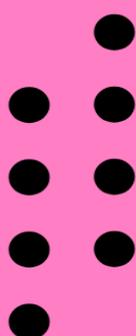


# **BURNOUT ACADÉMICO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO: *PERSPECTIVAS Y EXPLORACIÓN***



[www.editorialmarcaribe.es](http://www.editorialmarcaribe.es)

Colonia, Uruguay

ISBN: 978-9915-698-03-8



9 789915 698038

## **Burnout académico e inteligencia emocional en el contexto universitario: Perspectivas y exploración**

Zoraida Rocío Manrique Chávez, Anthony Rosseau Flores Espinoza, Alejandro Manuel Ecos Espino, Beker Maraza Vilcanqui, Julio Cesar Ecos Espino, Jorge Eduardo Sato Ruíz

© Zoraida Rocío Manrique Chávez, Anthony Rosseau Flores Espinoza, Alejandro Manuel Ecos Espino, Beker Maraza Vilcanqui, Julio Cesar Ecos Espino, Jorge Eduardo Sato Ruíz, 2025

Primera edición: Abril, 2025

Editado por:

Editorial Mar Caribe

[www.editorialmarcaribe.es](http://www.editorialmarcaribe.es)

Av. General Flores 547, Colonia, Colonia-Uruguay.

Diseño de portada: Yelitza Sánchez Cáceres

Libro electrónico disponible en:

<https://editorialmarcaribe.es/ark:/10951/isbn.9789915698038>

Formato: electrónico

ISBN: 978-9915-698-03-8

ARK: [ark:/10951/isbn.9789915698038](https://editorialmarcaribe.es/ark:/10951/isbn.9789915698038)

URN: [URN:ISBN:978-9915-698-03-8](https://nbn-resolving.org/urn:isbn:978-9915-698-03-8)

**Atribución/Reconocimiento-  
NoComercial 4.0 Internacional:**

Los autores pueden autorizar al público en general a reutilizar sus obras únicamente con fines no lucrativos, los lectores pueden utilizar una obra para generar otra, siempre que se dé crédito a la investigación, y conceden al editor el derecho a publicar primero su ensayo bajo los términos de la licencia [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

**Editorial Mar Caribe, firmante  
Nº 795 de 12.08.2024 de la  
[Declaración de Berlín:](#)**

*"... Nos sentimos obligados a abordar los retos de Internet como medio funcional emergente para la distribución del conocimiento. Obviamente, estos avances pueden modificar significativamente la naturaleza de la publicación científica, así como el actual sistema de garantía de calidad..."* (Max Planck Society, ed. 2003., pp. 152-153).

[Editorial Mar Caribe-Miembro  
de OASPA:](#)

Como miembro de la Open Access Scholarly Publishing Association, apoyamos el acceso abierto de acuerdo con el código de conducta, transparencia y mejores prácticas de [OASPA](#) para la publicación de libros académicos y de investigación. Estamos comprometidos con los más altos estándares editoriales en ética y deontología, bajo la premisa de «Ciencia Abierta en América Latina y el Caribe».



**OASPA**

**Editorial Mar Caribe**

**Burnout académico e inteligencia emocional en el  
contexto universitario: Perspectivas y exploración**

**Colonia, Uruguay**

**2025**

## Sobre los autores y la publicación

**Zoraida Rocío Manrique Chávez**

[zmanriquec@unia.edu.pe](mailto:zmanriquec@unia.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-0899-8747>

*Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía,  
Perú*

**Anthony Rosseau Flores Espinoza**

[aflorese@unia.edu.pe](mailto:aflorese@unia.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-5490-4561>

*Universidad Nacional Intercultural de la  
Amazonía, Perú*

**Alejandro Manuel Ecos Espino**

[aecose@unam.edu.pe](mailto:aecose@unam.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-3452-5388>

*Universidad Nacional de Moquegua, Perú*

**Beker Maraza Vilcanqui**

[bmarazav@unia.edu.pe](mailto:bmarazav@unia.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-0155-4094>

*Universidad Nacional Intercultural de la  
Amazonía, Perú*

**Julio Cesar Ecos Espino**

[jecos@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jecos@ucvvirtual.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0003-2968-7208>

*Universidad César Vallejo, Perú*

**Jorge Eduardo Sato Ruíz**

[jsator@unia.edu.pe](mailto:jsator@unia.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-0018-2778>

*Universidad Nacional Intercultural de la  
Amazonía, Perú*

### **Libro resultado de investigación:**

Publicación original e inédita, cuyo contenido es el resultado de un proceso de investigación llevado a cabo con anterioridad a su publicación, ha sido sometida a una revisión externa por pares a doble ciego, el libro ha sido seleccionado por su calidad científica y porque contribuye significativamente al área de conocimiento e ilustra una investigación completamente desarrollada y finalizada. Además, la publicación ha pasado por un proceso editorial que garantiza su normalización bibliográfica y usabilidad.

### **Sugerencia de citación:**

Manrique, Z.R., Flores, A.R., Ecos, A.M., Maraza, B., Ecos, J.C., y Sato, J.E. (2025). *Burnout académico e inteligencia emocional en el contexto universitario: Perspectivas y exploración*. Colonia del Sacramento: Editorial Mar Caribe.  
<https://editorialmarcaribe.es/ark:/10951/isbn.9789915698038>

# Índice

<b>Introducción</b> .....	7
<b>Capítulo I</b> .....	9
<b>Burnout e Inteligencia Emocional: Análisis exploratorio</b> .....	9
<b>1.1 Burnout y las reacciones emocionales</b> .....	12
<b>1.2 Burnout Académico</b> .....	16
<b>1.3 Modelo Unidimensional en el contexto académico</b> .....	17
<b>1.4 La Inteligencia Emocional y los Estudiantes Universitarios</b> .....	18
<b>1.5 La Inteligencia Emocional y lo Emocionalmente Inteligente en el Contexto Académico</b> .....	21
<b>1.6 Recorrido de las investigaciones del Burnout Académico</b> .....	22
<b>1.7 Aspectos normativos latinoamericanos</b> .....	25
<b>Capítulo II</b> .....	28
<b>Aspectos Sociodemográficos de la población en estudio</b> .....	28
<b>2.1 Instrumentos utilizados en los estudiantes en de psicología</b> .....	28
Tabla 1.1.....	29
Baremo Burnout Estudiantil.....	29
Tabla 1.2.....	30
Elementos de la Inteligencia Emocional.....	30
Tabla 1.3.....	31
Baremo Atención Emocional.....	31
Baremo Claridad Emocional.....	31
Gráfico 1.1 Aspectos Sociodemográficos.....	35
Tabla 1.4.....	36
Burnout Académico.....	36
Gráfico 1.2.....	36
Gráfico 1.3.....	37
Niveles de Burnout.....	37
Tabla 1.5.....	37
Inteligencia Emocional Género Femenino.....	37

Tabla 1.6.....	38
Inteligencia Emocional Género Masculino .....	38
Gráfico 1.4 Inteligencia Emocional Género Masculino .....	38
Tabla 1.7.....	39
Inteligencia Emocional-Campo Educativo .....	39
Gráfico 1.4.....	39
Tabla 1.8.....	40
Inteligencia Emocional- Campo Social. ....	40
Gráfico 1.5.....	40
Inteligencia Emocional-Campo Social. ....	40
Tabla 1.9.....	40
Inteligencia Emocional- Campo Social. ....	40
<b>Capítulo III .....</b>	<b>45</b>
<b>El Síndrome de Burnout y las Estrategias de Afrontamiento .....</b>	<b>45</b>
<b>3.1 Burnout en Trabajadores de la Salud en Latinoamérica.....</b>	<b>49</b>
Tabla 2.1.....	49
Descripción de los participantes.....	49
<b>3.2 Presencia del Burnout en los trabajadores de la Salud. ....</b>	<b>51</b>
Gráfico 2.1 .....	52
Niveles bajos, medios y altos de las diferentes dimensiones del burnout .....	52
Gráfico 2.2 .....	53
Niveles de atención, claridad y reparación de los participantes .....	53
Tabla 2.2.....	55
Correlaciones de Pearson entre variables psicológicas .....	55
Tabla 2.3.....	56
Resumen del modelo de regresión múltiple (método stepwise).....	56
<b>Capítulo IV .....</b>	<b>61</b>
<b>Importancia de Abordar el Síndrome de Burnout con Inteligencia Emocional .....</b>	<b>61</b>
<b>4.1 Origen del Síndrome de Burnout.....</b>	<b>67</b>

<b>4.2 Dimensiones del Síndrome de Burnout.....</b>	<b>70</b>
<b>4.3 Causas del Síndrome de Burnout.....</b>	<b>73</b>
<b>4.4 Métodos Preventivos del Burnout.....</b>	<b>75</b>
Tabla 2.4.....	77
Escala de valoración Inventario Burnout de Maslach .....	77
<b>4.5 Formas de Afrontamiento del Burnout.....</b>	<b>78</b>
Tabla 2.5.....	79
Estrategias de Afrontamiento .....	79
<b>4.6 Consecuencias del Burnout en el Desempeño laboral.....</b>	<b>81</b>
<b>Conclusión .....</b>	<b>83</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>85</b>

## Introducción

El contexto académico de la Educación Superior es ampliamente reconocido como un ambiente altamente estresante (García & Zea, 2012). Es en este contexto que se desarrollan los futuros profesionales, con la intención de generar un impacto significativo en la sociedad en diversos aspectos. Por lo tanto, se vuelve crucial adoptar una perspectiva científica desde el campo de la Psicología, que permita el estudio de todos los factores potenciales que pueden influir en la mejora de las actividades académicas.

Esto ha llevado a la necesidad de investigar y determinar si existe una correlación entre las habilidades de Inteligencia Emocional (IE) y la mejora de la adaptación psicológica entre los estudiantes en el ámbito educativo, previniendo en definitiva la aparición del Burnout Académico o Estudiantil, como se le conoce dentro del ámbito científico. El entorno universitario es un espacio de formación y crecimiento personal, pero también puede convertirse en un terreno fértil para el agotamiento emocional y académico. Hoy en día, muchos estudiantes enfrentan una presión constante por cumplir con altas expectativas académicas, competir con sus pares y equilibrar múltiples responsabilidades. Este fenómeno, conocido como burnout académico, puede tener consecuencias significativas no solo en el rendimiento académico, sino también en la salud emocional y mental de los estudiantes.

Al identificar y examinar cada componente dentro del campo académico como un todo, se hace evidente la importancia de estudiar las variables relacionadas con los niveles de agotamiento y los mecanismos de afrontamiento entre los estudiantes. Esto incluye comprender las experiencias y los desafíos que enfrentan los estudiantes en relación con estas variables. Para ello, se inicia un abordaje a través de la conceptualización del Síndrome de Burnout y la Inteligencia Emocional como importantes mecanismos de afrontamiento.

Además de los factores antes mencionados, las numerosas tensiones que se acumulan y manifiestan a través del comportamiento contribuyen a la complejidad de vivir y prosperar en el contexto universitario. No se trata simplemente de asistir a clases y recibir instrucción, sino que también implica completar tareas, hacer presentaciones, escribir ensayos y prepararse para los

exámenes. Además, el entorno universitario sirve como un centro donde se forman las relaciones interpersonales e intrapersonales, donde se expresan el carácter y la personalidad individuales, y donde los estudiantes navegan por el reino de la libertad y el libre albedrío.

El concepto de Burnout fue introducido inicialmente por Freudenberger (1974) como un fenómeno experimentado por los profesionales de la salud cuando se ven abrumados por sus propios problemas y los problemas de los demás, lo que los lleva a un agotamiento de la energía. Por otro lado, Mayer y Salovey (1997) conceptualizaron la Inteligencia Emocional como la capacidad de percibir, valorar y expresar emociones con precisión, así como la capacidad de acceder y generar sentimientos que ayuden a pensar, comprender las emociones y regularlas para promoverlas. crecimiento emocional e intelectual.

Este artículo explorará en profundidad la relación entre el burnout académico y la inteligencia emocional en el contexto universitario. Se abordarán las características y causas del burnout, así como sus síntomas y consecuencias, y se propondrán estrategias efectivas para su manejo. Además, se discutirá la importancia de la inteligencia emocional y su impacto positivo en el bienestar académico y personal de los estudiantes. Al final, se espera proporcionar una visión integral que ayude a los estudiantes a enfrentar el desafío del burnout y a cultivar un entorno universitario más saludable y equilibrado.

Se cree que la Inteligencia Emocional y el Burnout están estrechamente entrelazados, lo que sugiere que la Inteligencia Emocional puede servir como un factor protector contra la presencia, el desarrollo y el mantenimiento del Burnout. Por lo tanto, el objetivo es investigar la relación entre estas dos variables. También, este estudio proporciona una visión completa del contexto histórico y la evolución de estos conceptos, la investigación realizada sobre estas variables, y los hallazgos e interpretación de los resultados obtenidos.

# Capítulo I

## **Burnout e Inteligencia Emocional: Análisis exploratorio**

Según Álvarez y Fernández (1991), los estudios iniciales sobre este síndrome se centraron en los profesionales de las industrias de servicios humanos, incluyendo la salud, la educación, la salud mental y el bienestar social. Sin embargo, se ha hecho evidente que los profesionales de todos los campos y ocupaciones son susceptibles de experimentar desánimo y pérdida de entusiasmo en su trabajo. Los factores que contribuyen al síndrome incluyen la edad, el sexo, las circunstancias familiares, los rasgos de personalidad y la formación profesional. Los jóvenes, particularmente los estudiantes universitarios, son particularmente vulnerables debido a su falta de preparación y experiencia para navegar las demandas de la fuerza laboral (Gil y Marucco, 2008).

Las investigaciones realizadas por Torres y Guarino (2013), Fernández, Morán & Liébana (2017) y Norabuena (2017) han puesto de manifiesto los importantes niveles de tensión que experimentan las personas que padecen el síndrome de Burnout, como consecuencia de las presiones laborales diarias. Estas presiones se derivan de las interacciones cercanas con individuos diversos, así como de la responsabilidad de brindar cuidado y atención a su bienestar físico y emocional, lo que también puede afectar su propia salud.

Individuos de diversas trayectorias profesionales enfrentan constantemente desafíos impuestos por la sociedad, que les exigen poseer habilidades para cumplir con eficacia sus compromisos y obligaciones en un entorno altamente competitivo. Estos desafíos, sumados a las dificultades personales y las adversidades de la vida diaria, han dado lugar a la aparición de cargas emocionales que muchas veces se traducen en tensión y, en última instancia, en el síndrome de Burnout (Hernández, 2003).

Comprender la importancia de la Psicología en relación con el burnout es fundamental, ya que este campo implica una interacción constante con los demás. Además, cabe señalar que el tema del burnout no ha sido ampliamente estudiado en el contexto de las Universidades Latinoamericanas. Por lo tanto, la inclusión

de la Psicología en la investigación sobre el desgaste académico es crucial. Caballero, Abello y Palacio (2007) han realizado estudios sobre el burnout desde un enfoque tridimensional (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal), y sus hallazgos demuestran la prevalencia del síndrome de burnout entre estudiantes de Psicología. Específicamente, su investigación indica que el 41,6% de los estudiantes de Psicología experimentan desgaste académico, lo que sugiere que los estudiantes en este campo a menudo se sienten incapaces de dar su mejor esfuerzo, lo que resulta en una tasa de agotamiento del 38,2%.

Estos hallazgos destacan el hecho de que el agotamiento es particularmente evidente durante los últimos semestres de estudio. Las implicaciones del agotamiento son particularmente preocupantes para las personas en instituciones de educación superior. Estas instituciones a menudo se perciben como entornos altamente estresantes, y aquellos que se están capacitando para convertirse en profesionales se consideran una población altamente vulnerable. Esta vulnerabilidad se debe a la exposición diaria a multitud de exigencias que generan estrés y contribuyen al desarrollo del burnout.

Las consecuencias negativas del agotamiento en la salud son significativas, impacta el bienestar emocional, generando sentimientos de impotencia, fracaso, desesperanza, irritabilidad, decepción, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia y supresión de síntomas (Domínguez, Hederich & Sañudo, 2010). En consecuencia, es crucial estudiar este fenómeno dentro del campo de la Psicología, ya que el burnout se ha convertido en un problema prevalente y con amplias repercusiones sociales para los profesionales de diversas industrias (Rosales & Rosales, 2013).

Además, es importante tener en cuenta que el desarrollo de este síndrome es el resultado de que las personas experimenten estrés laboral crónico durante un período prolongado de tiempo. Este estrés conduce al agotamiento emocional y a una sensación de falta de realización personal. Las implicaciones de este síndrome van más allá del bienestar individual y se han convertido en una importante preocupación en los campos de la Salud Pública y la Salud Ocupacional. Los efectos del burnout se pueden ver en altas tasas de ausentismo y, específicamente en entornos educativos, altas tasas de deserción estudiantil (Rosales & Rosales, 2013).

Conocer la relación del Burnout y la Inteligencia Emocional es de gran importancia debido a que, en la actualidad, se carece de estudios correlacionales que vinculen el Burnout Académico y la Inteligencia Emocional en los repositorios de investigación de la Universidad de Cundinamarca. Además, existe una limitación general en la investigación del Burnout Académico con una orientación correlacional utilizando un enfoque unidimensional. Sin embargo, un estudio de Cabanach, Souto, Cervantes y Freire (2011) se alinea estrechamente con los objetivos de la presente investigación, concluyeron que las emociones, particularmente su regulación (regulación emocional), juegan un papel crucial en el desarrollo del Burnout.

El estudio también reveló una escasez en el uso de un enfoque unidimensional para abordar el Burnout, destacando aún más la novedad y la importancia de esta investigación actual. En un estudio realizado por Pacheco, Durán y Rey (2007), se examinó el tema del síndrome de Burnout y su impacto en estudiantes universitarios de diversas áreas de estudio. El estudio encontró que la Inteligencia Emocional (IE) estaba vinculada a ser un factor protector contra el Burnout. Las personas que poseen habilidades emocionales pueden procesar y asimilar de manera efectiva la información emocional de su vida diaria, trabajo y experiencias académicas. Como resultado, demuestran niveles más altos de bienestar debido a sus estrategias de resolución de problemas y regulación emocional adaptativa.

Si bien la Universidad de Cundinamarca carece de investigaciones sobre la correlación entre Inteligencia Emocional y Burnout Académico con un enfoque unidimensional, este estudio tiene relevancia y novedad. Cabe señalar que la importancia de esta investigación radica en su potencial para proporcionar información valiosa y contribuir al cuerpo de conocimiento existente sobre el tema. Ampliando esta noción, Martínez, Piqueras e Inglés (2011) enfatizaron la importancia de la salud emocional en el manejo y la prolongación de las emociones positivas. Sugirieron que las personas emocionalmente sanas emplean estrategias asertivas, reflexivas y mecanismos de afrontamiento activos y positivos cuando se enfrentan a problemas.

Por lo tanto, es crucial enfatizar la importancia de apoyar estudios que contribuyan a una comprensión más integral y holística de los diversos procesos que están íntimamente relacionados con el comportamiento humano, tanto en el

ámbito personal como en el social. Además, la investigación mencionada anteriormente no solo beneficia a la Universidad en términos de generar recursos adicionales, sino que también involucra la participación activa de sus propios estudiantes. Esta colaboración demuestra que las soluciones y enfoques innovadores derivados de estos proyectos tendrán un impacto directo en la comunidad universitaria. De hecho, permitirá la alineación de los objetivos académicos de la comunidad con el objetivo de crear entornos propicios para la investigación psicológica e influir positivamente en la gestión de las prácticas de investigación, beneficiando en última instancia a la población en general.

### **1.1 Burnout y las reacciones emocionales.**

Los estudiantes universitarios en Latinoamérica se ven envueltos y afectados por diversas situaciones dentro del contexto académico y de prácticas, independientemente de sus respectivos campos de aplicación. Ya sea que pertenezca al dominio social, educativo u organizacional, cada escenario posee características distintas que ejercen una influencia en los estudiantes durante su último semestre en la universidad. Estas influencias, junto con los requisitos de completar materias, cumplir compromisos y realizar tareas en sus respectivos sitios de pasantías, pueden crear cargas adicionales para los estudiantes.

Según Rosales y Rosales (2013), en el ámbito universitario, al igual que en la vida misma, el estudiante se ve influido por diversos aspectos biopsicosociales inherentes al ser humano. Es crucial considerar a cada individuo teniendo en cuenta sus diferencias, habilidades y competencias únicas. Estas cualidades les permiten navegar con eficacia los desafíos personales y sociales que son esenciales para su proceso educativo, por un lado, estas habilidades contribuyen positivamente al logro de las metas académicas. Por otro lado, si no se gestionan adecuadamente, pueden provocar la deserción de los estudiantes. Esto se debe a que los estudiantes a menudo enfrentan situaciones estresantes, sentimientos de impotencia, falta de control y pueden recurrir a mecanismos de afrontamiento no funcionales, como conductas de evitación o escape.

Estos factores están influenciados por el plan de estudios, la carga de trabajo académico, la intensidad de los cursos y el contenido temático. Partiendo de la perspectiva presentada por Caballero, Bresó y González (2015) respecto al ámbito académico y el rol de los estudiantes dentro de él, el estudiante universitario es percibido como un trabajador no formal que asume funciones,

responsabilidades y obligaciones similares a las de un empleado regular. . En esencia, pasan a formar parte de una organización y asumen un rol específico, lo que demanda esfuerzo, dedicación y una evaluación continua de su desempeño. En consecuencia, esto coloca al estudiante en una posición en la que enfrenta numerosos desafíos, obstáculos y dificultades.

Las investigaciones académicas como opción de grado, junto con otros factores, crea un ambiente ideal para la ocurrencia del Desgaste Académico. Este fenómeno tiene numerosos efectos negativos dentro del ámbito académico, como señalan Alarcón, Mojica, Castillo, Vega y Celis (2017). Estas consecuencias no solo impactan en la institución y sus usuarios, sino también en los propios individuos que experimentan Burnout. Los síntomas del agotamiento pueden ser de naturaleza emocional, conductual, cognitiva y física. Emocionalmente, las personas pueden experimentar irritabilidad, ansiedad, baja tolerancia a la frustración, depresión, desconfianza, baja autoestima, culpa, agotamiento emocional y falta de motivación. Conductualmente, puede haber cambios de humor, dificultad para concentrarse, problemas en las relaciones interpersonales, agresividad, impulsividad y ausentismo.

Cognitivamente, las personas pueden tener pensamientos de derrota, abandono escolar y pensamientos catastróficos. Físicamente, el Burnout puede manifestarse como trastornos del sueño, dolores de cabeza, fatiga, dolores musculares y malestar general. Estas reacciones contribuyen a la percepción de las instituciones de educación superior como entornos propensos al estrés. Berrocal & Pacheco (2005) argumentan que las universidades han reconocido la necesidad de que los estudiantes desarrollen habilidades más allá de la formación intelectual. Enfatizan la importancia del aprendizaje emocional y social para facilitar la adaptación integral de los individuos en un mundo en constante cambio lleno de desafíos y peligros.

En este contexto, los estudiantes se enfrentan constantemente a situaciones exigentes que les generan estrés. Cuando estas situaciones se prolongan y se hacen frecuentes, pueden dar lugar al desarrollo del síndrome de Burnout, tal y como destacan Rosales & Rosales (2013). Por lo tanto, es crucial que las universidades aborden los factores estresantes presentes en sus entornos y brinden sistemas de apoyo para ayudar a los estudiantes a sobrellevarlos de manera efectiva.

Marcó y Ramos (2010) destacan que este tipo de síndrome afecta negativamente al bienestar emocional y la capacidad de disfrutar de un entorno saludable, tanto en el ámbito laboral como académico. Esto pone de manifiesto la necesidad de una investigación rigurosa y minuciosa desde el campo de la Psicología, especialmente en el contexto de la educación superior. Es en este contexto que se sustenta el presente estudio, la investigación sobre este tema ha sido ampliamente aceptada por la comunidad académica. Los estudios que utilizan el enfoque tridimensional se han convertido en la tradición dominante en el campo, principalmente debido a la popularidad del Inventario de Burnout de Maslach como herramienta de medición (Barraza, 2011).

Sin embargo, Casanova, Benedicto, Luna y Maldonado (2016) destacan un vacío de investigación en el número limitado de publicaciones que exploran la relación entre el desgaste académico y la inteligencia emocional desde una perspectiva unidimensional. La mayor parte de la literatura existente se centra en esta relación utilizando el enfoque tridimensional. Por ello, la presente investigación pretende brindar un abordaje novedoso e inexplorado de este tema. Este síndrome ha sufrido varios cambios en su desarrollo teórico y conceptual.

Una modificación proviene del trabajo de Maslach y Jackson (1981), quienes definen el síndrome con tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Otro enfoque, introducido por Pines, Aronson y Kafry (1981), difiere de la conceptualización anterior. Proponen un constructo unidimensional de agotamiento como definición del síndrome (Barraza, 2011), que será el foco de la presente investigación. Según Barraza, Carrasco y Arreola (2008), el burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y cognitivo causado por la exposición prolongada a situaciones estresantes.

La Psicología juega un papel crucial para comprender y abordar los desafíos que enfrentan los estudiantes universitarios. Al estudiar el desarrollo cognitivo, emocional y social de las personas, los psicólogos pueden desarrollar estrategias para reducir el impacto de estos desafíos y mejorar la calidad de vida general de los estudiantes. Sin embargo, es importante reconocer el potencial del Síndrome de Burnout entre los estudiantes, particularmente durante el último semestre de sus estudios. La Universidad de Cundinamarca ha establecido

principios para orientar la práctica profesional de estos estudiantes y garantizar que presten servicios con responsabilidad y competencia.

Según Camacho, el Síndrome de Burnout es causado por factores como la carga académica excesiva, el estrés, las dificultades de afrontamiento y las distorsiones cognitivas. Suele ocurrir durante el período de graduación cuando los estudiantes están completando su formación. Por lo tanto, para efectos de esta investigación, el enfoque estará en los estudiantes que cursan el último semestre de la carrera de Psicología de la Universidad de Cundinamarca. La psicología es una rama de la ciencia que se enfoca en estudiar el desarrollo cognitivo, emocional y social de los seres humanos. Su objetivo principal es comprender estos aspectos para desarrollar estrategias que puedan mejorar la calidad de vida de diferentes grupos, incluidos los estudiantes universitarios. Sin embargo, es importante señalar que las responsabilidades y exigencias de ser estudiante universitario también pueden contribuir al desarrollo del Síndrome de Burnout, como lo muestra un estudio realizado por Camacho (2016) en estudiantes de Psicología en su último semestre.

Actualmente, la Universidad de Cundinamarca cuenta con 577 estudiantes matriculados en la carrera de Psicología, de los cuales el 10,39% se encuentra en su último semestre. La universidad ha establecido ciertos principios basados en la Ley 1090 (2006) que orientan el ejercicio profesional de la Psicología de estos egresados. Estos principios incluyen mantener los más altos estándares de la profesión, aceptar la responsabilidad de su trabajo, brindar servicios de manera precisa y competente, y apoyar el bienestar de sus clientes.

En el contexto de esta investigación, el papel de la Psicología es de gran importancia. La psicología aborda las diversas necesidades de los individuos en diversos contextos, particularmente dentro del entorno colombiano. El involucramiento de los psicólogos es necesario para una amplia gama de escenarios y campos, tal como lo plantea el Colegio Colombiano de Psicólogos-Colpsic (2014). Su enfoque debe estar en el cuidado y preservación de la salud mental, brindando soluciones y posibles respuestas a los numerosos problemas que enfrentan las personas. Esto incluye desde la prevención de problemas psicológicos hasta la promoción del bienestar general en diferentes áreas de acción.

