



**UNIVERSITAT
JAUME I**

*EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN
EN INTELIGENCIA EMOCIONAL*

***BIENESTAR EN LOS ESTUDIANTES
UNIVERSITARIOS DE PRIMERO Y
CUARTO DE CARRERA***

**RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS
TRABAJO FIN DE GRADO**

REALIZADO POR: GLORIA MARTÍNEZ MÁÑEZ
TUTORIZADO POR: EDGAR BRESÓ ESTEVE
CURSO ACADÉMICO 2020/2021

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. RESUMEN.....	1
2. ABSTRACT.....	2
OBJETIVOS	3
1. OBJETIVOS DEL TRABAJO.....	3
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	3
1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO.....	3
CONCEPTOS CLAVE	3
1. BIENESTAR EN LOS ESTUDIANTES.....	3
1.1 Concepto de bienestar.....	3
1.2 Concepto de Inteligencia Emocional.....	7
1.3 Concepto de BURNOUT.....	9
2. JUSTIFICACIÓN E INTERÉS DEL TEMA.....	10
3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....	11
METODOLOGÍA	11
1. DESCRIPCION DE LA MUESTRA.....	11
2. VARIABLE.....	13
3. PROCEDIMIENTO.....	14
RESULTADOS	15
DISCURSIÓN	15
1. OBJETIVO DEL TRABAJO.....	15
2. LIMITACIONES DEL TRABAJO.....	16
REFERENCIAS	17
FUENTES BIBLIOGRAFICAS	19
ANEXOS	20
1. ENCUESTA.....	20
2. TABLA MEDIDAS BURNOUT (NPT 732).....	38

INTRODUCCIÓN

1. RESUMEN

En el contenido de este proyecto está centrado en la investigación del bienestar de los alumnos en la universidad, concretamente en los alumnos que acaban de iniciar el primer año de grado y los alumnos que realizan su último año de grado.

Para ello se ha seguido la metodología de encuesta cerrada a través de la herramienta Google académico. Esta herramienta ha sido utilizada aproximadamente sobre unos 150 sujetos los cuales nos ha ayudado a obtener conocimientos reales de la evolución del bienestar de los alumnos. Los resultados han mostrado una clara relación entre la inteligencia emocional y el burnout.

Además, también quería demostrar que los alumnos de primero tenían un mayor bienestar que los alumnos de cuarto, pero lo que ha ocurrido es que tras la revisión del resultado me he llevado una sorpresa, ya que los datos obtenidos muestran que no es así. Según los datos los alumnos de cuarto tienen un mayor bienestar, esto se debe a que los alumnos que cursan actualmente primero de carrera vienen en unas circunstancias distintas que otras generaciones. Los alumnos que actualmente cursan primero de carreras se han visto sometidos a clases menos intensas y circunstancias excepcionales provocadas por la COVID-19, esto afectado a los resultados obtenidos, ya que en años anteriores la correlación del agotamiento se veía tras el paso del tiempo.

Palabras clave: Bienestar, Inteligencia Emocional, burnout

2. ABSTRACT

The content of this project focuses on research into the well-being of students at the university, specifically students who have just started their first year of grade and students who have completed their last year of grade.

For this purpose, the survey methodology closed through the Google Academia tool has been followed. This tool has been used on approximately 150 subjects who have helped us gain real knowledge of the evolution of student well-being. The results have shown a clear relationship between emotional intelligence and burnout.

I also wanted to show that first-class students were more well-being than fourth-class students, but what has happened is that after reviewing the result I was surprised, as the data obtained show that this is not the case. According to the data, fourth graders are more well-being, because students currently in first grade come under different circumstances than other generations. Students currently taking first courses have been subjected to less intense classes and exceptional circumstances caused by COVID-19, which affected the results obtained, since in previous years the correlation of exhaustion was seen after the passage of time.

Keywords: Well-being, Emotional Intelligence, burnout

OBJETIVOS

1. OBJETIVOS DEL TRABAJO

1.1 OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del TFG es inicialmente realizar un proyecto de investigación individual sobre un tema concreto con el objetivo de demostrar que los estudiantes tenemos la capacidad suficiente de analizar y poder reflexionar sobre un tema concreto. En este caso la reflexión se realizará sobre el bienestar de los alumnos de la universidad de distintos cursos, las muestras estarán dirigidas alumnos de primer grado y alumnos de cuarto grado, antes de la realización de las muestras se tiene que realizar una amplia investigación revisando bibliografías existentes para recabar información empírica, para posteriormente terminar explicando los datos y poder elaborar unas conclusiones.

1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

El objetivo específico del proyecto es comprobar que con el paso de los años realizando un grado el bienestar de los alumnos baja, produciendo una disminución en Inteligencia Emocional y se agrava produciendo Burnout en ellos.

CONCEPTOS CLAVE

1. BIENESTAR EN LOS ESTUDIANTES

1.1 Concepto de bienestar

1.1.1 Tipos de bienestar

Bienestar material

Una de las variables influyentes en el bienestar corroborado por los estudios de (JL Gutiérrez, 2005) es el bienestar material en el podemos encontrar todas esas cosas básicas y necesarias para poder subsistir; por ejemplo, la renta, una vivienda...

