

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO RECURSO PSICOLÓGICO ASOCIADO AL BURNOUT LABORAL

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Valeria Jeyrua Minaya Chacon

20160899

Ariana Fiana Vertiz Castro

20171791

Asesora

Mónica Guiselda Fernández Otoyá

Lima – Perú
Marzo de 2026

(Hoja en blanco)





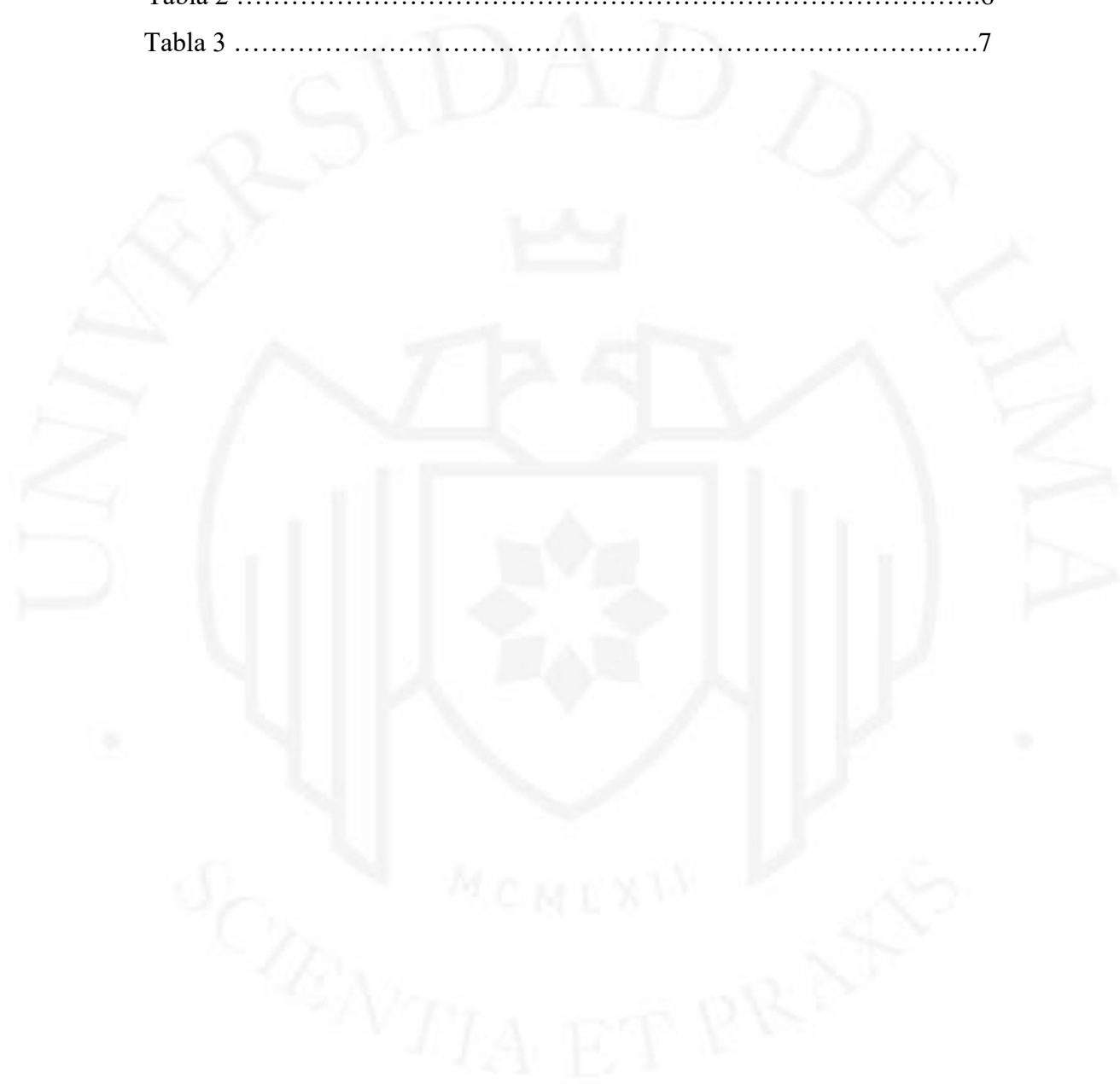
**EMOTIONAL INTELLIGENCE AS A
PSYCHOLOGICAL RESOURCE ASSOCIATED
WITH JOB-BURNOUT**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT:.....	1
INTRODUCCIÓN	1
MATERIAL Y MÉTODO.....	4
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	4
ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA.....	4
RESULTADOS.....	5
DISCUSIÓN	11
CONCLUSIONES	13
REFERENCIAS.....	14