La formulación de procesos y proyectos que incorporen aspectos tanto prácticos como teóricos, considerando las necesidades específicas de las instituciones en las que se implementan los procesos prácticos, es fundamental. Estas prácticas suelen ser exigentes, como destaca Montgomery (2005), ya que exponen a los estudiantes a situaciones estresantes. Esto se debe a que los estudiantes a menudo sienten miedo cuando se enfrentan a escenarios completamente nuevos, lo que les obliga a aprender y adaptarse rápidamente. En tales entornos, los estudiantes deben poner en práctica sus conocimientos y probar sus habilidades para navegar los cambios que enfrentan.

## **1.2 Burnout Académico**

El estudio del Burnout en el ámbito académico es un área de investigación relativamente nueva. Si bien la mayoría de los estudios iniciales se centraron en el Burnout en el lugar de trabajo, ha habido un interés creciente en comprender el Burnout en el contexto de los estudiantes. Uno de los primeros aspectos relacionados con el Burnout Académico fue abordado por Bresó en 2008. Bresó afirmó que este síndrome surge del estrés acumulado, específicamente de las exigencias de ser estudiante, y afecta negativamente la satisfacción en diversas áreas de la vida del estudiante. Basándose en esto, Barraza en 2011 definió el Burnout Estudiantil como un estado de agotamiento que abarca fatiga física, emocional e intelectual. Este estado es el resultado de la interacción del estudiante con situaciones estresantes. Esta definición es la base de la investigación actual sobre Burnout. En los últimos años ha aumentado el interés por comprender y abordar el Burnout en el ámbito académico. Caballero, Bresó y González en 2015 destacan este creciente interés, investigadores y profesionales están reconociendo la importancia de estudiar y abordar el Burnout entre los estudiantes para promover su bienestar y éxito académico.

Al examinar estos tres grupos de variables, los investigadores esperan obtener una comprensión más profunda de los factores que contribuyen al Burnout en los estudiantes. Este conocimiento se puede utilizar para desarrollar intervenciones y estrategias destinadas a prevenir y abordar el Burnout en entornos educativos. El segundo grupo comprende variables ambientales o sociales, que se basan en las redes sociales inadecuadas que experimentan los estudiantes. Las malas relaciones con los compañeros, la participación limitada en actividades recreativas o culturales, la competencia desleal entre los estudiantes y las relaciones familiares conflictivas son factores que contribuyen

al desarrollo del Burnout en los estudiantes. El primer grupo engloba variables dentro del contexto educativo, referidas a aspectos que tienen lugar en el ambiente de aprendizaje y que dificultan la capacidad de los estudiantes para aprender de manera efectiva.

Los ejemplos incluyen la calidad de las relaciones con los docentes, la falta de retroalimentación de los docentes, la distribución insuficiente de los horarios de clase, el desempeño inadecuado del personal administrativo y los ambientes de estudio inadecuados. Adicionalmente, el exceso de tareas y la falta de dominio de la materia impartida por el docente contribuyen a este grupo de variables. El tercer grupo engloba las variables intrapersonales, que se basan en aspectos personales de los propios alumnos. Esto incluye malas habilidades de gestión del tiempo, altos niveles de ansiedad antes de presentaciones, exámenes o tareas, tendencia a la depresión, mecanismos de afrontamiento ineficaces para las dificultades académicas, dificultad para controlar las emociones y bajos niveles de iniciativa y motivación. Para examinar la presencia de Burnout en los estudiantes, que se define como la disminución del bienestar emocional y cognitivo resultante de actividades o responsabilidades académicas que los estudiantes perciben como estresantes, los investigadores Caballero, Bresó y González (2015) profundizan en las diversos factores asociados al Burnout Estudiantil. Estos factores se pueden clasificar en

### **1.3 Modelo Unidimensional en el contexto académico.**

Numerosas investigaciones realizadas tanto en estudiantes como en trabajadores han proporcionado información valiosa sobre la causa raíz del agotamiento estudiantil. Según Barraza (2011), la explicación más efectiva del Burnout radica en el modelo unidimensional, que atribuye al agotamiento emocional como factor principal. Este modelo fue introducido por primera vez por Shirom (1987), como se cita en Barraza (2011), quien recopiló datos de varios estudios que utilizaron el cuestionario de Maslach. Los resultados mostraron consistentemente fuertes correlaciones con la variable de agotamiento emocional.

Sin embargo, es Pines (1993) quien ofrece una conceptualización integral del Burnout, proponiendo un constructo unidimensional. Pines sugiere que las personas experimentan altos niveles de estrés debido a que atribuyen gran importancia a sus actividades y ejercen un esfuerzo cognitivo y emocional significativo para cumplir con sus obligaciones, lo que finalmente conduce a la

fatiga y el agotamiento. Ante esto, Barraza (2011) argumenta que la principal característica del Burnout es su capacidad de drenar la energía de los estudiantes, provocando sentimientos de ansiedad, estrés o desesperación ante los desafíos académicos. Este síndrome se manifiesta en dos dimensiones.

En primer lugar, los indicadores conductuales reflejan la presencia de Burnout momentáneo, que tiende a disiparse cuando el individuo se distancia del estresor. En segundo lugar, los indicadores actitudinales demuestran la presencia de Burnout severo, resultado de la interacción continua con estímulos estresantes y que suele durar un período prolongado.

#### **1.4 La Inteligencia Emocional y los Estudiantes Universitarios.**

Definir la inteligencia ha sido una tarea necesaria, pero también ha supuesto un reto en cuanto a la unificación de distintas definiciones, teóricamente la conceptualización de la Inteligencia Emocional. Si bien algunos pueden ver la Inteligencia Emocional como un concepto unificado, es importante reconocer que la inteligencia y la emoción son conceptos separados y distintos (Fragoso, 2015). Más concretamente, la comprensión psicométrica de la inteligencia es diferente a las primeras etapas del desarrollo de la Inteligencia Emocional (Molero, Saiz y Martínez, 1998).

Contrariamente a la creencia de que las emociones son un signo de debilidad, Mayer y Salovey (1993) propusieron el concepto de Inteligencia Emocional como un conjunto de habilidades y destrezas. Sin embargo, no fue hasta la década de 1980 que hubo un renovado interés por definir y popularizar el concepto de inteligencia. Gardner (1987) propuso la idea de inteligencias múltiples, incluida la inteligencia intrapersonal, que implica la autorreflexión y la capacidad de reconocer y clasificar las propias emociones.

Este concepto está estrechamente relacionado con la comprensión actual de la Inteligencia Emocional. El desarrollo de la psicología moderna ha permitido romper con estas creencias tradicionales, lo que ha llevado a una mayor exploración de la conexión entre inteligencia y emoción, Baron y Kalsher (1996) destacan el creciente interés de investigación en estos conceptos. Goleman (2006) menciona la contribución de Robert Thorndike a la comprensión de la Inteligencia Emocional. Thorndike fue uno de los primeros en sugerir la existencia de la inteligencia social, que implica la capacidad de comprender el

propio estado interno y el de los demás para actuar adecuadamente en diferentes situaciones.

A lo largo de la historia, ha habido un debate constante en torno a la relación entre las emociones y los pensamientos. A pesar del interés generalizado en el concepto de Inteligencia Emocional, ha enfrentado críticas. Grewal y Salovey (2006) argumentan que las emociones, históricamente, se han asociado con las mujeres y se han percibido como un signo de debilidad, los aspectos emocionales de la humanidad incluso se han considerado la característica más baja, este estereotipo, que retrata a la mujer como el género más emocional, ha persistido a lo largo de los años.

Esta perspectiva sobre la Inteligencia Emocional se basa en la creencia de que las emociones son fundamentales para los individuos, lo que impulsa la exploración de las diferencias individuales. Sugiere que las creencias personales están influenciadas por los sentimientos y que las emociones juegan un papel directo en el suministro de información para nuestros juicios y procesos de toma de decisiones. Un aspecto significativo de la teoría de Mayer y Salovey es el concepto de asimilación o facilitación emocional. Esta idea destaca la influencia bidireccional entre nuestro estado emocional y la cognición. Se ha encontrado que las diferencias en el manejo emocional pueden afectar significativamente la forma en que las personas usan la información afectiva para tomar decisiones y hacer frente a situaciones estresantes.

El desarrollo de la Escala Trait Meta Mood ha sido una valiosa contribución al estudio de la Inteligencia Emocional. Esta herramienta ha resultado útil para reconocer las diferencias individuales en el metaconocimiento de los estados emocionales e investigar cómo estas habilidades influyen en varios aspectos de la vida de un. La creación de esta escala fue impulsada por un interés en comprender los procesos reflexivos asociados con la experiencia del metahumor, que implica percibir, evaluar y regular los estados mentales. La evaluación y el desarrollo de la State Meta Mood Scale se han beneficiado enormemente de este instrumento.

El concepto de Inteligencia Emocional, propuesto por Mayer y Salovey (1997), engloba talentos o habilidades en cuatro dominios que se consideran habilidades. Según estos autores, la Inteligencia Emocional implica percibir, evaluar y expresar con precisión las emociones, así como acceder y generar

sentimientos que faciliten el pensamiento, también incluye la capacidad de comprender las emociones y regularlas, promoviendo el crecimiento emocional e intelectual.

La Escala de Atención Social y Emocional (SMMS) es una herramienta desarrollada por Mayer y Stevens en 1994 para medir cómo las personas reflexionan sobre su estado mental actual. La Inteligencia Emocional, tal como la definen estos autores, consta de tres componentes, el primer componente, Atención Emocional, se refiere a la inclinación de una persona a examinar y contemplar sus emociones y sentimientos, así como su capacidad de percibir cambios en sus estados emocionales. Este componente también implica verificar cuidadosamente sus experiencias emocionales. Sin embargo, es importante tener en cuenta que prestar atención constantemente a las emociones puede no ser siempre beneficioso, especialmente si las personas carecen de la capacidad de discernir de manera efectiva las causas, los motivos y las consecuencias de sus emociones.

El segundo componente de la Inteligencia Emocional, identificado por Mayer y Salovey en 1997, es la Claridad Emocional, este componente se centra en la capacidad de un individuo para identificar, distinguir y describir las emociones que experimenta a diario. Es esencialmente la capacidad de nombrar con precisión las emociones, lo que permite a las personas comprender y diferenciar entre sentimientos como la ira, la ansiedad y la frustración. El último componente, la Reparación Emocional, está íntimamente relacionado con la Claridad Emocional. Es la capacidad de detener de manera efectiva los estados emocionales negativos y prolongar los positivos.

Este componente está fuertemente ligado a la recuperación de los estados de ánimo, ya que las personas con una alta capacidad de claridad emocional son más propensas a regular sus emociones de manera efectiva. Es importante tener en cuenta que las estrategias específicas para la regulación de las emociones pueden variar de una persona a otra. En general, los componentes de la Inteligencia Emocional abarcan los procesos de prestar atención a las emociones, identificarlas y describirlas con precisión, y regularlas de manera efectiva para mantener estados emocionales positivos.

La regulación de las emociones se centra en mejorar o mantener las emociones positivas mientras se minimizan o suprimen las emociones negativas.

Esta perspectiva particular sobre la Inteligencia Emocional ha llevado a avances significativos en la investigación. Por ejemplo, los estudios realizados por Latorre y Montañez (2004), Limonero, Tomás, Fernández y Gómez (2004), Woolery & Salovey (2004) y Fernández y Extremera (2003) han revelado una fuerte correlación entre la Inteligencia Emocional y varios aspectos de bienestar físico y emocional. De hecho, se ha descubierto que la Inteligencia Emocional sirve como un factor protector contra los efectos negativos para la salud, lo que enfatiza el papel crucial que desempeña en la felicidad general de un individuo y su impacto en varios aspectos de la vida diaria.

### **1.5 La Inteligencia Emocional y lo Emocionalmente Inteligente en el Contexto Académico.**

El estudio de la Inteligencia Emocional (IE) y su relación con el Burnout Académico es crucial y significativo debido a ciertas características asociadas a la IE. La inteligencia emocional de un individuo juega un papel vital en la percepción y comprensión de las emociones. Esto implica ser consciente de las propias emociones y ser capaz de identificarlas y definir las con precisión. Además, la inteligencia emocional abarca la integración de pensamientos y emociones, así como la comprensión de la complejidad de los cambios emocionales y su impacto. Además, las personas con alta inteligencia emocional poseen la capacidad de regular sus emociones de manera efectiva a través de acciones, pensamientos y esfuerzos intencionales, pueden manejar con éxito tanto las emociones positivas como las negativas, estos aspectos de la inteligencia emocional tienen el potencial de impactar positivamente a las personas al ofrecer protección o aliviar la vulnerabilidad al Burnout.

La Universidad de Cundinamarca en Colombia, define la práctica académica como una estrategia pedagógica que combina la formación académica con la prestación de un servicio. Esta estrategia tiene como objetivo desarrollar habilidades profesionales mediante la aplicación de conocimientos y habilidades en un contexto específico. Adicionalmente, la práctica académica incluye proyectos que abordan necesidades y problemas identificados en diversos campos.

En el campo de la Psicología, los estudiantes de la Universidad de Cundinamarca realizan prácticas académicas en tres áreas conocidas como campos de formación. Uno de estos campos es el Campo de Formación

Educativa, que se centra en los procesos de aprendizaje y enfatiza la importancia de evaluar e intervenir en situaciones relacionadas con la construcción del conocimiento y los aspectos cognitivo-afectivos, el objetivo de este campo es mejorar la calidad de la educación regional mediante la utilización de habilidades humanas en entornos pedagógicos.

El área de estudio posterior, que se destaca en este acuerdo, se refiere a la Comunidad Social. El objetivo principal de este campo es generar una influencia positiva en las comunidades mejorando la dinámica de grupo y los procesos de comunicación. Esto se logra a través de la adquisición de conocimientos teóricos, lo que permite al aspirante a profesional evaluar los requisitos sociales, idear estrategias eficaces para resolver problemas, realizar investigaciones sobre las operaciones de la comunidad y comprender las intrincadas fuerzas sociales que afectan negativamente e influyen significativamente en el bienestar general de las personas.

#### **1.6 Recorrido de las investigaciones del Burnout Académico.**

En los últimos años ha aumentado el interés por el estudio del Síndrome de Burnout en las ciencias de la salud por parte de diversos autores como Hernández, Thomaé, Ayala, Sphan, Stortti, Preciado y Vázquez. A pesar de ello, Barraza señala en 2011 que la investigación sobre este tema se ha realizado principalmente en campos como la Medicina, la Psicología y la Educación. Esto hace necesaria la necesidad de establecer y definir el marco conceptual bajo el cual se lleva a cabo la acumulación de investigaciones sobre el Síndrome de Burnout. Barraza destaca que han surgido dos enfoques conceptuales diferentes en el campo de la investigación del Burnout.

El primer enfoque, promovido por Maslach y Jackson, define el Síndrome de Burnout como una construcción tridimensional que consiste en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. El segundo enfoque, iniciado por Pines, Aronson y Kafry, aborda el tema desde una perspectiva constructiva unidimensional. Sin embargo, se ha encontrado evidencia científica limitada bajo este segundo enfoque conceptual. Después de revisar la literatura, se descubrió que solo en 2011, hubo 27 estudios notables sobre el Síndrome de Burnout.

En el estudio de Durán, Extremera, Rey y Fernández-Berrocal (2006), se destaca la importancia de la Inteligencia Emocional como recurso individual. Los

hallazgos indicaron una asociación negativa entre la Inteligencia Emocional y el Agotamiento Académico, lo que sugiere que las personas con mayores habilidades para regular sus estados de ánimo experimentan menos agotamiento emocional. Los autores de este estudio proponen la implementación del entrenamiento en habilidades emocionales para ayudar a los estudiantes a gestionar eficazmente sus recursos ante las demandas educativas.

También enfatizan el papel del sistema educativo y los educadores para apoyar a los estudiantes en este sentido. Por otra parte, los estudios que adoptan un enfoque unidimensional del Burnout en el entorno estudiantil también han realizado valiosas aportaciones. Estudios notables en esta área incluyen los de Barraza, Carrasco y Arreola (2009), Barraza (2011) y Salavarieta (2014) en el contexto colombiano. Sin embargo, hay un número limitado de estudios que examinan específicamente la relación entre el agotamiento estudiantil y la inteligencia emocional.

Entre los pocos estudios disponibles, Durán, Extremera, Rey y Fernández-Berrocal (2006), Extremera, Durán y Rey (2007) y Muñoz y Johana (2016) han explorado esta relación desde un enfoque tridimensional. Además, el estudio realizado por Casanova, Benedicto, Luna y Maldonado (2016) profundizó en la intrincada relación entre el Burnout, la Inteligencia Emocional y el rendimiento académico de los estudiantes de medicina. La investigación sobre el Burnout en el entorno estudiantil se ha llevado a cabo utilizando un enfoque tanto tridimensional como unidimensional. El enfoque tridimensional, que se centra en varias dimensiones del Burnout, ha sido el preferido por los investigadores, con referencias bibliográficas limitadas bajo el enfoque unidimensional. Estudios recientes que adoptan el enfoque tridimensional incluyen el examen del síndrome de Burnout y sus síntomas físicos en estudiantes universitarios de Alarcón, Mojica, Castillo, Vega y Celis (2017), y la exploración de la relación entre el síndrome de Burnout, la ansiedad y los aspirantes para la carrera profesional en medicina humana de Castelo (2017).

Con el fin de generar conciencia sobre el impacto constante del agotamiento estudiantil causado por métodos de evaluación obsoletos, la concentración excesiva de exámenes en un período corto de tiempo y la falta de mecanismos de orientación y asesoramiento es importante considerar las posibles consecuencias de este síndrome. no solo en los propios estudiantes, sino

también en el sistema educativo en su conjunto. En un estudio realizado por Extremera, Durán y Rey (2007), se encontró que los adolescentes que poseen habilidades emocionales elevadas, específicamente en términos de claridad y reparación, tienden a tener un sentido más profundo de satisfacción con sus vidas y experimentan menos estrés en su percepción.

Esto implica que las características y habilidades únicas de los individuos influyen significativamente en la forma en que enfrentan situaciones altamente estresantes. En una línea similar, Casanova, Benedicto, Luna y Maldonado (2016) realizaron una investigación para profundizar en las interconexiones entre el Burnout, la Inteligencia Emocional y el rendimiento académico. El estudio involucró una muestra de 50 estudiantes de medicina de la Universidad de Granada y utilizó la Escala Unidimensional como instrumento de medición. El objetivo del estudio fue describir las conexiones entre estas variables. El estudio realizado por Muñoz y Johana (2016) tuvo como objetivo determinar en qué medida se asocia el Burnout Académico y la Inteligencia Emocional en estudiantes de una universidad privada de Trujillo.

Los hallazgos revelaron correlaciones negativas entre la dimensión de agotamiento del Burnout Académico y los factores de claridad y reparación emocional en Inteligencia Emocional. Esto sugiere que cuando los estudiantes tienen una baja comprensión de sus propias emociones, experimentan un mayor agotamiento emocional y carecen de energía para hacer frente a las situaciones cotidianas. Por otro lado, los estudiantes que poseen la capacidad de regular sus emociones de manera efectiva experimentan niveles significativamente más bajos de agotamiento y se sienten equipados para manejar eventos desafiantes.

La investigación de Extremera, Fernández-Berrocal y Durán (2003) tuvo como objetivo investigar la relación entre el enfoque tridimensional de la Inteligencia Emocional (IE) y el Burnout. En concreto, se centraron en las subescalas de Cociente Emocional y Reparación Emocional, así como en la dimensión de atención a las emociones (AE). Sorprendentemente, no se encontraron asociaciones significativas entre Burnout y las subescalas de Cociente Emocional y Reparación Emocional. Sin embargo, el estudio encontró una correlación positiva entre Burnout y la dimensión de atención a las emociones. Los investigadores plantearon la hipótesis de que la dimensión de atención a las emociones estaría positivamente relacionada con ciertos

componentes del Burnout. Sin embargo, sus resultados no apoyaron esta hipótesis. Esto contradice la literatura existente abarcada en el desarrollo teórico-conceptual del estudio. Destaca la necesidad de más investigación en este campo para considerar un enfoque unidimensional y examinar la interacción de otras variables para validar los hallazgos de esta investigación.

### **1.7 Aspectos normativos latinoamericanos.**

El ejercicio investigativo que se presenta en este epígrafe se fundamenta en la Ley 1090 de 2006, que instituyó el Código de Ética y Bioética para el ejercicio de los profesionales de la Psicología en Colombia. Esta ley, a través de los artículos 23, 24, 25 y 26, establece la obligación profesional de mantener la confidencialidad al realizar evaluaciones o intervenciones que arrojen información. La información solo puede ser revelada a terceros con la autorización expresa de la persona involucrada y dentro de los límites establecidos por la ley. La ley también prohíbe la difusión o divulgación de la información obtenida, excepto en casos específicos mencionados explícitamente en la legislación.

Además, los resultados de las evaluaciones o intervenciones no deben difundirse más allá de su propósito previsto y el propósito para el cual fueron recopilados. Asimismo, la labor investigativa antes mencionada también se sustenta en la Ley 30 de 1992, la cual fue promulgada por el Congreso de la República de Colombia. Esta ley regula el servicio público de la educación superior y está específicamente descrita en el Título I - Fundamentos de la Educación. En el artículo 6, la ley establece sus objetivos, entre ellos la promoción de la formación integral para el desempeño de funciones investigativas y profesionales que son fundamentales para el país.

La ley enfatiza los esfuerzos continuos para crear, desarrollar y transmitir conocimientos en diversas formas. Para el caso puntual de Colombia se considera el marco legal previsto por la ley estatutaria 1581 de 2012, la ley 1090 de 2006 y la ley 30 de 1992. Estas leyes garantizan la protección de datos personales, mantienen la ética profesional y la confidencialidad, y promueven la formación integral y desarrollo del conocimiento en Colombia. También se rige por lo dispuesto en la ley estatutaria 1581 de 2012, sancionada por el Congreso de la República de Colombia en 2012. Esta ley establece las normas generales de protección de datos personales, específicamente previstas en el Título II de la

principios rectores. El artículo 4 de esta ley destaca los principios fundamentales que deben respetarse en materia de tratamiento de datos, entre ellos, la licitud, la finalidad, la libertad, la veracidad o calidad, la transparencia, el acceso, la circulación restringida, la seguridad y la confidencialidad.

Las expresiones juegan un papel crucial en el desarrollo científico, ético, político, económico y cultural de un país. Teniendo en cuenta el contexto específico de los investigadores y participantes involucrados en este estudio, es necesario referirse al acuerdo No. 010 del 12 de julio de 2006, que establece el reglamento de estudiantes para programas de pregrado en la Universidad de Cundinamarca. En relación al Artículo 5 de este convenio, se reconoce como estudiante a la persona que actualmente se encuentra inscrita en la institución.

El artículo 8, que se centra en los deberes del estudiante de la Universidad de Cundinamarca, enfatiza la importancia de realizar ejercicios académicos que apunten a aplicar los conocimientos adquiridos desde una perspectiva ética, social y responsable. Asimismo, se espera que los estudiantes contribuyan al desarrollo, proyección y crecimiento de la universidad a través de su participación activa en los diversos procesos. Finalmente, el artículo 38 destaca el papel significativo de los estudiantes como eje central del proceso de aprendizaje, donde la investigación y la proyección social se consideran elementos fundamentales en su formación y formación.

Ampliando la norma anterior, se introduce el acuerdo No. 001 DEL 2014 - 07 - 21, que establece los lineamientos para la práctica académica dentro de la carrera de Psicología de la Universidad de Cundinamarca. Este acuerdo, establecido por la Universidad de Cundinamarca en 2014, comprende una serie de disposiciones destinadas a regular la práctica académica. Aborda aspectos importantes en varios capítulos, entre ellos el Capítulo I, que trata de las disposiciones y definiciones generales, el Capítulo II, que profundiza en los principios éticos y deontológicos que guían las prácticas y objetivos, el Capítulo V, que se centra en los lugares de práctica designados, y el Capítulo X, que profundiza en los derechos y deberes del practicante. Además, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, a partir de 2015, ha reconocido y referenciado el marco legal que salvaguarda los derechos y protecciones de los pasantes y practicantes. Estas leyes se establecieron para garantizar que los pasantes y los profesionales reciban el apoyo y la protección adecuados durante su práctica

académica. Este reglamento está de acuerdo con las solicitudes y demandas de la comunidad de practicantes y practicantes, demostrando un compromiso con su bienestar y desarrollo profesional.

La información proporcionada por los usuarios indica que el artículo 7 del Decreto 933 de 2003 establece que los programas socioeducativos no constituyen ni cuentan como contrato de aprendizaje. En cambio, si existen contratos de aprendizaje, se hace referencia a la Ley 789 de 2002 en los artículos 30 a 39, que establecen normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social. Para los estudiantes universitarios que realicen una formación práctica que se enmarque en el marco del contrato de aprendizaje, se rigen por la Ley 789 de 2002 en sus artículos 30 y 31, que establecen la jornada semanal y las implicaciones con los requisitos académicos. Por último, se destaca que las prácticas de los estudiantes establecidas en las empresas a través de las instituciones de educación superior aprobadas por el Estado, de conformidad con la Ley 30 de 1992, tienen como objetivo consolidar los conocimientos teóricos.

## Capítulo II

### Aspectos Sociodemográficos de la población en estudio

Se trata de 60 estudiantes matriculados en el noveno semestre de la carrera de Psicología de la Universidad de Cundinamarca, estos estudiantes se dedican a la práctica profesional, que se divide en diferentes campos. En concreto, son 16 los alumnos que realizan su práctica profesional en el ámbito social, mientras que 23 alumnos se dedican al ámbito educativo. Los estudiantes restantes están involucrados en otros campos relacionados con su profesión elegida, la investigación se enfoca en los estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad de Cundinamarca que actualmente cursan noveno semestre y se encuentran realizando prácticas profesionales. Se ha observado que los estudiantes en su último semestre son particularmente susceptibles de experimentar Burnout, un fenómeno caracterizado por un agotamiento emocional y físico crónico. Reconociendo esta vulnerabilidad, Camacho (2016) destaca la importancia de estudiar este grupo específico de estudiantes.

El estudio de campo organizacional estuvo conformado por un total de 21 estudiantes. De estos, hubo 39 participantes mujeres y 11 participantes hombres. El rango de edad de las participantes femeninas fue de 20 a 36 años, mientras que el rango de edad de los participantes masculinos fue de 21 a 30 años. Al observar los diferentes campos de práctica, 12 sujetos estaban involucrados en el campo social, 18 individuos formaban parte del campo educativo y los 20 estudiantes restantes pertenecían al campo organizacional.

#### **2.1 Instrumentos utilizados en los estudiantes en de psicología.**

Para llevar a cabo esta investigación, los investigadores seleccionaron dos escalas específicas para medir el agotamiento de los estudiantes y los rasgos de meta-estado de ánimo. Previo al uso de estas escalas se obtuvo permiso de los creadores de las pruebas, Dr. Arturo Barraza Macías para la EUBE y Dr. Pablo Fernández Berrocal para el TMMS-24 (ver anexo 1 y 2). La decisión de utilizar la Escala de agotamiento estudiantil unidimensional estuvo influenciada por el enfoque del estudio. Esta escala particular ofrece una perspectiva única sobre el síndrome, que no se ha explorado ampliamente en comparación con el enfoque

tridimensional más popular utilizado en varias versiones del Inventario de Burnout de Maslach. Adicionalmente, es importante resaltar las observaciones de Barraza (2008) respecto a estas escalas. Él sugiere que de las tres escalas que comprenden estos instrumentos, la escala de agotamiento emocional demuestra la correlación más fuerte con las variables relacionadas con el trabajo. En base a estos hallazgos, se puede concluir que el aspecto central del burnout está vinculado a una sola variable, a saber, el agotamiento, esta variable se mide mediante el instrumento Unidimensional Student Burnout Scale (EUBE).