Bienestar físico

Los profesionales relacionados con el campo de la salud y el bienestar definen a una persona en buena forma física como aquella que tiene un estilo de vida activo que incluye, ejercicio diario, nutrición, responsabilidades en el cuidado de la seguridad y la salud, hábitos de relajación, puede manejar el estrés, evitar el uso abusivo del alcohol y drogas (Hettler, 1980; Myers, 2000).

Bienestar social

Según Keyes (1998) el bienestar social es sencillamente «la valoración que hacemos de las circunstancias y el funcionamiento dentro de la sociedad» y se encuentra compuesto por una serie de dimensiones. Él propuso un instrumento para medirlas denominado “Escala de Bienestar social”.

Las dimensiones que menciona Keyes son:

1. *La integración social:* La integración social es lo que consideramos como sentimientos que nos otorgan lazos sociales a los individuos, como puede ser las relaciones familiares o las amistades. El propio Keyes nos da una definición desde un punto de vista muy concreto << Es la evaluación de calidad de las relaciones que mantenemos con la sociedad y con la comunidad>>. Por otro lado, nos muestra la diferencia con la aceptación social, porque a simple vista parecen lo mismo, pero no es así, la integración social es el un punto de partida para la aceptación social así lo avalan los estudios del bienestar y de la salud.
2. *La aceptación social:* Keyes afirma que en la aceptación social se necesita contemplar como mínimo dos cualidades, aparte de sentirse perteneciente a una comunidad o un grupo. Esas cualidades pueden ser la confianza, la bondad, todo aquello lo que podemos encontrar como actitudes positivas hacia los demás, pero otra cualidad para tener en cuenta es la aceptación de los aspectos tanto positivos como negativos de uno mismo. Ambos aspectos son indicadores de salud mental según Keyes.
3. *La contribución social:* Es necesario que todo lo expuesto anteriormente este acompañado de la sensación en la que el individuo se sienta útil y valorado.

Como diría Keyes (1998) << ser un miembro vital de la sociedad, que tiene algo útil que ofrecer al mundo>>. Este tipo de bienestar con nuestra propia persona A. Bandura le dio un nombre concreto “La Autoconfianza”, además dijo que es el ejercicio para el control. Además, Bandura, 1997 añade que la contribución social aporta << las creencias en nuestra capacidad para organizar y llevar a cabo acciones capaces de lograr determinados objetivos>>, dando un claro ejemplo de que la contribución es un sinónimo de eficacia y utilidad para un bien común.

4. *La actualización social*: Se podría decir que este punto está relacionado el diseño que compone la sociedad y las instituciones, estos son entes dinámicos que se mueven con un objetivo, para obtener como finalidad unas metas en las que todos podamos beneficiarnos todos, esto es lo que se puede denominar confianza en el cambio social y progreso. Es más, la actualización social cree que la sociedad es capaz de controlar su destino y traza cada punto para lograr donde quiere llegar en el futuro. Según Keyes 1998 “las personas más saludables desde un punto de vista mental confían en el futuro de la sociedad, en su potencia y crecimiento”.
5. *La coherencia social*: La coherencia está centrada en la capacidad de entender la dinámica de la actualización. Como diría Keyes (1998) es << la precepción de la cualidad, organizacional y funcionamiento del mundo social, e incluye la preocupación por enterarse de lo que ocurre en el mundo>>. Esto nos hace entender que las personas aparte de preocuparse por el tipo de lugar en el que está viviendo, también tiene esa sensación de ser capaz de comprender aquellas cosas que suceden a su alrededor, dando un sentido aquellas cosas que van ocurriendo, encontrando la lógica a los acontecimientos que nos rodean.

Bienestar psicológico

Tras realizar una investigación amplia he llegado a la conclusión que existen muchas investigaciones relacionadas con el bienestar y sobre todo con el psicológico, dando alusión al estado mental de la persona, punto muy importante para los estudiantes universitarios. Diener (1994) indico que se podían apreciar tres

características que formarían una buena definición de bienestar: Es subjetivo, está compuesto por indicadores positivos y tiene ausencia de indicadores negativos, así como la valorización global de la vida. Durante mucho tiempo el concepto de bienestar psicológico estaba centrado en la relación que tenía con la parencia física, la inteligencia y el dinero, pero tras un estudio realizado en Estados Unidos, podemos entender que el bienestar psicológico está relacionado con el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal donde se muestra al individuo realizando un funcionamiento positivo Salotti (2006), por otra parte (Casas y Aymerich, 2005), sugieren que existe una relación clara entre el concepto de calidad de vida y el bienestar psicológico.

1.1.2 Relación entre bienestar con la calidad de vida

Romero y Castellón, 2004 nos enseñan que el bienestar influye en la calidad de vida, ya que no depende solo de poseer un buen estado de salud físico, sino que si aplicamos variables como la felicidad, autoestima, la satisfacción o las relaciones sociales todas son de vital importancia a la hora de determinar la calidad de vida de un individuo, ya que existe una relación directa con el estado de salud física (Real, 2008).