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	4
Tabla 2	6
Tabla 3	7



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	5
---------------	---



Inteligencia emocional como recurso psicológico asociado al burnout laboral

Valeria Jeyrua Minaya Chacón¹, Ariana Fiama Vértiz Castro²

20160899@aloe.ulima.edu.pe¹, 20171791@aloe.ulima.edu.pe²

Universidad de Lima

Resumen: El síndrome de burnout (SB) constituye un problema significativo para las organizaciones ligado a mayores niveles de rotación no controlada, ausentismo, disminución del engagement laboral y de la productividad. La inteligencia emocional (IE) ha sido estudiada como un recurso personal vinculado a la gestión de demandas emocionales relacionadas al trabajo. El presente estudio tuvo por objetivo identificar la magnitud y el tipo de relación entre dos dimensiones específicas de la IE (evaluación de las propias emociones y atención a los sentimientos) y las dimensiones con base emocional del SB (agotamiento emocional y baja realización personal) en trabajadores adultos a partir de una revisión sistemática aplicada de artículos científicos siguiendo los lineamientos PRISMA 2020. Los resultados evidencian que la dimensión de evaluación de las propias emociones presenta una asociación más consistente y predominantemente negativa con la baja realización personal, mientras que la atención a los sentimientos evidencia resultados más heterogéneos en su relación con el agotamiento emocional. Los hallazgos sugieren que las dimensiones intrapersonales de la IE juegan un papel importante en el componente emocional del SB permitiendo plantear intervenciones organizacionales orientadas al entrenamiento en regulación emocional y a la identificación y medición de riesgos psicosociales.

Palabras clave: Inteligencia emocional, Síndrome de Burnout, burnout laboral, competencias emocionales, habilidades emocionales.

Abstract: Burnout syndrome (BS) represents a significant challenge for organizations, as it is associated with higher levels of uncontrolled turnover, absenteeism, decreased work engagement, and reduced productivity. The emotional intelligence (EI) has been studied as a personal resource linked to the management of work-related emotional demands. The aim of this study was to identify the magnitude and type of relationship between two specific dimensions of emotional intelligence (self-emotion appraisal and attention to feelings) and the emotionally based dimensions of burnout (emotional exhaustion and reduced personal accomplishment) in working adults through an applied systematic review of scientific articles following PRISMA guidelines. The findings show that the dimension of self-emotion appraisal presents a more consistent and predominantly negative association with reduced personal accomplishment, whereas attention to feelings shows more heterogeneous results in its relationship with emotional exhaustion. Overall, the results indicate that intrapersonal dimensions of emotional intelligence play a relevant role in the emotional component of burnout, supporting organizational interventions such as emotional regulation training and the identification and assessment of psychosocial risks.

Keywords: Emotional Intelligence, Burnout, Work-related burnout, emotional abilities, emotional competence.

Introducción

En el contexto empresarial contemporáneo, se presentan altas demandas laborales, sobrecargas emocionales y presiones sostenidas asociadas al desempeño, como el cumplimiento de objetivos y la capacidad de adaptación, configurando condiciones propicias para el desarrollo del estrés crónico en el trabajo (Bakker & de Vries, 2021; Chen et al., 2024). Desde el ámbito tecnológico, la acelerada digitalización y el trabajo asistido por tecnologías han promovido la conectividad y la disponibilidad permanente, distorsionando los límites entre la vida laboral y personal al posibilitar la conexión laboral incluso fuera de las instalaciones del empleador (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2019).

En el plano legal, durante el confinamiento a causa del COVID-19, el Estado peruano formalizó la dinámica de teletrabajo, mediante la Ley N.º 31572 del Teletrabajo (República del Perú, 2022) y el Decreto Supremo N.º 002-2023-TR (Poder Ejecutivo del Perú, 2023), al habilitar modalidades remotas totales o parciales. Si bien estas regulaciones buscan ordenar e institucionalizar el trabajo híbrido, también promovieron nuevas

dinámicas de conectividad. Al analizar la dimensión social, la reconfiguración de las expectativas laborales posteriores a la pandemia ha promovido un contexto de alta disponibilidad donde la conciliación trabajo – vida personal y la salud mental adquieren mayor visibilidad, pero también mayores tensiones. Inclusive, Gallup (2023) reporta que 44% de los trabajadores a nivel mundial reportan estrés en su día a día, porcentaje que incrementa a 48% en América Latina, configurando un contexto propicio para el desarrollo del síndrome de burnout (SB). A nivel internacional, el SB ha sido reconocido como un fenómeno asociado al trabajo en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), lo que ha promovido la incorporación de la salud mental ocupacional en sus agendas públicas (OMS, 2019). Concretamente en Perú, el 70% de trabajadores experimenta estrés crónico y uno de cada seis presenta el SB (Instituto Nacional de Salud Mental “Honorio Delgado – Hideyo Noguchi”, 2025), posicionándose así entre los países más afectados de la región (BUK, 2025).

