoyo farmacológico.

## **Instrumentos**

### **Versiones del cuestionario para la evaluación del estrés**

El Cuestionario para la evaluación del estrés tiene tres versiones. La primera la desarrollo la Pontificia Universidad Javeriana (Villalobos, G) para el Ministerio de Trabajo (1996); la segunda fue una adaptación y validación que desarrollo Villalobos. G (2005), y la tercera una revalidación readaptación que desarrollo la Pontificia Universidad Javeriana, a través de Subcentro de Seguridad Social en 2010.

Para este estudio se tendrá en cuenta la tercera versión, la cual tiene una actualización de baremos y un ajuste al modo de cálculo de los niveles de estrés de la versión anterior. La finalidad de los cambios incluidos en esta versión es adecuar la interpretación de resultados para hacerla homologable con los criterios utilizados en los instrumentos de la Batería para la evaluación de factores psicosociales diseñada por la Pontificia Universidad Javeriana para el ministerio del ministerio de protección social (2010).

### **Estructura del Cuestionario**

El Cuestionario para la evaluación del estrés es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos. b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales.

En la tabla 1 se presenta la cantidad de ítems según categorías de síntomas.

Tabla 1. Numero de ítems según categorías de síntomas.

Aunque el cuestionario se divide en agrupaciones de síntomas, el instrumento se debe administrar completo (31 síntomas) y solo es válido obtener resultados por el total del cuestionario.

## **Fundamentación Estadística**

### *Características de la Muestra*

El Cuestionario para la evaluación del estrés, en la primera versión se validó con una muestra de 172 trabajadores de la ciudad de Bogotá, la segunda versión con 2199 (Villalobos G. 2005) y la tercera con 4521. La segunda y tercera versión se aplicaron con trabajadores de las seis regiones del país (Andina, Amazonia, Caribe, Bogotá, Orinoquia, y Pacífica) y a los cuatro grandes sectores económicos de Colombia (servicios, industria, comercio y agrícola) realizadas a trabajadores.

## **Características Psicométricas del Cuestionario**

La validez y confiabilidad del Cuestionario para la evaluación del estrés se estimaron de forma diversa pero complementaria en las tres versiones.

### **Validez y confiabilidad**

En la revisión de información científica se recopilieron los síntomas principales que indican la presencia de reacciones de estrés. Su validez se determinó por el método de jueces.

La segunda versión del Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos G 2005) incluyó la indagación de los síntomas de estrés reportados por los trabajadores a los servicios médicos asistenciales y salud ocupacional de varias empresas y el segundo análisis se validó con jueces (psicólogos y médicos del área de Salud Ocupacional)

## **Instrucciones para la aplicación y calificación**

### **Aplicación de escala de respuesta**

Los ítems del “Cuestionario para la evaluación del estrés”, tienen una escala de respuesta tipo Likert, en la que el trabajador selecciona la opción de respuesta que mejor refleje la ocurrencia de ciertos síntomas, se debe marcar con una X en el espacio correspondiente (Scribd, 2023).

## **Consideraciones Éticas**

**La Ley 1090 de 2006** Establece las consideraciones éticas fundamentales para el ejercicio de la Psicología en Colombia, como el respeto por la dignidad humana, la confidencialidad, la responsabilidad profesional, el consentimiento informado, la competencia técnica y la prohibición de ejercer prácticas discriminatorias, garantizando así la protección de los derechos de los usuarios y la integridad profesional.

### **Confidencialidad.**

Los psicólogos tienen la obligación de mantener la confidencialidad de la información recolectada durante su trabajo profesional. Solo se puede revelar con el consentimiento de la persona atendida o su representante, excepto si guardar silencio puede causar daño a la persona o a terceros. Además, deben informar sobre los términos legales de dicha confidencialidad. Según el Artículo 5, el psicólogo debe ejercer sus funciones de forma autónoma, siempre respetando los principios éticos, la validez científica y la utilidad social de su labor. El Artículo 9 establece que el psicólogo debe actuar con respeto hacia los derechos humanos y ejercer su profesión dentro del marco de la ética vigente. El Artículo 37 destaca la importancia de la lealtad y el respeto entre profesionales, señalando que es una falta ética criticar el trabajo de otros sin una base científica o investigativa sólida. Por su parte, el Artículo 38 enseña que ningún psicólogo puede intervenir en un proceso ya iniciado sin que el usuario haya informado al profesional anterior, y prohíbe cualquier intento de competencia desleal o de atraer clientes de otros colegas. Finalmente, el Artículo 39 explica que el trabajo colectivo no exime la responsabilidad individual de cada profesional, y que no se deben emitir juicios sobre temas fuera de su conocimiento. En conclusión, la (Ley 1090 de 2006) destaca principios esenciales como la dignidad humana, la responsabilidad, la competencia técnica y la no discriminación, garantizando la ética y la integridad en el ejercicio de la Psicología.

**Resolución: Ministerio de Salud 8430 1993**

La (Resolución 8430 de 1993) del Ministerio de Salud establece las normas éticas y técnicas para la investigación en salud en Colombia, enfocándose en el consentimiento informado, la protección de los participantes y el respeto por los derechos humanos. Según el Artículo 6, toda investigación con seres humanos requiere la autorización institucional, el consentimiento informado y la aprobación del Comité de Ética. El Artículo 12 indica que el investigador debe suspender el estudio si hay algún riesgo o daño para la salud del participante. En los Artículos 14 al 16, se define el consentimiento informado como un acuerdo libre y escrito donde el participante entiende los riesgos, beneficios y procedimientos, y puede retirarse sin consecuencias. Además, informar que los documento debe estar firmado por testigos, revisado por el Comité de Ética y entregado en copia al participante. Los párrafos aclaran casos especiales, como investigaciones con riesgo mínimo, personas con discapacidad o enfermedades mentales, y situaciones donde la capacidad mental debe ser evaluada por un profesional. El Artículo 18 exige la aprobación de autoridades cuando se investiga en comunidades, y el Artículo 25 establece que en menores o discapacitados se requiere consentimiento del representante legal y certificación de un psicólogo, psiquiatra o neurólogo. Finalmente, el Artículo 46 protege a grupos subordinados, el Artículo 51 evita conflictos de interés, y el Artículo 84 exige informar los riesgos de radiación. En resumen, esta resolución busca garantizar la ética, la seguridad y el respeto hacia todos los participantes en investigaciones científicas.