1.1.3 Relación entre el bienestar con el rendimiento académico

La relación entre el bienestar de los universitarios ha sido relacionada con el rendimiento académico desde hace muchos años. Cuando los alumnos tienen un buen bienestar afecta positivamente al rendimiento académico esto ha sido investigado por muchas personas una de ellas fue Ruus (2007) realizó un estudio que demostró que hay relaciones estadísticas entre el funcionamiento exitoso y el bienestar psicológico y físico. Esto produce debido al optimismo generado y asociado hacia su futuro, además la vinculación existente con las estrategias empeladas en las escuelas. También podemos encontrar a Chow (2010), que se dedicó a investigar en Canadá a las personas según su salud física, pudo comprobar que aquellas personas que se sentían satisfechas con su salud física alcanzaban mayores niveles de bienestar psicológico afectando positivamente a las notas vinculadas a dichos sujetos.

1.1.4 *Relación entre el bienestar académico y la Inteligencia emocional*

Como hemos dicho anterior mente el bienestar es un estado subjetivo difícil de medir, ya que es un auto-informe y depende del criterio de cada persona. Es cierto que hay estudios como (el de exrremera, fernández berrocal, ruiz-aranda y cabello, 2006) que relacionan el bienestar social con factores emocionales positivos, demostrando que los alumnos que presentan puntuaciones más bajas en IE tienen estados de ánimos más negativos y eso produce un desequilibrio en el bienestar físico y psicológico. Esta información nos hace entender que el bienestar es la usencia de malestar. Por lo tanto, vemos una relación entre la Inteligencia Emocional y el Bienestar y encontramos que personas con bajo IE su bienestar decae y aumentan los niveles de burnout.

1.2 Concepto de Inteligencia Emocional

Tanto los profesores como los educadores observan que los alumnos que poseen mayores habilidades de IE tienen una influencia decisiva en los resultados del alumno en clase, produciéndose una adaptación psicológica y una mayor adaptación al entorno y al crecimiento personal. La inteligencia emocional tiene muchas teorías y una de ellas es que resalta las capacidades de percepción, comprensión y regulación emocional características que tienen vital importancia en la adaptación al entorno que nos rodea independientemente del nivel cognitivo.

Uno de los mejores ejemplos de modelos que mejor ha integrado todo lo expuesto anteriormente se encuentra abordado por un estudio científico de la inteligencia emocional propuesto por Mayer y Salovey. (Mayer y Salovey, 1997; Maryer, Caruso y Salovey, 1999). Podemos afirmar que para estos autores la inteligencia emocional es:

“La habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual” (Mayer y Salovey, 1997).

1.2.1 *Instrumentos básicos de evaluación de IE*

Uno de los métodos más utilizados para la toma de información y evaluación son los cuestionarios, escalas y auto informes. En el campo de la psicología los cuestionarios han sido de gran utilidad debido a que se pueden evaluar aspectos emocionales y se pueden obtener factores cognitivos de vital importancia.

No obstante autores como Mayer y Salovey han llegado a la conclusión que, en aspectos relacionados con la inteligencia emocional, sólo la realización de un cuestionario es una evaluación no del todo eficiente. A pesar de ello, son herramientas fundamentales para la realización de auto-informes basadas en la información de habilidades intrapersonales y comportamientos de los alumnos.

Es importante destacar que los cuestionarios son útiles en la evaluación de la IE en aquellos casos en los que queremos obtener un ajuste emocional de los sujetos, para obtener un perfil de carencias afectivas, debido a que la única forma de evaluar se a través de la introspección de los propios alumnos.

1.2.2 *Inteligencia emocional y rendimiento económico*

La relación existente entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico en los estudiantes está relacionada. Esto se produce porque la IE es la capacidad de entendimiento de nuestras emociones, cómo experimentamos los sentimientos y cómo afrontamos estados de ánimo negativos, todo ello influye decisivamente sobre la salud mental de los alumnos y ese equilibrio psicológico tan necesario a su vez tiene una relación muy enlazada con el rendimiento académico.

El enlace con el rendimiento académico se produce, porque las personas con pocas habilidades emocionales tienen más tendencia a experimentar estrés y eso le produce unas dificultades añadidas a la hora de estudiar y como consecuencia se obtienen resultados más negativos. Si este tipo de estudiantes hiciera uso de las habilidades emocionales adaptativas les permitiría afrontar de manera óptima dichas dificultades.

La IE es un método que se podría contemplar como un moderador de dichos efectos relacionados con las habilidades cognitivas sobre el rendimiento académico. Esto ha sido llevado a estudio previamente por autores como Palomera y Brackett (2006), Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos (2003) y muchos otros autores.

1.2.2.1 ¿Es posible educar en la Inteligencia Emocional?

Según los datos empíricos obtenidos de distintos autores como Grewal y Salovey (2005); Mayer y Salovey (1997), Lopes y Salovey (2004); Maurer y Brackett (2004), podemos afirmar que la IE tiene muchos beneficios en el contexto escolar. Educar en la IE es una tarea necesaria para una evolución en los alumnos no solo a nivel académico sino también a nivel socioemocional.

Es importante saber que existen muchas formas de llevar la inteligencia emocional a la acción del día a día y el lugar más especializado para enseñar a los alumnos a desarrollar dichas capacidades son los centros de educación, dando explicaciones y pautas de como percibir, comprender y regular las emociones.

Otorgar esas habilidades y aprender la práctica y su perfeccionamiento y no centrarse en charlas y solo transmitirlo de forma verbal es esencial. Por ello Fernández-Berrocal y Ramos (2004) fomentan convertir la IE en una respuesta adaptativa y de forma natural en cualquier centro, para llegar de forma natural a los alumnos y que puedan interiorizar dichas habilidades.