Según Barraza (2008), las propiedades psicométricas de este instrumento de investigación se determinaron mediante el programa estadístico SPSS versión 11. El instrumento demostró un alto nivel de confiabilidad, con un coeficiente Alfa de Cronbach de .86 y un coeficiente de confiabilidad por dos mitades de .90. Estos resultados indican que la Escala Unidimensional de Burnout Estudiantil es altamente confiable. En cuanto a la validez, el instrumento se evaluó con base en la consistencia interna y el análisis de grupos contrastantes.

Se encontró que los ítems dentro de la escala eran homogéneos y estaban alineados con el constructo general que se estaba midiendo, estos hallazgos resaltan la fuerte relación entre los ítems individuales y el puntaje general de la escala. Todos los ítems incluidos en el constructo Student Burnout están relacionados con su aplicación. La escala utilizada para medir el agotamiento de los estudiantes es autoadministrada y, por lo general, toma alrededor de 10 minutos completarla. La Tabla 1.1 muestra la escala de calificación que se utiliza para evaluar el Burnout Académico.

Tabla 1.1

Baremo Burnout Estudiantil

NIVEL	PORCENTAJE
No presenta	0% a 25%
Leve	26% a 50%
Moderado	51% a 75%
Profundo	76% a 100%

Fuente: Barraza, 2008.

En el campo de la medición de la Inteligencia Emocional, Extremera y Fernández (2003) comentan varios instrumentos que se pueden utilizar. Uno de los instrumentos más significativos mencionados es la escala TMMS (Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai, 1995), que ha sido adaptada al español por Fernández, Alcaide, Domínguez, Fernández, Ramos y Ravira (1998). Otro instrumento importante es la escala de Inteligencia Emocional de Schutte (Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden y Dornheim, 1998), que también ha sido adaptada al español por Chico (1999).

Adicionalmente, el inventario Bar-On EQ-i (1997) y el Cuestionario de Inteligencia Emocional CIE (Mestre y Guillén, 2003) han sido ampliamente utilizados y validados en el contexto colombiano. Sin embargo, debido a su alta utilización y validación en Colombia, se eligió la escala TMMS-24 para este estudio. El TMMS-24 (Fernández, Extremera & Ramos, 2000) se basa en la Trait Meta-Mood Scale (TMMS) desarrollada por Mayer y Salovey (1997).

La escala inicial se ha creado específicamente para evaluar la comprensión y la conciencia de los estados emocionales de las personas mediante la utilización de un conjunto completo de 48 ítems. Se centra específicamente en la capacidad de los individuos para ser conscientes de sus propias emociones y regularlas. El TMMS-24 consta de tres dimensiones clave de Inteligencia Emocional, y cada dimensión contiene ocho elementos.

Tabla 1.2

#### Elementos de la Inteligencia Emocional

COMPONENTE	DEFINICIÓN
Atención	Soy capaz de sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada.
Claridad	Comprendo bien mis estados emocionales.
Reparación	Soy capaz de regular los estados emocionales correctamente.

Fuente: Extremera y Ramos, (2000).

Para evaluar y determinar una puntuación para cada uno de los tres factores (atención emocional, claridad emocional y reparación emocional), se

combinan y analizan los ítems 1 a 8 para el factor atención emocional, los ítems 9 a 16 para el factor claridad emocional, y los ítems 17 a 24 para el factor de reparación de emociones. Estos puntajes luego se comparan con las tablas correspondientes (Tabla 1.3, Tabla 1.4 y Tabla 1.5) para determinar el nivel del individuo en cada factor. Es importante señalar que los puntos de corte para hombres y mujeres se proporcionan por separado, ya que existen variaciones en las puntuaciones entre los dos géneros.

Tabla 1.3

Baremo Atención Emocional

Puntuaciones Hombres	Puntuaciones Mujeres
Presta poca atención < 21	Presta poca atención < 24
Adecuada atención 22 a 32	Adecuada atención 25 a 35
Demasiada atención > 33	Demasiada atención > 36

Fuente: Fernández, Extremera y Ramos (2000).

Baremo Claridad Emocional.

Puntuaciones Hombres	Puntuaciones Mujeres
Baja Claridad < 25	Baja Claridad < 23
Adecuada claridad 26 a 35	Adecuada claridad 24 a 34
Excelente claridad > 36	Excelente claridad > 35

Fuente: Fernández, Extremera y Ramos (2000).

Baremo Reparación Emocional

Puntuaciones Hombres	Puntuaciones Mujeres
Baja reparación < 23	Baja reparación < 23
Adecuada reparación 24 a 35	Adecuada reparación 24 a 34
Excelente reparación > 36	Excelente reparación > 35

Fuente: Fernández, Extremera y Ramos (2000).

El análisis estadístico se realizó mediante el programa R-Studio, que es un software gratuito y de acceso abierto que utiliza un lenguaje de programación

diseñado específicamente para cálculos estadísticos. Según Mulero et al. (2017), R es un lenguaje y entorno de programación desarrollado en 1993 por Ross Ihaka y Robert Gentleman en el Departamento de Estadística de la Universidad de Auckland. Es conocido principalmente por su integración con un entorno de análisis estadístico utilizado para la manipulación de datos, cálculos y creación de gráficos. Los autores también señalan que R es particularmente útil en el campo de las Ciencias Sociales, especialmente en temas como Criminología, ya que proporciona una herramienta para el análisis estadístico. Estas características y beneficios han convertido al programa R-Studio en una opción popular para la enseñanza e investigación universitaria, gracias a su innovación educativa. A pesar de ser gratuito, R-Studio es comparable a otros software especializados como SPSS y PYTHON, ofreciendo la ventaja de facilitar una comprensión integral de sus componentes y procesos de análisis.

Para determinar la población se optó por la técnica censal por su accesibilidad y su capacidad de contribuir a los objetivos del estudio. El marco metodológico ya se estableció durante la fase de planificación, ya que desde un principio quedó claro el deseo de comprender y estimar la presencia del Burnout académico y el nivel de Inteligencia Emocional. Se analizaron los resultados obtenidos a través de la correlación de estas variables, destacando el rigor positivista del estudio.

Considerando el cronograma designado para la investigación y entendiendo que se trata de un ejercicio académico, el estudio fue clasificado como Transaccional. La pregunta de investigación y los objetivos de este estudio giran en torno al concepto de Burnout y su correlación con diversas variables. El impacto del Burnout en entornos académicos y los posibles factores académicos vinculados a su prevención han llamado la atención de los investigadores.

La investigación se fortaleció y enriqueció aún más con los aportes de los núcleos temáticos de trabajo. En última instancia, se tomó la decisión de centrarse en la variable de Inteligencia Emocional, ya que se considera una característica personal que puede influir en cómo las personas enfrentan y resuelven las dinámicas dentro de su entorno. Durante la fase de elección procedimental, se tomó en consideración la teoría explorada en el núcleo temático del Trabajo de Grado II.

Esta teoría ayudó a determinar la población objetivo, la cual resultó ser los estudiantes del último semestre de psicología que actualmente se encuentran en proceso de obtener su título. La decisión de centrarse en esta población se basó en su experiencia práctica y relevancia para el estudio. Se determinó que la investigación tuviera un carácter cuantitativo, ya que el objetivo era obtener resultados científicamente verificables.

En general, la pregunta de investigación y los objetivos de este estudio se centran en explorar la correlación entre el Burnout y diversas variables, con un énfasis específico en el papel de la Inteligencia Emocional. Las elecciones procedimentales realizadas durante la fase de planificación fueron influenciadas por las contribuciones de los núcleos temáticos de trabajo y el deseo de resultados científicamente válidos. Se determinó que la población fueron los estudiantes del último semestre de psicología, y para la recolección de datos se empleó la técnica del censo. Con el marco metodológico y el tipo de estudio establecido, la investigación tuvo como objetivo analizar los resultados obtenidos y proporcionar información sobre el tema que se investiga.

Una vez determinado el método específico para el estudio del Burnout Académico, se procede a la selección del instrumento de medida. En este caso particular, el enfoque elegido es el enfoque Unidimensional, lo que conduce a la selección de la Escala Unidimensional de Burnout Estudiantil-EUBE (Barraza, 2009) como instrumento de medición. Asimismo, la medición de la Inteligencia Emocional se realiza mediante el Trait Meta Mood 24/TMMS-24 (Fernández, Extremera y Ramos, 2000), el cual se elige en base a la definición de inteligencia proporcionada por Mayer y Salovey (1997). Para asegurar el uso adecuado de estos instrumentos, se obtuvo permiso por escrito de expertos en los campos de la Inteligencia Emocional y Burnout Estudiantil, específicamente del Dr. Pablo Fernández Berrocal y el Dr. Arturo Barraza Macías.

Durante la fase de aplicación del estudio se utilizaron como instrumentos de medida la Escala Unidimensional de Burnout Estudiantil y la versión en español de la Trait Meta Mood Scale. Estos instrumentos fueron administrados a estudiantes de Psicología que cursaban el último semestre de su carrera y se encontraban actualmente ejerciendo su práctica profesional. Antes de la administración de los instrumentos, a los estudiantes se les proporcionó un contexto para el estudio y se les pidió que firmaran un formulario de

consentimiento. Una vez que se recolectaron los datos de la prueba, el siguiente paso involucró la evaluación y calificación de las respuestas, la información obtenida de los instrumentos fue luego tabulada en Excel para su posterior análisis mediante un paquete estadístico.

Con el fin de abordar las hipótesis planteadas y generar conclusiones, análisis y recomendaciones significativas, se cruzaron los resultados con la bibliografía consultada. Esta comparación rigurosa permitió un examen completo de los hallazgos, asegurando su precisión y validez. Al basarse en la literatura existente, el estudio pudo arrojar luz sobre las preguntas de investigación y proporcionar información valiosa para futuros estudios y aplicaciones prácticas, la incorporación de este conocimiento externo enriqueció la comprensión general del tema y contribuyó al desarrollo de conclusiones y recomendaciones bien informadas.

El estudio se apega a los lineamientos éticos señalados en la Ley 1090 (2006), que establece el Código de Ética y Bioética para el ejercicio de la Psicología en Colombia. Estas directrices garantizan que todas las personas reciban un trato justo y sin discriminación, con el máximo respeto por su dignidad y su vida. Se espera que los psicólogos mantengan la imparcialidad en sus actividades profesionales, mantengan la confidencialidad y se abstengan de compartir los resultados obtenidos para fines distintos al uso previsto. Además, los psicólogos tienen prohibido utilizar la información adquirida para beneficio personal o de terceros, y son responsables de salvaguardar los datos recopilados para evitar el acceso no autorizado por parte de terceros.

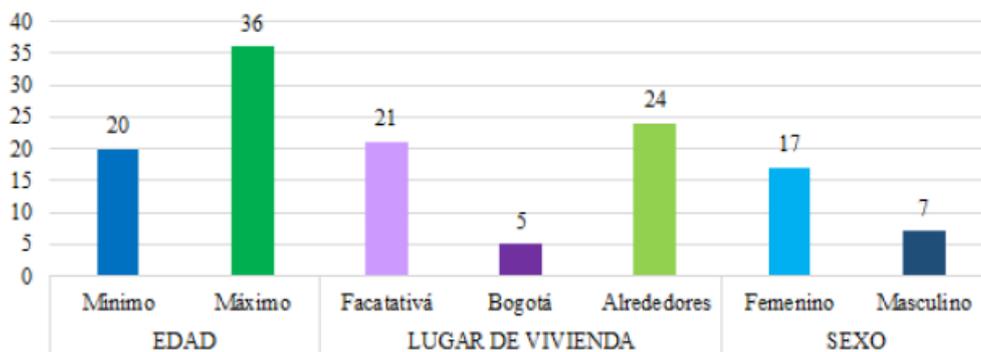
Es crucial enfatizar la importancia de obtener el consentimiento informado en ejercicios académicos como estos. Esto requirió que los investigadores crearan, compartieran y explicaran minuciosamente los diversos componentes del formulario de consentimiento a los participantes involucrados en la investigación, el Código de Ética y Bioética delinea las responsabilidades de los psicólogos en su ejercicio profesional, enfatizando la necesidad de integridad ética y metodológica al utilizar herramientas psicotécnicas.

Se insta a los psicólogos a evitar hacer etiquetas o diagnósticos definitivos y, en cambio, confiar en procesos científicamente reconocidos, se espera que los psicólogos informen cualquier caso que pueda poner en peligro el bienestar o la seguridad de sus clientes a las autoridades correspondientes. Además, los

psicólogos deben comunicar claramente a sus clientes las intervenciones que se implementarán, el apoyo brindado durante estas intervenciones, los riesgos potenciales involucrados (ya sean positivos o negativos) y el cronograma esperado y la progresión de las intervenciones.

El propósito principal de la investigación es examinar la conexión entre el Burnout Académico y la Inteligencia Emocional en estudiantes de noveno semestre de Psicología que actualmente se encuentran realizando prácticas académicas. Para lograr este objetivo, los investigadores emplearon los instrumentos Trait Meta Mood 24 (TMM-24) desarrollados por Fernández, Extremera y Ramos en 2000, así como la Escala Unidimensional de Burnout Estudiantil creada por Barraza en 2009, el estudio recopiló datos sociodemográficos que incluían información sobre la edad, el lugar de residencia y el sexo de los participantes, las variables fueron representadas e ilustradas en el Gráfico 1.1 proporcionando evidencia visual para el análisis.

Gráfico 1.1 Aspectos Sociodemográficos.



El objetivo principal del estudio es determinar el grado de Desgaste Académico que experimentan los estudiantes de Psicología de noveno semestre de la Universidad de Cundinamarca mientras se encuentran en ejercicio profesional. Con el fin de presentar los resultados de esta investigación y abordar el objetivo antes mencionado, la Tabla 6 muestra los valores medios globales para la variable Student Burnout. Esta tabla revela que el nivel promedio de Burnout Académico entre estos estudiantes es de 38.92%, lo que indica un nivel de burnout leve, por otra parte la existencia de Burnout, la investigación también ha encontrado que existe un umbral máximo de 65,00 % que indica el nivel Moderado de Burnout, mientras que un umbral mínimo de 26,66 % indica el nivel leve de Burnout.

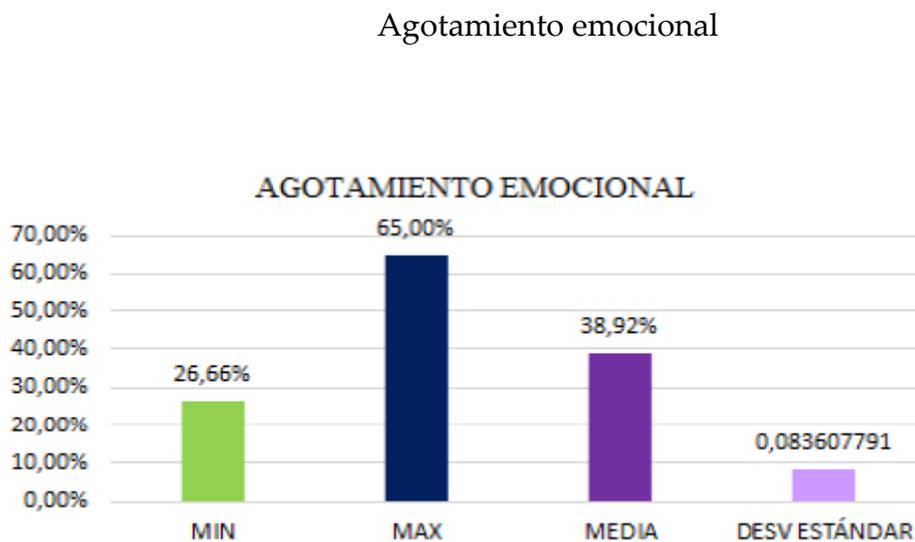
Tabla 1.4

**Burnout Académico**

VARIABLE: BURNOUT	MIN	MAX	MEDIA	DESV ESTÁNDAR	NIVEL
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	26,66%	65,00%	38,92%	0,083607791	LEVE

Fuente: Cortés, 2018.

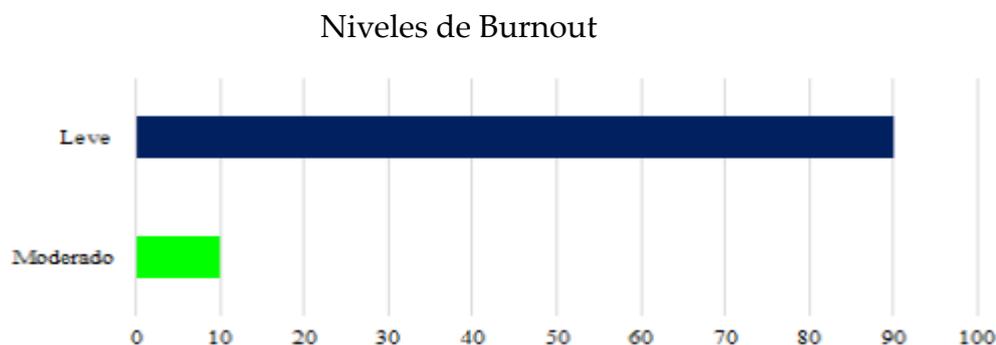
Gráfico 1.2



Fuente: Cortés, 2018.

De acuerdo con los datos presentados en el Gráfico 1.2 y 1.3, se puede observar que la mayoría, específicamente el 90% de los estudiantes presentan un nivel de Burnout Académico leve, mientras que una proporción menor, representando el 10%, presenta un nivel de Burnout Académico moderado.

Gráfico 1.3



Fuente: Cortés, 2018.

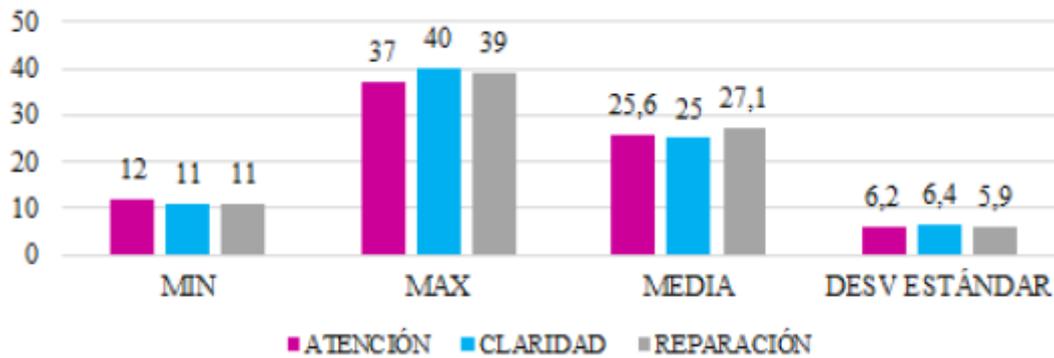
El segundo objetivo de investigación estuvo enfocado en determinar el nivel de Inteligencia Emocional en estudiantes de noveno semestre de Psicología que actualmente realizan prácticas profesionales en la Universidad de Cundinamarca. Este objetivo se logró con éxito a través de la investigación, y los hallazgos se presentan en la Tabla 1.5, que incluye un análisis estadístico de los tres componentes de la Inteligencia Emocional: atención, claridad y reparación emocional. Los resultados de la Tabla 1.5 revelan que, cuando se comparan por género y campo de práctica, las mujeres en general puntuaron más alto en el componente de reparación emocional, con una puntuación media de 25,6. También obtuvieron una puntuación media relativamente alta de 25,6 en el componente de atención y una puntuación media ligeramente inferior de 25,08 en el componente de claridad emocional, estos resultados sugieren que las estudiantes del noveno semestre de Psicología de la Universidad de Cundinamarca poseen un nivel satisfactorio de Inteligencia Emocional.

Tabla 1.5

Inteligencia Emocional Género Femenino

VARIABLE:	MIN	MAX	MEDIA	DESV ESTÁNDAR	NIVEL
ATENCIÓN	12	37	25,6938776	6,225632771	ADECUADA
CLARIDAD	11	40	25,0816327	6,473782816	ADECUADA
REPARACIÓN	11	39	27,1632653	5,962895475	ADECUADA

Fuente: Cortés, 2018.



Fuente: Cortés, 2018.

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 1.6, se puede observar que los hombres se desempeñaron mejor en el aspecto reparación emocional en comparación con otros componentes. En promedio, lograron una puntuación de 26,9 en este ítem en particular. Tras la reparación emocional, los hombres también destacaron en atención emocional, obteniendo una puntuación media de 25,8. Por último, en cuanto a la claridad emocional, los hombres lograron una puntuación media de 24,5 a nivel de grupo.

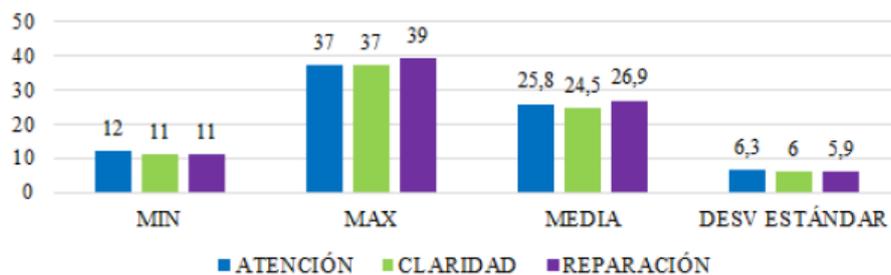
Tabla 1.6

#### Inteligencia Emocional Género Masculino

VARIABLE	MIN	MAX	MEDIA	DESV ESTÁNDAR	NIVEL
ATENCIÓN	12	37	25,8478261	6,369955141	ADECUADA
CLARIDAD	11	37	24,5869565	6,090342399	BAJA
REPARACIÓN	11	39	26,9347826	5,934464963	ADECUADA

Fuente: Cortés, 2018.

Gráfico 1.4 Inteligencia Emocional Género Masculino



Fuente: Cortés, 2018.

Este estudio realizó un análisis estadístico de los campos de práctica de la Universidad de Cundinamarca, específicamente en las áreas de Educación, Trabajo Social y Estudios Organizacionales. Los resultados revelaron diferencias significativas en relación con el factor Inteligencia Emocional entre estos campos. Al observar las tablas proporcionadas, se evidencia que el área de Educación obtuvo la puntuación más alta en términos de Atención Emocional, con 37 puntos. Le sigue de cerca el campo Organizacional con un puntaje de 36, mientras que el campo Social obtuvo el puntaje más bajo de 30.

Pasando al componente Claridad Emocional, el análisis mostró que el campo Organizacional alcanzó el nivel más alto con un puntaje de 40 (como se muestra en la tabla 11). Le siguió el campo Educación con un puntaje de 36 (como se muestra en la tabla 1.7), mientras que el campo Social obtuvo 32 (como se muestra en la tabla 10). En cuanto a la variable Reparación Emocional, el campo Educación obtuvo la mayor puntuación con 39 puntos, superando tanto al campo Organizacional (36 puntos) como al campo Social (33 puntos).

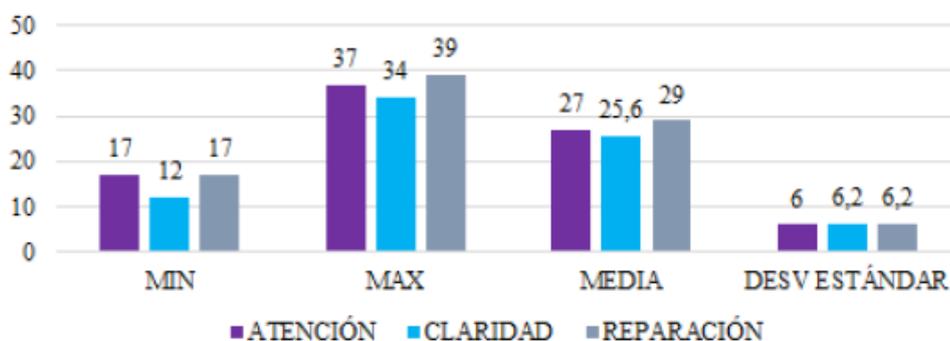
Tabla 1.7

Inteligencia Emocional-Campo Educativo

<i>VARIABLE:</i>	<i>MIN</i>	<i>MAX</i>	<i>MEDIA</i>	<i>DESV ESTÁNDAR</i>	<i>NIVEL</i>
<i>ATENCIÓN</i>	17	37	27	6,048820984	<i>ADECUADA</i>
<i>CLARIDAD</i>	12	34	25,61111111	6,213258015	<i>ADECUADA</i>
<i>REPARACIÓN</i>	17	39	29,05555556	6,216413021	<i>ADECUADA</i>

Gráfico 1.4

Inteligencia Emocional-Campo Educativo.



Fuente: Cortés, 2018.

Tabla 1.8

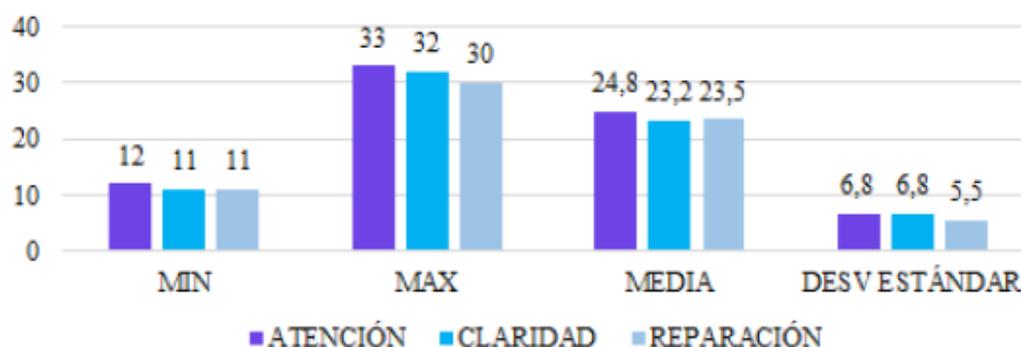
Inteligencia Emocional- Campo Social.

<i>VARIABLE</i>	<i>MIN</i>	<i>MAX</i>	<i>MEDIA</i>	<i>DESV ESTÁNDAR</i>	<i>NIVEL</i>
<i>ATENCIÓN</i>	12	33	24,83333333	6,820201721	<i>BAJA</i>
<i>CLARIDAD</i>	11	32	23,25	6,850680125	<i>BAJA</i>
<i>REPARACIÓN</i>	11	30	23,5	5,551412597	<i>BAJA</i>

Fuente: Cortés, 2018.

Gráfico 1.5

Inteligencia Emocional-Campo Social.



Fuente: Cortés, 2018.

Tabla 1.9

Inteligencia Emocional- Campo Social.

<i>VARIABLE</i>	<i>MIN</i>	<i>MAX</i>	<i>MEDIA</i>	<i>DESV ESTÁNDAR</i>	<i>NIVEL</i>
<i>ATENCIÓN</i>	14	36	25,25	6,077352263	<i>ADECUADA</i>
<i>CLARIDAD</i>	15	40	25,9	6,471801181	<i>ADECUADA</i>
<i>REPARACIÓN</i>	21	36	27,736842	5,035400993	<i>ADECUADA</i>

VARIABLE	MIN	MAX	MEDIA	DESV ESTÁNDAR	NIVEL
ATENCIÓN	14	36	25,25	6,077352263	ADECUADA
CLARIDAD	15	40	25,9	6,471801181	ADECUADA
REPARACIÓN	21	36	27,736842	5,035400993	ADECUADA

Fuente: Cortés, 2018.