## Resultados

### Objetivo 1: Descripción de los niveles de Estrés Laboral

A continuación, se presentan los resultados del estrés medido mediante la batería de la MPS del cuestionario para la evaluación de estrés, en una muestra de 44 participantes donde se manifiesta un nivel promedio moderado ( $M=26.7$ ,  $DE=11.6$ ), (Mediana=26.0). Sin embargo, el promedio se sitúa en la lista media del rango, la dispersión observada refleja variabilidad individual considerable ( $DE=11.6$ ), indicando la coexistencia de participantes con niveles de estrés tanto bajos como altos.

**Tabla 1. Descriptivos de Estrés según la Escala del Ministerio de Protección Social**

	<b>Estrés (escala MPS)</b>
<b>N</b>	44
<b>Perdidos</b>	0
<b>Media</b>	26.7
<b>Mediana</b>	26.0
<b>Desviación estándar</b>	11.6
<b>Mínimo</b>	1.34
<b>Máximo</b>	48.5

Los resultados presentan que el 54.5% de los participantes presenta un nivel muy alto de estrés y el 25% un nivel alto, lo que evidencia que el 79.5% de la muestra experimenta estrés elevado. Solo el 11.4% consigue un nivel medio y un 9.1% niveles bajos o muy bajos. Estos datos exponen una tendencia generalizada hacia altos niveles de tensión emocional.

**Tabla 2. Baremos de Estrés según la Escala del Ministerio de Protección Social**

<b>Estrés-BAREMOS</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>	<b>% Acumulado</b>
<b>Muy Alto</b>	24	54.5%	93.2%
<b>Alto</b>	11	25.0%	25.0%
<b>Medio</b>	5	11.4%	38.6%
<b>Bajo</b>	1	2.3%	27.3%
<b>Muy bajo</b>	3	6.8%	100.0%

Los resultados del MBI evidencian bajos niveles de agotamiento emocional ( $M=16.1$ ) y despersonalización ( $M=1.7$ ), junto con una alta realización personal ( $M=38.9$ ). En general, los docentes presentan bajo riesgo de síndrome de burnout, mostrando compromiso, empatía y satisfacción con su labor. Sin embargo, el valor de la media en el agotamiento emocional sugiere que algunos podrían experimentar sobrecarga laboral.

**Tabla 3. Estadísticos descriptivos para las puntuaciones directas del inventario de Burnout (MBI)**

	<b>MBI-AE-Puntaje</b>	<b>MBI-DP-Puntaje</b>	<b>MBI-RP-Puntaje</b>
<b>N</b>	44	44	44
<b>Perdidos</b>	0	0	0
<b>Media</b>	16.1	1.70	38.9
<b>Mediana</b>	13.0	0.500	41.0
<b>Desviación estándar</b>	11.8	2.21	8.41
<b>Mínimo</b>	0	0	13
<b>Máximo</b>	49	8	48

El análisis de niveles del MBI muestra que el 59% de los docentes presenta bajo agotamiento emocional, el 91% baja despersonalización y el 82% alta realización personal. Solo una baja cantidad alcanza niveles medios o altos en las tres dimensiones. Ningún participante cumple criterios de burnout, demostrando un buen equilibrio emocional y compromiso laboral. Estos

resultados reflejan adecuado manejo del estrés laboral, satisfacción en el desempeño y relaciones positivas en el entorno educativo, lo que actúa como protector frente al desgaste emocional.

**Tabla 4. Burnout (MBI) según nivel**

<b>Frecuencias absolutas</b>			
<b>Nivel</b>	<b>Agotamiento Emocional</b>	<b>Despersonalización</b>	<b>Realización Personal</b>
<b>Alto</b>	7	0	3
<b>Medio</b>	11	4	5
<b>Bajo</b>	26	40	36
<b>Con Burnout</b>	0		
<b>Sin Burnout</b>	44		
<b>Frecuencias relativas</b>			
<b>Nivel</b>	<b>Agotamiento Emocional</b>	<b>Despersonalización</b>	<b>Realización Personal</b>
<b>Alto</b>	16%	0%	7%
<b>Medio</b>	25%	9%	11%
<b>Bajo</b>	59%	91%	82%
<b>Con Burnout</b>	0%		
<b>Sin Burnout</b>	100%		

### **Objetivo 2: Descripción de inteligencia emocional según la escala TMMS**

Los resultados de la escala de estados emocionales (TMMS) manifiestan que los docentes presentan alta atención emocional ( $M=29.8$ ), baja claridad emocional ( $M=19.4$ ) y alta reparación emocional ( $M=32.8$ ). Esto indica que suelen prestar atención a sus emociones y tienen buena capacidad para regularlas o mejorar su estado de ánimo, aunque les cuesta comprenderlas con claridad. En general, el grupo refleja adecuadas habilidades emocionales, sin embargo, sería provechoso fortalecer la claridad emocional para mejorar el reconocimiento y entendimiento de sus propias emociones.

**Tabla 5. Descriptivos de las puntuaciones directas de la escala de estados emocionales (TMMS)**

	<b>TMMS-Atención</b>	<b>TMMS-Claridad</b>	<b>TMMS-Reparación</b>
<b>N</b>	44	44	44
<b>Perdidos</b>	0	0	0
<b>Media</b>	29.8	19.4	32.8
<b>Mediana</b>	30.5	18.5	33.0
<b>Desviación estándar</b>	5.90	4.20	5.37
<b>Mínimo</b>	17	11	20
<b>Máximo</b>	38	32	40

Los resultados descriptivos del TMMS muestran que los docentes presentan una media moderada en atención emocional (29.8), una baja claridad emocional (19.4) y una alta capacidad de reparación emocional (32.8). Esto indica que, aunque los participantes tienden a prestar atención a sus emociones y poseen recursos para regularlas adecuadamente, presentan dificultades para comprender y dar sentido a lo que sienten. La consistencia en los datos (desviaciones moderadas) sugiere una distribución relativamente homogénea en las tres dimensiones.