1.3 Concepto de BURNOUT

El burnout está relacionado psicosocialmente con las condiciones negativas de las actividades laborales (Uribe, López y García, 2014; Gil-Monte, 2012; Longas, Chamarro, Riera y Cladellas, 2012; Ramírez y Zurita, 2010), normalmente relacionamos este concepto con el ámbito laboral, pero podemos incluirlo en el ámbito académico. No solo se produce el burnout en el ámbito laboral, los estudiantes también pueden llegar a padecer de manera psicológica afectados por el estrés y la realización

y adaptación al medio en el que se encuentran produciendo un cansancio emocional es lo que podríamos denominar “Burnout académico” (Salanova, Martínez, Bresó, Llorens y Grau, 2005), esto se debe a todos los resultados negativos asociados al bienestar y la salud mental.

2. JUSTIFICACIÓN E INTERÉS DEL TEMA

En la actualidad hay numerosas personas interesadas en la realización de un Grado, para posteriormente introducirse más preparados en el mundo laboral. Considero que este tema es digno de investigar, porque me preocupa que por falta de comunicación entre los centros y los alumnos el bienestar decaiga con el paso del tiempo.

La principal motivación para la realización de este Trabajo de Fin de Grado ha sido una charla, observé un malestar general por parte del alumnado, esto hizo que me saltaran las alarmas, no éramos un grupo reducido de estudiantes los que estábamos descontentos con la realización del grado. Es cierto que el grado te prepara en aspectos importantes para la vida, pero de manera global las expectativas de lo que era el grado habían decaído con el paso de los años. Muchos de los comentarios que más se repetían era que tras la realización de un grado tan relevante en el día a día te deberían dejar preparados para poder afrontar cualquier tipo de actividad que te encomendara una empresa y lo que ha ocurrido es que estando en cuarto nos hemos dado cuenta de que carecemos en muchos aspectos prácticos para la incorporación en una empresa y esto afecta al bienestar de los universitarios.

En segundo lugar, esta falta de motivación desemboca en un decremento del bienestar y esto puede afectar en las calificaciones de los alumnos, las cuales son la única forma de evaluar si una persona es válida para adquirir el título. Por lo tanto, llegamos a la conclusión de que debería tener más en cuenta el bienestar de los estudiantes para mejorar las competencias y empleabilidad de los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales.

Por otro lado, algunos estudios han demostrado que los alumnos que presentan puntuaciones más bajas en Inteligencia Emocional también reportan menores niveles

de bienestar (mayor burnout y menor engagement). Así, encontramos que estudiantes con baja Inteligencia Emocional, su bienestar decae y aumentan los niveles de burnout, por ello me gustaría comprobar mediante esta investigación como varía el bienestar en los alumnos universitarios de primero y cuarto curso además del efecto que la Inteligencia emocional tiene en este proceso.

3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

Después de la bibliografía consultada, las hipótesis que sustenta el presente estudio son:

H1: Existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el curso y los niveles de burnout de los alumnos encuestados. Es decir, a mayor curso, mayores niveles de burnout.

H2: Los alumnos/as con mayores niveles de IE obtendrán menores niveles de burnout.

METODOLOGÍA

1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

Tras la realización de la muestra hemos obtenido las frecuencias, estadísticas, descripciones, correlaciones y medidas de los datos que se han recogido durante la investigación.

En primer lugar, podemos observar en la tabla 1 en el apartado de resultados una mayor participación femenina ya que, de una muestra total de 281, la frecuencia del hombre es de 86 esto equivale a un 30,6% y si nos fijamos en la frecuencia de la mujer podemos ver que tiene un valor de 195 que es un 69,4% de participación.

Si nos fijamos en la tabla 2 expuesta en el apartado de resultado podemos observar como la media de edad es de 30,83. La persona que menos edad tiene

de todas las muestras obtenidas es de 18 años, mientras que la edad más elevada es de 64 años. Esto nos produce una desviación típica de 11,83.

Después de extraer los datos anteriormente expuestos, se procedió a calcular las variables que en este caso son: Agotamiento, Cinismo y Eficacia las tres juntas miden el nivel de Burnout, por otro lado, encontramos la variable que mide la IE. La tabla 3 del apartado Resultados, nos dice si hay o no hay correlación entre las tres variables que componen el Burnout y la Inteligencia Emocional. Como es lógico el agotamiento, el cinismo y la eficacia tiene una correlación entre ellos tal y como se esperaba. Esto lo podemos saber gracias a los asteriscos marcados en la tabla, cuando existe la marca de los asteriscos quiere decir que la correlación es significativa (que si existe la correlación, que estadísticamente está comprobado que hay relación).

Una vez matizado esta marca podemos entender que el agotamiento y la eficacia se relacionan en .57, que el cinismo y el agotamiento tienen una relación de .28 y con varios asteriscos esto significa que tienen una relación de manera significativa, también comprobamos que la eficacia con el cinismo también tiene una relación significativa correspondiente a un .35 con dos asteriscos. Es decir, la relación entre las tres variables que forman el burnout son muy significativas entre ellas.