Además, es importante señalar que los estudios de Burnout se pueden clasificar en dos enfoques: el enfoque tridimensional y el enfoque unidimensional. En este estudio, los resultados obtenidos mediante el enfoque unidimensional se alinean con los hallazgos de Durán, Extremera, Rey & Fernández-Berrocal (2006) y Muñoz & Johana (2016). Además, al considerar el enfoque tridimensional, es evidente que una mayor habilidad para reparar estados de ánimo se asocia con un menor agotamiento emocional. El presente estudio apoya aún más esta noción, ya que se encontró una correlación negativa moderada de -0,40. Estos hallazgos son consistentes con las propuestas de los autores anteriores de que poseer habilidades efectivas para reparar estados de ánimo puede ayudar a mitigar el agotamiento emocional.

La investigación abordó con éxito la pregunta de investigación al examinar la relación entre el agotamiento académico y la inteligencia emocional en estudiantes de psicología. Los resultados obtenidos arrojan luz sobre la prevalencia del Burnout en estudiantes de Psicología de la Universidad de Cundinamarca, así como la importancia de las habilidades de reparación de estados de ánimo en la reducción del agotamiento emocional. Los hallazgos de este estudio se alinean con investigaciones previas realizadas por Barraza, Carrasco & Arreola (2009), que mostraron que todos los estudiantes de medicina experimentaron el Síndrome de Burnout Estudiantil en cierta medida, aunque en su mayoría en un nivel leve.

Esto sugiere que los estudiantes de Psicología pueden tener una experiencia similar. En concreto, el 90% de los participantes de este estudio presentaban niveles leves de Burnout, mientras que el 10% presentaban niveles moderados. Esto indica que el nivel promedio de Burnout entre los estudiantes de Psicología de la Universidad de Cundinamarca en su último semestre es de 38,92%, lo que cumple con uno de los objetivos de esta investigación.

Los hallazgos de esta investigación enfatizan fuertemente la importancia de la Inteligencia Emocional en el contexto académico y su papel en el afrontamiento de diversos aspectos. Los resultados se alinean con los objetivos propuestos, estableciendo una clara relación entre la Inteligencia Emocional y el Burnout Estudiantil. Estos hallazgos justifican la necesidad de implementar el entrenamiento en habilidades emocionales en la Universidad de Cundinamarca, ya sea como asignatura independiente o como parte de un proyecto clínico.

Esta formación dotaría a los futuros profesionales de la salud de las estrategias y recursos necesarios para hacer frente con eficacia a las demandas de la sociedad. La presencia de la Inteligencia Emocional juega un papel crucial en la protección de las personas contra los factores que inducen el estrés y la reducción del agotamiento emocional. Extremera, Durán y Rey (2007) han encontrado que las personas con Inteligencia Emocional alta, particularmente en términos de claridad y reparación, tienden a experimentar una mayor satisfacción con la vida y menos estrés.

Estos factores personales son esenciales para afrontar eficazmente las situaciones estresantes. Sin embargo, una perspectiva diferente fue presentada por Casanova, Benedicto, Luna y Maldonado (2016) en su investigación, no encontraron resultados significativos en relación con el burnout en dos componentes vinculados con la reestructuración emocional. Sin embargo, sí encontraron una asociación positiva con la variable atención a las emociones. En contraste, el presente estudio encontró una relación débil con Atención Emocional pero correlaciones moderadas con Claridad y Reparación, estas diferencias podrían atribuirse a las características específicas de la población involucrada.

Un estudio realizado por Caballero, Abello & Palacio en 2007 se centró en el enfoque tridimensional del Burnout y reveló que el 41,6% de los estudiantes de psicología experimentan Burnout Académico, mientras que el 38,2% experimentan agotamiento. Estos hallazgos respaldan los resultados de la presente investigación, que encontró una tasa de agotamiento promedio de 38,92% entre los estudiantes de psicología en su último semestre. Estos resultados refuerzan aún más la noción de que el Burnout es más frecuente en los últimos semestres. Estos resultados sugieren que los hombres tienden a tener niveles más bajos de claridad emocional en comparación con las mujeres. Según Extremera &

Fernández (2005), se refiere a la capacidad de identificar, distinguir y describir emociones vividas en el día a día.

Las puntuaciones más bajas de los hombres en este componente indican su menor capacidad en esta área. A los profesionales de la Universidad de Cundinamarca, que se encuentran por encima del promedio de profesionales en generar oportunidades laborales cada semestre, les queda claro que el tema del Burnout ha sido ampliamente estudiado en el campo de la Medicina. Sin embargo, es importante reconocer que los psicólogos, que también son considerados profesionales de la salud por ley, también pueden experimentar Burnout y deben ser objeto de investigación al respecto.

Además, existen diferencias en la Inteligencia Emocional entre hombres y mujeres. En cuanto al componente de cuidados, las mujeres obtuvieron un puntaje promedio de 25,6, mientras que los hombres obtuvieron un puntaje promedio de 25,8. En cuanto a la claridad emocional, las mujeres obtuvieron una puntuación de 25,08, lo que indica una claridad emocional adecuada, mientras que los hombres obtuvieron una puntuación de 24,5, lo que indica una claridad emocional baja. En términos de reparación emocional, las mujeres obtuvieron una puntuación de 27,1, ligeramente superior a la puntuación de los hombres de 26,9.

Dados estos hallazgos, es crucial continuar estudiando este tema desde una perspectiva multidimensional, ya que el enfoque unidimensional tiene sus limitaciones y carece de una investigación extensa. Al explorar los factores que pueden disminuir la ocurrencia de Burnout, podemos desarrollar estrategias efectivas para mejorar la práctica profesional. Esta investigación tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los futuros profesionales, teniendo en cuenta que el síndrome de Burnout, caracterizado por agotamiento físico y mental, es un problema importante con amplias implicaciones sociales en el campo de la salud, como lo mencionan Rosales y Rosales (2013).

Las emociones juegan un papel crucial en la detección y distinción de varios estados de ánimo como la ira, la ansiedad y la frustración. Esto se alinea con los hallazgos de Cabanach, Souto, Cervantes y Freire (2011), que destacan que una mayor regulación emocional entre los estudiantes se asocia con una menor presencia de Burnout. El estudio examina el enfoque tridimensional, centrándose específicamente en el agotamiento emocional y la

despersonalización. Es evidente que el control emocional efectivo, el uso de estrategias de regulación, el autoconocimiento y la claridad emocional están ligados a una menor presencia de Burnout, un alto nivel de regulación emocional actúa como factor preventivo del Burnout en estudiantes universitarios.

## Capítulo III

### El Síndrome de Burnout y las Estrategias de Afrontamiento

El síndrome de Burnout ha cobrado cada vez más importancia en los últimos tiempos. Si bien Bradley introdujo inicialmente el término "agotamiento del personal" en 1969, fue el psicólogo Freudenberger en la década de 1970 quien observó el agotamiento emocional entre los voluntarios y él mismo mientras trabajaba con pacientes que padecían adicciones. Atribuyó este agotamiento a la falta de empatía hacia el sufrimiento de los demás como medio para protegerse del impacto de las enfermedades de los demás.

Sin embargo, fue Cristina Maslach quien desarrolló una herramienta para identificar el síndrome denominada Maslach Burnout Inventory (MBI), que ahora se utiliza en más del 90% de los estudios empíricos sobre el burnout. Vale la pena señalar que en la tercera edición del manual de prueba MBI, se ha ampliado el concepto de burnout. Ahora se define como una crisis en la relación general con el trabajo, y no únicamente como una crisis en la relación con las personas con las que se trabaja.

Tal y como afirman Shaufeli y Buunk, la dimensión AE del burnout engloba el cansancio independientemente de su causa, la dimensión DP refleja una actitud indiferente o distante hacia el trabajo, y la falta de eficacia profesional engloba aspectos tanto sociales como no sociales del trabajo. El cuestionario MBI consta de tres categorías que están estrechamente asociadas con el agotamiento: agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) y realización personal reducida (PR). El agotamiento emocional se refiere a la pérdida gradual de energía, decaimiento y fatiga que experimentan los profesionales como resultado de las interacciones diarias con los destinatarios de los servicios, como los pacientes.

La despersonalización, o cinismo, se caracteriza por irritabilidad, actitudes negativas y un enfoque frío, deshumanizado e impersonal hacia quienes reciben los servicios, finalmente, la realización personal reducida se relaciona con una

sensación disminuida de eficacia, control y realización personal en el trabajo de uno con los demás.

## 2.2 Burnout en trabajos que implica relación directa.

El agotamiento es un problema frecuente en varios sectores laborales, pero es particularmente común en profesiones que implican una interacción directa con las personas, especialmente en el sector de la salud. Incluso las personas en formación para profesiones de la salud han informado que han experimentado agotamiento (Hidalgo et al., 2022). En los Estados Unidos, se estima que alrededor del 50% de los médicos sufren burnout (Shields et al., 2020). Los estudios realizados en países asiáticos han mostrado un rango de prevalencia del agotamiento, que varía del 10,1 % al 67,4 %, según la profesión sanitaria específica que se evalúe (Teo Beng Chin et al., 2019; Teo et al., 2021).

Otros estudios que examinan a diferente personal sanitario han encontrado tasas de burnout del 56,6 % utilizando el MBI (Olson et al., 2019). Además, al considerar diferentes categorías profesionales, se ha encontrado que las tasas de burnout son del 37,5 % entre los gerentes de servicios, del 24,6 % entre los asistentes y del 28 % entre el resto del personal de atención médica (Spinelli et al., 2016). Otro estudio que utilizó una versión abreviada del MBI encontró una tasa de agotamiento del 33,8 % (Shaikh et al., 2019). En el sector farmacéutico en Francia se han reportado niveles de burnout del 56,2% (Balayssac et al., 2017). Un estudio de revisión centrado en el personal sanitario portugués encontró tasas de agotamiento del 30 % (Caneca et al., Palma, 2020). En general, múltiples revisiones sistemáticas indican que los niveles de agotamiento entre los profesionales de la salud son de medios a altos.

Cabe señalar que existe una disparidad en las cifras de agotamiento reportadas entre los estudios. Algunos estudios no informan la prevalencia del agotamiento, sino que se centran en categorizar los niveles de las tres dimensiones del agotamiento por separado, como niveles alto, medio o bajo (p. ej., Bentley et al., 2021; Chinvararak et al., 2022; López-López et al., 2019). Otros estudios tienen criterios más estrictos y requieren la presencia de las tres dimensiones para considerar que se cumplen los criterios del síndrome de burnout (p. ej., Kapetanos et al., 2021). Adicionalmente, algunos estudios solo consideran como evidencia de burnout la presencia de puntuaciones altas en las

dos dimensiones principales (agotamiento emocional y despersonalización) del síndrome (e.g., Shaikh et al., 2019).

Por otro lado, algunos estudios, como el realizado por Gramaglia et al. en 2022, consideran la presencia de puntuaciones altas en solo una dimensión del síndrome como evidencia suficiente de burnout. El campo de la salud ha sido ampliamente estudiado, con diferentes porcentajes de agotamiento reportados en diferentes estudios. Por ejemplo, un estudio realizado por Barragán et al. en 2015 encontró que los porcentajes de burnout oscilaban entre el 11,4% y el 36,3% según el estudio específico analizado. Además, los estudios internacionales se han centrado específicamente en evaluar el desgaste profesional durante la pandemia.

En un estudio de metaanálisis realizado por Serrano-Ripoll et al. en 2020, se descubrió que los trabajadores de la salud, en promedio, experimentaron una tasa de agotamiento del 28 % durante las pandemias. De manera similar, un estudio realizado en Arabia Saudita por Alkhamees et al. (2021) descubrió que el personal de salud mental experimentó niveles de agotamiento del 27,3 % durante la pandemia de covid-19. Otro estudio realizado por Schmid et al. (2021), que examinó al personal de anestesiología durante dos períodos de la pandemia, encontró niveles de burnout que oscilaban entre el 21,6 % y el 17,4 %.

La forma en que un individuo afronta el estrés se considera extremadamente importante en el desarrollo del burnout, tal y como destacan Shaufeli y Buunk (2002). Por lo tanto, variables como la inteligencia emocional juegan un papel vital en la protección contra el agotamiento. La inteligencia emocional es un concepto relativamente reciente que surgió en la década de 1990 cuando los psicólogos Salovey y Mayer reconocieron la asociación entre inteligencia y emociones. Sin embargo, no fue hasta mediados de la década de 1990 que este término ganó popularidad con la publicación del libro de Daniel Goleman, "Emotional Intelligence" (1995). En este influyente trabajo, Goleman argumenta que la inteligencia emocional es más importante para el éxito que el coeficiente intelectual de una persona (MacCann et al., 2020).

Además, se ha encontrado que la inteligencia emocional impacta en el agotamiento de los docentes a través de la experiencia del afecto negativo, siendo esta relación moderada por el género en el grupo profesional (Karakuş, 2013). En estudios con personal de enfermería se ha identificado el burnout como una

variable mediadora entre la inteligencia emocional y la adopción de estrategias de afrontamiento en el ámbito laboral (Markiewicz, 2019). Las revisiones sistemáticas también han destacado la importancia de las habilidades de regulación emocional, que forman parte de la inteligencia emocional, en la prevención del desgaste profesional entre el personal médico (Jackson-Koku & Grime, 2019). Con base en los antecedentes antes mencionados, el presente estudio tiene como objetivo contribuir a la comprensión del burnout entre el personal de salud de un hospital en Ecuador, específicamente en Durán.

El estudio también pretende explorar las variables psicológicas (inteligencia emocional, depresión) y físicas (peso, hipertensión, enfermedades preexistentes) asociadas al burnout. Además, el estudio pretende examinar las posibles diferencias en la percepción del agotamiento y la inteligencia emocional en función de variables sociodemográficas. Finalmente, el estudio busca determinar hasta qué punto el afecto negativo, particularmente la depresión, puede predecirse mediante puntajes de agotamiento e inteligencia emocional. Si bien el agotamiento y la depresión comparten algunas similitudes, se consideran fenómenos distintos (Schaufeli & Bunk, 2002). Sin embargo, el agotamiento emocional parece tener una superposición significativa con la depresión (Chen y Meier, 2021; Schaufeli y Enzmann, 1998).

Los estudios han demostrado que el personal de atención médica, especialmente durante tiempos de pandemia, comúnmente experimenta tanto agotamiento como depresión (Balayssac et al., 2017; Alkhamees et al., 2021; Babamiri et al., 2022; Bener et al., 2021). Además, se ha descubierto que el agotamiento conduce potencialmente a la depresión cuando las personas experimentan sentimientos de inferioridad (Brenninkmeyer et al., 2001). El estudio realizado por Xie et al. (2021) encontraron una relación entre el agotamiento emocional y la despersonalización en el personal, y destacaron el papel mediador del mindfulness. Investigaciones anteriores también han demostrado el papel moderador de la inteligencia emocional en la relación entre el estrés, el agotamiento y la salud mental. Por ejemplo, una inteligencia emocional baja se ha asociado con niveles más altos de depresión, desesperanza e ideación suicida entre estudiantes universitarios (Ciarrochi et al., 2002).

### 3.1 Burnout en Trabajadores de la Salud en Latinoamérica.

La población objetivo de este estudio estuvo constituida por trabajadores de la salud empleados en el hospital IESS de Durán, Ecuador. Se incluyeron todos los empleados del hospital que voluntariamente desearon participar y tenían 18 años o más, con un mínimo de tres meses de trabajo en el centro. Se excluyeron los menores de edad y aquellos que no quisieron participar en el estudio o tenían menos de tres meses trabajando. Finalmente, un total de 202 participantes fueron incluidos en la muestra para este estudio. En la tabla 2.1 se ofrece un resumen de las principales características de los participantes. La mayoría de los participantes eran mujeres entre 30 y 40 años, solteras y con hijos, el grupo étnico predominante fue el mestizo y la mayoría de los participantes procedían de zonas urbanas. En concreto, el 74,7% de los participantes indicó que residía en la zona urbana

Al observar su situación laboral, se encontró que la mayoría de los entrevistados trabajaban en un solo centro y llevaban más de tres años en el mismo puesto. Además, la mayor proporción de trabajadores (32,3%) eran médicos residentes internos de una unidad de salud. Un análisis posterior de los datos reveló que la mayoría de los participantes no eran cuidadores de otras personas (67,3 %) y no tenían enfermedades previas (77,2 %). Además, el 43,1% de los participantes tenían sobrepeso y el 30,2% se clasificaron como obesos. Las mediciones de la presión arterial mostraron un promedio de 122/74, con un 68,8 % de los participantes con presión arterial normal y un 31,2 % con presión arterial alta, se encontró que la frecuencia cardíaca promedio era 79,13 (desviación estándar = 9,22).

Tabla 2.1

Descripción de los participantes

<b>Variables</b>	<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
Sexo		
Femenino	117	57,9
Masculino	85	42,1
Edad		

Variables	N	Porcentaje
18-29 años	79	39,1
30-40 años	82	40,6
41-50 años	29	14,4
51- 65 años	12	5,9
Estado civil		
Soltero	91	45,1
Casado	65	32,2
Unión libre	29	14,4
Divorciado	15	7,4
Viudo	2	1,0
Hijos		
Sin hijos	76	37,6
Con hijos	126	62,4
Etnia		
Blanco	15	7,4
Mestizo	176	87,1
Afroamericano	6	3,0
Otro	1	0,5
NC	4	2,0
Residencia		
Semiurbana	45	22,3
rural	8	4,0
urbana	149	73,8
Trabajos		
Uno	171	84,7
Más de uno	24	11,9
NC	7	3,5
Antigüedad		
< 6 meses	32	15,8
6 meses a 1 año	43	21,3
1 año - 3 años	39	19,3
> 3 años	88	43,6
Puesto		
Auxiliar/No sanitario	62	30,7
Médico Interno/residente	71	35,1
Otro especialista sanitario	39	19,3
Médico	30	14,9

Fuente: Hidalgo, Jenaro y Moro, (2022).

Los investigadores utilizaron el Cuestionario de Salud del Paciente-9 (PHQ-9) para evaluar el riesgo de depresión. Este cuestionario, desarrollado por Kroenke y colegas en 2001, consta de nueve ítems puntuados en una escala de Likert que va de 0 (nunca) a 3 (casi todos los días). La gravedad de los síntomas

se puede clasificar en cinco niveles: mínimo, leve, moderado, de moderado a grave y grave. En este estudio, se encontró que la confiabilidad general del PHQ-9 era de 0,82. Para comenzar, se pidió a los participantes en el estudio que completaran una encuesta recopilando datos sociodemográficos. Esta encuesta incluía preguntas sobre sus características físicas como altura, peso, circunferencia abdominal, pulso y presión arterial. Por último, se empleó la prueba Trait Meta-Mood Scale-24 para medir la inteligencia emocional. Esta prueba, desarrollada por Salovey y colaboradores en 1995 y posteriormente adaptada por Fernández Berrocal en 1998, evalúa tres factores: Atención (la capacidad de prestar atención de manera efectiva a los propios sentimientos), Claridad (la capacidad de comprender con precisión los estados emocionales) y Reparación (la capacidad de regular eficazmente los estados emocionales). En este estudio, la confiabilidad general del instrumento fue de 0,91.

La dimensión de atención tuvo una confiabilidad de 0.88, la dimensión de claridad tuvo una confiabilidad de 0.88 y la dimensión de reparación tuvo una confiabilidad de 0.89. Para evaluar la presencia del síndrome de agotamiento, los investigadores utilizaron el Cuestionario del Inventario de Agotamiento de Maslach (MBI). Este cuestionario, desarrollado por Maslach y Jackson en 1981, 1986 y 1996, y perfeccionado por Schaufeli y colegas en 1996 y 2002, consta de 22 declaraciones que exploran los sentimientos, emociones y actitudes de los participantes hacia su trabajo y entorno laboral. Las declaraciones se clasifican en tres factores: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. En este estudio, la fiabilidad global del instrumento, medida mediante el alfa de Cronbach, resultó ser de 0,85. El agotamiento emocional tuvo una confiabilidad de 0,75, la despersonalización una confiabilidad de 0,54 y la realización personal una confiabilidad de 0,90.

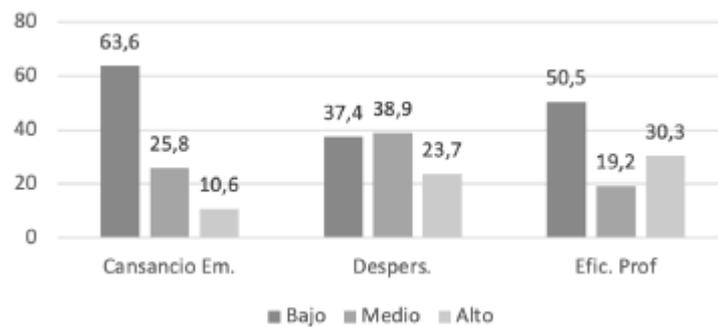
### **3.2 Presencia del Burnout en los trabajadores de la Salud.**

En relación con la presencia de burnout entre los sujetos estudiados, es importante destacar que el 71,21% de los trabajadores de la salud (n=141) presenta signos de burnout en al menos una dimensión, mientras que el 28,79% (n=57) no los presenta. mostrar ningún riesgo. El gráfico 2.1 demuestra que aunque el agotamiento emocional se encuentra principalmente en niveles bajos, lo que es positivo, la eficacia profesional es predominantemente baja, lo que es un aspecto negativo. Además, los niveles medios predominan en la despersonalización. Además, hemos identificado un total de 25 personas (12,4%)

que cumplen los criterios del síndrome de burnout por sus niveles medios o altos de agotamiento emocional y despersonalización, junto con niveles medios o bajos de eficacia profesional.

Gráfico 2.1

Niveles bajos, medios y altos de las diferentes dimensiones del burnout



Fuente: Hidalgo, Jenaro y Moro, (2022).

En cuanto al impacto potencial de los factores sociodemográficos en el burnout, los análisis realizados revelaron que no había diferencias significativas en función del género. Del mismo modo, no se encontraron diferencias en función de si los individuos eran originarios de áreas rurales, semiurbanas o urbanas. El análisis también demostró que el estado civil no influía significativamente en la fatiga, el agotamiento emocional, la despersonalización o la eficacia profesional. Además, se encontró que el origen étnico tampoco tiene una influencia significativa en estas dimensiones del agotamiento.

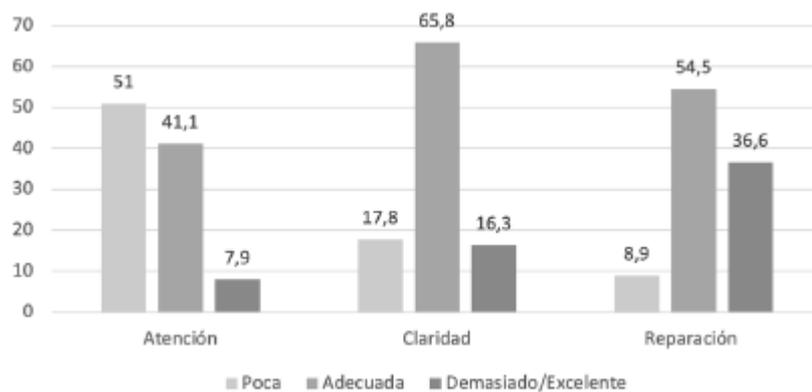
Además, tener un solo trabajo o varios trabajos se asoció con diferencias estadísticamente significativas en el agotamiento emocional y la despersonalización. Las personas con un solo trabajo tenían puntuaciones significativamente más bajas en agotamiento emocional y despersonalización en comparación con las que tenían varios trabajos. De igual forma, la presencia o ausencia de una condición de salud no resultó en diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones del burnout. Además, no se encontró que los niveles de peso y los valores de presión arterial tuvieran un impacto significativo en el agotamiento.

Los participantes que realizaron múltiples trabajos obtuvieron puntajes significativamente más altos en ambas dimensiones. Los datos mostraron que la mayoría de los participantes (88,6 %; n=179) tenían niveles de depresión leves o

mínimos, mientras que el 11,4 % (n=23) tenían niveles de moderados a graves. En cuanto a la inteligencia emocional, la figura 2 ilustra que los niveles de atención son bajos entre los participantes, mientras que la claridad y la reparación se encuentran en niveles adecuados, aunque no alcanzan la excelencia en muchos casos. Es importante destacar que puntuaciones muy altas en atención indican niveles de atención excesivos, incluso más allá de excelentes.

Gráfico 2.2

Niveles de atención, claridad y reparación de los participantes



Fuente: Hidalgo, Jenaro y Moro, (2022).

Se realizó un examen para determinar el impacto potencial de las variables sociodemográficas en la inteligencia emocional. Los resultados revelaron que no hubo diferencias de género en atención y claridad, pero las mujeres puntuaron significativamente más alto que los hombres en reparación emocional. Además, una comparación basada en el origen rural, semiurbano y urbano mostró diferencias en claridad y reparación. Las personas de las áreas rurales obtuvieron puntajes significativamente más bajos que los de los otros dos grupos.

El estado civil no tuvo una influencia significativa en las puntuaciones de inteligencia emocional. Sin embargo, la etnicidad sí tuvo un impacto significativo en el cuidado emocional, con individuos de etnia mixta con puntajes significativamente más bajos que los de etnia afroamericana, la presencia de una condición de salud no parece tener una relación significativa con las dimensiones de la inteligencia emocional.

Se observaron diferencias estadísticamente significativas en la claridad emocional entre individuos con y sin enfermedades preexistentes. Aquellos sin una enfermedad puntuaron más alto en claridad emocional en comparación con aquellos con una enfermedad. Sin embargo, el análisis no encontró diferencias estadísticamente significativas en inteligencia emocional entre personas con presión arterial normal o alta, o entre diferentes niveles de peso (bajo peso, peso normal, sobrepeso u obesidad). Otros estudios han mostrado asociaciones significativas entre la inteligencia emocional y otras variables de salud como las horas de sueño y el ejercicio físico. Se encontró que la duración del trabajo estaba asociada con diferencias estadísticamente significativas en atención emocional y claridad. Específicamente, las personas que habían estado trabajando durante uno a tres años obtuvieron puntuaciones significativamente más altas en atención emocional en comparación con las que habían estado trabajando durante más de tres años.

Además, las personas que habían estado trabajando durante menos de seis meses obtuvieron puntuaciones significativamente más altas en claridad emocional en comparación con otros grupos. El número de trabajos ocupados por un individuo no mostró diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones de inteligencia emocional.

El enfoque del análisis estuvo en la relación entre las variables físicas como el IMC, la frecuencia de enfermedades cardíacas, la hipertensión y las enfermedades preexistentes y las variables psicológicas. Los datos revelaron que no hubo correlaciones significativas, excepto una correlación negativa entre la frecuencia cardíaca y la despersonalización, lo que indica que a medida que disminuye la frecuencia cardíaca, aumenta la despersonalización. También hubo una asociación negativa y significativa entre la hipertensión arterial y la atención emocional, lo que significa que a medida que aumenta la hipertensión arterial, la atención emocional disminuye.

Además, hubo una asociación significativa y positiva entre tener una enfermedad preexistente y puntajes en depresión, lo que indica que tener una enfermedad preexistente se relaciona con niveles más altos de depresión. Por otra parte, los datos presentados en la Tabla 2.2 demuestran una asociación significativa y positiva entre la depresión y el burnout, tanto de forma global como en dimensiones específicas como el agotamiento emocional y la

despersonalización. Además, la atención emocional mostró una correlación negativa y significativa con las puntuaciones totales en el Maslach Burnout Inventory (MBI) y con la realización personal. Además, la regulación de las emociones se correlacionó significativa y positivamente con la realización personal, se puede concluir que niveles elevados de depresión se relacionan con un mayor agotamiento emocional y despersonalización, mientras que niveles elevados de realización personal se asocian con una mejor capacidad para atender las emociones y regularlas de manera efectiva.