**Objetivo 3: Correlación entre las dimensiones del Estrés Laboral y las dimensiones de la Inteligencia Emocional.**

Una vez descritas las tres escalas, se procedió a elaborar una matriz de correlación. Por el tamaño de muestra se seleccionó la prueba  $\rho$  de Spearman (Rho de Spearman). Se trabajó con los puntajes directos del test de Burnout (MBI) y el de inteligencia emocional (TMMS) y con el puntaje directo convertido del cuestionario de estrés del Ministerio de Protección Social de Colombia. Esto se presenta en la Tabla 3.

La matriz de correlaciones muestra varias relaciones entre las variables de estrés, Burnout (MBI) e inteligencia emocional (TMMS). En lo que corresponde a la relación entre las subescalas del MBI entre sí y con la de estrés, se puede concluir que el estrés tiene una correlación positiva con el agotamiento emocional ( $\rho = .569, p < .001$ ) y una correlación negativa con la realización personal ( $\rho = -.419, p = .005$ ) y con la reparación emocional ( $\rho = -.351, p = .020$ ). La despersonalización se correlaciona positivamente con el agotamiento emocional ( $\rho = .336, p = .026$ ), pero las demás relaciones no son significativas. La realización personal se relaciona negativamente con el agotamiento emocional ( $\rho = -.487, p < .001$ ) (Tabla 1)

En cuanto a las dimensiones de la inteligencia emocional, la atención emocional tiene una correlación positiva con la realización personal ( $\rho = .382, p = .010$ ). La claridad emocional muestra una correlación positiva con la despersonalización ( $\rho = .566, p < .001$ ). La reparación emocional presenta correlaciones negativas con el agotamiento emocional ( $\rho = -.454, p = .002$ ) y positivas con la realización personal ( $\rho = .566, p < .001$ ). Internamente, las subescalas del TMMS sólo correlacionan entre sí en el caso de atención y reparación ( $\rho = .313, p < .05$ )

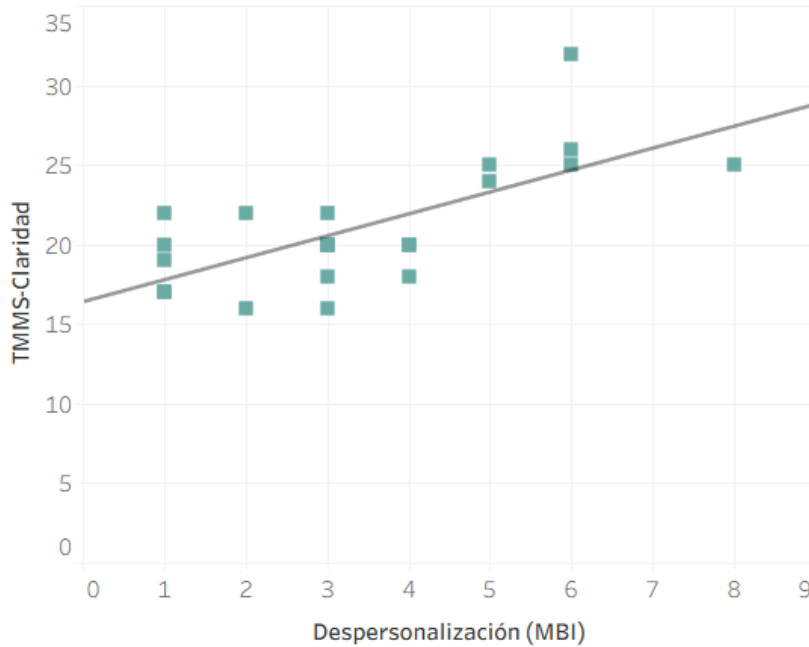
**Tabla 6. Matriz de correlaciones entre la escala de estrés del Ministerio de Protección Social, el inventario de burnout (MBI) y el test de evaluación de estados emocionales (TMMS)**

		Estrés	MBI-AE	MBI-DP-	MBI-RP	TMMS-Atención	TMMS-Claridad	TMMS-Reparación
<b>MBI- Agotamiento Emocional</b>	<b>Spearman's <math>\rho</math></b>	0.569***	—					
	<b>valor p</b>	<.001	—					
<b>MBI- Despersonalización</b>	<b>Spearman's <math>\rho</math></b>	0.231	0.336*	—				
	<b>valor p</b>	0.131	0.026	—				
<b>MBI- Realización personal</b>	<b>Spearman's <math>\rho</math></b>	-0.419**	-0.487***	-0.054	—			
	<b>valor p</b>	0.005	<.001	0.729	—			
<b>TMMS-Atención a las emociones (percepción)</b>	<b>Spearman's <math>\rho</math></b>	-0.107	0.069	-0.048	0.382*	—		
	<b>valor p</b>	0.488	0.658	0.756	0.010	—		
<b>TMMS-Claridad emocional (comprensión)</b>	<b>Spearman's <math>\rho</math></b>	0.100	0.286	0.566***	0.248	0.211	—	
	<b>valor p</b>	0.518	0.060	<.001	0.105	0.170	—	
<b>TMMS-Reparación emocional (regulación)</b>	<b>Spearman's <math>\rho</math></b>	-0.351*	-0.454**	-0.003	0.566***	0.313*	0.040	—
	<b>valor p</b>	0.020	0.002	0.982	<.001	0.039	0.797	—