Ahora pasamos a la interpretación de la relación entre inteligencia emocional y cada una de las variables del burnout y lo que se observa es que, si se correlaciona, no de manera muy elevada, pero si se observa una ligera correlación de los datos. Me gustaría aclarar que el símbolo negativo en la tabla 3 se debe a que estamos comparado variables opuestas, como puede ver en el caso del agotamiento y en el caso de eficacia y en el cinismo. La diferencia es que el agotamiento y la eficacia si son muy correlativas, pero nos encontramos que el cinismo no.

Para finalizar con la descripción de la muestra vamos a comprobar la relación de la muestra obtenida por cursos. La variable independiente es el grupo que es la que varía ya que tenemos dos tipos de alumnos los de cuarto y los de primero lo que se denomina código en este caso GMMAP son los alumnos de primero y GMMAC son los alumnos de cuarto, por otro lado, está la variable dependiente que

es burnout compuesto por agotamiento, eficacia y cinismo esto lo podemos comprobar en la Tabla 4.

En la tabla podemos ver como los alumnos de primero tiene una media de agotamiento es de 3,48 mientras que la media de los de cuarto es 3,24, por lo tanto, los alumnos de primero están más agotados que los de cuarto. Por lo contrario, en la media de la eficacia los alumnos de primero tienen 2,9 mientras que los de cuarto tiene una eficacia de 3,31 y como último apartado del burnout esta la media del cinismo que los alumnos primero es de 3,5 y muy cerca le sigue la media de cinismo de los alumnos de cuarto con un 3,7.

Como conclusión vemos que los alumnos de primero tiene un mayor burnout que los alumnos de cuarto, esto se debe a distintos factores ocurridos durante estos últimos años como puede ser la COVID 19.

2. VARIABLE

✚ Para medir el bienestar psicológico de los estudiantes se ha utilizado el cuestionario “Maslach Burnout Inventory” en su versión española nos muestra que el MBI-GS fue desarrollado por Maslach (1986) y es una medida de autoinforme de 15 ítems del agotamiento laboral que incluye tres dimensiones, agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. Los artículos se puntúan en una escala Likert de 0 (nunca) a 6 (todos los días). Las puntuaciones más altas en las dimensiones del agotamiento emocional y el cinismo y las puntuaciones más bajas en la dimensión de eficacia profesional indicaron niveles más altos de agotamiento. La versión española fue adaptada por Salanova (2000).

✚ Para medir la IE se ha utilizado el cuestionario su escala contiene 16 ítems con respuestas que van desde 1 (fuertemente en desacuerdo) hasta 7 (fuertemente de acuerdo), evaluando cuatro dimensiones de la habilidad selfreported de la IE: Evaluación de la auto-emoción, evaluación de la otra-emoción, uso de la emoción, y regulación de la emoción. Los ejemplos son “tengo buen control de mis propias emociones” o “realmente entiendo lo que siento”. Sin embargo, como en estudios anteriores, combinamos las subescalas en una medida global

de la IE, ya que estábamos más interesados en la IE general (Wong y Law, 2002). Se utilizó la versión española de esta escala, que ha demostrado buenas propiedades psicométricas Extremera (2019).

3. PROCEDIMIENTO

El procedimiento que se ha utilizado para conseguir los objetivos del TFG han sido la realización aplicada, es decir no solo teórico, sino que han contenido datos que ayudan a investigar. Los objetivos se obtuvieron utilizando un modelo de investigación y un planteamiento teórico sobre inteligencia emocional realizado por Edgar Bresó Esteve y Martín Sánchez Gómez entre otros. Sobre esa estructura adapté la investigación, para ello se realizó una recogida de datos, la cual se centrará en un proyecto de comparación entre alumnos de primero y cuarto de grado y cómo influye la Inteligencia Emocional en ambos grupos.

Estos datos se obtienen mediante un cuestionario realizado con la herramienta Google forms para obtener la información. Dicha herramienta está compuesta por un cuestionario de burnout con quince ítems, engagement de nueve, inteligencia emocional con un total de dieciséis, también se mide el rendimiento laboral, el estrés, el miedo al COVID y el trastorno estrés postraumático posible derivado de COVID. Cabe destacar que la estimación sobre la duración del cuestionario esta entre unos siete y diez minutos dependiendo la velocidad de lectura, las variables socio demográficas son edad, sexo, posición... la muestra pretende tener entre ciento treinta y ciento cincuenta participantes.

RESULTADOS

TABLA 1: DISTINCIÓN ENTRE SEXOS

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
HOMBRE	86,00	30,60	30,60	30,60
MUJER	195,00	69,40	69,40	100,00

TABLA 2: MUESTRA DE EDADES (N=281)

	MÍNIMO	MÁXIMO	MEDIA	DESVIACION ESTANDAR
EDAD	18,00	64,00	30,83	11,83

TABLA 3: VARIABLES RELACIONADAS

	CORRELACIÓN	AGOTAMIENTO	EFICACIA	CINISMO	IE
AGOTAMIENTO			,57	,28	-,17
EFICACIA		,57		,35	-,25
CINISMO		,28	,35		-,03
INTELIGENCIA EMOCIONAL		-,17	-,25	-,03	

TABLA 4: COPARACIÓN ENTRE PRIMER CURSO Y CUARTO CURSO

CÓDIGO		AGOTAMIENTO	EFICACIA	CINISMO
ALUMNOS DE CUARTO	MEDIA	3,24	3,31	3,73
	DESVIACIÓN	1,51	1,41	,98
ALUMNOS DE PRIMERO	MEDIA	3,48	2,87	3,53
	DESVIACIÓN	1,48	1,86	1,14

DISCURSIÓN

1. OBJETIVO DEL TRABAJO

Los objetivos del trabajo han sido dos principalmente, saber si existía una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el curso y los niveles de burnout de los alumnos/as encuestados. Es decir, a mayor curso, mayores niveles de burnout.