Este síndrome, producto de la exposición prolongada a estresores crónicos en el trabajo (Méndez, 2004), representa una problemática significativa en el contexto actual, pues Gallup en el año 2020 ya reportaba que un 76% de trabajadores

de distintos sectores económicos presentaban niveles significativos de agotamiento emocional (Pendell, 2020). En la misma línea, el reporte realizado a empresas en Chile, Perú y México por BUK (2025), revela que casi la mitad de los trabajadores (46%) ha experimentado burnout al menos una vez en el último año y un 14% lo ha vivido de forma frecuente o constante.

Para Khammissa et al. (2022) el SB genera sentimientos persistentes de impotencia, desesperanza y pérdida de control, baja autoestima, cinismo, insatisfacción con los logros personales y estrategias de afrontamiento ineficaces; lo que puede generar condiciones desencadenantes para trastornos como la depresión y ansiedad, siendo respuestas emocionales y cognitivas que dificultan la gestión de las demandas laborales. Es por ello que el SB se configura como un fenómeno multicausal originado y mantenido por la interacción de factores individuales, fisiológicos y organizacionales (Khammissa et al., 2022). Estos indicadores reflejan que tanto el bienestar como el desarrollo humano; específicamente la salud mental y el bienestar, son una arista clave en esta problemática. Por lo que serán abordadas como línea y sublínea de investigación en el presente estudio.

Saunders (2019) menciona que algunos factores que favorecen el desarrollo del SB son la sobrecarga de trabajo, la falta de control o autonomía, las recompensas insuficientes, el deterioro del sentido de comunidad, la ausencia de justicia organizacional y los conflictos de valores. La coexistencia prolongada de estas condiciones genera una pérdida progresiva de motivación, compromiso y el sentido del trabajo entre los colaboradores, lo que refuerza el desgaste emocional reduciendo las posibilidades de recuperación (Saunders, 2019). La presencia del SB dentro de la planilla implica costos asociados al reemplazo de talento, la pérdida de conocimiento crítico, el deterioro de la marca empleadora y la disminución de la competitividad (McKinsey & Company, 2023).

Asimismo, la presencia del SB se asocia con mayores niveles de rotación y ausentismo, menos niveles de engagement y una reducción sostenida de la productividad (BUK, 2025). Estas repercusiones resultan alarmantes cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que las pérdidas de productividad asociadas al SB – principalmente por el incremento en el ausentismo, el presentismo y rotación laboral – representan aproximadamente el 0.4% del PBI, configurando una pérdida económica sustancial (OMS, 2022). En países de ingresos medios, como el Perú, el Banco Mundial ha reportado que el estrés y el agotamiento laboral se asocian con de entre 20% y 35% en el ausentismo laboral (Rodríguez-Castelán et al., 2021). Asimismo, estudios recientes indican que los trabajadores con SB presentan hasta seis veces más intenciones de dejar su empleo en los

siguientes tres a seis meses (McKinsey & Company, 2022).

Es importante diferenciar el estrés del SB, ya que mientras el primero puede tener manifestaciones adaptativas y darse en distintos ámbitos, el SB se atribuye específicamente al contexto laboral y posee efectos exclusivamente negativos (Martínez, 2010). Cabe resaltar que el SB bajo el modelo clásico de Cristina Maslach, se encuentra caracterizado por tres dimensiones: el agotamiento emocional como dimensión fundamental (sensación de estar emocionalmente exhausto y sin recursos para afrontar las demandas del trabajo), la despersonalización (distanciamiento emocional y actitudes cínicas hacia el trabajo y vínculos laborales) y la baja realización personal (disminución de la percepción de logro y competencia o eficacia laboral personal) (Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 2001). Desde esta perspectiva, dimensión de agotamiento emocional y de baja realización personal cuentan con una base directa en los procesos intrapersonales emocionales del individuo. Por su parte, la despersonalización involucra principalmente procesos interpersonales relacionados con las actitudes hacia los demás en el contexto laboral (Maslach et al., 2001).

En este marco, la inteligencia emocional (IE), es una variable que frecuentemente vinculada con el SB. Desde una perspectiva más amplia, el modelo explicativo de Demandas y Recursos Laborales (JD – R, por sus siglas en inglés), propuesto por Arnold Bakker y Evangelia Demerouti, plantea que el SB se desarrolla cuando las demandas laborales superan de manera sostenida los recursos personales y organizacionales disponibles. De esta manera, los recursos personales – como la IE – podrían desempeñar un papel relevante en la regulación de las demandas emocionales que se presentan en el trabajo; lo que ha llevado a considerarla un recurso personal potencialmente asociado a la experiencia de agotamiento emocional y deterioro del bienestar laboral (Bakker & Demerouti, 2017).