Nota. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

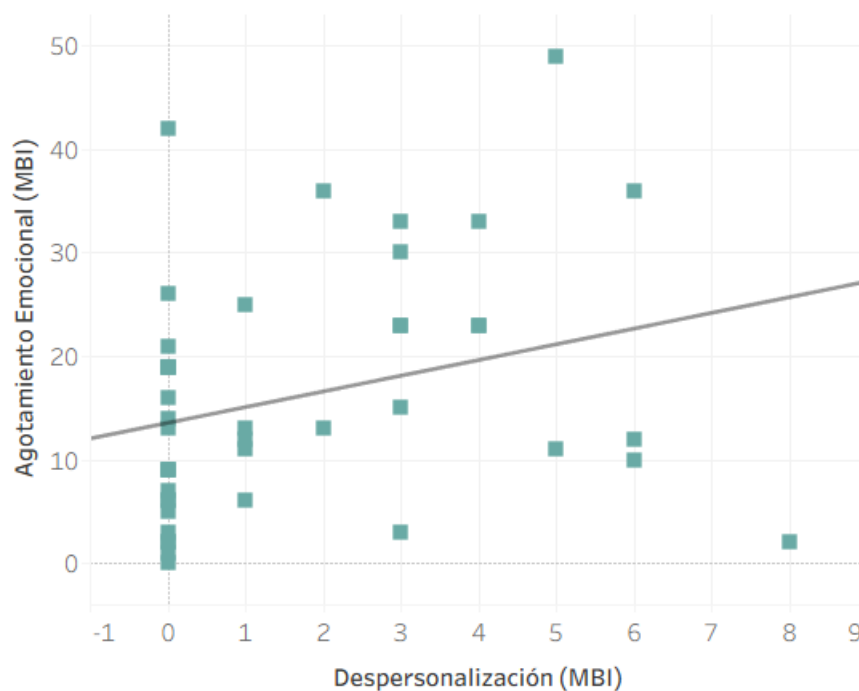
Los anteriores resultados se profundizan en las siguientes gráficas de dispersión (Figuras 1 a Figura 6).

**Figura 1 Diagramas de dispersión entre despersonalización y claridad emocional**

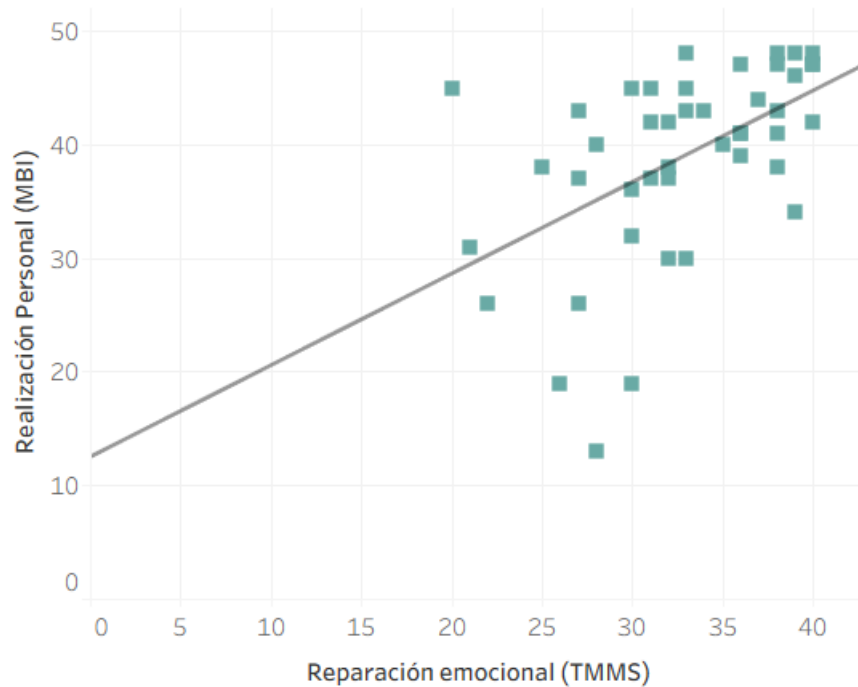


*Nota:* se eliminaron de la visualización 27 casos que puntuaron 0 en la subescala de despersonalización. Tras eliminar los casos, se mantiene la línea de tendencia.

En la gráfica se logra evidenciar una correlación positiva entre la despersonalización (MBI-DP) y claridad emocional (TMMS-Claridad). Esto señala que, a medida que aumenta la despersonalización, también lo hace la percepción de comprensión sobre las propias emociones. Sin embargo, aunque las personas reconocen sus emociones con claridad, no necesariamente logran gestionarlas adecuadamente el agotamiento o el estrés laboral. Este resultado indica que una mayor claridad emocional no siempre protege del desgaste afectivo.

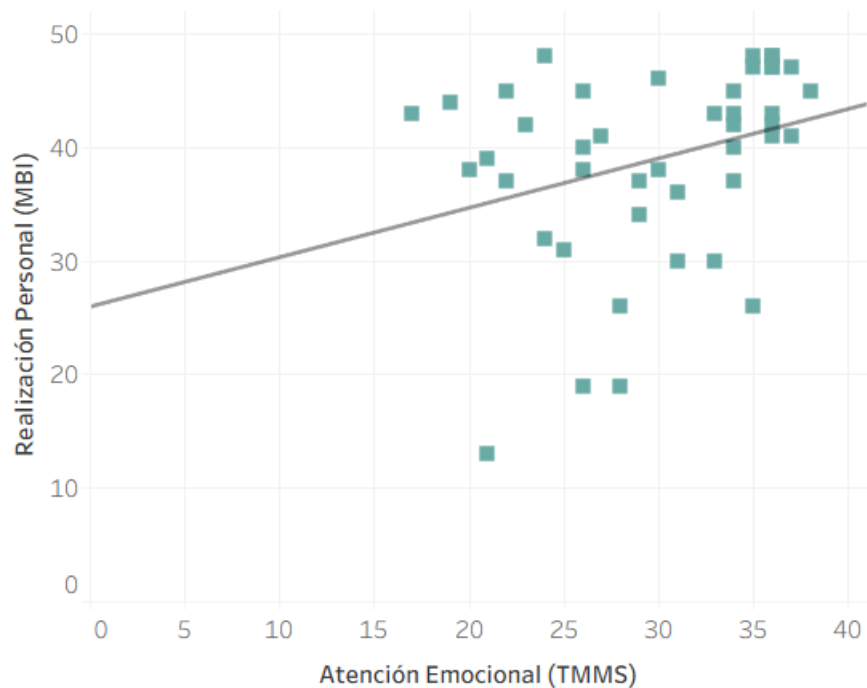
**Figura 1 Diagrama de dispersión entre agotamiento emocional y despersonalización**