Lo que se hizo para la obtención de esos datos fue realizar la misma encuesta tanto a los alumnos/as de primero como a los alumnos/as de cuarto, con ello quería demostrar que los alumnos/as de cuarto curso están más agotados que los de primeros cursos, lo que ha sucedido tras la investigación es que esos resultados no han seguido

las estadísticas de años anteriores, es decir, los alumnos de primer curso actualmente están más quemados que los alumnos de cuarto.

Para poder interpretar los datos hemos acudido a la técnica de prevención donde se habla del burnout que es un documento donde nos muestra que niveles son bajos, que niveles se consideran medios y que niveles se consideran altos (Anexo 2), si nos fijamos en lo ocurrido aparecen datos como el cinismo de ambos comprobamos que rondan el 3,6 ambos cursos, esto en estudios anteriores no sucedía de esta manera, lo normal era que a mayor curso mayor agotamiento, pero este año ambos cursos tiene un cinismo alto.

Podemos entender que durante estos años la pandemia ha generado que los alumnos/as de primero lleguen a la carrera más agotados de lo normal, porque durante estos dos años posteriores el nivel en bachillerato no ha sido tan exigente como en cursos pasados, esto les ha provocado que el inicio en la universidad sea más duro de lo que esperaban y no han estado a la altura de dicho cambio. Si seguimos contemplando los datos podemos observar que los alumnos de cuarto también están agotados, pero la eficacia es más alta que los alumnos de primero ellos tienen una eficacia muy baja.

Por último, también propuse como objetivo comprobar que los alumnos/as con mayores niveles de IE obtendrán menores niveles de burnout y este se ha cumplido sin ningún tipo de incidencia.

2. LIMITACIONES DEL TRABAJO

Las limitaciones del trabajo están muy relacionadas a los sujetos entrevistados y esto se debe a que no terminaban de realizar las encuestas. En ocasiones se quejaban de que la encuesta era muy larga, que llegado a un punto de la entrevista como realmente no se sentían implicados en la investigación su concentración se veía disminuida.

Este tipo de situación se debe a la poca comunicación que hemos podido tener con los sujetos ya que la encuesta a sido realizada de manera online y no hemos podido transmitir a las personas de manera adecuada el propositito del objetivo, estoy segura que si hubiéramos realizado las entrevistas de manera presencial explicando los objetivos y el valor que aportan a la investigación muchas más personas estarían

motivadas en la realización de la encuesta y hubieran puesto mucho más interés en responder las preguntas que se les realizaba. La falta de tiempo ha sido un factor clave para el buen desarrollo de la investigación.

POSIBLES PROPUESTAS DE MEJORA

La manera que veo de mejorar estos problemas encontrados principalmente es ampliar el tiempo de investigación comenzando antes con las encuestas para obtener mayores resultados. Otra forma de mejorar es la realización de la encuesta de manera presencial, de esta forma hacemos que los sujetos que realizan las encuestas se sientan más comprometidos con el objetivo final de la investigación y no solo una mera herramienta para la obtención de datos y como ayuda final considero que sería favorable simplificar la encuesta haciendo más ameno la realización de la encuesta, de esa manera las personas estarán más centradas en contestar y se obtendrán resultados más precisos.

REFERENCIAS

Aymerich Andreu, M., Casas Aznar, F., Planes Pedra, M. y Gras Pérez, M. E. (2005). El cuidado de los ancianos en el entorno familiar: valoración de los recursos de apoyo mediante grupos de discusión. © *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 2005, vol. 40, supl. 3, p. 16-23.

Bandura, A. (1997). *Bandura* (Vol. 2). FrancoAngeli.

Blanco, A y Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17(4), 582-589.

Caballero, C. C., Bresó Esteve, E.y González Gutiérrez, O. (2015). Burnout en estudiantes universitarios.

Caruso, D. R., Mayer, J. D y Salovey, P. (2002). Relation of an ability measure of emotional intelligence to personality. *Journal of personality assessment*, 79(2), 306-320.

Extremera, N., Fernández-Berrocal, P y Salovey, P. (2006). Spanish version of the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). Version 2.0: reliabilities, age and gender differences. *Psicothema*, 18, 42-48.

Fernandez-Berrocal, P. (2006). Ruiz-Aranda, D., Fernández-Berrocal, P., Cabello, R. y Extremera, N. (2006). Inteligencia emocional percibida.

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.

Hettler, B., Weston, C., Carini, J., y Amundson, J. (1980). Wellness promotion on a university campus. *Family and community Health*, 3(1), 77-95.

Lopes, P. N. y Salovey, P. (2004). Toward a broader education: Social, emotional, and practical skills. *Building academic success on social and emotional learning: What does the research say*, 76-93.