Tabla 2.2

Correlaciones de Pearson entre variables psicológicas

	Claridad	Reparación	Agotamiento	Despersonalización	Realización	MBI	Depresión
Atención	0,27**	0,20**	-0,02	0,00	-0,23**	-0,15*	0,28**
Claridad		0,60**	-0,06	-0,04	0,10	0,02	-0,14*
Reparación			-0,12	-0,05	0,21**	0,06	-0,24**
Agotamiento				,70**	0,26**	0,80**	0,42**
Despersonalización					0,13	0,65**	0,29**
Realización						0,77**	0,01
TOTMBI							0,27**

Fuente: Hidalgo, Jenaro y Moro, (2022).

Para evaluar qué tan bien las variables psicológicas pueden predecir las puntuaciones de depresión, llevamos a cabo un análisis de regresión múltiple utilizando el método paso a paso. Consideramos las dimensiones de inteligencia emocional y la puntuación total en el MBI como posibles predictores, mientras que la puntuación total en la escala de depresión fue la variable predictora. Antes de realizar el análisis, nos aseguramos de que se cumplieran los supuestos de linealidad, independencia, homocedasticidad, normalidad y no colinealidad.

Un examen más detallado de las puntuaciones previstas en depresión en comparación con las puntuaciones reales obtenidas en nuestro estudio revela un valor previsto de 5,03 frente a un valor obtenido de 5,05 ( $t=-0,060$ ,  $df=201$ ;  $p=0,952$ ) y una correlación de 0,538 ( $p < 0,001$ ) entre las dos puntuaciones. Estos hallazgos respaldan la validez del uso de una combinación de atención emocional, puntaje MBI y reparación emocional como predictores de puntajes de depresión.

Específicamente, los puntajes altos de depresión pueden explicarse por el efecto combinado de una atención emocional excesiva, un alto agotamiento y una baja reparación emocional. La Tabla 2.3 proporciona un resumen del modelo, que muestra que el 28,9 % de la variabilidad en las puntuaciones de depresión puede explicarse mediante una combinación de atención emocional, puntuación total del MBI y reparación emocional. La estadística de Durbin-Watson, que se encuentra dentro del rango de 1,5 a 2,5, confirma la independencia de los errores. El análisis de varianza indica que las variables explicativas influyen de forma colectiva y lineal en la variable predicha ( $F=26,853$ ;  $df=3,198$ ;  $p<0,001$ ). Los coeficientes beta revelan que la depresión es predicha por puntuaciones altas en atención emocional ( $Beta=0,399$ ;  $t=6,434$ ,  $p<0,001$ ), puntuaciones altas en el MBI ( $Beta=0,353$ ,  $t=5,799$ ,  $p<0,001$ ) y puntuaciones bajas en realización emocional ( $Beta=-0,340$ ;  $t=-5,542$ ;  $p<0,001$ ). La ecuación de regresión de los valores previstos para la depresión se define como:  $2,969 + (0,246 * \text{Atención}) + (0,069 * \text{MBI}) + (-0,230 * \text{Realización})$ .

Tabla 2.3

Resumen del modelo de regresión múltiple (método stepwise)

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> ajustado	ET	Estadísticos de cambio					Durbin-Watson
					Cambio en R <sup>2</sup>	Cambio en F	gl1	gl2	p.	
1	0,279 <sup>a</sup>	0,078	0,073	4,1159	0,078	16,843	1	200	<0,001	
2	0,423 <sup>b</sup>	0,179	0,171	3,8932	0,101	24,541	1	199	<0,001	
3	0,538 <sup>c</sup>	0,289	0,278	3,6315	0,110	30,718	1	198	<0,001	2,062

a. Predictores: (Constante), Atención

b. Predictores: (Constante), Atención, Total MBI

c. Predictores: (Constante), Atención, Total MBI, Reparación

d. Variable Dependiente: Depresión

Fuente: Hidalgo, Jenaro y Moro, (2022).

Los hallazgos del estudio revelaron que una parte importante del personal de salud, específicamente el 71,21%, presenta al menos un factor de riesgo o signos de burnout. Además, el 12,4% de los participantes cumple con todos los criterios para el síndrome de burnout, mientras que el 11,4% experimenta niveles de depresión moderados a severos. Estos resultados enfatizan la importancia de reconocer y abordar este problema, que solo recientemente ha recibido atención dentro del campo de la salud.

Curiosamente, la prevalencia del síndrome de burnout en este estudio es considerablemente superior a la reportada en un estudio previo realizado en Ecuador por Ramírez (2017), que encontró una prevalencia de solo 4,2%. Sin embargo, es significativamente menor en comparación con estudios como el realizado por Matsuishi et al. (2021) sobre enfermeras de UCI pediátricas, donde las tasas de prevalencia oscilaron entre el 42 % y el 77 %.

Las posibles explicaciones de estas diferencias pueden atribuirse al mayor estrés asociado con la pandemia de covid-19 y la inclusión de todas las unidades, servicios hospitalarios y personal de atención médica en nuestro estudio, en lugar de centrarse solo en grupos específicos de alto riesgo como lo hizo Matsuishi et al. (2021). Otro factor contribuyente podría ser la edad relativamente joven de los participantes de nuestro estudio y su relativa juventud en su profesión. Curiosamente, nuestro análisis indica que los factores sociodemográficos como el género, el estado civil, el origen étnico y el lugar de residencia no influyen significativamente en las puntuaciones de burnout. Por el contrario, las variables de salud física como la enfermedad, el peso y la presión arterial no parecen ser determinantes en la percepción del burnout.

Estos hallazgos contradicen estudios previos realizados por Khammissa et al. (2022), Wilf-Miron et al. (2022), Kiriella et al. (2021), y otros, que reportaron asociaciones entre estas variables y el burnout. Las explicaciones tentativas de estas discrepancias pueden implicar... [continúe ampliando las explicaciones y las posibles razones de los hallazgos contradictorios].

La edad de los participantes en nuestro estudio puede influir en su nivel de protección contra el agotamiento. Sin embargo, a medida que las personas envejecen y si no abordan los factores de riesgo y los factores estresantes de manera oportuna, estos factores estresantes pueden volverse crónicos y tener un mayor impacto en su salud. Curiosamente, nuestro estudio encontró que las personas que han pasado muy poco tiempo o una cantidad significativa de tiempo trabajando en el hospital perciben una mayor sensación de eficacia profesional en comparación con los de los grupos intermedios.

Esto podría explicarse por su capacidad para adaptarse y prosperar en el lugar de trabajo con el tiempo, demostrando resiliencia. Este hallazgo es respaldado por otros estudios realizados por Rivas-García et al. (2022), Leo et al. (2021), Castañeda Aguilera & García (2022) y otros. Estos resultados consistentes

enfatan la importancia de implementar acciones centradas en el individuo para promover la resiliencia y las habilidades de afrontamiento. Además, nuestros resultados indican que las personas que tienen más responsabilidades laborales experimentan mayores niveles de agotamiento emocional y despersonalización. Esto destaca la necesidad de acciones a nivel organizacional para garantizar condiciones de trabajo justas y una compensación adecuada.

Además, se encontró que las personas con enfermedades preexistentes tienden a puntuar más bajo en claridad emocional, aunque no se observaron asociaciones significativas entre otras condiciones de salud y la inteligencia emocional. Por otro lado, parece que la antigüedad en el trabajo se asocia con una disminución de la atención emocional. Esto podría explicarse potencialmente como un mecanismo de supervivencia para las personas que continúan trabajando en entornos estresantes. En consecuencia, la reducción de la atención permite a los trabajadores mayores mantener sus puestos de trabajo. Sin embargo, esto también puede resultar en una disminución de la claridad emocional, como se observa en los trabajadores con antigüedad. Además, este estudio reveló otros hallazgos importantes con respecto a la relación entre el agotamiento y la depresión.

Específicamente, hubo una asociación directa y una diferencia significativa entre el agotamiento y la depresión, particularmente en términos de agotamiento emocional y despersonalización. Además, los resultados sugieren que la inteligencia emocional, particularmente los componentes de cuidado y reparación están asociados con el manejo y la prevención del desgaste profesional y la depresión.

En este estudio hemos descubierto valores medios para la inteligencia emocional y sus dimensiones, lo que indica que existe un importante potencial de mejora. También se observó que las mujeres tienden a puntuar más alto que los hombres en reparación emocional, mientras que los individuos del medio rural y los de etnia mestiza tienden a puntuar más bajo. Estos hallazgos sugieren que los factores sociales y culturales pueden desempeñar un papel en la creación de desventajas para ciertos subgrupos de población. Una mayor investigación sobre estos aspectos podría proporcionar más información sobre los hallazgos contradictorios, como los relacionados con la inteligencia emocional y el género (Ran et al., 2021).

Se ha descubierto que el aspecto de autorrealización del agotamiento, más que el agotamiento o la despersonalización, está influenciado por la inteligencia emocional, lo que contradice estudios previos (Sharaf et al., 2022). Sin embargo, este hallazgo respalda parcialmente otros estudios, como el de Cao et al. (2022), que confirman el impacto de la inteligencia emocional en el riesgo de burnout. Además, los componentes de la inteligencia emocional están íntimamente ligados a la depresión. Nuestra investigación ha demostrado que el bienestar psicológico, específicamente la depresión, puede predecirse tanto por la inteligencia como por el agotamiento.

En concreto, el exceso de atención emocional, en combinación con altos niveles de agotamiento y baja reparación emocional, explica el 28,9% de las puntuaciones de depresión. Estudios anteriores han enfatizado la importancia de abordar la reparación emocional para prevenir los posibles efectos negativos de los riesgos psicosociales, en particular los asociados con el agotamiento (Soto-Rubio et al., 2020). Otro estudio realizado en un hospital general de Corea encontró que la inteligencia emocional puede servir como factor protector contra el agotamiento (Han et al., 2022). Los resultados de nuestro estudio se basan en hallazgos previos al sugerir que la inteligencia emocional puede desempeñar un papel protector para mitigar los resultados emocionales negativos como la depresión, particularmente en situaciones de estrés crónico.

Dado que la depresión es una de las principales causas de absentismo y baja laboral, es fundamental intervenir y abordar los factores que predicen este estado afectivo negativo a largo plazo. Es importante abordar los hallazgos de este estudio con precaución debido al método de muestreo específico, las características de los participantes, el diseño del estudio y las técnicas de recopilación de datos empleadas, ya que estos factores pueden introducir sesgos de deseabilidad social o efectos de simulación. A pesar de estas limitaciones, esta investigación proporciona información valiosa sobre el estrés laboral que experimentan los profesionales de la salud en la actualidad y subraya la necesidad de implementar intervenciones que se centren tanto en el individuo como en la organización.

En el campo de la medición de la inteligencia emocional, Extremera y Fernández (2003) comentan varios instrumentos que se pueden utilizar. Uno de los instrumentos más importantes mencionados es la escala TMMS (Salovey,

Mayer, Goldman, Turvey y Palfai, 1995), la cual fue descrita por Fernández, Alcaide, Domínguez, Fernández, Ramos y Lavilla (1998). Adaptado al español. Otra herramienta importante es la escala de Inteligencia Emocional de Schutte (Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden y Dornheim, 1998). También ha sido adaptado al español por Chico (1999).

Además, el inventario Bar-On EQ-i (1997) y su cuestionario de inteligencia emocional CIE (Mestre y Guillén, 2003) han sido ampliamente utilizados y validados en el contexto colombiano. Sin embargo, eligió la escala TMMS-24 para este estudio porque es de uso frecuente y está validada en Colombia. TMMS-24 (Fernández, Extremera, Ramos, 2000) se basa en la Trait Metamood Scale (TMMS) desarrollada por Mayer y Salovey (1997).

Los elementos de la escala 1-8 del Componente de Atención Emocional y los Elementos 9-16 del Componente de Claridad se combinaron para determinar una puntuación mediante la evaluación de cada uno de los tres componentes de Atención Emocional, Claridad Emocional y Reparación Emocional. Analizar. Emociones, los ítems 17-24 son los Coeficientes de Reparación Emocional. Estos puntajes luego se comparan con las tablas correspondientes (Tabla 1.3, Tabla 1.4 y Tabla 1.5) para determinar el nivel del individuo en cada elemento. Es importante tener en cuenta que los puntos de corte para hombres y mujeres se proporcionan por separado debido a las diferencias en las puntuaciones entre hombres y mujeres. El original fue diseñado para evaluar análisis estadísticos y se realizó utilizando el programa R-Studio, un programa de software gratuito y de acceso abierto que utiliza un lenguaje de programación diseñado específicamente para la computación estadística.

Según Mulero et al. (2017), R es un lenguaje y entorno de programación desarrollado en 1993 por Ross Ihaka y Robert Gentleman en el Departamento de Estadística de la Universidad de Auckland. Es conocido principalmente por su integración con entornos de análisis estadístico-utilizados para manipular el metaconocimiento de los estados emocionales utilizando 48 elementos. En particular, se centra en la capacidad de los individuos para reconocer y regular sus emociones. TMMS-24 consta de sus 3 dimensiones principales de inteligencia emocional, y cada dimensión contiene sus 8 elementos.

## Capítulo IV

### Importancia de Abordar el Síndrome de Burnout con Inteligencia Emocional

A lo largo del tiempo, las enfermedades profesionales han tenido impactos significativos en el bienestar físico y emocional de los trabajadores, tanto a corto como a largo plazo. Estas enfermedades son causadas por diversos factores de riesgo, incluidos los peligros físicos, químicos, biológicos y psicológicos, que representan una amenaza para la salud de los trabajadores. Según Candonga y Samaniego (2020), estos factores surgen por la falta de identificación adecuada de los peligros y la falta de evaluación de riesgos laborales, lo que lleva a que los trabajadores desconozcan los riesgos a los que están expuestos y, posteriormente, experimenten enfermedades profesionales.

Al considerar la prevalencia mundial actual de enfermedades profesionales, las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (2019) revelan que 2,78 millones de trabajadores mueren anualmente debido a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con 2,4 millones de esas muertes relacionadas con enfermedades.

Además, 374 millones de trabajadores sufren accidentes laborales mortales. Para fines de 2021, se proyecta que las enfermedades profesionales no transmisibles representen el 81 % de estas muertes, y factores como las largas jornadas de trabajo y el estrés laboral se relacionan con aproximadamente 750 000 muertes por año, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022). Los efectos de las enfermedades profesionales dentro del sector laboral son sustanciales, tal como lo afirma la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019). Obstaculizan significativamente la productividad, causando interrupciones en los procesos de trabajo y la prestación de servicios, lo que a su vez tiene consecuencias para la economía y la sociedad en su conjunto.

Es claro que las repercusiones de las enfermedades profesionales impactan profundamente tanto a los trabajadores como a las organizaciones, traduciéndose en efectos sociales y económicos. En consecuencia, los empleadores están obligados a mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados. Sin embargo,

la prevención y control de estas implicaciones debe ser una responsabilidad compartida entre la institución y los trabajadores.

A la luz de la información mencionada anteriormente, el Síndrome de Burnout se destaca como una de las enfermedades ocupacionales psicosociales más prominentes en diversos entornos laborales. Reconociendo su impacto perjudicial en el bienestar físico y mental de las personas y los riesgos potenciales que representa para la vida de los trabajadores, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo designó como un riesgo ocupacional crítico a principios de la década de 2000 (Morales e Hidalgo, 2015) .

Además, en 2020, la OMS clasificó oficialmente el Síndrome de Burnout como una enfermedad laboral, reconociendo su costo emocional y psicológico en los trabajadores (Baird, 2020). En esencia, el Síndrome de Burnout representa una forma de estrés relacionado con el trabajo, caracterizado específicamente por el agotamiento emocional. Es esencialmente el resultado de los niveles de estrés crónico que normalmente surgen de las presiones laborales, lo que en última instancia conduce al deterioro del bienestar general de un individuo (González et al., 2019).

En consecuencia, se puede inferir que ese síndrome impacta significativamente en la salud de los profesionales que ejercen ocupaciones exigentes, representando la culminación del estrés laboral prolongado. Carrillo (2018) argumenta que una vez que los trabajadores sucumben a patologías asociadas al Síndrome de Burnout, experimentan cambios sustanciales en su salud física y mental, lo que lleva a una disminución del rendimiento laboral y una aversión general hacia el trabajo (p. 33). En esencia, la inteligencia emocional abarca la capacidad de regular las emociones personales y las de los demás, permitiendo a las personas diferenciarlas y utilizar esta información para guiar sus pensamientos y comportamientos.

Sin duda, el Síndrome de Burnout afecta varios aspectos de la vida personal y profesional del individuo, entre ellos la inteligencia emocional. Dificulta la capacidad de resolución de problemas, las relaciones interpersonales, la responsabilidad social, la empatía e incluso, hasta cierto punto, la independencia. Como afirma Rodas (2018), el estrés crónico inhibe el dominio de la gestión emocional en situaciones de trabajo, impidiendo que las personas aborden de manera efectiva los síntomas derivados del Síndrome de Burnout,

como la hipertensión arterial, la fatiga crónica y el estrés excesivo. Así, es evidente que el Síndrome de Burnout y la inteligencia emocional están íntimamente ligados, formando una cadena donde cada factor influye en funciones específicas dentro de la vida personal y laboral de los individuos.

El problema actual en el Ecuador es la falta de medios legales establecidos para prevenir o mitigar el Síndrome de Burnout en las instituciones tanto públicas como privadas. Navarrete (2021) sugiere que este debe ser considerado un riesgo psicosocial que se enmarca en la normativa del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), aunque la definición oficial no está disponible actualmente. Abordar esta brecha en el marco legal es crucial para proteger a los trabajadores y promover un ambiente de trabajo más saludable. Sin embargo, dentro del contexto nacional, existen importantes carencias en materia de protección laboral, particularmente en lo que respecta al síndrome de Burnout. Muchos trabajadores en el Ecuador se han convertido en víctimas de esta patología por la negligencia presente en sus lugares de trabajo (Navarrete, 2021).

Es fundamental que la normativa de seguridad y salud en el trabajo del país se adapte a las implicaciones de estas enfermedades, ya que las demandas laborales ahora afectan múltiples áreas laborales. Para mitigar eficazmente los factores de estrés laboral y mejorar la inteligencia emocional, los trabajadores deben tener acceso a varios recursos de afrontamiento. Esto incluye evaluar el ambiente de trabajo, mejorar los procesos de comunicación, implementar estrategias de toma de decisiones, crear un ambiente de trabajo positivo y brindar capacitación continua a todo el personal de la empresa.

Estas medidas son cruciales para prevenir y gestionar el Burnout. Según Álvarez et al. (2018), una forma de afrontar las consecuencias negativas del síndrome de Burnout es a través de la variable inteligencia emocional consciente. Esta variable ayuda a las personas a equilibrar sus emociones, mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones, y reducir el estrés relacionado con el trabajo. La inteligencia emocional consciente implica conocer y gestionar las propias emociones, así como las emociones de los demás. Permite la reevaluación y corrección de las percepciones y la evaluación de las emociones, lo que en última instancia conduce al crecimiento personal e interpersonal. Biedma (2017) también destaca la importancia de la inteligencia emocional consciente en la mitigación del Burnout.

El impacto de esta dolencia profesional se siente tanto a nivel nacional como local, afectando principalmente a los profesionales involucrados en la atención al usuario, como trabajadores de la salud, psicólogos, docentes y del sector productivo. A menudo se requiere que estas personas resuelvan problemas relacionados con el trabajo dentro de plazos ajustados. La complejidad de lidiar con esta patología en particular hace que sea un desafío navegar por los procesos regulatorios y legales involucrados para abordarla, especialmente cuando se recurre a los canales administrativos o judiciales.

En estudios enfocados a los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), como la investigación de Becerra (2020), se observó la presencia del síndrome de Burnout entre el personal administrativo del GAD Guano, particularmente en los departamentos que manejaban un alto volumen de actividades de atención al usuario.

Adicionalmente, el estudio de Estrella (2021) realizado en el GAD Baños de Agua Santa también detectó la presencia de esta enfermedad ocupacional entre el personal administrativo que atiende las demandas ciudadanas, impactando negativamente en su desempeño y capacidad de empatía con los usuarios. En consecuencia, es crucial investigar la prevalencia del Síndrome de Burnout entre el personal administrativo, dadas sus altas exigencias de servicio y responsabilidades.

El estudio de Aguilar (2019) reveló que una parte importante del personal administrativo del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas presentaba síntomas de esta enfermedad ocupacional, lo que dificultaba la comunicación efectiva con los usuarios tanto internos como externos por agotamiento emocional y despersonalización. Por otra parte, la investigación de Perlaza (2015) identificó cierto nivel de influencia del síndrome de burnout en el desempeño del personal administrativo del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), derivado principalmente del agotamiento emocional.

De igual manera, el estudio de Espinoza (2021) realizado entre empleados administrativos de un Instituto de Educación Superior concluyó que el Burnout afecta negativamente el desempeño laboral, lo que se traduce en agotamiento emocional, falta de realización personal y despersonalización. El Síndrome de Burnout es una condición debilitante que afecta a las personas que están agobiadas por una carga de trabajo excesiva y están sujetas a largas horas de

trabajo. Esta condición conduce al agotamiento físico, emocional y mental, lo que afecta varios aspectos de la vida de una persona. Según Lovo (2021), el Burnout se caracteriza como un síndrome del estado de ánimo, que provoca fatiga mental, disminución de la productividad y baja motivación entre los empleados. Esencialmente, cuando un individuo está "quemado", significa que se ha visto abrumado por una situación particular, como el trabajo, la familia o las presiones sociales, y ha llegado a su límite en términos de adaptabilidad. Adicionalmente, el enfoque del estudio en los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Junín tiene gran trascendencia.

Los servidores públicos a menudo enfrentan desafíos y presiones únicos en sus roles, lo que puede contribuir al desarrollo del Síndrome de Burnout. Al realizar esta investigación específicamente dentro de este contexto, los hallazgos se pueden aplicar directamente para mejorar el bienestar y la satisfacción laboral de los servidores públicos y, en última instancia, mejorar su desempeño y productividad, la investigación sobre los factores que influyen en el Síndrome de Burnout y su relación con la Inteligencia Emocional en los servidores públicos del GAD Junín es de suma importancia.

La relevancia de los estudios se deriva de varias razones, en primer lugar, el Síndrome de Burnout tiene serias implicaciones para las personas afectadas, ya que puede conducir a una disminución de su calidad de vida en general. Comprender los factores que contribuyen al Burnout y su relación con la Inteligencia Emocional puede proporcionar información valiosa sobre las estrategias de prevención e intervención. Al abordar estos factores, la institución puede crear un ambiente de trabajo más saludable y de mayor apoyo, beneficiando así a sus empleados.

Dada la trascendencia de este tema, el objetivo de este estudio es examinar los factores que contribuyen al desarrollo del Síndrome de Burnout e investigar su relación con la Inteligencia Emocional en los servidores públicos que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Junín. Al evaluar estas variables, el estudio busca brindar conocimientos y hallazgos que puedan ser utilizados por la junta directiva de la institución para implementar estrategias e intervenciones que mitiguen la ocurrencia de esta enfermedad ocupacional. En definitiva, el objetivo es promover el bienestar físico y psíquico de los servidores administrativos del GAD Junín.

Considerando el marco legal, se hace evidente que las instituciones públicas en el Ecuador, incluido el GAD del cantón Junín, tienen el deber de brindar a sus servidores públicos un ambiente de trabajo adecuado y propicio, para garantizar que puedan desempeñar con eficacia sus labores diarias, y evitar posibles problemas de salud. Es crucial para estos empleados tener un entorno cómodo para realizar sus funciones de manera eficiente. En el ámbito jurídico, la investigación se justifica por el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que establece que el Estado es responsable de garantizar el pleno respeto a la dignidad de los trabajadores, brindándoles una vida digna, justas remuneraciones y retribuciones, y la oportunidad de ejercer un trabajo sano y libremente elegido o aceptado.

Asimismo, la Ley Orgánica de los Servidores Públicos (2018) en el artículo 23, literal l, afirma que los servidores públicos tienen derecho a trabajar en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y en general bienestar. Por otra parte, la implementación de una estrategia propuesta para reducir los niveles de estrés dentro del GAD Municipal del cantón Junín es fundamental, ya que no solo contribuye al bienestar de los servidores públicos, sino que también les permite brindar un servicio excepcional a los ciudadanos. Cuando los empleados gozan de buena salud y están animados, trabajan con entusiasmo, lo que conduce a una prestación de servicios eficiente. Por el contrario, Durán et al. (2018) argumentan que los profesionales que puntúan mal en esta dimensión pueden demostrar insensibilidad hacia los problemas que enfrentan las personas a las que atienden, exhibiendo actitudes que demuestran poca o ninguna importancia hacia los usuarios de la organización.

Por último, desde el punto de vista económico, la presencia del síndrome de Burnout entre los servidores públicos dificulta su capacidad para realizar con eficacia sus actividades diarias, lo que se traduce en ineficiencia administrativa. En consecuencia, puede ser necesario contratar personal adicional para realizar tareas similares, lo que puede generar gastos innecesarios para la institución. Según Durán et al. (2018), las instituciones a menudo encuentran dificultades cuando sus empleados sufren problemas de salud, ya que impacta negativamente en el desempeño laboral y puede conducir a una calidad de servicio reducida, aumento del ausentismo, altas tasas de rotación y renuncia.

#### 4.1 Origen del Síndrome de Burnout.

Cristina Maslach realizó un estudio sobre lo que denominó “pérdida de responsabilidad profesional”. Su investigación reveló que el síndrome de burnout se manifiesta como agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (Maslach, 1982). Estas etapas del agotamiento resaltan la progresión y los diferentes aspectos del síndrome, lo que contribuye a una mejor comprensión de su naturaleza y posibles intervenciones. El concepto de síndrome de burnout ha sido explorado y definido por varios autores, siendo Freudenberger el más destacado.

Según Freudenberger, el burnout se caracteriza por sentimientos de fracaso y agotamiento como resultado de demandas abrumadoras de energía, recursos y fuerza espiritual de una persona (Arrogante, 2016). Esto implica que el burnout ocurre cuando las demandas personales de un individuo se vuelven tan altas que tienen consecuencias negativas para su bienestar. Otra perspectiva sobre el burnout la brindan Ochoa y Pacheco (2019), quienes lo describen como un estado en el que los individuos que interactúan con otros y se esfuerzan por satisfacer sus necesidades se agotan emocionalmente.

Este agotamiento emocional genera sentimientos de frustración e insatisfacción con su trabajo, llegando incluso a evitar en ocasiones la realización de sus tareas. Raspa, López y Moya (2019) ven el burnout como una respuesta al estrés crónico en el lugar de trabajo, que afecta tanto al individuo como a su entorno laboral inmediato. Estos diferentes puntos de vista sobre el agotamiento resaltan el hecho de que ha evolucionado con el tiempo a medida que se realizan investigaciones. Sin embargo, existen elementos comunes que caracterizan el agotamiento, incluidos altos niveles de agotamiento, alejamiento de los demás y autoevaluación negativa de la competencia profesional; estos indicadores sugieren que un individuo está experimentando agotamiento.

En cuanto a su desarrollo y tratamiento, la literatura revela que el burnout progresa a través de diferentes etapas, cada una con sus propias características definitorias. La etapa inicial está asociada con las descripciones clínicas de burnout. El trabajo de Freudenberger en 1973, por ejemplo, surgió de sus observaciones de profesionales que trabajaban con drogadictos que comenzaron a experimentar agotamiento, decepción y falta de motivación con el tiempo (Montero-Marín, 2016).