En la Figura 2 se observa una correlación positiva entre el agotamiento emocional (MBI-AE) y la despersonalización (MBI-DP). Esto muestra que, a medida que aumenta el cansancio emocional, también se incrementan las actitudes de frialdad, distanciamiento y apatía hacia los demás. Se puede evidenciar que el exceso de carga emocional y estrés laboral puede generar el desapego como mecanismo de defensa. Se puede deducir que el agotamiento emocional favorece la aparición de conductas despersonalizadas, lo que afecta en forma negativa las relaciones interpersonales y el clima laboral docente.

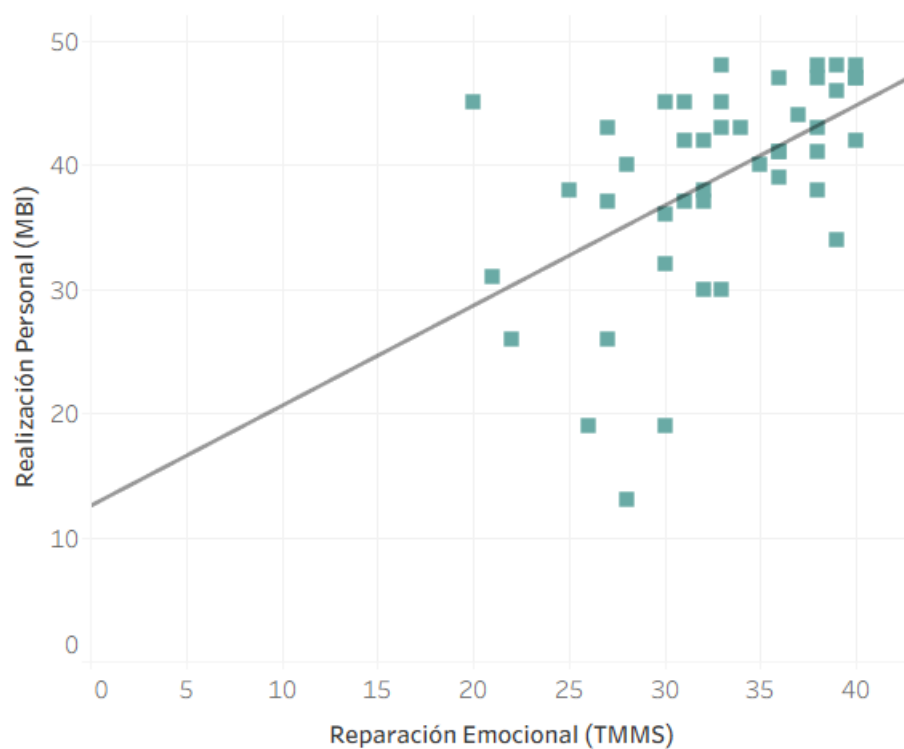
**Figura 2 Diagrama de dispersión entre realización personal y reparación emocional**

. El estudio indica una correlación positiva entre la realización personal (MBI-RP) y la reparación emocional (TMMS-Reparación). Esto muestra que, a medida que se desarrollan habilidades de reparación emocional, también mejora la percepción de logro y eficacia personal (Figura 3). En la Figura 3 se evidencia que quienes regulan mejor sus emociones tienden a sentirse más satisfechos y competentes en su labor. Los resultados revelan que la reparación emocional actúa como un factor protector frente al desgaste laboral.



**Figura 3 Diagramas de dispersión entre realización personal y atención emocional**

El análisis (Figura 5) muestra una correlación positiva entre la realización personal (MBI-RP) y la atención emocional (TMMS-Atención). Esto muestra que, a medida que las personas prestan mayor atención a sus emociones, también experimentan una mayor percepción de logro y eficacia personal. Los resultados que se observan en la gráfica confirma que estar atentos a los propios estados emocionales puede favorecer una mejor comprensión de sí mismos y un desempeño más satisfactorio. Los resultados señalan que una atención emocional equilibrada contribuye al fortalecimiento de la realización personal y al bienestar laboral docente.

**Figura 6 Diagramas de dispersión realización personal y reparación emocional**

El estudio evidencia una correlación positiva entre la realización personal (MBI-RP) y la reparación emocional (TMMS-Reparación). Esto sugiere que, a medida que aumentan las habilidades para regular y recuperar el equilibrio emocional, también aumenta la percepción de logro y satisfacción personal. En la gráfica se corrobora la relación directa, destacando que los docentes con mayor capacidad para manejar sus emociones tienden a sentirse más realizados y eficaces en su labor. Los resultados revelan que la reparación emocional funciona como un recurso protector, favoreciendo el bienestar psicológico y previniendo el desgaste laboral.

### Discusión y conclusiones

La claridad emocional muestra una correlación positiva con la despersonalización ( $r = .566, p < .001$ ) indicando que, a medida que los docentes perciben mejor sus emociones, también pueden desarrollar cierta distancia afectiva frente a su entorno laboral. Según los constructos, la claridad emocional implica reconocer y entender las propias emociones, mientras que la despersonalización es una respuesta defensiva del burnout que genera desapego emocional para protegerse del estrés. Esto sugiere que una alta claridad emocional, sin adecuada regulación emocional, puede aumentar el conocimiento del malestar sin disminuirlo, intensificando el desgaste afectivo y la desconexión interpersonal.