Nogueira, H. C., Romero, J. S. G y Castellón, R. M. (2004). La gestión de un espacio mundialmente reconocido. In *Cabo de Gata, un espacio de leyenda [Recurso electrónico]* (pp. 307-308).

Palomera Martín, R., Gil-Olarte Márquez, P y Brackett, M. A. (2006). ¿Se perciben con inteligencia emocional los docentes?: posibles consecuencias sobre la calidad educativa.

Ramírez Pérez, M y Zurita Zurita, R. (2010). Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional. *Polis. Revista Latinoamericana*, (25).

Richter, B. D., Postel, S., Revenga, C., Scudder, T., Lehner, B., Churchill, A y Chow, M. (2010). Lost in development's shadow: The downstream human consequences of dams. *Water Alternatives*, 3(2), 14.

Ruus, V. R., Veisson, M., Leino, M., Ots, L., Pallas, L., Sarv, E. S y Veisson, A. (2007). students'well-being, coping, academic success, and school climate. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 35(7), 919-936.

Salotti, P. (2006). *Estudio sobre estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en una muestra de adolescentes de Buenos Aires* (Doctoral dissertation, Universidad de Belgrano. Facultad de Humanidades.).

Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B y Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting psychologists press.

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens Gumbau, S., Silla, P y Grau Gumbau, R. M. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Journal of work and organizational psychology*, 16(2), 117-134.

Wong, C.S y Law, K.S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*, 13, 243-274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)

(Spanish version) Pacheco, N. E., Rey, L., y Sanchez-Alvarez, N. (2019). Validation of the Spanish version of the Wong Law emotional intelligence scale (WLEIS-S). *Psicothema*, 31(1), 94-100. doi: 10.7334/psicothema2018.147

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

-<https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/13815>

- <https://rieoei.org/RIE/article/view/2869>

-<https://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/1289>

-<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3098211>

-<https://revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/42>

- <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/79716>

- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6246945>

-http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802020000100125

ANEXOS

1. ENCUESTA

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de preguntas con las que se pretende evaluar diferentes aspectos de su vida laboral. Los datos son recogidos para fines de investigación y serán utilizados de forma anónima. Le pedimos que responda sinceramente, ya que no existen respuestas correctas o incorrectas.

Debe responder con sinceridad y sin pensar demasiado las respuestas. Por favor, lea cuidadosamente todos los cuestionarios sin dejarse ningún punto sin contestar. Gracias por su colaboración.

Declaro tener más de 18 años y haber entendido el objetivo de la investigación *

Sí

Edad *

Texto de respuesta corta

Sexo *

Hombre

Mujer

Estado civil *

Soltero/a

Casado/a

Nivel educativo *

- Primaria
- Secundaria/Bachiller
- Formación profesional
- Grado universitario
- Máster
- Doctorado

Comunidad autónoma de residencia

Texto de respuesta corta

Profesión

Texto de respuesta corta

Años de antigüedad en la empresa actual

Texto de respuesta corta

Jerarquía

- Con personal a mi cargo
- Sin personal a mi cargo
- Otra...

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Lea cada pregunta e indique si se ha sentido de esa forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala (de 0 a 6):

0. Nunca.
1. Casi nunca/Pocas veces al año.
2. Algunas veces/Una vez al mes.
3. Regularmente/Pocas veces al mes.
4. Bastantes veces/Una vez por semana.
5. Casi siempre/Varias veces por semana.
6. Siempre/Todos los días.

1. En mi trabajo me siento lleno de energía

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

3. Estoy entusiasmado con mi trabajo

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

4. Mi trabajo me inspira

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

5. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

6. Soy feliz cuando estoy abstraído en mi trabajo

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

7. Estoy orgulloso del trabajo que hago

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

8. Estoy inmerso en mi trabajo

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

9. Me “dejo llevar” por mi trabajo

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Si nunca se ha sentido así conteste '0', y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala (de 0 a 6):

0. Nunca.

1. Casi nunca/Pocas veces al año.

2. Algunas veces/Una vez al mes.

3. Regularmente/Pocas veces al mes.

4. Bastantes veces/Una vez por semana.

5. Casi siempre/Varias veces por semana.

6. Siempre/Todos los días.

1. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

2. Estoy “consumido” al final de un día de trabajo.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

3. Estoy cansado cuando me levanto y tengo que afrontar otro día en mi trabajo.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

4. Trabajar todo el día es una tensión para mí.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

6. Estoy “quemado” por el trabajo.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

7. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

8. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

9. He perdido entusiasmo por mi trabajo.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

10. En mi opinión soy bueno en mi puesto.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

11. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

13. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

14. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

15. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

A continuación, encontrará una serie de enunciados relacionados con su trabajo. Debe contestar indicando un valor entre '0' (raramente/nunca) y '4' (a menudo/siempre). Le pedimos que responda sinceramente.