Durante esa misma época, Pines y Aronson buscaron expandir la definición del síndrome de burnout para abarcar una gama más amplia de campos profesionales. Su definición enfatizó el estado de agotamiento mental, físico y emocional resultante de la participación laboral crónica en situaciones emocionalmente exigentes. Este estado de burnout suele ir acompañado de sentimientos de inutilidad, impotencia, baja autoestima y falta de entusiasmo en el trabajador (Lucca, 2017, p. 16). Reconociendo el creciente interés por el fenómeno del Burnout, Maslach et al. (1990) lanzó una versión actualizada de su escala de medición inicial.

Esta nueva escala, conocida como "MBI-General Survey (MBI-GS)", tenía como objetivo proporcionar una evaluación más completa del agotamiento que podría aplicarse en varias profesiones, no solo limitada a entornos de atención médica. Esta escala profundiza en aspectos relacionados con las experiencias laborales generales y no se centra únicamente en la respuesta del individuo ante la crisis derivada de sus interacciones con los demás en su entorno (Ochoa et al., 2019). Es importante señalar que el síndrome de burnout no es un fenómeno reciente, como destaca Chamarro (2017) en la década de 1980; Maslach y Jackson realizaron una importante investigación sobre el tema, vinculando el síndrome de burnout con el desgaste profesional. Lo definieron como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de bajo rendimiento personal, comúnmente observado entre individuos que trabajan en profesiones que involucran interacciones con otros (p. 19).

En general, la información antes mencionada nos lleva a comprender que el Síndrome de Burnout puede verse como una respuesta psicológica de un individuo a los estresores crónicos. Está estrechamente relacionado con las experiencias emocionales y puede surgir con más frecuencia de lo previsto entre los trabajadores que se encuentran constantemente expuestos a tales factores estresantes. Más tarde, en 2017, Shanafelt, Dyrbye & West arrojaron luz sobre los orígenes del término Burnout, atribuyendo su introducción a Dale en 1979. Dale abordó el concepto desde un punto de vista teórico, reconociéndolo como una posible consecuencia del estrés relacionado con el trabajo, afirmando que su manifestación depende del nivel de exposición al estrés experimentado por el individuo (p. 901).

La interacción regular y constante con el público en general puede afectar significativamente a los trabajadores, especialmente cuando no se toman en cuenta las medidas adecuadas para prevenir los riesgos psicosociales o brindar la protección necesaria. Esto es particularmente cierto para las personas que tienen que realizar turnos de trabajo exigentes que requieren un alto nivel de trabajo emocional. Además, los investigadores sugieren que el Burnout se puede atribuir no solo a la intensa interacción con el público y las tareas asociadas que requieren atención, sino también a los puestos que implican mayores responsabilidades. Estos roles pueden contribuir a un mayor agotamiento y fatiga emocional, lo que en última instancia pone a las personas en mayor riesgo de experimentar este síndrome.

Además de los síntomas antes mencionados, el Burnout puede provocar una disminución de la eficiencia y un bajo rendimiento general en el trabajo. Sin embargo, las consecuencias de esta condición pueden extenderse mucho más allá del lugar de trabajo. De hecho, del Burnout pueden surgir complicaciones graves como discapacidades, incapacidades y, en casos extremos, incluso la muerte. Actualmente, es ampliamente reconocido que el síndrome de Burnout es una condición clínica increíblemente grave que está estrechamente relacionada con el estilo de vida y el entorno laboral de un individuo (Badia, 2019, p. 2).

Este síndrome se caracteriza por una variedad de síntomas, que incluyen trastornos emocionales en relación con el trabajo de uno, lo que resulta en agotamiento emocional, fatiga e incluso depresión. Además, las personas que experimentan Burnout también pueden presentar síntomas físicos y patológicos que son fácilmente observables, todos los cuales están directamente relacionados con sus actividades laborales. Es importante tener en cuenta que estos síntomas pueden manifestarse en personas que no tienen antecedentes de psicopatología, lo que hace que esta condición sea aún más preocupante.

Ampliando estos puntos, vale la pena señalar que Burnout no solo exhibe las características clínicas mencionadas anteriormente, sino que también afecta significativamente el estado mental de un individuo. Esta condición puede conducir al desarrollo de estados depresivos, sentimientos de frustración, ansiedad, baja autoestima e insatisfacción general. Estos aspectos psicológicos pueden potencialmente llevar a las personas a recurrir a los narcóticos como mecanismo de defensa, lo que exacerba aún más los efectos perjudiciales del

agotamiento. En casos extremos, el Burnout puede incluso resultar en conductas suicidas, alterando significativamente el bienestar físico y el funcionamiento general de una persona.

#### **4.2 Dimensiones del Síndrome de Burnout**

Al examinar y conceptualizar el constructo Burnout, numerosos académicos, incluido el renombrado Maslach, han afirmado que su esencia radica en el deterioro continuo del bienestar psicológico de uno, así como las ramificaciones psicosociales posteriores derivadas de la exposición prolongada al estrés. Por lo tanto, en un intento por proporcionar una comprensión más completa de este síndrome, Leiter y Maslach han redefinido meticulosamente el Burnout, destacando así tres dimensiones fundamentales que juegan un papel fundamental.

- **Agotamiento Emocional**

El agotamiento emocional se refiere al estado de sentirse completamente agotado de energía, tanto física como emocionalmente, cuando se enfrenta a las demandas y responsabilidades de un trabajo o puesto. En este estado, los individuos carecen de la fuerza y vitalidad necesarias para desempeñar con eficacia sus funciones y enfrentar los desafíos de su entorno laboral. Como lo describe Camacho (2019), el agotamiento emocional es un componente crucial del síndrome de Burnout y está estrechamente asociado con sentimientos de agotamiento y agotamiento de los recursos emocionales y físicos.

Esto puede hacer que los trabajadores se sientan debilitados, agotados y sin fuentes potenciales de reposición, lo que les dificulta afrontar otro día de trabajo o enfrentar problemas adicionales. Los principales síntomas del agotamiento emocional incluyen sentimientos de cansancio y fatiga, que a menudo se manifiestan durante el transcurso de la jornada laboral. Esta condición se caracteriza por una sensación abrumadora de no poder continuar con las tareas actuales, y con frecuencia es causada por factores como cargas de trabajo excesivas y conflictos interpersonales en el lugar de trabajo (Camacho, 2019, p. 43).

- **Despersonalización**

La despersonalización puede verse como una cierta actitud cínica que los individuos adoptan hacia sus compañeros, mostrando una gama de actitudes

apáticas, insensibles y negativas hacia ciertos aspectos de su trabajo. Según García et al. (2016), la despersonalización se define como un trastorno de la personalidad caracterizado por experimentar intensos sentimientos de irrealidad que dominan la vida y dificultan el funcionamiento normal. Durante esta fase empiezan a surgir actitudes de evasión que conducen al retraimiento y hostilidad del individuo hacia los compañeros o personas externas que demandan sus servicios. Esto se traduce en un desapego emocional de los usuarios y sus servicios, ya que el individuo adopta comportamientos interpersonales fríos o endurecidos (García et al., 2016, p. 402).

- Límites para la realización personal

La realización personal se logra cuando un empleado es capaz de cumplir sus deseos personales en un ambiente de trabajo óptimo y rodeado de colegas que lo apoyan. Implica buscar el equilibrio emocional, defender los valores morales y encontrar alegría en el sentido de la vida. Sin embargo, durante esta fase, los empleados pueden mostrar una actitud negativa hacia ellos mismos y su trabajo, luchando con una comunicación y una competencia profesional limitadas debido a las dificultades que enfrentan para obtener una perspectiva holística (Ochoa & Pacheco, 2019).

En relación con este aspecto, los autores coinciden con otros expertos que creen que las dimensiones de este síndrome, como se describió anteriormente, pueden convertirse en mecanismos de afrontamiento disfuncionales que los individuos tienden a adoptar. Estas estrategias ineficaces, como la negación y la evitación, se implementan y contribuyen al desarrollo del síndrome, se asumen actitudes pasivas, aumentando aún más la probabilidad de padecer el síndrome.

El agotamiento puede tener una amplia gama de manifestaciones y síntomas clínicos, que afectan a las personas tanto psicológica como conductualmente. Reconocer y abordar estos síntomas desde el principio es crucial para evitar un mayor deterioro y consecuencias negativas para los trabajadores. Los síntomas psicológicos suelen ser los primeros en aparecer y pueden pasar desapercibidos para la persona que los experimenta. Estos síntomas incluyen deterioro silencioso, ansiedad y depresión crónicas, cambios de carácter, pensamientos suicidas, dinámicas familiares disfuncionales y la presencia de adicciones. También se incorporan a esta categoría los síntomas emocionales, como el agotamiento emocional, el odio, la hostilidad, la

irritabilidad, la dificultad para expresar y controlar las emociones, el aburrimiento, la impaciencia, la ansiedad, la desorientación y los síntomas depresivos (Rodríguez et al., 2018, p. 12).

Es importante conocer estos síntomas psicológicos y cómo detectarlos para evitar un mayor deterioro de los trabajadores. A menudo, es posible que las personas no se den cuenta de que están experimentando estos síntomas, lo que subraya la importancia de comprenderlos e identificarlos desde el principio. Los síntomas conductuales de agotamiento se vuelven evidentes en el lugar de trabajo cuando la productividad de un trabajador comienza a disminuir. Este declive no solo afecta la calidad de su trabajo sino también sus relaciones con colegas y clientes. Esto puede llevar a un deterioro progresivo del desempeño general del individuo y contribuir al desarrollo de etapas más complejas del síndrome.

Lovo (2021) explica además que dentro del ámbito de los síntomas conductuales, las personas pueden experimentar una pérdida de significado y valores, desorientación cognitiva, desaparición de expectativas, cambios en el autoconcepto, pérdida de creatividad, cinismo, distracción y una mayor tendencia a criticar. Este aspecto del burnout también abarca comportamientos como el ausentismo, el descuido de responsabilidades, el autosabotaje, la desorganización, la devaluación, el involucramiento excesivo, la dificultad para tomar decisiones y el abuso de sustancias como el alcohol, el tabaco y el café (p. 114).

El burnout puede manifestarse de varias formas, con una amplia gama de síntomas clínicos. Estos síntomas pueden variar desde indicios leves de fatiga y dificultad para levantarse de la cama hasta signos más severos como ausentismo, aversión, abuso de drogas, e incluso manifestaciones extremas como colapso, suicidio y aparición de síntomas psiquiátricos (Lovo, 2021, p. 113).

Los síntomas físicos del agotamiento son fácilmente reconocibles ya que las personas experimentan sentimientos persistentes de cansancio y fatiga crónica que no pueden resolverse con fines de semana de descanso, descansos prolongados o vacaciones. Incluso cuando las personas intentan ausentarse del trabajo, los síntomas reaparecen al regresar a su trabajo (Rivera et al., 2018, p. 35). El agotamiento está relacionado con diversas alteraciones dentro de los diferentes sistemas del cuerpo humano, que abarcan aspectos físicos, emocionales y

conductuales. Estas interrupciones generalmente son causadas por demandas de trabajo excesivas y una gestión inadecuada dentro de la estructura organizacional. Adicionalmente, la presencia de un clima laboral, social y ambiental inadecuado contribuye aún más al burnout (Rivera et al., 2018, p. 35). Los síntomas antes mencionados son solo un vistazo a la amplia gama de manifestaciones que se han documentado en la literatura mundial sobre el agotamiento. Es innegable que los efectos del burnout impactan en todos los sistemas del cuerpo humano, resultando en una disminución de la calidad de vida tanto de las personas que sufren burnout como de sus familias (Lovo, 2021, p. 118).

#### **4.3 Causas del Síndrome de Burnout.**

- Organizacionales

La literatura existente sobre el tema aún no ha identificado una causa singular para el desarrollo del burnout. Sin embargo, investigaciones recientes realizadas por varios autores han arrojado luz sobre varios factores potenciales que pueden contribuir a su aparición. Estos factores se encuentran principalmente en la categoría de causas organizacionales, que se relacionan con la forma en que se estructura un trabajo dentro de una organización. Abarcan el estudio de las relaciones entre los diferentes grupos dentro de la organización, así como las dinámicas sociales y las relaciones laborales que dan forma a la asimilación de valores, normas y patrones de comportamiento empresarial entre sus miembros (Camacho, 2019, p. 52). Además, Rivera et al. (2018) identifican varias causas específicas, incluida la falta de recursos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas, la falta de una definición clara de los roles profesionales y la falta de control sobre el propio trabajo (p. 37).

Otros autores también han identificado diversas causas del burnout, entre ellas, la falta de recursos para completar con eficacia las tareas asignadas, la ambigüedad de los roles profesionales y la ausencia de control sobre el propio trabajo (Rivera, Segarra, & Giler, 2018, p. 37). . Además de estos factores, los autores argumentan que el agotamiento también puede atribuirse a las consecuencias del estrés laboral y las tensiones resultantes dentro de la organización. Este estrés puede provenir de situaciones de incertidumbre, dificultades en las relaciones con clientes o compañeros, miedo a las críticas o a

recibir un trato poco amistoso, todo lo cual contribuye a la sensación de incompetencia.

- Personales

Las características de personalidad de los profesionales a menudo se mencionan cuando se habla de su papel en el lugar de trabajo. Estas características también juegan un papel importante en sus relaciones con colegas y usuarios de servicios. Hay varios factores notables a este respecto, que incluyen la edad (que a menudo se asocia con la experiencia), el género (se percibe que las mujeres están mejor preparadas para manejar los conflictos en el trabajo), la dinámica familiar (como la armonía y la estabilidad) y los rasgos de personalidad (tales como ser altamente competitivo, impaciente, exigente y perfeccionista) (Saborío & Hidalgo, 2015, p. 3).

Además de los factores mencionados anteriormente, los autores creen que las causas personales pueden contribuir al Burnout. Estas causas incluyen las expectativas del individuo y su incapacidad para lograr sus objetivos. Cuando las personas no cumplen con sus propias expectativas, puede conducir a un aumento de los niveles de estrés y una disminución de la autoestima. Esta puede ser una experiencia muy frustrante, ya que las personas pueden sentirse decepcionadas y percibir una falta de éxito profesional. Estos sentimientos pueden tener un gran impacto en su sentido general de logro y satisfacción en su vida profesional.

- Psicosociales

El término "Burnout" se refiere a los cambios psicológicos que experimenta un individuo, que también pueden afectar su práctica profesional. Estos cambios abarcan varios aspectos, como el contenido del trabajo, la carga de trabajo, el ritmo, los horarios, los entornos, el equipo, la supervisión, la cultura y las funciones organizacionales, el rol dentro de la organización, las relaciones interpersonales, las relaciones familia-trabajo y las relaciones contractuales. Según Camacho (2019, p. 54), todos estos factores contribuyen al Burnout. Además, la revisión de la literatura sugiere que existen varias causas o factores que pueden contribuir al desarrollo del Burnout. Estos incluyen la remuneración individual, la evaluación del desempeño, el agotamiento físico excesivo y la inestabilidad laboral, entre otros aspectos.

Todos estos factores deterioran paulatinamente el bienestar del individuo y aumentan su susceptibilidad a experimentar Burnout. Además, a nivel psicosocial, el Burnout puede tener efectos negativos en las relaciones interpersonales, provocando ansiedad, depresión, dificultad para concentrarse e irritabilidad. Estos síntomas a menudo hacen que las personas se distancien de sus grupos sociales, lo que puede exacerbar aún más el problema y conducir potencialmente a comportamientos de alto riesgo y crisis emocionales si no se aborda adecuadamente.

#### **4.4 Métodos Preventivos del Burnout.**

Cuando se habla de prevención, se hace referencia a las medidas que se toman para evitar riesgos potenciales de antemano. En el ámbito de la salud, la prevención involucra ciertas técnicas y acciones que aún no han sido completamente sistematizadas o conceptualizadas a nivel representacional (Juárez et al., 2018, p. 82). En cuanto a los métodos preventivos, Cruz y Puentes (2017) sugieren varias estrategias que se pueden implementar para reducir la ocurrencia de Burnout tanto dentro de las organizaciones como a nivel individual.

Además, existen terapias que enfatizan la aceptación y estar presente en el momento. El objetivo de estas terapias es reducir o prevenir el estrés y otros efectos negativos del entorno laboral. Animan a las personas a aceptar sus circunstancias y hacer contacto con el momento presente, promoviendo en última instancia una sensación de bienestar. La capacitación en resolución de problemas implica brindar capacitación para ayudar a las personas a resolver problemas y mejorar sus habilidades para tomar decisiones.

Esta formación incluye varios aspectos como el reconocimiento e identificación del problema, la comprensión de las diferentes opciones de solución, la selección de la respuesta más adecuada y la garantía de su adecuación. Otra área de formación se centra en la gestión eficaz del tiempo. Su objetivo es promover estilos de vida saludables que faciliten una distinción clara entre las horas de trabajo y las horas posteriores al trabajo, lo que permite a las personas administrar su tiempo de manera efectiva.

Una terapia específica que ha demostrado su eficacia en el lugar de trabajo es la Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT). Su objetivo principal es mejorar la flexibilidad psicológica de un individuo. ACT se centra en seis

componentes, que incluyen la aceptación, la difusión cognitiva, el contacto con el presente, la comprensión de uno mismo como contexto, la clarificación de los valores individuales y la adopción de medidas comprometidas. Estos componentes sirven como estrategias para prevenir y aliviar el estrés y el agotamiento. Los métodos mencionados anteriormente son considerados valiosos por los investigadores para prevenir el agotamiento y promover el bienestar general. Las estrategias individuales de manejo del estrés también se enfatizan en la capacitación. Estas estrategias implican el aprendizaje de técnicas de relajación que ayuden a gestionar y afrontar el agotamiento mental y la fatiga que generan las situaciones estresantes.

Las medidas de apoyo se implementan en diversas áreas y aspectos de la vida, con un enfoque particular en el bienestar emocional. Estas medidas tienen como objetivo mejorar la confianza de los trabajadores y la creencia en sus capacidades, al mismo tiempo que identifican y minimizan las fuentes de estrés. En consecuencia, el entorno de trabajo general y la eficacia de la organización se ven afectados positivamente, lo que conduce a un mejor funcionamiento.

La medición de cualquier patología es necesaria, ya que se puede utilizar para evaluar el comportamiento cuantitativo del fenómeno y se puede obtener información actualizada para la toma de decisiones. el padecimiento de un síndrome solo puede verse afectado por una dimensión, requiriendo incluso que se alteren las tres dimensiones, produciendo resultados muy diferentes” (Barradas et al., 2018, p. 3). Por ello, es importante evaluarlo mediante algunas herramientas diseñadas al efecto, de las cuales las siguientes son las más utilizadas:

- Inventario del Maslach

Este cuestionario es ampliamente utilizado a nivel internacional porque incluye las dimensiones que comúnmente utilizan diferentes autores para definir el constructo Burnout en varios países. Como resultado, se considera el instrumento de medición más utilizado en este campo. Estos hallazgos fueron mencionados por Camacho (2019) quien explicó que el cuestionario consta de 22 ítems que evalúan los sentimientos y pensamientos del sujeto relacionados con su interacción continua en el trabajo y desempeño diario. El inventario se divide en tres subescalas, cada una de las cuales mide las tres dimensiones del Burnout: Agotamiento emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems) y Realización

personal reducida (8 ítems). De cada subescala se obtienen puntajes, que pueden clasificarse en bajo, medio o alto, lo que permite caracterizar la presencia de Burnout. La escala general se presenta en la siguiente tabla (p. 40).

Tabla 2.4

Escala de valoración Inventario Burnout de Maslach

	Burnout bajo	Burnout moderado	Burnout importante	Burnout severo
Puntuación	5 – 5.5	5.5 – 6.0	6.0 – 7.0	Más de 7

Fuente. Maslach y Jackson.

- Staff Burnout Scale

En 1985, Kremer y Hofman desarrollaron un instrumento que normalmente no se clasifica como una medida directa de Burnout, sino como una herramienta utilizada para estudiar el Burnout dentro de una investigación más amplia. Este instrumento evalúa varios aspectos relacionados con el Burnout, incluidos los componentes cognitivos, afectivos, conductuales y fisiológicos. Está compuesto por cuatro componentes de estructura factorial: insatisfacción con el trabajo, estrés psicológico, enfermedad y angustia física, y relaciones profesionales negativas con los pacientes.

Si bien la intención original de esta escala de medición era evaluar exclusivamente el Burnout en profesionales sanitarios, es posible extrapolar su uso a otros campos debido a su capacidad para medir aspectos cognitivos, conductuales, afectivos y psicofisiológicos asociados al síndrome. Los autores creen que este instrumento se ha estandarizado para su uso en el personal de atención médica según su revisión de la literatura, pero también puede tener aplicaciones potenciales en otras industrias.

- Tedium Mesura

Originalmente diseñado como una forma de evaluar el tedio, el instrumento sufrió una transformación después de una reevaluación conceptual. Esta reevaluación reveló que el tedio es un concepto más amplio que el agotamiento,

ya que también abarca otros síndromes. El instrumento en sí consiste en una escala tipo Likert de 21 ítems, con siete opciones de respuesta para cada ítem. La escala mide las tres dimensiones del burnout definidas por sus creadores: agotamiento físico, agotamiento emocional y agotamiento mental. El agotamiento físico se caracteriza por fatiga, cansancio físico y sentimientos de desesperanza.

El agotamiento mental implica experimentar emociones de tristeza, falta de valor propio, alienación, desesperación y amargura dirigidas hacia las personas que nos rodean, los autores del instrumento argumentan que todas estas escalas son válidas para medir el burnout, ya que engloban los componentes esenciales del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y sentimientos de realización profesional. Estos componentes son cruciales para el desarrollo de un individuo.

#### **4.5 Formas de Afrontamiento del Burnout.**

El síndrome de burnout, con sus implicaciones negativas, tiene impactos significativos tanto en individuos como en organizaciones. A nivel individual, puede resultar en altos niveles de frustración ya que las personas se sienten estancadas en su crecimiento personal. A nivel organizacional, este síndrome puede generar una sensación de limitación en las capacidades de los empleados para realizar su trabajo de manera eficiente, lo que resulta en un agotamiento emocional causado por la sobrecarga de trabajo.

Esto, a su vez, tiene un impacto directo en la disminución de la productividad y pérdidas financieras para las empresas (Carrillo, 2018, p. 65). Para prevenir la aparición del síndrome de burnout, Domínguez (2015) sugiere diversas estrategias (p. 32). Estas estrategias se representan en la Tabla 2.5 a continuación.

Tabla 2.5

Estrategias de Afrontamiento

Estrategias orientadas a nivel individual	Fisiológicas	Ejercicio físico moderado Técnicas de relajación
	Cognitivas	Reestructuración cognitiva Control y eliminación de pensamientos negativos Exposición progresiva y gradual a estímulos estresantes
	Conductuales	Aumento de asertividad Dinámicas habilidades sociales Actividades lúdicas
Estrategias orientadas a la organización		Asignación de tareas competentes en cada uno de los puestos. Comunicación en todos los niveles Relaciones interdisciplinarias Condiciones ambientales
Estrategias de intervención social		Fomentar el compañerismo. Separar ámbitos (laboral, familiar y social) y destinar tiempo necesario a cada uno.

Fuente: Carrillo, (2018).

Los autores enfatizan la importancia de reconocer que las estrategias de afrontamiento discutidas anteriormente están conectadas a procesos cognitivos e interacciones sociales. Estas estrategias tienen un impacto tanto en los individuos personalmente como en la organización en su conjunto. Surgen como una respuesta a situaciones estresantes y arrojan luz sobre cómo las personas perciben y navegan para salir de estas situaciones. El propósito de estas estrategias es ayudar a las personas a superar y soportar demandas excesivas, permitiéndoles adaptarse a las nuevas circunstancias y restablecer el equilibrio.

Ampliando esta noción, Viteri (2019) sugiere que el desempeño laboral es esencialmente la forma en que los empleados realizan su trabajo. Implica el desarrollo del individuo y la ejecución de sus deberes y responsabilidades. En consecuencia, se vuelve imperativo evaluar el desempeño laboral para medir la productividad y el valor que los empleados aportan a la empresa. La importancia del desempeño laboral se ejemplifica aún más por su impacto en las métricas financieras de una empresa.

Por otra parte, Cevallos (2013) se alinea con las ideas de Koontz y O'Donnell, definiendo el desempeño laboral no solo como la medición y corrección de las tareas y actividades realizadas por los subordinados, sino también como un medio para asegurar que los planes y objetivos se están cumpliendo. El autor enfatiza que la evaluación del desempeño laboral es un proceso objetivo y sistemático que tiene como objetivo evaluar el desempeño de los empleados dentro de una organización.

Esto destaca el papel del desempeño laboral para permitir que las personas cumplan con sus responsabilidades al tiempo que proporciona un marco para que los superiores revisen y evalúen su desempeño en beneficio de la organización. Las perspectivas mencionadas arrojan luz sobre la importancia del desempeño laboral para las empresas. Influye directamente en la calidad del trabajo realizado dentro de la organización, impactando así las habilidades profesionales e interpersonales de los empleados. Como sugiere Viteri (2019), el desempeño laboral juega un papel clave para determinar los resultados y el éxito de la organización.

El concepto de desempeño laboral engloba diversos aspectos relacionados con las tareas y responsabilidades de los empleados dentro de una empresa. De acuerdo con Arias Galicia (2018), el desempeño laboral se puede definir como la

creencia y el compromiso que tienen los individuos hacia el cumplimiento de las tareas asignadas para lograr la misión de la empresa. Esto incluye adherirse a las normas y estándares de calidad establecidos para cumplir con las expectativas.

#### **4.6 Consecuencias del Burnout en el Desempeño laboral.**

Según Salgado y Lería (2020), el síndrome de Burnout se caracteriza por el conflicto derivado del estrés laboral, que se manifiesta a través de síntomas como fatiga, decaimiento emocional, depresión, irritabilidad y bajo desempeño laboral. Estos efectos negativos sobre las personas son a menudo el resultado de sus actitudes y disposiciones negativas hacia el trabajo. Molina Rodríguez (2016) y otros autores contemplan el síndrome de Burnout como una condición patológica provocada por el estrés crónico en el ámbito profesional, que impacta significativamente en la salud ocupacional del trabajador. En sus etapas avanzadas, el Burnout puede conducir a altos niveles de ausentismo laboral e incluso a la incapacidad total, lo que finalmente resulta en una disminución del rendimiento laboral y, en algunos casos, en el abandono de la profesión.

El síndrome de Burnout es un fenómeno complejo y multifacético que afecta a las personas en varios ámbitos de su vida, especialmente en el lugar de trabajo. Sus consecuencias negativas perjudican tanto a las personas afectadas como a las empresas o instituciones a las que están asociadas. Reconocer y abordar el síndrome de Burnout es crucial para promover el bienestar y la productividad tanto de las personas como de las organizaciones (Molina Rodríguez, 2016). La presencia del síndrome de Burnout en una empresa o institución tiene efectos perjudiciales tanto para las personas afectadas como para la propia organización. Para las personas, el Burnout puede manifestarse en varios síntomas físicos, como problemas cardiovasculares y respiratorios, dolores de cabeza, gastritis, úlceras, insomnio, mareos, así como problemas de salud mental como depresión y ansiedad.