La IE se define consensuada y conceptualmente como el conjunto de habilidades cognitivas que se relacionan con la percepción, comprensión, facilitación y regulación de emociones (propias y ajenas), que guían el pensamiento y la conducta de manera adaptativa (Mayer y Salovey, 1997; Mayer et al., 2008). Desde esta perspectiva, las emociones constituyen fuentes de información que, al ser procesadas adecuadamente, favorecen la toma de decisión, autorregulación y adaptación al entorno (Bakker & Demerouti, 2017).

Schaufeli et al. (2009), señalan que cuando las demandas laborales superan las capacidades adaptativas o recursos disponibles, se puede generar una situación de SB; por lo cual resulta relevante que los recursos laborales puedan actuar como amortiguador (como se citó en Mendonça et al.,

2023). Por otro lado, Gil-Monte et al. (1995) plantean que son las percepciones de cada individuo las que afectan sus conductas y cogniciones generando que su propio autoconcepto sea el que determine su capacidad para enfrentar el desarrollo del SB (como se citó en Martínez, 2010). De esta manera, el Modelo JD-R se encuentra muy relacionado al Modelo de Conservación de Recursos (COR) de Hobfoll y Freedy (1993) el cual plantea que los trabajadores intentan mantener y aumentar sus propios recursos, pero cuando estos se ven amenazados, se pierden u obtienen resultados distintos al esperado, se produce el SB. Siendo así, que la exposición prolongada a situaciones de alta demanda donde los recursos del individuo no son, o se perciben como insuficientes, hacen muy probable que se llegue al agotamiento emocional y físico, dimensiones clave del SB (como se citó en Martínez, 2010). Este modelo sugiere que, al invertir en modificar las cogniciones y percepciones sobre los recursos de manera positiva, se disminuye el estrés y, por ende, el SB (como se citó en Martínez, 2010). Es así que la percepción de disponibilidad de recursos tanto personales, como tangibles resulta clave para la mitigación de este síndrome (Bottiani et al., 2019).

En el presente estudio, se aborda la IE desde dos modelos que la postulan como una habilidad y como un rasgo, dado que ambos se complementan. Bajo el enfoque de Mayer y Salovey, la IE es una habilidad del individuo que le permite usar de manera adaptativa sus emociones, de manera que pueda solucionar problemas y adaptarse de manera eficaz al entorno o contexto que le rodea (Mayer y Salovey, 1993, citado por Cervantes et al., 2023). Desde este enfoque de habilidad, se presentan cuatro grandes componentes: la percepción y expresión emocional (referida a la habilidad personal que permite identificar las emociones propias y ajenas, así como su adecuada expresión), la facilitación emocional (habilidad para emplear la información emocional para ordenar la manera de procesar la información y el pensamiento), la comprensión emocional (habilidad para comprender las emociones relacionándolas con su significado y analizar su relación entre sí) y la regulación emocional (habilidad para manejar las emociones propias y ajenas con el objetivo de alcanzar metas) (Fernández y Extremera, 2002 como se citó en Cervantes et al., 2023).

Por otro lado, bajo el enfoque de la IE como rasgo, esta se plantea como el conjunto de disposiciones auto-percibidas respecto a las emociones, antes que ser una categoría dentro de las capacidades cognitivo-emocionales. De esta manera, esta perspectiva pertenece al campo de la personalidad, ya que se basa en cómo la persona es emocionalmente y cómo se comporta, en lugar de medir habilidades mentales específicas (Petrides & Furnham, 2001, como se citó en Díaz, 2025). De esta

manera, la IE se define como un recurso psicológico funcional y entrenable, vinculado al proceso de regulación emocional frente a demandas estresantes (Bakker & Demerouti, 2017; Ugwu et al., 2017; Mendonça et al., 2023). Desde una perspectiva integradora, considerando que el SB se caracteriza por síntomas vinculados con lo emocional y que diversos modelos teóricos, como el JD-R y el COR, destacan el rol de la percepción y disponibilidad de recursos personales en su mitigación - añadido a que la IE se concibe como un conjunto de habilidades cognitivas que se relacionan con la percepción, comprensión, facilitación y regulación de emociones que guían el pensamiento y la conducta de manera adaptativa - resulta interesante profundizar en el papel de la IE como recurso ante el SB. Autores como Taube y Carolotto (2025) o Martínez et al. (2024) concluyen que las emociones propias y la regulación de estas están correlacionadas de manera negativa con las distintas dimensiones del SB, haciendo énfasis en que las competencias emocionales resultan útiles para mitigarlo; mientras que otros investigadores como Smith y DeNunzio (2020) y Huyghebaert et al. (2018) consideran que no siempre los recursos personales actúan de manera favorable para la mitigación del SB ya que la intensificación inadecuada de los recursos del individuo pueden desencadenar efectos negativos que terminan en cansancio emocional dado que podrían suponer demandas laborales irreales generadas por el mismo individuo, siendo así que la evaluación o atención de las emociones puede exacerbar la sintomatología del síndrome (Kaptanoglu, 2025).