La última respuesta se construyó a partir del análisis teórico de los constructos psicológicos de *claridad emocional* (según el modelo TMMS de Salovey y Mayer, 1995, adaptado por Fernández-Berrocal y Extremera, 2004) y de *despersonalización* (una de las tres dimensiones del Maslach Burnout Inventory – MBI, propuesto por Maslach y Jackson, 1981).

En el estudio realizado por (Matamoros et,al. 2025) Relación entre la inteligencia Emocional y el burnout en docentes universitarios desde una perspectiva clínica muestra una correlación positiva entre la inteligencia emocional y el burnout ( $r = 0,167; p = 0,026$ ), lo que indica que, aunque los docentes presentan buena comprensión y regulación emocional, esto no actúa como un factor protector claro frente al desgaste laboral. La relación entre ambas variables depende del contexto y las condiciones de trabajo del profesorado universitario. En ambas investigaciones se observa una relación entre la inteligencia emocional y el burnout, aunque con matices distintos. En la tesis anterior se encontró una correlación positiva pero

débil entre la inteligencia emocional total y el burnout. De forma similar, en el estudio del Psicólogo en formación, la claridad emocional se asocia positivamente con la despersonalización, indicando que comprender las emociones no siempre evita el agotamiento. Ambos resultados muestran que reconocer emociones no implica saber gestionarlas frente al estrés docente.

En cambio, en la tesis de Sandra Cachay (2022) se halló que la inteligencia emocional actúa como un factor protector frente al síndrome de burnout en profesionales de la salud de Yopal (Casanare). Los participantes mostraron altos niveles de atención, claridad y reparación emocional, lo que se asoció con mayor realización personal y menor agotamiento emocional. Se concluyó que, a mayor inteligencia emocional, menores niveles de burnout, evidenciando una relación significativa y positiva entre ambas variables.

#### Análisis asociativo del Psicólogo en formación con investigación:

Este hallazgo mostró una correlación positiva entre despersonalización y claridad emocional, indicando que, aunque las personas comprendan bien sus emociones, esto no siempre evita el desgaste emocional. Al comparar ambos estudios, se observa que la claridad emocional cumple un papel dual: en contextos de alta exigencia, como la docencia o la salud, puede aumentar la conciencia del malestar sin necesariamente reducirlo. Sin embargo, cuando se combina con la reparación emocional, como en la tesis de Cachay, se convierte en un factor de protección emocional efectivo, ayudando a disminuir el estrés y fortalecer la realización personal.

Hallazgo principal: Burnout docente durante la pandemia de COVID-19 en España Inteligencia Emocional Rasgo y Competencias Socioemocionales en el estudio de Sánchez-Pujalte et al., 2021) encontró que los docentes presentaron altos niveles de agotamiento emocional (60.2%) y baja eficacia profesional (69.3%), especialmente las mujeres. Además, se evidenció una relación negativa entre la inteligencia emocional (claridad y reparación) y el burnout, indicando que una mejor comprensión y regulación emocional disminuye el cansancio y el cinismo laboral, actuando como un factor protector del bienestar docente.

Análisis asociativo con la investigación realizada por el estudiante y las que se relacionan de acuerdo a la consulta. En el estudio que se realizó del Psicólogo en formación la claridad emocional se relaciona positivamente con la despersonalización, lo que refleja que comprender las emociones no siempre implica saber gestionarlas. Al compararlo con el estudio del Burnout docente durante la pandemia de COVID-19 en España Inteligencia Emocional Rasgo y Competencias Socioemocionales, se observa que la inteligencia emocional solo protege del desgaste cuando incluye la capacidad de reparación emocional. Ambos resultados resaltan la necesidad de fortalecer la regulación emocional y el manejo del estrés docente, especialmente en contextos de alta presión laboral.

Es de resaltar que los resultados muestran que la claridad emocional se relaciona de forma positiva con la despersonalización. Esto quiere decir que, a medida que las personas entienden mejor sus emociones, también pueden mostrar más distancia o frialdad emocional en su trabajo. Una posible explicación es que comprender las emociones no siempre implica tramitarlas adecuadamente, y algunos docentes podrían usar esa claridad para protegerse del cansancio emocional. Por eso, es importante trabajar el equilibrio entre comprender y expresar las emociones de forma saludable lo que puede llevar a construir programas o pensar de manera distinta el bienestar emocional de esta población.

### Referencias

- Adauto Moscoso, H. M. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del nivel primario en el distrito de Chilca-Huancayo en tiempos de pandemia por la covid-19-2020*. Google Academico:  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10485/2/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Aduto\\_Moscoso\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10485/2/IV_FHU_501_TE_Aduto_Moscoso_2021.pdf)
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2022,18 de julio). *Resolución 2764 de 2022*. Secretaría. Secretaría Jurídica Distrital:  
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>
- Contreras Araujo , A. A., & Trujillo Rodríguez, Y. (2023). *Inteligencia Emocional en los Docentes de Psicología de la Universidad de Santander Campus Valledupar*. Universidad Sanander Udes:  
<https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/7f1c6db0-d594-4370-9181-db8158c4c9e4/content>
- Cruz Espín , S. J., & Castro Quinbiulco , M. I. (2025). *Inteligencia emocional y percepción de satisfacción laboral en docentes universitarios que pertenecen a carreras de ingeniería de un centro de educación superior en Quito*. Universidad Politécnica Saleciana de Ecuador:  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/29648/1/TTQ1941.pdf>
- Figueroa Anchivilca , A. R. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa el Salvador, 2018* . Alicia :  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figueroa\\_AAR-SD.pdf?sequence=7&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figueroa_AAR-SD.pdf?sequence=7&isAllowed=y)
- Función Pública. (2019). *Decreto 1330 de 2019*. Función Pública:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=98270>

Función Pública. (23 de 08 de 2019). *Función Pública*. El estrés laboral:

[https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-  
/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-  
laboral/28585938?\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_  
INSTANCE\\_sqxafjubsrEu\\_assetEntryId=28747616&redirect=https%3A%2F%2Fww  
w](https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_sqxafjubsrEu_assetEntryId=28747616&redirect=https%3A%2F%2Fwww)

Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*. B S.A. de C.V. 2007 Zeta Bolsillo .