Estos problemas de salud obstaculizan significativamente su bienestar general y su calidad de vida. Por otro lado, para las empresas, la presencia del síndrome de Burnout contribuye a una merma en la calidad del servicio brindado, mayor rotación de empleados, mayores índices de ausentismo laboral y frecuentes casos de abandono laboral (Molina Rodríguez, 2016). El fenómeno del síndrome de Burnout ha sido ampliamente observado en diversos aspectos de las actividades humanas, particularmente en el ámbito académico y laboral.

Se sabe que su presencia produce cansancio y agotamiento, lo que llevó a la Organización Mundial de la Salud (OMS) a clasificarlo como un riesgo laboral (Soriano Tumbaco, 2021, p. 7).

El síndrome de Burnout se ha convertido en una preocupación importante para los investigadores, ya que sus efectos perjudiciales trascienden el bienestar y la productividad de los empleados y, en última instancia, afectan el éxito general de las empresas. Esta condición psicológica no solo presenta riesgos psicosociales para las personas y dificulta su desempeño laboral, sino que también impone cargas financieras a las organizaciones. No tomar medidas proactivas para prevenir y abordar el agotamiento puede conducir a inversiones excesivas en medidas de salud y seguridad que podrían haberse evitado, lo que resultaría en pérdidas económicas sustanciales para las instituciones. La prevalencia de este fenómeno generalizado en varios campos profesionales requiere atención inmediata y estrategias proactivas para mitigar sus consecuencias y salvaguardar el bienestar tanto de los empleados como de las empresas a las que sirven.

## Conclusión

Las características del burnout académico se manifiestan a través de varios síntomas que pueden ser clasificados en tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. El agotamiento emocional se refiere a la sensación de estar abrumado por las exigencias académicas, lo que lleva a una falta de energía y vitalidad. La despersonalización, por otro lado, se relaciona con una actitud cínica y distante hacia los estudios y compañeros, mientras que la disminución de la realización personal se refleja en la percepción de que el esfuerzo invertido en la educación no produce resultados satisfactorios.

Las causas del burnout académico son diversas y pueden incluir factores individuales, académicos y sociales. Entre los factores individuales, se encuentran la personalidad del estudiante, sus habilidades de manejo del tiempo y su capacidad de afrontamiento ante el estrés. En el ámbito académico, la carga de trabajo excesiva, la falta de apoyo de los docentes y la presión por obtener altas calificaciones son elementos que contribuyen al desarrollo del burnout. A nivel social, el aislamiento, las expectativas familiares y la competencia entre pares pueden intensificar la sensación de presión y agotamiento.

Los síntomas del burnout académico pueden variar desde la fatiga crónica, la ansiedad y la depresión, hasta problemas físicos como dolores de cabeza y trastornos gastrointestinales. Las consecuencias de este estado pueden ser profundas y duraderas, afectando no solo el rendimiento académico, sino también la salud mental y emocional del estudiante. A largo plazo, el burnout académico puede llevar a la deserción escolar, problemas de salud mental más graves y dificultades en la integración social, lo que resalta la urgencia de abordar este fenómeno en el contexto universitario.

De la sistematización, se ha puesto de manifiesto que los estudiantes con alta inteligencia emocional tienden a experimentar menos niveles de estrés y burnout académico. Esto se debe a que son más capaces de enfrentar desafíos, gestionar sus emociones en situaciones de alta presión y mantener relaciones interpersonales saludables. La inteligencia emocional también está asociada con una mayor motivación y un sentido de propósito, lo cual es fundamental para el

éxito académico. Además, la inteligencia emocional permite a los estudiantes desarrollar una mentalidad de crecimiento, que es esencial para el aprendizaje continuo y la adaptación a nuevas situaciones. Al cultivar estas habilidades emocionales, los estudiantes no solo mejoran su rendimiento académico, sino que también desarrollan competencias que les serán útiles en su vida personal y profesional.

En el contexto universitario, el burnout académico se ha convertido en un fenómeno cada vez más prevalente, afectando la salud mental y el rendimiento académico de los estudiantes. A lo largo de este artículo, hemos explorado en profundidad las características, causas y consecuencias de este agotamiento emocional, así como la importancia de la inteligencia emocional como herramienta fundamental para enfrentar y prevenir el burnout. La inteligencia emocional no solo permite a los estudiantes gestionar sus emociones y estrés de manera más efectiva, sino que también contribuye a mejorar su bienestar general y su capacidad para sobrellevar las demandas académicas. Al desarrollar habilidades como la autoconciencia, la empatía y la regulación emocional, los estudiantes pueden construir un entorno más saludable y resiliente que favorezca su éxito académico.

Además, se ha destacado la importancia de implementar estrategias de autocuidado y fomentar un sistema de apoyo social, que son esenciales para mitigar los efectos negativos del burnout académico. La colaboración entre instituciones educativas, familiares y compañeros es crucial para crear un espacio que promueva la salud mental y el desarrollo integral del estudiante.

En conclusión, abordar el burnout académico requiere un enfoque multidimensional que incluya el fomento de la inteligencia emocional y la implementación de prácticas de autocuidado. Si los estudiantes, educadores y administraciones universitarias trabajan juntos en la creación de un entorno de apoyo, se pueden reducir significativamente los índices de agotamiento y mejorar la calidad de la experiencia académica en su conjunto. La salud mental y el bienestar emocional son pilares fundamentales para el éxito universitario, y es responsabilidad de todos contribuir a su fortalecimiento.

## Bibliografía

- Abanto, Z., Higuera, L., y Cueto, J. (2000). *ICE Inventario de cociente emocional de Baron (test para la medida de la inteligencia emocional Reuven Bar-On Ph.D.)*. Lima: Grafimag S.R.L.
- Almiron, M., y Porro, S. (2014). *Las TIC en la enseñanza: un análisis de casos*. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16(2), 152-160. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v16n2/v16n2a10.pdf>
- Aguilar, S. (2019). *Síndrome de burnout y comunicación asertiva en los servidores públicos del Instituto De Seguridad Social de las Fuerzas Armadas de la ciudad de Quito, en el año 2019. [Tesis de Pregrado, Universidad Tecnológica Indoamérica]*. Repositorio Institucional. <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1581>
- Alarcón, M. E. B., Mojica, N. F., Castillo, R. D., Vega, S. E. S., y Celis, C. I. A. (2017). *Burnout y síntomas físicos sobresalientes en universitarios*. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 4(8).
- Almada, L. (2021). *Clima organizacional en la Facultad de Derecho de la UNP, según los estudiantes*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 204-211. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.220](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.220)
- Alvarado, J., Ube, M., Cañizares, F., y Martínez, Z. (2018). *Los factores socioeconómicos: ¿inciden en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios? Dilemas Contemporáneos*, VI(número especial), 1-13. <https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/540/1173>
- Ariza, P., Sardoth, J., & Rueda, L. (2018). *El rendimiento académico: Una problemática compleja*. *Redipe: Revista Pedagógica*, 7(7), 137-141. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/527/501>
- Álvarez Gallego, E., y Fernández Ríos, L. (1991). *El Síndrome de " Burnout" o el desgaste profesional*. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría.*, 11(39), 257-265.
- Álvarez, P., Castillo, M., Cerezo, F., y Fernández, M. (2018). *Inteligencia emocional y su relación con el síndrome de burnout, estrés percibido y compromiso en una muestra de estudiantes universitarios de la ciudad de Arica*. *SciELO*, 375-395. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2\\_a07.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a07.pdf)
- Alkamees, A. A., Assiri, H., Alharbi, H. Y., Nasser, A., & Alkamees, M. A. (2021). *Burnout and depression among psychiatry residents during COVID-19 pandemic*. *Human Resources for Health*, 19(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00584-1>.
- Alviárez, L., y Pérez, M. (2009). *Inteligencia emocional en las relaciones académicas*

- profesor estudiante en el escenario universitario. *Laurus*, 15 (30), 94-117.  
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76120651005.pdf>
- Arias Galicia, F. (2018). *Administración del capital humano para el alto desempeño*. México: Trillas
- Arrogante O. (2016) *Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en enfermería*. *Metas Enferm.* 2016 [citado 25/06/2021]; 19 (10): 71-76.  
<https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/81011/>
- Ávila, H., González, M., & Licea, S. (2020). *La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica?* *Revista Didasc@lia*, XI(3), 62-79.  
<http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992/997>
- Baños, R., Ortiz-Camacho, M., Baena-Extremera, A., y Tristán-Rodríguez, J. (2017). *Satisfacción, motivación y rendimiento académico en estudiantes de Secundaria y Bachillerato: antecedentes, diseño, metodología y propuesta de análisis para un trabajo de investigación*. *Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 10(20), 40-50.  
<https://doi.org/10.25115/ecp.v10i20.1011>
- Barrantes-Brais, K., & Ureña-Bonilla, P. (2015). *Bienestar psicológico y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios costarricenses*. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 17(1), 101-123. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80242935006>
- Bar-On, R. (1997). *BarOn emotional quotient inventory: Technical manual*. Toronto: Multi-Health Systems Inc.
- Bar-On, R. (2006). *The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI)*. *Psicothema*, 18, supl., 13-25. Recuperado de [http://www.eiconsortium.org/pdf/baron\\_model\\_of\\_emotional\\_social\\_intelligence.pdf](http://www.eiconsortium.org/pdf/baron_model_of_emotional_social_intelligence.pdf)
- Bernal, J., Lauretti, P., y Agreda, M. (2016). *Satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad del Zulia*. *Multiciencias*, 16(3), 301-309. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/904/90453464009.pdf>
- Borsic, Z. D., y Riveros, A. (septiembre, 2017). *Inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de educación superior*. En J. S. Méndez (Presidencia), XXII Congreso internacional de contaduría, administración e informática. Conferencia llevada a cabo en la UNAM, Ciudad de México, México. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.04.pdf>
- Brasseur, S., Grégoire, J., Bourdu, R., y Mikolajczak, M. (2013). *The Profile of Emotional Competence (PEC): Development and Validation of a Self-Reported Measure that Fits Dimensions of Emotional Competence Theory*. *PLoS ONE*, 8(5). doi:10.1371/journal.pone.0062635
- Barrientos, A., Barquero, M., y Rodríguez, J. (2019). *Educación emocional como*

- contenido transversal para una nueva política educativa. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(4), 147-165.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7529043>
- Botello, E., González, B., & Cárdenas, T. (2021). *Clima organizacional en los procesos de mejora de la calidad universitaria*. *EDUMECENTRO*, 13(1), 283-289.  
[https://revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/1609/html\\_647](https://revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/1609/html_647)
- Bar-On, R., y Kalsher, M. J., (1996). *Psicología*. Prentice-Hall.
- Badia, A. (2019) *Síndrome de Burnout: qué es, causas, síntomas, tratamiento y consecuencias*. <https://www.psicologia-online.com/sindrome-de-burnout-que-es-causas-sintomas-tratamiento-y-consecuencias-4538.html>
- Barraza Macías, A. (2011). *Validación psicométrica de la escala unidimensional del burnout estudiantil*. *Revista intercontinental de Psicología y Educación*, 13(2).
- Babamiri, M., Bashirian, S., Khazaei, S., Sohrabi, M. S., Heidarimoghadam, R., Mortezaipoor, A., & Zareian, S. (2022). Burnout and Mental Health of covid-19 Frontline Healthcare Workers: *Results from an Online Survey*. *Iranian Journal of Psychiatry*, 17(2), 136-143.
- Barragán, A.B., Martos, A., Cardila, F., Molero, M.M., Pérez-Fuentes, M. C. y Gázquez, J.J. (2015). *Variables relacionadas y prevalencia del burnout en profesionales sanitarios*. *European Journal of Health Research*, 1(1), 5-14.  
<https://doi.org/10.1989/ejhr.v1i1.1>
- Balayssac, D., Pereira, B., Virot, J., Collin, A., Alapini, D., Cuny, D., Gagnaire, J.-M., Authier, N., & Vennat, B. (2017). Burnout, associated comorbidities and coping strategies in French community pharmacies—BOP study: A nationwide cross-sectional study. *PLoS ONE*, 12(8), 1-15.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0182956>
- Baird, M. (2020). *Síndrome de Burnout en un Hospital Básico de la Provincia de Manabí*. *Revista San Gregorio* (43), 65-77.  
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n43/2528-7907-rsan-43-00065.pdf>
- Becerra, X. (2020). *Prevención del Síndrome de Burnout en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado*. Guano, 2019-2020. [Tesis de Postgrado, Universidad Nacional del Chimborazo]. Repositorio Institucional.  
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6824>
- Bener, A., Bhugra, D., & Ventriglio, A. (2021). *Mental health and quality of life of frontline health care workers after one year of covid-19 pandemic*. *Acta Medica Transilvanica*, 26(3), 6-11. <https://doi.org/10.2478/amtsb-2021-0040>
- Bentley, S. A., Black, A., Khawaja, N., Fylan, F., Griffiths, A. M., & Wood, J. M. (2021). The mental health and wellbeing survey of Australian optometrists. *Ophthalmic & Physiological Optics*, 41(4), 798-807. <https://doi.org/10.1111/opo.12823>

- Bin Dahmash, A., Alhadlaq, A. S., Alhujayri, A. K., Alkholaiwi, F., & Alosaimi, N. A. (2019). Emotional Intelligence and Burnout in Plastic Surgery Residents: Is There a Relationship? *Plastic and Reconstructive Surgery. Global Open*, 7(5), e2057. <https://doi.org/10.1097/GOX.0000000000002057>.
- Brenninkmeijer, V., Van Yperen, N.W. & Buunk, B.P. (2001) Burnout and depression are not identical twins: Is superiority a distinguishing feature? *Personality and Individual Differences*, 30, 873–80.
- Biedma, J. (2017). La inteligencia emocional en las organizaciones y su impacto sobre algunos aspectos de los recursos humanos. *Eumed*, 105-112. <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/economia-retos/5-la-inteligencia-emocional-en-las-organizaciones.pdf>
- Buitrago, R., Ávila, A., & Cárdenas, R. (2017). *El sentido y el significado atribuido a las emociones por el profesorado en formación de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 0(20), 77-93. <http://doi.org/10.18172/con.2998>
- Caballero, C., Abello LL, R., y Palacio, J. (2007). *Relación del burnout y el rendimiento académico con la satisfacción frente a los estudios en estudiantes universitarios. Avances en psicología latinoamericana*, 25(2).
- Caballero, C., Bresó, É., y González Gutiérrez, O., (2015). *Burnout en estudiantes universitarios. Psicología desde el Caribe*, 32(3), 424-441.
- Carcausto, F., (2016). *La inteligencia emocional y la actitud pedagógica de los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal - 2016 (Tesis doctoral)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1639>
- Camacho Espinoza, M. D. L. A. (2016). *Influencia de las distorsiones cognitivas en la intensidad y frecuencia del síndrome de burnout en estudiantes en proceso de titulación de la escuela de psicología de la PUCESA (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador)*.
- Camacho, C., (2019) *Una mirada desde el Síndrome de Burnout hacia la Gerencia Integral en el Siglo XXI*. *Revista Científica - Artículo Arbitrado - Registro nº: 295-14548 - pp. BA2016000002 - Vol. 4, Nº 13 - agosto-octubre 2019 - pág. 40/59*. [https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista Cientifica/article/view/345](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Cientifica/article/view/345)
- Campos, M., (2017). *Métodos de investigación académica. Fundamentos de investigación bibliográfica*. [https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/76783/Campos%20Ocampo,%20Melvin.%202017.%20M%C3%A9todos%20de%20Investigaci%C3%B3n%20acad%C3%A9mica.%20\(versi%C3%B3n%201.1\).%20Sede%20de%20Occidente,%20UCR.pdf?sequence=1](https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/76783/Campos%20Ocampo,%20Melvin.%202017.%20M%C3%A9todos%20de%20Investigaci%C3%B3n%20acad%C3%A9mica.%20(versi%C3%B3n%201.1).%20Sede%20de%20Occidente,%20UCR.pdf?sequence=1)
- Cano, M., y Robles, R. (2018). *Factores asociados al rendimiento académico en*

- estudiantes universitarios*. Revista Mexicana de Orientación Educativa, 15(35), 1-25. <https://doi.org/10.31206/rmdo072018>
- Carballeira, M., Marrero, B., & Abrante, D. (2019). *Inteligencia emocional y ajuste psicológico en estudiantes: nivel académico y rama de estudios*. Universitas psychologica, 18(4). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7343994>
- Candongá, J., & Samaniego, P. (2021). *Percepción de riesgos laborales en el ámbito ocupacional universitario*. Revista Publicando, 8(28), 47-58. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2147>
- Carmona, P., Vargas, J. y Rosas, R. (2016) *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. Sapienza Organizacional, vol. 2, núm. 3, enero-junio, 2015, pp. 53-68. Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056601004.pdf>
- Carrillo, S. (2018). *El síndrome de Burnout y la Carga Laboral en los servidores públicos de Atención Ciudadana*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28207/1/27%20GTH.pdf>
- Cevallos, E. (2021). *Evaluación de las prácticas eco-amigables y su influencia en la decisión de compra de los clientes del sector hotelero de Manta*. [Tesis de Pregrado, Escuela Superior Agropecuaria de Manabí, Manuel Félix López]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.esпам.edu.ec/handle/42000/1579>
- Chamorro, A. (2017). *Inteligencia emocional y burnout en el personal de serenazgo del distrito de San Antonio de Chaclla*, 2017. Universidad César Vallejo, Lima. Perú. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3222/Chamorro\\_OAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3222/Chamorro_OAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chungandro, A., Licuy, L., Meza, M., Castro, C., Trujillo, J., Caiza, C., Espinoza, M., Yunga, D., Guerrón, C. (2019). Síndrome de Burnout en médicos: abordaje práctico en la actualidad. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 38(1),77-84. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/559/55959379016/55959379016.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Capítulo segundo, sección octava. Art. 33. Trabajo y seguridad social*. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Contreras, M., y Dextre, G. (2016). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo (Tesis de licenciatura)*. Universidad Continental, Huancayo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/2956>
- Cruz DM, y Puentes S.A. (2017) *Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja*.70Psicogente. 2017 [citado 01/10/2018];

- 20(38):268-281. <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v20n38/0124-0137-psico-20-38-00268.pdf>
- Cruz, I., Olmedo, M., y Quishpi, J. (2020) *Gobiernos autónomos descentralizados del Ecuador*. Artículo. En: *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*. Año V. Vol. V. N°3. Edición Especial. 2020-III: Universidad Regional Autónoma de los Andes
- Castelo Cataldo, C. V. (2017). *Síndrome de Burnout y Grado de Ansiedad Percibido en los Postulantes a la Carrera Profesional de Medicina Humana y su Relación con el Número de Intentos Fallidos*, Arequipa 2017.
- Chico, E., (1999). *Evaluación Psicométrica de una Escala de Inteligencia Emocional*. *Boletín de Psicología* (Spain).
- Congreso de la República de Colombia. (1992). *Ley 30 de diciembre 28 de 1992*. Recuperado de: [https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370\\_ley\\_3092.pdf](https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_ley_3092.pdf)
- Congreso de la República de Colombia. (2012). *Ley Estatutaria 1581 de 2012*. Diario Oficial No. 48.587 de 18 de octubre de 2012. Recuperado de: <https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/L1581012.pdf>
- COLPSIC, C. C. (2014). *Perfil y competencias del psicólogo en Colombia, en el contexto de la salud. Documento de trabajo*. Recuperado de [https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Psicologia\\_Octubre](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Psicologia_Octubre).
- Danvila, I., y Sastre, M. (2010). *Inteligencia Emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación*. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 20, 107-126. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/view/38963/37595>
- Decreto N.º \_1017\_20200216213105 [con fuerza de ley]. Por medio del cual se expide la Declaratoria de Estado de Excepción. 16 de marzo de 2020.
- Del Rosal, I., Moreno, J., y Bermejo, M. (2018). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en futuros maestros de la Universidad de Extremadura*. *Revista de la Universidad de*
- Delgado, L., Mendoza, M., y Reinoso, B. (2018). *Incidencia de la inteligencia emocional en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios*. *Revista Cognosis: Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación*, 3(3), 35-54. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/1362>
- Delgado, A. (2017). *El estrés y el desempeño laboral de la empresa Lubriauto la Floresta, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua*. [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25020>
- Domínguez, E. (2015). *Burnout, estrategias de afrontamiento y prevención en trabajadores sociales*. Universidad de La Rioja, 1–46. <https://docplayer.es/34088627-Trabajo-fin-de-grado-burnout-estrategias-de-afrontamiento-y-prevencion-en-trabajadores-sociales.html>

- Duque, J., García, M. y Hurtado, A. (2017). *Influencia de la Inteligencia Emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo*. Universidad ICESI Estudios Gerenciales, 33, 250-260. de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300475>
- Durán, S., García, J., Parra, A., García, M., y Hernandez, I. (2018). *Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla*. CULTURA. EDUCACIÓN Y SOCIEDAD, 9(1), 27-44. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/1809/1549>
- Durán, M. A., Extremera, N., Rey, L., Fernández-Berrocal, P., y Montalbán, F. M. (2006). Predicting academic burnout and engagement in educational settings: Assessing the incremental validity of perceived emotional intelligence beyond perceived stress and general self-efficacy. *Psicothema*, 18.
- Erazo, V. (2018). *Inteligencia Emocional y clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de la Victoria*. Tesis para optar al Grado Académico de Maestra en Gestión Pública. Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo en Perú. [Documento en línea] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16896/Erazo\\_TVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16896/Erazo_TVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Consulta: 2021, octubre 05]
- Espinoza, I. (2021). *La influencia del burnout en el desempeño laboral del personal administrativo del sector público*. [Tesis de Postgrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31973>
- Estrella, L. (2021). *El Síndrome de Burnout y su influencia en la empatía de los trabajadores en la Unidad de Administración de Servicios Públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Baños de Agua Santa*. [Tesis de Postgrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33568>
- Extremera, N., Durán, A., y Rey, L., (2007). Perceived emotional intelligence and dispositional optimism–pessimism: Analyzing their role in predicting psychological adjustment among adolescents. *Personality and Individual Differences*, 42(6), 1069-1079.
- Extremera, N., y Fernández-Berrocal, P. (2003). La inteligencia emocional en el contexto educativo: hallazgos científicos de sus efectos en el aula. *Revista de educación*, 332(2003), 97-116.
- Falcón, F. (2016). *Inteligencia emocional y síndrome de burnout en colaboradores de un supermercado de Lima Metropolitana, 2016 (Tesis de pregrado)*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.71

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1149/Falc%c3%b3n\\_RFE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1149/Falc%c3%b3n_RFE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández, M., Palomero, J., y Teruel, M. (2009). *El desarrollo socioafectivo en la formación inicial de los maestros*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 12(1), 33-50. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2170/217015332003.pdf>
- Fernández-Martínez, E., Morán Astorga, C., y Liébana-Presa, C. (2017). Relación entre la inteligencia emocional y el burnout en estudiantes de enfermería.
- Fernández, P. y Extremera, N. (2017). *La inteligencia emocional en el contexto educativo: Hallazgos científicos de sus efectos en el aula*. Madrid, España. Fragmenta edita.
- Fernández-Lasarte, O., Ramos-Díaz, E., & Axpe, I. (2019). *Rendimiento académico, apoyos social percibido e inteligencia emocional en la universidad*. Revista Europea de Investigación en Salud, 9(1), 34-49. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7109642>
- Fernández-Berrocal, P., Alcaide, R., Domínguez, E., Fernández-McNally, C., Ramos, N. S., & Ravira, M. (1998). *Adaptación al castellano de la escala rasgo de metaconocimiento sobre estados emocionales de Salovey et al.: datos preliminares*. In Libro de actas del V Congreso de Evaluación Psicológica (Vol. 1, pp. 83-84).
- Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). *Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior ¿un mismo concepto?* Revista iberoamericana de educación superior, 6(16), 110-125.
- Freudenberger, HJ (1974). *Agotamiento del personal*. Revista de problemas sociales, 30 (1), 159-165.
- Fuentes, D. (2021). *Influencia del estrés laboral en la satisfacción laboral del personal de la Coordinación Zonal 2 del Instituto de Fomento al Talento Humano- IFTH Quito, en el año 2019*. [Tesis de Postgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8315>
- Gamboa, G. (2018). *Influencia de la Inteligencia Emocional en el Mejoramiento del Clima Organizacional y reducción de índices de ausentismo laboral en M-MATEC S.A.S*. Proyecto de Grado para optar al título de Psicólogo, Fundación Universitaria Los Libertadores Facultad de Psicología. [Documento en línea]. <https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1517/Gamboa%20Daniel,%20Ginna%20Paola%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García-Campayo J, Puebla-Guedea M, Herrera-Mercadal P, Daudén E (2016). *Burnout Syndrome and Demotivation Among Health Care Personnel. Managing Stressful Situations: The Importance of Teamwork*. Actas Dermosifiliogr. 107(5), pp. 400-406. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26651324/>
- García, R., Zambrano, R., Villafuerte, K., y Andaluz Granda, M. (2021). *El síndrome de*

- burnout y sus consecuencias en la salud mental. Una propuesta de operacionalización para su estudio.* Revista Científica Higía De La Salud, 3(2).  
<https://doi.org/10.37117/higia.v1i3.471>
- González, R., López, A., Pastor, E., y Verde, C. (2020). *Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias.* Enfermería Global, 19(2), 141–161. <https://doi.org/10.6018/eglobal.38263.1>
- García, N. B., y Zea, R. M. (2012). *Estrés académico.* Revista de psicología Universidad de Antioquia, 3(2), 55-82.
- Gardner, H. (1987). *La nueva ciencia de la mente: historia de la revolución cognitiva* (No. 159.954). Paidós.
- García, C. (2020). *La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario.* Revista Cubana de Educación Superior, 39(2), 1-22.  
<https://revistas.uh.cu/rces/article/view/2177>
- García, R., & Romero, L. (2021). *Inteligencia emocional: una revisión de la literatura científica.* Revista EGLE, VIII(17), 52-68.  
<https://revistaegle.com/index.php/eglerev/article/download/124/131/381>
- García-Álvarez, D., Hernández-Lalinde, J., & Cobo-Rendón, R. (2021). *Emotional Intelligence and Academic Self-Efficacy in Relation to the Psychological Well-Being of University Students During COVID-19 in Venezuela.* Psicología Educativa, 12(1), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.759701>
- García-Rangel, E., García, A., y Reyes, J. (2014). *Relación maestro alumno y sus implicaciones en el aprendizaje.* Ra Ximhai, 10(5), 279-290.  
<https://doi.org/10.35197/rx.10.03.e1.2014.19.eg>
- Gallagher, M., Lopez, S., y Preacher, K. (2009). *The Hierarchical Structure of Well-Being.* Journal of Personality, 77(4), 1025-1050.  
<https://doi.org/10.1111/j.14676494.2009.00573.x>
- Golombek, P., y Doran, M. (2014). *Unifying cognition, emotion, and activity in language teacher professional development.* Teaching and Teacher Education, 39, 102-111.  
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.01.002>
- González-Peiteado, M., Pino-Juste, M., y Penado-Abilleira, M. (2017). *Estudio de la satisfacción percibida por los estudiantes de la UNED con su vida universitaria.* RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 20(1), 243-260.  
<https://doi.org/10.5944/ried.20.1.16377>
- Gardner, H. (2001). *Estructuras de la Mente. La Teoría de Las Inteligencias Múltiples* (2º ed.). Fondo de Cultura Económica.
- Gil-Monte, P., y Marucco, M., (2008). *Prevalencia del "síndrome de quemarse por el trabajo" (burnout) en pediatras de hospitales generales.* Revista de Saúde Pública, 42, 450-456.
- Grewal, D., y Salovey, P. (2006). *Inteligencia emocional. Mente y cerebro,* 16(1), 10-20.