Frente a este escenario, persiste un vacío en la literatura respecto a el tipo de relación entre determinadas dimensiones de la IE y su asociación con las dimensiones emocionales del SB especialmente en población trabajadora adulta. De esta forma, surge la siguiente pregunta ¿Cuál es la magnitud y el tipo de relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional (evaluación de las propias emociones y atención a los sentimientos) y las dimensiones con base emocional del síndrome de burnout (agotamiento emocional y baja realización) en trabajadores adultos? El objetivo del presente estudio es analizar la magnitud y el tipo de relación entre las dimensiones seleccionadas en la población adulta económicamente activa mediante una revisión aplicada de diez estudios científicos, con el fin de esclarecer el papel de las competencias emocionales en la experiencia del síndrome de burnout laboral.

Material y método

Criterios de inclusión y exclusión

Para la presente investigación, se ha realizado una revisión sistemática aplicada, en donde se incluyeron estudios con las siguientes características: (a) estudios de corte cuantitativo, (b) que asocien las variables planteadas, (c) con diseño experimental o cuasi experimental, (d) donde la muestra sean trabajadores del rubro empresarial, (e) estudios que especifiquen el número de participantes, (f) con especificación del instrumento de medición, (g) con características psicométricas, (h) publicados en idioma español o inglés, (i) en revistas psicológicas (j) de acceso libre y, (k) no mayor a 5 años.

Además, se excluyeron estudios que (a) no cumplieran con los criterios de inclusión antes descritos y (b) que no presenten DOI, (c) que fueran investigaciones descriptivas, cualitativas, sistemáticas o metaanálisis y que (d) no relacionen directamente las dimensiones seleccionadas, (e) estudios sin estadísticos de correlación “r”, (f) no contienen datos concluyentes, (g) trabajos de tesis, (h) capítulos de libros, (i) abstracts, (j) manuales y (k) pósters académicos; (l) revistas de divulgación,

(m) participación en congresos e (n) informes de estudios epidemiológicos, (o) su población sea distinta a trabajadores de distintos rubros empresariales, (p) que estudien síndrome de burnout académico, parental, u otro que no sea laboral y (q) que utilicen herramientas que no están alineadas.

Estrategia de búsqueda

La investigación se realizó en el año 2026 entre los meses de enero y febrero empleando bases de datos electrónicas (Web Of Science, Scopus y Ebsco) con el uso de las siguientes palabras clave: emotional intelligence, emotional competence, emotional abilities, burnout, job burnout, occupational burnout, work-related burnout, psychology subject area. En función de estos términos se empleó una estrategia de búsqueda utilizando operadores booleanos para cada base de datos (ver Tabla 1). El proceso de búsqueda se realizó en base a los lineamientos de la guía PRISMA 2020, que permiten garantizar la transparencia y precisión en la selección de estudios (Page et al. 2021), el cual nos permitió alcanzar un total de 743 artículos, de los cuales se seleccionaron 10, para la presente revisión, a través del diagrama de flujo descrito en la Figura 1.