Gov.co. (1992, 28 de Diciembre). *Ley 30 de 1992*. Función Pública. Ley 30 de 1992:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=253>

Gov.co. (1994). *Ley 115 de 1994*. Función Pública:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=292>

Gov.co. (1994,08 de Febrero). *Ley 115 de 1994*. Función Pública. Función Pública:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=292>

Gov.co. (2006, de Septiembre). *LEY 1090 DE 2006*. Función Pública. Función Pública:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.

Hewitt Ramírez, N., Rueda Prada, C. M., Vega Ruiz, Á. M., Alarcón Jordán, M. A., Velandia Archila, S. P., & Villamil Huertas, R. D. (2023). *Regulación emocional y habilidades de afrontamiento en profesores Colombianos de Educación Básica Primaria*. Revista Guillermo de Ockham: <http://www.scielo.org.co/pdf/rgdo/v21n1/2256-3202-rgdo-21-01-45.pdf>

Hincapié, M. A., & Gutiérrez Villegas, K. (2024). *Inteligencia Emocional en Profesores de Educación Básica Primaria y su Relación con la Resolución de Conflicto*.

Universidad Católica de Manizales:

<https://repositorio.ucm.edu.co/server/api/core/bitstreams/5e774b7d-e5e6-415c-ab0a-d2f1582939eb/content>

LEY 115 DE 1994. (08 de 02 de 2025). Instituto Geográfico Agustín Codazzi:

[https://www.igac.gov.co/sites/default/files/transparencia/normograma/ley\\_115\\_1994\\_general\\_educacion\\_no\\_formal.pdf](https://www.igac.gov.co/sites/default/files/transparencia/normograma/ley_115_1994_general_educacion_no_formal.pdf)

Martínez, A. E., Piqueras, J. A., & Inglés, C. J. (2011). *Relaciones entre Inteligencia*

*Emocional y Estrategias de afrontamiento ante el estrés*. Google

Academico:<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24888w/inteligenciaemocional.pdf>

Maureira Roldán, , G., Jeria Pérez, , F., & Maureira Cid,, F. (2024). *Relación del estrés*

*laboral y habilidades emocionales en profesores/as univesitarios/as de Educación*

*Física*. Ciencia de la Actividad Física: [https://www.scielo.cl/pdf/rcaf/v25n1/0719-](https://www.scielo.cl/pdf/rcaf/v25n1/0719-4013-rcaf-25-01-11.pdf)

[4013-rcaf-25-01-11.pdf](https://www.scielo.cl/pdf/rcaf/v25n1/0719-4013-rcaf-25-01-11.pdf)

Ministerio de Educación Nacional. (1979, 14 de Septiembre). *DECRETO 2277 DE 1979*.

Mineducación.gov.co. Decreto 2277 de 1979:

[https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-103879\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-103879_archivo_pdf.pdf)

Ministerio de Educación Nacional. (2004, 19 de junio). *Decreto 1278 de Junio 19 de 2002*.

Mineducación.gov.co. Decreto 1278 de Junio 19 de 2002:

[https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf)

Ministerio de Salud y Protección Social. (1993, 04 de octubre). *Resolución Numero 8430 DE*

*1993*. Minsalud.gov.co. Ministerio de Salud:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/ride/de/dij/resolucion-8430-de-1993.pdf>

Novoa Rodríguez, N. Y. (2019). *Inteligencia Emocional desde la Cualificación Docente*.

Bogota.

- OMS. (28 de 09 de 2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Organización Mundial de la Salud:  
<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Poaquiza Sigcha, L. G., & Gavilanes Gómez, G. D. (2022). *El estrés y su relación con la inteligencia emocional en docentes universitarios*. Ciencia Latina Revista Multidisciplinar:  
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2301/3383>
- Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra. (2022/2023). *Manual de inventario de Burnout de Maslach*. Studocu: <https://www.studocu.com/latam/document/pontificia-universidad-catolica-madre-y-maestra/psicologia/manual-de-inventario-de-burnout-de-maslach/65404065>
- Ramírez, N. H., Rueda Prada, C. M., Vega Ruiz, Á. M., Alarcón Jordán, M. A., Velandia Archila, S. P., & Villamil Huertas, R. D. (2023). *Regulación emocional y habilidades de afrontamiento en profesores colombianos de Educación Básica Primaria*. Revista Guillermo de Ockham: <http://www.scielo.org.co/pdf/rgdo/v21n1/2256-3202-rgdo-21-01-45.pdf>
- Salovey, P., & Mayer, J. (1997). *Inteligencia emocional*. Kairós.
- Scribd. (2023). *Manual Del Cuestionario de Evaluación Del Estrés*. Scind.com:  
<https://es.scribd.com/document/649783839/Manual-del-Cuestionario-de-Evaluacion-del-Estre-s>
- Secretaría Mayor de Bogotá D.C. (2022). *Resolución 2764 de 2022 Ministerio del Trabajo*.  
Secretaría Jurídica Distrital:  
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>

Serna Hurtado, T. (2025). *Influencia del estrés laboral en la calidad de los servicios de salud y estrategias alternativas para su mitigación*. Universidad de Antioquia:

<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/c3d8cc60-d1dd-4d26-8742-23dd37cbec8b/content>

Suira, M. (2021). *La inteligencia emocional y su relación con el estrés docente*. Revista Científica Guacamaya :

<https://portal.amelica.org/ameli/journal/212/2124037007/2124037007.pdf>

Tea Ediciones. (s.f). *JSS. Cuestionario de Estrés Laboral*. Tea Ediciones:

[https://web.teaediciones.com/Ejemplos/JSS\\_Extracto\\_Manual.pdf](https://web.teaediciones.com/Ejemplos/JSS_Extracto_Manual.pdf)

Veloso-Besio, C., Peñalosa-Díaz, G., Gallardo-Peralta, L., Cuadra-Peralta, A., Roa, M. C., Santis, C. C., ... & Bautista, J. V. (2023). Estudio psicométrico de validación del instrumento de inteligencia emocional, TMMS-24: comparación del modelo bifactorial y modelo de segundo orden. *Interciencia*, 48(4), 204-211.