- Goleman, D. (2006). *Inteligencia social: la nueva ciencia de las relaciones humanas*. Editorial Kairós.
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. Kairós.
- Goleman, D. (2000). *The Emotionally Intelligent Workplace*. Cary Cherniss and Daniel Goleman. Jossey-Bass.
- Gómez, M., Lucas, C., Bermejo, M. L., y Rabazo, M. J. (2018). *Las emociones y su relación con las inteligencias múltiples en las asignaturas de Ciencias y Matemáticas en Secundaria*. INFAD Revista de Psicología, 1(1), 213-226.  
<https://www.redalyc.org/journal/3498/349855553024/html/>
- Güell, P. I., y Unceta, K. (Eds.). (2001). *Ensayos sobre el desarrollo humano* (Vol. 8). Icaria Editorial.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, J. R. (2003). *Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención*. Revista cubana de salud pública, 29(2), 103-110.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). McGraw-Hill.
- Herrera, S. (2017). *Relación entre la Inteligencia Emocional y Rendimiento Laboral en gerentes, meseros y anfitriones de una cadena de restaurantes Bistro de la Ciudad de Guatemala*. (Tesis de licenciatura inédita) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Huamán, J. y Rodríguez, E. (2017). *Síndrome de Burnout entre los trabajadores de la Municipalidad Alonzo de Alvarado Roque y la Municipalidad de Nueva Cajamarca, 2016* (Tesis de pregrado).  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/717/Jesenia\\_Tesis\\_bachiller\\_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/717/Jesenia_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Iglesias, M. (2021). *Metodología de la investigación científica: diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. Noveduc.
- Inzunza, B., Ortiz, L., Pérez, C., Torres, G., McColl, P., Meyer, A., Bustamante, C. (2015). *Estructura Factorial y Confiabilidad del Cuestionario de Satisfacción Académica en Estudiantes de Medicina Chilenos*. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica, 2(40), 73-82. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645432008.pdf>
- Jennings, P., y Greenberg, M. (2009). *The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes*. Review of Educational Research, 79(1), 491-525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
- Keyes, C., Shmotkin, D., y Ryff, C. (2002). *Optimizing well-being: The empirical*

- encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007- 1022. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kline, R. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3 ed.). Nueva York: Guilford Press
- Jácome, M y Jácome, X. (2017). *Clima Laboral: Efecto del agotamiento profesional "Burnout" en la calidad de vida en el trabajo*. *Revista Empresarial*, ICE-FEE-UCSG. 11(1), 7-14. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6053445.pdf>
- Jaramillo, M. (2015). *La incidencia del estrés laboral en el clima organizacional de los empleados del palacio municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Mejía, en el período 2012-2013*. [Tesis de Postgrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7293>
- Juárez, M., De La Cruz, J. y Baena, A. (2018) *Estrategias en el Síndrome de Burnout del personal sanitario*. En: *Med fam Andal* Vol. 19, Nº.1, pp. 81-85 enero-febrero-marzo-abril 2018. Recuperado de: [https://www.samfyc.es/wp-content/uploads/2018/10/v19n1\\_15\\_especialEstrategias.pdf](https://www.samfyc.es/wp-content/uploads/2018/10/v19n1_15_especialEstrategias.pdf)
- Kareaga, A. (2004). *Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(1),77-93. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/92fb0c6d1758261f10d052e6e2c1123c>
- Katz, M., Seid, G., y Abiuso, F. (2019). *La técnica de encuesta: Características y aplicaciones*. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Kumar, S., Agarwal, M., y Agarwal, N. (2021). *Defining and Measuring Academic Performance of Hei Students. A Critical Review*. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(6), 3091-3105. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmart/article/view/6952/5701>
- Lecca, C. (2017). *Síndrome de burnout en el personal policial USE - VII DITERPOL*. Lima, 2017. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18395/Lecca\\_MCH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18395/Lecca_MCH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lenkauskaite, J., Colomer, J., & Bubnys, R. (2020). *Students' Social Construction of Knowledge through Cooperative Learning*. *Sustainability*, 12(9606), 1-24. <https://doi.org/10.3390/su12229606>
- Lorenzo, J. (2019). *Estadística Básica: introducción a la prueba t y análisis de la varianza*. Universidad Nacional de Córdoba. <https://ansenuza.ffyh.unc.edu.ar/handle/11086.1/1348>

- LOSEP (Ley Orgánica del Servicio Público). 2018. Servidores públicos, derechos. [https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2023/04/ECLEX-PRO-PUBLICO-LEY\\_ORGANICA\\_DE\\_SERVICIO\\_PUBLICO\\_LOSEP.pdf](https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2023/04/ECLEX-PRO-PUBLICO-LEY_ORGANICA_DE_SERVICIO_PUBLICO_LOSEP.pdf)
- Lovo, J. (2021). *Síndrome de burnout: Un problema moderno*. *Entorno* (70), 110-120. <http://biblioteca.utec.edu.sv:8080/jspui/bitstream/11298/1181/3/112981181.pdf>
- Lent, R. (2004). *Toward a Unifying Theoretical and Practical Perspective on Well-Being and Psychosocial Adjustment*. *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 482-509. <http://doi.org/10.1037/0022-0167.51.4.482>
- Lent, R., Singley, D., Sheu, H., Schmidt, J., & Schmidt, L. (2007). *Relation of Social Cognitive Factors to Academic Satisfaction in Engineering Students*. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 87-97. <https://doi.org/10.1177/1069072706294518>
- Ley 1090 (2006). *Código Deontológico y Bioético y Otras disposiciones*. Recuperado de: <http://www.psicologiapropectiva.com/introley1090.html>
- Londoño, C., Valencia, S., & Vinaccia, S. (2006). *El papel del psicólogo en la salud pública*. *Revista Psicología y Salud* Vol, 16, 199-205.
- Lounsbury, J., Park, S., Sundstrom, E., Williamson, J., & Pemberton, A. (2004). *Personality, Career Satisfaction, and Life Satisfaction: Test of a Directional Model*. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 395-406. <https://doi.org/10.1177/1069072704266658>
- Luque-Reca, O., Augusto-Landa, J., y Pulido-Martos, M. (2016). *Emotional intelligence and depressive symptoms in Spanish institutionalized elders: does emotional self-efficacy act as a mediator?* *PeerJ*, 4. <https://doi.org/10.7717/peerj.2246>
- Maidana, A., y Samudio, M. (2018). *Inteligencia emocional de docentes de enfermería según aptitud demostrada en su entorno laboral*. *Medicina Clínica y Social*, 2(2), 72-83.
- Mandell, B., y Pherwani, S. (2003). *Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: A gender comparison*. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 387-404. <https://doi.org/10.1023/A:1022816409059>
- Marzo, M., Iglesias, M., y Torres, P. (2006). *Las competencias profesionales demandadas por las empresas: el caso de los ingenieros*. *Revista de Educación*, 341, 643-661.
- Medrano, L., y Pérez, E. (2010). *Adaptación de la escala de satisfacción académica a la población universitaria de Córdoba*. *Summa Psicológica UST*, 7(2), 5-14. <https://doi.org/10.18774/448x.2010.7.117>
- Merino-Soto, C., Dominguez-Lara, S., y Fernández-Arata, M. (2017). *Validación inicial de una Escala Breve de Satisfacción con los Estudios en estudiantes universitarios de Lima*. *Educación Médica*, 18(1), 74-77. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.06.016>
- Monereo, C., y Pozo, J. (2003). *La universidad ante la nueva cultura educativa*. Madrid: Síntesis.
- Machado, Y. (2022). *Origen y evolución de la educación emocional*. *Alternancia - Revista*

- de Educación e Investigación, 4(6), 35-47.  
<https://revistaalternancia.org/index.php/alternancia/article/view/819/2073>
- Manrique, R. (2021). Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de una institución superior confesional, Lima, 2017 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16960/Manrique\\_rm.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16960/Manrique_rm.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Marciniak, R., y Gairín, J. (2018). *Dimensiones de evaluación de calidad de educación virtual: revisión de modelos referentes*. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 21(1), 216-231. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3314/331455825012/331455825012.pdf>
- Martínez, V., y Pérez, O. (2021). *Rendimiento escolar y formación integral*. Octaedro.
- Mateus, J., Andrada, M., & Ferrés, J. (2019). *Evaluar la competencia mediática: una aproximación crítica desde las perspectivas pedagógica, política y metodológica*. Revista de Comunicación, 18(2), 287-301. <https://doi.org/10.26441/RC18.2-2019-A14>
- Masa'deh, R. (24 de junio del 2016). *The Role of Emotional Intelligence in Enhancing Organizational Effectiveness: The Case of Information Technology Managers in Jordan*. Scientific Research Publishing, 9, 234-249. [https://file.scirp.org/pdf/IJCNS\\_2016062415430386.pdf](https://file.scirp.org/pdf/IJCNS_2016062415430386.pdf)
- Mesa, J. (2016) *Inteligencia emocional, Rasgos de Personalidad e Inteligencia. Psicométrica en adolescentes*. Tesis. Universidad de Murcia. Murcia, España. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10803/310420>
- Marcó, L. y Ramos, M. (2010). *Síndrome de burnout y su posible incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes de trabajo social de la Universidad de Oriente-Núcleo de Sucre*. Período II-2008. (Tesis de licenciatura, Universidad de Oriente) Recuperado de: <http://hdl.handle.net/123456789/1683>
- Martínez, A. E., Piqueras, J. A., e Inglés, C. J. (2011). *Relaciones entre inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento ante el estrés*. Revista electrónica de motivación y emoción, 37, 20-21.
- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., y Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8(2), 0-0.
- Martínez Martínez, I. M., & Marques Pinto, A. (2005). *Burnout en estudiantes universitarios de España y Portugal y su relación con variables académicas*. Aletheia, (21).
- Martínez Martínez, I., Marques Pinto, A., Salanova, M., y Lopes da Silva, A. (2002). *Burnout en estudiantes universitarios de España y Portugal*. Un estudio transcultural. Ansiedad estrés, 13-23.

- Maslach, C., y Jackson, SE (1981). *La medida del desgaste experimentado*. *Revista de comportamiento organizacional*, 2 (2), 99-113.
- Mayer, J. D., Salovey, P., y Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. RJ Sternberg (ed.).
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1994). La inteligencia de la inteligencia emocional.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1989). (1997). What is emotional intelligence. J. & Mayer, What is emotional intelligence, 37.
- Mestre, J. M., Guil, R., y Guillén, C. (2003). *Clima familiar e inteligencia emocional percibida*. *Encuentros en Psicología Social*, 5, 291-292.
- Meza, L. (2003). *El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento*. *Revista Digital Matemática*, 4(2), 1-5.
- Ministerio de Educación Nacional. (2015). Leyes que amparan a los pasantes y practicantes en Colombia. Recuperado de: [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357166\\_archivo\\_pdf\\_consulta.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357166_archivo_pdf_consulta.pdf)
- Molero Moreno, C., Saiz Vicente, E., y Esteban Martínez, C. (1998). Revisión histórica del concepto de inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional. *Revista latinoamericana de Psicología*, 30(1).
- Molina, D. (2016). *Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral*. *Cielolaboral*, 1-3. [http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina\\_noticias\\_cielo\\_n3\\_2020.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf)
- Montero-Marín, J. (2016) *El Síndrome de Burnout y sus diferentes manifestaciones clínicas: una propuesta para la intervención*. Artículo. *Rev. Anest Analg* 73Reanim 2016; 29(1) pp. 1-16. Recuperado de: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-12732016000100004](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-12732016000100004)
- Morales, L., y Hidalgo, L. (2015). *Síndrome de Burnout*. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 1-6. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Morales, (2021). *Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A.* Quito, 2021. [Tesis de Postgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8333>
- Moreira, S y Zambrano, G. (2021). *Análisis del estrés y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chone*. [Tesis de Pregrado, Escuela Superior Agropecuaria de Manabí, Manuel Félix López]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1477>
- Mulero, J., Forner, O., Gandía, C., Molina, M., Nueda, M. y Pascual, A. (2017).

Cuestionarios aleatorios en Moodle con R y Latex en Estadística aplicada a las Ciencias Sociales. Colegio Fundación Ribera/Universidad de Alicante. Recuperado de: [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/71186/1/Investigacion-en-docencia-universitaria\\_68.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/71186/1/Investigacion-en-docencia-universitaria_68.pdf)

- Navarrete, M. (2021). *Manejo del burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) en la prevención de riesgos laborales como garantía de derechos de los trabajadores*. [Tesis de Postgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8804>
- Neri, J., y Hernández, C. (2019). *Los jóvenes universitarios de ingeniería y su percepción sobre las competencias blandas*. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 9(18), 768-791. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.449>
- Neto, T., Fucuta, P., Nogueira, M., Pereira, J., y Moscardino, A. (2018). *Factors that Affect the National Student Performance Examination Grades of Brazilian Undergraduate Medical Programs*. GMS: Revista para la Educación Médica, 35(1), 1-17. <https://www.egms.de/static/pdf/journals/zma/2018-35/zma001155.pdf>
- Novoa, C., y Barra, E. (2015). *Influencia del apoyo social percibido y los factores de personalidad en la satisfacción vital de estudiantes universitarios*. Terapia psicológica, 33(3), 239-245. <http://doi.org/10.4067/S0718-48082015000300007>
- Norabuena Granda, M. A. (2017). *Nivel de Síndrome de Burnout en estudiantes de enfermería de la segunda especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima. 2016.
- Oberti, A., & Bacci, C. (2020). *Metodología de la Investigación*. AVirtual-FaHCE.
- Pacheco, M., Albán, A., & García, Y. (2018). *Clima institucional desde las perspectivas de estudiantes y profesores: el caso de la universidad de Guayaquil*. Universidad y Sociedad, 10(5), 184-189. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-184.pdf>
- Padua, L. M. (2019). *Factores individuales y familiares asociados al bajo rendimiento académico en estudiantes universitarios*. RMIE, 24(80), 173-195. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v24n80/1405-6666-rmie-24-80-173.pdf>
- Ochoa, A. P., y Pacheco, K. G. (2019). *Síndrome de Burnout: Validez del Maslach Burnout Inventory - general survey en una población ecuatoriana*. (Tesis de Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional). Universidad Espíritu Santo. Samborondón – Ecuador. <http://201.159.223.2/bitstream/123456789/3031/1/OCHOA%20DE%20LA%20VERA%20Y%20PACHECO%20MONTECE.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. [OMS]. (2022). *Casi 2 millones de personas mueren*

- cada año por causas relacionadas con el trabajo. <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)
- Palomera, R., Briones, E., y Gómez-Linares, A. (2017). *Diseño, desarrollo y resultados de un programa de educación socioemocional para la formación de docentes a nivel de grado y posgrado*. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 0(20), 165-182. <http://doi.org/10.18172/con.2988>
- Palomera, R., Fernández-Berrocal, P., y Brackett, M. (2008). *La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias*. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6(2), 437-454. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2931/293121924010.pdf>
- Peñalva, A., López, J., y Landa, N. (2012). *Competencias emocionales del alumnado de Magisterio: posibles implicaciones profesionales*. *Revista de Educación*, (362), 690-712. <https://doi.org/10.4438/1988-592XRE-2013-362-246>
- Pertegal-Felices, M., Castejón-Costa, J., y Martínez, M. (2011). *Competencias socioemocionales en el desarrollo profesional del maestro*. *Educación XX1*, 14(2), 237-260. <https://doi.org/10.5944/educxx1.14.2.253>
- Pacheco, N., Durán, A., & Rey, L. (2007). *Inteligencia emocional y su relación con los niveles de burnout, engagement y estrés en estudiantes universitarios*. *Revista de educación*, 342, 239-256. ISO 690.
- Paz, C. (2014). *Estrés laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de Atención Hospitalaria*.
- Peña, C. (2015). *Relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico de Los estudiantes del I ciclo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo - Cajamarca, 2015*. Repositorio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/411>
- Pereda, F., López, T., y González, F. (junio del 2016). *La inteligencia emocional como habilidad directiva. Estudio aplicado en los Municipios de la provincia de Córdoba (España)*. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 27(53), 98-120. <http://www.scielo.org.mx/pdf/noesis/v27n53/0188-9834-noesis-27-53-98.pdf>
- Pérez, P. (2017). *Relación entre Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo de los colaboradores de una Empresa procesadora de Hule*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Rafael Landívar de Guatemala.
- Perlaza, A. (2015). *El síndrome de Burnout y la influencia en el desempeño de los*

- servidores del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) matriz.* [Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7573>
- Preciado, D., Herrera, J., Gómez, J., Cortés, P., Ortega, M., & Calvo, I. (2018). *Niveles de estrés y síndrome de burnout en urólogos mexicanos. ¿Cómo nos encontramos?* Revista Mexicana de Urología, 78(2), 98-104. <https://revistamexicanadeurologia.org.mx/index.php/rmu/article/view/64/pdf>
- Prieto, B. (2017). *El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales.* Pontificia Universidad Javeriana, 18(46), 1-27. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v18n46/0123-1472-cuco-18-46-00056.pdf>
- Pines, A., & Aronson, E., (1988). *Career burnout: Causes and cures.* Free press.
- Malakh-Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth.*
- Ramírez-Montoya, M., y Lugo-Ocando, J. (2020). *Revisión sistemática de métodos mixtos en el marco de la innovación educativa.* Comunicar, 65(8), 1-12. <https://doi.org/10.3916/C65-2020-01>
- Ravina-Ripoll, R., Ahumada-Tello, E., y Gálvez-Albarracín, J. (2019). *La felicidad como predictor del rendimiento académico de los estudiantes universitarios. Un análisis comparativo entre México y España.* Cauriensia, 14, 407-426. <https://doi.org/10.17398/2340-4256.14.407>
- Raspa, P., López, D. y Moya, F. (2019) *Síndrome de Burnout en trabajadores de empresas del sector comercio en la ciudad de Maracaibo, Venezuela.* Revista Espacios. Vol. 40 (Nº 43) Año 2019. 8-15.
- Recuenco, A. (2020). *Inteligencia emocional: el lenguaje de más valor en el mundo de hoy,* SCIÉENDO. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3123/38>
- Rivera, A.; Segarra, P. y Giler, G. (2018) *Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior.* En: AVFT. Volumen 37, número 2, pp. 35-42.
- Rosales Y., y Rosales F., (2013). *Burnout estudiantil universitario. Conceptualización y estudio.* Universidad de Ciencias Médicas de Holguín, Cuba. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v36n4/v36n4a9.pdf>.
- Rodas, L. (2018). *Relación entre inteligencia emocional y burnout en los colaboradores de un ingenio azucarero.* [Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional. <http://biblio3.url.edu.gt/publijrca/fuente/TESIS/2018/05/43/Rodas-Leidy.pdf>
- Rodríguez, G. (2019) *Inteligencia Emocional y Síndrome de Burnout en el personal administrativo de una Entidad Pública de Villa el Salvador.* Informe de Trabajo de Grado. Universidad Autónoma del Perú.

- <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/817/Rodriguez%20Moron%2C%20Geraldine%20Margot.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, H., Cobucci, R., Oliveira, A., Cabral, J. V., Medeiros, L., Gurgel, K., Souza, T., y Gonçalves, A. K. (2018). *Burnout syndrome among medical residents: A systematic review and meta-analysis*. *PLOS ONE*, 13(11). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30418984/>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). *Método científico de indagación y construcción del conocimiento*. *Revista Escuela de Administración de Negocios* (82), 1-27. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rodríguez, R. y Rivas, S. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención*. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 72-88. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Royo, M., Chulvi, V., Mulet, E., y Ruiz, L. (2019). *Review of the use of guiding question sin the scope of design Engineering*. 23rd International Congress 75on Project Management and Engineering, Málaga, España. [http://dspace.aepro.com/xmlui/bitstream/handle/123456789/2289/AT03-013\\_2019.pdf](http://dspace.aepro.com/xmlui/bitstream/handle/123456789/2289/AT03-013_2019.pdf)
- Román, I. y Muñoz, K. (2020) *Síndrome de Burnout y su impacto en los trabajadores de las pymes del sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil*, Ecuador. *Revista Ciencia & Tecnología*. No. 28, 31 de octubre de 2020. ISSN online: 61 – 73.
- Romero Sacalxot, H. N. (2016) *Inteligencia emocional y clima organizacional*. Tesis de Grado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Romero-Hassan.pdf>
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). *The structure of psychological well-being revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sánchez, M., Fernández-Berrocal, P., Montañés, J., y Latorre, J. (2008). *¿Es la inteligencia emocional una cuestión de género? Socialización de las competencias emocionales en hombres y mujeres y sus implicaciones*. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6(2), 455-474. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2931/293121924011.pdf>
- Sharma, D., (2017). *Impact of age on emotional intelligence and its components*. *Internation, al Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 1(1), 13-20. Recuperado de <http://www.ijriss.org/DigitalLibrary/Vol.1&Issue1/13-20.pdf>
- Sisto, F., Muniz, M., Bartholomeu, D., Pasetto, N., Oliveira, A., y Lopes, W. (2008). *Estudo para a construção de uma escala de satisfação acadêmica para universitários*. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 45-55. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v7n1/v7n1a07.pdf>

- Saborío, L. e Hidalgo, L. (2015) *Síndrome de Burnout. Revisión Bibliográfica*. En: Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual. Vol. 32 (1), pp. 1-6. marzo 2015. ISSN 1409-0015. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Salas, R. (2017). *La Inteligencia Emocional de los Colaboradores "Millennials" en la Empresa Ventcorp- Perú (Tesis de pregrado)*. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1382/TRAB.SUFIC.PROF.%20SALAS%20PONCE%2C%20ROSMERY%20ANTONIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Segura, R. y Pérez, I. (2016). *Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género*. *Alternativas en psicología*, (36), 105-120. <http://www.alternativas.me/attachments/article/138/Impacto%20diferencial%20del%20estr%C3%A9s%20entre%20hombres%20y%20mujeres.pdf>
- Shanafelt TD, Dyrbye LN, West CP. Addressing Physician Burnout: The Way Forward. *JAMA*. 2017 [citado 25/06/2019]; 317(9):901–902. <https://internalmedicinefaculty.wustl.edu/wp-content/uploads/2017/04/2017-JAMA-Shanafelt-editorial-physician-burnout.pdf>
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., y Palfai, T. P. (1995). *Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale*.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). *Development and validation of a measure of emotional intelligence*. *Personality and individual differences*, 25(2), 167-177.
- Sothan, S. (2018). *The determinants of academic performance: evidence from a Cambodian University*. *Studies in Higher Education*, 44(11), 2096-2111. <https://scihub.se/10.1080/03075079.2018.1496408>
- Tacca, D., Tacca, A., y Cuarez, R. (2019). *Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario*. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1), 1-16. <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.887>
- Torres, B., y Guarino, L. (2013). *Diferencias individuales y burnout en médicos oncólogos venezolanos*. *Universitas Psychologica*, 12(1).
- Thomaé, M. N. V., Ayala, E. A., Sphan, M. S., y Stortti, M. A. (2006). *Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud*. *Clínica*, 10(14), 15.
- Tarucháin, L., y Mayorga, M. (2020). *Síndrome Burnout en funcionarios públicos de la Provincia de Tungurahua*. *Centros: Revista Científica Universitaria*, 9(2), 1–19. <https://doi.org/10.48204/j.centros.v9n2a1>
- Troncoso, C., & Amaya, A. (2017). *Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud*. *Rev. Fac. Med*, 65(2), 329-332. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>
- Thomson, M., y Palermo, C. (2014). *Preservice teachers' understanding of their*

- professional goals: Case studies from three different typologies*. Teaching and Teacher Education, 44, 56-68. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.08.002>
- UNACH [Universidad Nacional de Chimborazo]. *Reglamento de Régimen Académico de las Carreras de Grado de la Universidad Nacional de Chimborazo*. (Resolución No. 229-CUUNACH-DES-24/25/27/31-08-2021). UNACH.
- Urbina, N., (2019). *Estrategia tecnológica para mejorar el rendimiento académico universitario*. Pixel-Bit: Revista de Medios y Educación, (56), 71-93. <https://idus.us.es/handle/11441/93738>
- Universidad de Cundinamarca. (2006). Acuerdo No. 010 Julio 12 de 2006, “*por el cual se expide el reglamento estudiantil para los programas de pregrado de la universidad de cundinamarca*”.
- Universidad de Cundinamarca. (2014). Acuerdo No. 001 DEL 2014 – 07 – 21. “*por el cual se reglamenta la práctica académica en el programa de psicología de la universidad de cundinamarca*”.
- Valladares, I. (2017). *Síndrome de Burnout en agentes policiales de la división policial de Huaral Perú 2017*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6193/Valladares\\_L.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6193/Valladares_L.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vallejos, C. (2022). *Niveles de Inteligencia Emocional en estudiantes de la carrera de Psicología de una Universidad Pública Peruana*. Revista de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Ricardo Palma. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v22i3.5015>
- Villanueva, F. (2022). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (3° ed.). Ciudad de México, México: Klik.
- Viramontes-Oliva, O. A., Guerra, E., Arroyo, R., Alvidrez, M. R. F., & Báez, C. (2021). *Clima organizacional estudiantil en contexto de diversidad cultural, aplicando un modelo de correlación en el norte de Sinaloa*. European Scientific Journal, 17(23), 118-142. <https://doi.org/10.19044/esj.2021.v17n23p117>
- Villacis, A. (2017). *Estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout en personal de salud*. [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/26500ANEX>
- Viloria Marín, H., Y Paredes Santiago, M. (2002). *Estudio del síndrome de burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes*. Educere, 6(17).
- Villa-Peralta, A. (2017). *La formación educativa del ingeniero y la compleja realidad del mundo contemporáneo*. Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 5(2), 9-15. <https://doi.org/10.15649/2346030X.435>
- Woolery, A., y Salovey, P. (2004). *Inteligencia emocional y salud física. Expresión emocional y salud. Avances en teoría, evaluación y aplicaciones clínicas*, 154-168.

Zepeda-Hurtado, M., Cardoso-Espinosa, E., y Rey-Benguría, C. (2019). *El desarrollo de habilidades blandas en la formación de ingenieros*. *Científica*, 23(1), 61-67. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=614582650>

\*\*\*\*\*

La bibliografía consultada en este libro es producto de una investigación documental desarrollada por los autores bajo la línea de investigación: **“Burnout estudiantil universitario”**, de la cual se sistematizaron dos obras:

*Burnout académico e inteligencia emocional en el contexto universitario:  
Características y dimensiones.*

<https://editorialmarcaribe.es/ark:/10951/isbn.9789915698045>

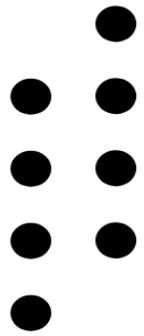
*Burnout académico e inteligencia emocional en el contexto universitario:  
Perspectivas y exploración.*

<https://editorialmarcaribe.es/ark:/10951/isbn.9789915698038>

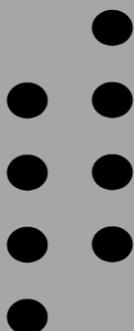
Estos referentes se unificaron, y se presentan de la misma forma en ambos libros para mayor comprensión del lector.

\*\*\*\*\*

Esta edición de "*Burnout académico e inteligencia emocional en el contexto universitario: Perspectivas y exploración*" se culminó en la ciudad de Colonia del Sacramento en la República Oriental del Uruguay el 18 de abril de 2025



# **BURNOUT ACADÉMICO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO: *PERSPECTIVAS Y EXPLORACIÓN***



[www.editorialmarcaribe.es](http://www.editorialmarcaribe.es)  
Colonia, Uruguay

ISBN: 978-9915-698-03-8



9 789915 698038