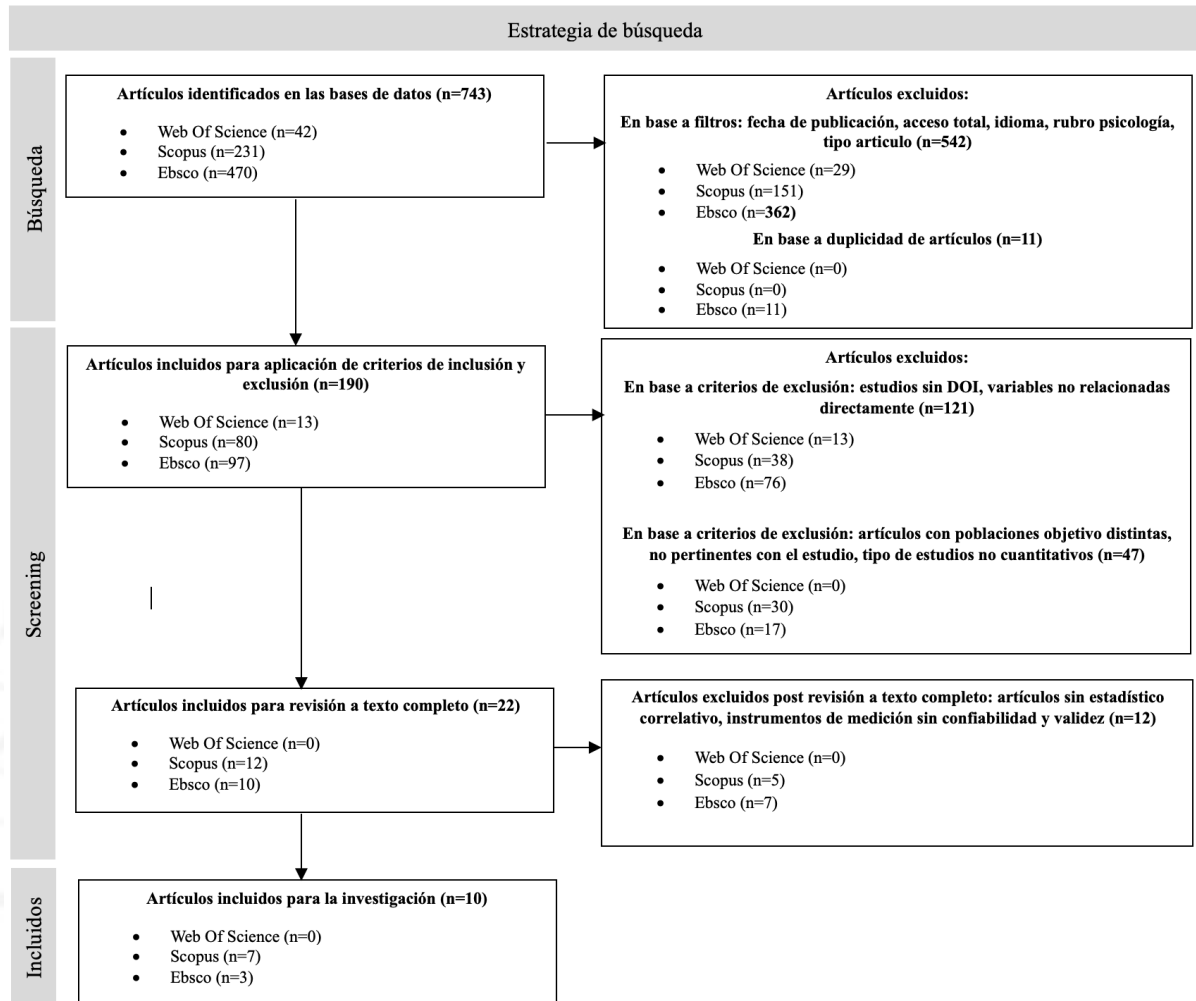
Tabla 1

Estrategias de búsqueda por base de datos

Base de datos	Estrategia de búsqueda
Web Of Science	(((((((TI=(Emotional intelligence)) OR TI=(emotional competence)) OR TI=(emotional abilities)) AND TI=(burnout)) OR TI=(job burnout)) OR TI=(occupational burnout)) OR TI=(work-related burnout)) AND TI=(employees)) AND WC=(Psychology))
Scopus	TITLE-ABS-KEY("emotional intelligence" OR "emotional competence" OR "emotional abilities") AND TITLE-ABS-KEY(burnout OR "job burnout" OR "occupational burnout" OR "work-related burnout") AND SUBJAREA(PSYC)
Ebsco	TI (emotional intelligence) AND TI (burnout) OR job burnout AND TI (workplace)

Figura 1

Diagrama de Flujo



Resultados

Los 10 artículos seleccionados fueron sometidos a un análisis exhaustivo; en la Tabla 2 y 3 se destacan los atributos más significativos de cada estudio tales como: autor, año, título, país de origen, participantes, modelo teórico, instrumentos de evaluación junto con la confiabilidad y validez correspondientes, el tipo de diseño del estudio, la relación entre las variables y los hallazgos principales.