1. He logrado planificar mi trabajo para poder hacerlo todo a tiempo.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

2. Mi planificación ha sido óptima.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

3. He sido consciente de los resultados que tenía que conseguir.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

4. He sido capaz de separar los aspectos principales del trabajo de los secundarios.

0 1 2 3 4 5 6
Nunca Siempre/Todos los días

5. He sido capaz de hacer bien mi trabajo empleando el mínimo tiempo y esfuerzo posible.

0 1 2 3 4 5 6
Nunca Siempre/Todos los días

6. He asumido responsabilidades adicionales.

0 1 2 3 4 5 6
Nunca Siempre/Todos los días

7. He empezado nuevas tareas por mi cuenta, una vez finalizadas las anteriores.

0 1 2 3 4 5 6
Nunca Siempre/Todos los días

8. Cuando he tenido la oportunidad, he asumido tareas desafiantes en el trabajo.

0 1 2 3 4 5 6
Nunca Siempre/Todos los días

9. He trabajado para mantener actualizados mis conocimientos profesionales.

0 1 2 3 4 5 6
Nunca Siempre/Todos los días

10. He trabajado para mantener actualizadas mis habilidades profesionales.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

11. Se me han ocurrido soluciones creativas para los problemas que han surgido.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

12. He buscado nuevos retos en mi trabajo.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

13. He participado activamente en las reuniones de trabajo.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

14. Me he quejado de asuntos irrelevantes en el trabajo.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

15. En el trabajo, he hecho los problemas más grandes de lo que eran en realidad.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

16. En el trabajo, me he centrado más en los aspectos negativos que en los positivos.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

17. He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

18. He hablado con personas ajenas a mi empresa sobre los aspectos negativos de mi trabajo.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas.

1. La mayoría de las veces sé distinguir porqué tengo ciertos sentimientos.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

2. Tengo una buena comprensión de mis propias emociones.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

3. Realmente comprendo lo que yo siento.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

4. Siempre sé si estoy o no estoy feliz.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

5. Conozco siempre las emociones de mis amigos a través de sus comportamientos.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

6. Soy un buen observador de las emociones de los demás.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

7. Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

8. Tengo una buena comprensión de las emociones de las personas que me rodean.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

9. Siempre me fijo metas y luego intento hacerlo lo mejor para alcanzarlas

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

10. Siempre me digo a mí mismo que soy una persona competente

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

11. Soy una persona auto-motivadora

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

12. Siempre me animo a mí mismo para hacerlo lo mejor que pueda

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

13. Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades de manera racional.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

14. Soy capaz de controlar mis propias emociones

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

15. Me puedo calmar fácilmente cuando me siento enfadado

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

16. Tengo un buen control de mis propias emociones

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

A continuación, elija la respuesta que considere más adecuada atendiendo a la escala que va de 1 a 10: 1 = nada de acuerdo 10 = totalmente de acuerdo.

1. Percibo que mi trabajo es arriesgado debido al COVID-19.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

2. En mi trabajo, percibo arriesgado el contacto con los demás.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

3. En mi trabajo, percibe arriesgada la proximidad física con otros.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

4. En mi trabajo, percibo arriesgado la exposición al virus.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

5. Estoy satisfecho de mi trabajo actual

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

Marque el número correspondiente a la respuesta que ha elegido de acuerdo con la siguiente escala:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

1. Tengo miedo de la idea de contraer el coronavirus

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

2. Tengo miedo de adquirir bienes potencialmente contaminados.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

3. Tengo miedo de adquirir bienes en puntos de venta físicos

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

4. Tengo miedo de utilizar el bus o el metro

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

5. Tengo miedo de utilizar el tren

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

6. Tengo miedo de utilizar el avión

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

7. Tengo miedo de acudir a los servicios sanitarios (ambulatorio, hospitales, etc.).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

8. Tengo miedo de acudir a instalaciones como el banco, correos, supermercado, etc.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

Esta parte del cuestionario trata sobre su salud general. Marque el número correspondiente a la respuesta que ha elegido según la siguiente escala:

1. Nada
 2. En parte
 3. Suficiente
 4. En gran parte
 5. Extremadamente
1. Desde el inicio de la emergencia, muchas cosas me hacen pensar en COVID-19.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

2. Desde el comienzo de la emergencia COVID-19, pienso en el virus incluso sin darme cuenta.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

3. Desde el comienzo de la emergencia COVID-19, me siento nervioso y alarmado.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

4. Desde el comienzo de la emergencia COVID-19, trato de no pensar sobre ello.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

5. Desde el inicio de la emergencia del COVID-19, todavía tengo muchas emociones negativas que me cuesta gestionar

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

6. Desde el inicio de la emergencia del COVID-19, tengo dificultad para

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre/Todos los días						

2. TABLA MEDIDAS BURNOUT (NPT 732)**Tabla 2****Datos normativos para la corrección de las puntuaciones de las escalas de burnout (N= 1.963)**

		Agotamiento	Cinismo	Eficacia profesional
Muy bajo	> 5%	< 0,4	< 0,2	< 2,83
Bajo	5 - 25%	0,5 - 1,2	0,3 - 0,5	2,83 - 3,83
Medio (Bajo)	25 - 50%	1,3 - 2	0,6 - 1,24	3,84 - 4,5
Medio (Alto)	50 - 75%	2,1 - 2,8	1,25 - 2,25	4,51 - 5,16
Alto	75 - 95%	2,9 - 4,5	2,26-4	5,17 - 5,83
Muy Alto	> 95%	> 4,5	> 4	> 5,83
Media Aritmética		2,12	1,50	4,45
Desviación Típica		1,23	1,30	0,9