WordPress.com. (s.f). *Escala para la evaluación de la expresión, manejo y reconocimiento de emociones*. [trait-meta-mood-scale-tmms-24.pdf](https://www.wordpress.com/2023/05/10/escala-para-la-evaluacion-de-la-expresion-manejo-y-reconocimiento-de-emociones/): trait-meta-mood-scale-tmms-24.pdf

Briones, M. J. M., & Villalba, C. Z. (2025). Relación entre la inteligencia Emocional y el burnout en docentes universitarios desde una perspectiva clínica. *ASCE MAGAZINE*, 4(3), 2523-2536.

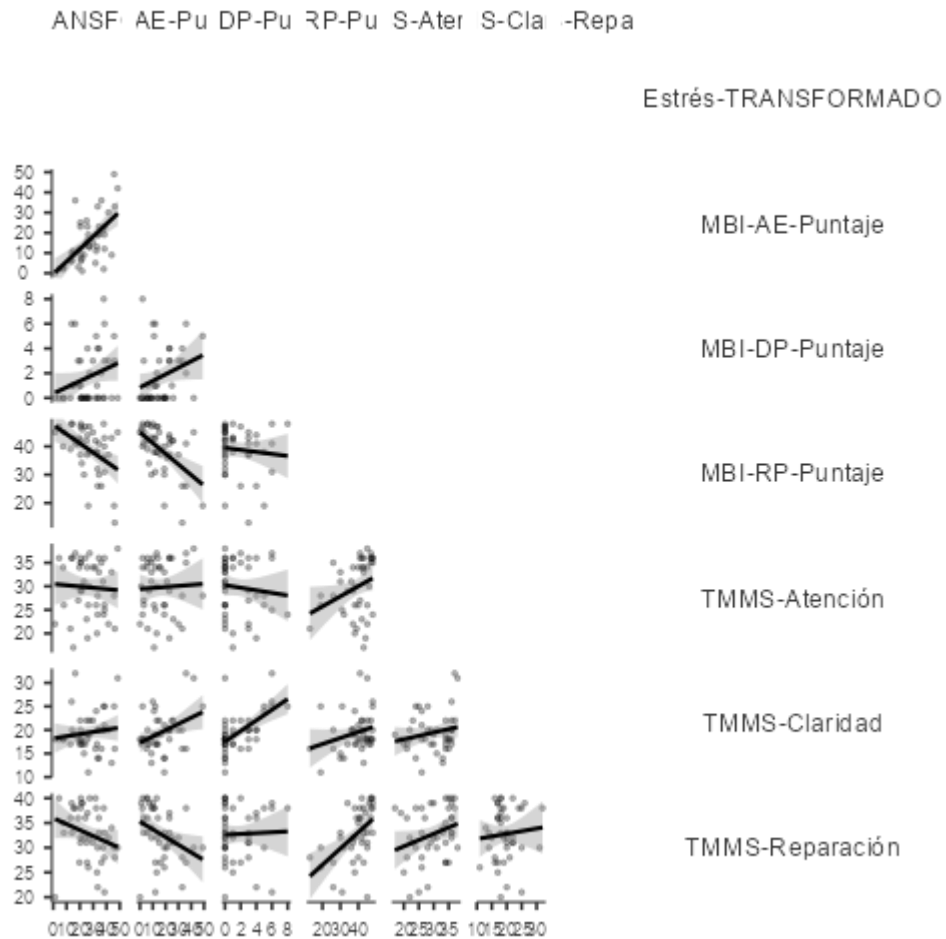
Cachay Jiménez, S., Cárdenas Robayo, Á. J., Estrada Tunarosa, G. D., Mahecha Ariza, G. A., Puertas Martínez, C. J., & Rivas Peña, L. K. (2022). Correlación entre las dimensiones de inteligencia emocional y las subescalas del síndrome de burnout en profesionales de la salud en la ciudad de Yopal–Casanare.

Sánchez-Pujalte, L., Mateu, D. N., Etchezahar, E., & Gómez Yepes, T. (2021). Teachers' burnout during COVID-19 pandemic in Spain: Trait emotional intelligence and socioemotional competencies. *Sustainability*, *13*(13), 7259.

**Anexos**

**Anexo 1**

*Diagramas de dispersión de todas las variables del estudio*



**Anexo 2**

*Ficha Técnica TMMS-24*

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

Autores: Adaptación de Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. y Ramos, N. (2004) del Trait Meta-Mood Scale (TMMS-48) de Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995).

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.

### **Anexo 3.**

*Ficha Técnica Cuestionario para la evaluación del estrés Ministerio de Protección Social /  
Ministerio de Trabajo*

**Nombre:** Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión.

Fecha de publicación: Primera versión 1996

**Autores: Primera versión:** Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javerian.

Villalobos G. 1996

Segunda versión: adaptación y validación Villalobos G. 2005

Tercera versión: revalidación Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana. Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010

Tipos de aplicación: Individual o colectiva

**Modalidades de aplicación:** Auto-aplicación o hetero-aplicación

**Población a quien se puede aplicar:** Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgo Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.

**Objetivo del cuestionario:** identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.

**Baremación:** Baremos en centiles obtenidos de una muestra 4521 trabajadores afiliados al Sistema General de riesgo Profesionales pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos.

Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales:

- Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.
- Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.

**Tipo de instrumento:** Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que los responde.

Número de ítems: 31 ítems

**Duración de la aplicación:** 7 minutos (duración promedio)

**Materiales:** •Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión (Anexo 1).

- Ficha de datos generales (Anexo 2).
- Formato para la presentación del informe individual de resultados

(Anexo 3) (Scribd, 2023)