Tabla 2.*Análisis de los estudios seleccionados*

Autor(es)	Año	Título	Modelo teórico	País	Idioma	VARIABLES ESTUDIADAS
Mancini, et al.	2022	Burnout in Italian Primary Teachers: The Predictive Effects of Trait Emotional Intelligence, Trait Anxiety, and Job Instability	SB: Modelo de Burnout (Maslach et al., 1986) y Modelo JD-R (Demerouti et al. 2001) IE: El modelo de habilidad (Mayer y Salovey, 1997) y el Modelo de Rasgos (Petrides et al., 2016)	Italia	Inglés	Síndrome de Burnout Inteligencia emocional Ansiedad rasgo Inestabilidad laboral
Vargas	2025	Inteligencia emocional y desgaste profesional en docentes de educación primaria	SB: Modelo de Burnout de Maslach IE: Modelo de competencia social y emocional (Bar-On)	Argentina	Español	Síndrome de Burnout Inteligencia emocional
Schoeps, et al.	2021	Impact of Emotional Intelligence on Burnout among Spanish Teachers: A Mediation Study	SB: Modelo Multicausal de Gil-Monte IE: Modelo de habilidad (Mayer y Salovey, 1997)	España	Inglés	Síndrome de Burnout Inteligencia emocional Afectos positivos y negativos
Yu, et al.	2023	The Mediating Role of Emotion Management, Self-Efficacy and Emotional Intelligence in Clinical Nurses Related to Negative Psychology and Burnout	SB: Modelo de Burnout de Maslach IE: Modelo de habilidad (Mayer y Salovey, 1997) y Modelo de IE percibida.	China	Inglés	Síndrome de Burnout Inteligencia emocional Rasgos de Depresión, Ansiedad y Estrés
Kaptanoglu	2025	The Human Face of Digitalization in Healthcare: A Mixed-Methods Study on the Relationship Between Emotional Intelligence and Burnout	SB: Modelo de Burnout de Maslach IE: Modelo de IE como rasgo (autoinforme), derivado de Mayer & Salovey	Turquía	Inglés	Síndrome de Burnout Inteligencia emocional
Epifanio, et al.	2023	Hopelessness and burnout in Italian healthcare workers during COVID-19 pandemic: the mediating role of trait emotional intelligence	SB: Modelo de Burnout de Maslach IE: Modelo de rasgo (Andrei et al., 2014; Petrides et al., 2007)	Italia	Inglés	Síndrome de Burnout Inteligencia Emocional Desesperanza
Moñino y Martínez	2024	Inteligencia emocional y síndrome de burnout en el profesorado de Secundaria	SB: Modelo de Burnout de Maslach IE: Modelo de habilidades (Mayer y Salovey)	España	Español	Síndrome de Burnout Inteligencia Emocional
Martínez, et al.	2024	Burnout en docentes: papel predictor de la inteligencia emocional y el humor	SB: Teoría del agotamiento (Kristensen et al.) IE: Modelo de habilidad Wong y Law, basado en Mayer y Salovey	España	Español	Síndrome de Burnout Inteligencia Emocional Humor

Autor(es)	Año	Título	Modelo teórico	País	Idioma	VARIABLES estudiadas
Ramos-Vera, et al.	2022	Análisis de red de los dominios de la Inteligencia Emocional y dimensiones del Burnout en maestros peruanos	SB: Modelo de Burnout de Maslach IE: Modelo de Inteligencia Emocional de Wong y Law, derivado de Mayer & Salovey	Perú	Español	Síndrome de Burnout Inteligencia Emocional
Ksiksou	2025	The relationship between emotional intelligence and burnout among mental health nurses in Morocco	SB: Modelo de Burnout de Maslach IE: Modelo de Inteligencia Emocional de Wong y Law, derivado de Mayer & Salovey	Marruecos	Inglés	Síndrome de Burnout Inteligencia Emocional

Tabla 3

Continuación del análisis de los estudios seleccionados

Autor(es)	Tipo de estudio	N	Instrumentos	Confiabilidad y Validez	Relación entre variables	Hallazgos principales
Mancini, et al.	Cuantitativo Transversal Correlacional	137	SB: Maslach Burnout Inventory (MBI) IE: TEIQue SF	SB: $\alpha = 0.22$ a 0.75 IE: $\alpha = 0.81$	$r = ,0.332, p < 0.01$ (IE y agotamiento emocional); $r = ,0.384, p < 0.01$ (IE y baja realización)	Relación negativa, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre la IE y el agotamiento emocional. relación negativa, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la baja realización personal.
Vargas	Cuantitativo, Correlacional Transversal	231	SB: Maslach Burnout Inventory IE: Emotional Quotient Inventory (EQ,I; Bar,On, 1997)	SB: $\alpha = 0.71$ a 0.90 IE: $\alpha = 0.69$ a 0.86	$r = ,0.328, p < 0.01$ (Factor Intra personal y agotamiento emocional) $r = 0.359, p < 0.01$ (Factor Intra personal y realización)	Relación negativa, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre el factor intrapersonal (incluye la autoconciencia emocional) y el agotamiento emocional. Relación positiva, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre el factor intrapersonal y la realización personal.
Schoeps, et al.	Cuantitativo Correlacional Transversal	200	SB: Spanish Burnout Inventory (SBI; Gil, Monte, 2011) IE: Trait Meta Mood Scale (TMMS,24; Salovey et al., 1995). En su versión corta en español (Fernández, Berrocal & Extremera, 2004)	SB: $\alpha = 0.71$ a 0.91 IE: $\alpha = 0.88$ a 0.92	$r = ,0.6$ (atención a los sentimientos y agotamiento emocional) $r = 0.3$ (atención a los sentimientos y culpa e ineficacia laboral)	Relación negativa de magnitud alta entre la atención a los sentimientos y la dimensión de agotamiento emocional. Relación positiva de magnitud moderada entre la dimensión de atención a los sentimientos y culpa (dimensión de realización).

Autor(es)	Tipo de estudio	N	Instrumentos	Confiabilidad y Validez	Relación entre variables	Hallazgos principales
Yu, et al.	Cuantitativo Correlacional Transversal	127 04	SB: Maslach Burnout Inventory (MBI) en su versión en chino IE: RES – Regulatory Emotional Self,Efficacy y ETS , Educational Testing Service, ambas en versión china	SB: $\alpha = 0.94$ IE: $\alpha = 0.93$ (RES); $\alpha = 0.92$ (ETS)	$r = ,0.120, p < 0.001$ (evaluación de las propias emociones y agotamiento emocional) $r = ,0.341, p < 0.001$ (evaluación de las propias emociones y baja realización)	Relación negativa, de magnitud débil y estadísticamente significativa entre la evaluación de las propias emociones y el agotamiento emocional. Relación negativa, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre la evaluación de las propias emociones y la baja realización personal.
Kaptanoglu	Mixto (análisis bibliométrico, estudio cuantitativo no experimental, correlacional y transversal)	590	SB: Maslach Burnout Inventory (MBI) , adaptación al turco (Çam, 1992) IE: Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS) , Schutte et al. (1998), adaptación al turco (Tatar et al., 2016)	$\alpha = 0.78$ a 0.91	$r = 0.238$ (evaluación de las emociones y agotamiento emocional) $r = ,0.416, p < 0.05$ (evaluación de las emociones y baja realización)	Relación positiva de magnitud débil entre la evaluación de las emociones y el agotamiento emocional. Relación negativa, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre la evaluación de las emociones y la baja realización personal.
Epifanio, et al.	Cuantitativo Correlacional Transversal	562	SB: Link Burnoyt Questionnaire (LBQ) IE: TEIQue,SF	SB: $\alpha = 0.91$ IE: $\alpha = 0.90$	$r = -0.55, p < 0.001$ (IE y agotamiento emocional) $r = -0.55, p < 0.01$ (IE y baja realización)	Relación negativa, de magnitud moderada,alta y estadísticamente significativa entre la IE y las dimensiones de agotamiento emocional y baja realización personal.
Moñino y Martínez	Cuantitativo No experimental Transversal	259	SB: Inventario de Burnout de Maslach (MBI,GS) IE: Trait Meta,Mood Scale, TMMS,24	SB: $\alpha = 0.74$ a 0.92 IE: $\alpha = 0.86$ a 0.91	$r = 0.403, p < 0.001$ (atención a los sentimientos y agotamiento emocional) $r = 0.342, p < 0.001$ (atención a los sentimientos y eficacia profesional)	Relación positiva, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre la atención a los sentimientos y las dimensiones de agotamiento emocional y la eficacia profesional (dimensión de realización).
Martínez, et al.	Cuantitativo No experimental Transversal	196	SB: Sopenhagen Burnout Inventory (CBI) IE: Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)	SB: $\alpha = 0.79$ a 0.92 IE: $\alpha = 0.91$	$r = ,0.20, p < 0.01$ (evaluación propias emociones y burnout laboral)	Relación negativa, de magnitud débil y estadísticamente significativa entre la evaluación de las propias emociones y el burnout laboral.
Ramos,Ver a, et al.	Descriptivo, Correlacional Ttransversal	244	SB: Inventario de Burnout de Maslach (MBI), versión peruana IE: Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS), validada en Perú	SB: $\alpha = 0.74$ a 0.80 IE: $\alpha = 0.82$ a 0.86	$r \text{ parcial} = 0.17, p < 0.01$ (evaluación propias emociones y baja realización)	Relación positiva, de magnitud débil y estadísticamente significativa entre la evaluación de las propias emociones y la baja realización personal.

Autor(es)	Tipo de estudio	N	Instrumentos	Confiabilidad y Validez	Relación entre variables	Hallazgos principales
Ksiksou	Descriptivo Correlacional Transversal	112	SB: Inventario de Burnout de Maslach (MBI), versión árabe IE: Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS), versión árabe	SB: $\alpha = 0.86$ IE: $\alpha = 0.89$	$r = 0.363, p < 0.05$ (evaluación de las propias emociones y agotamiento emocional) $r = 0.251, p < 0.05$ (evaluación de las propias emociones y realización)	Relación positiva, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre la evaluación de las propias emociones y el agotamiento emocional. Relación positiva, de magnitud débil y estadísticamente significativa entre la evaluación de las propias emociones y la realización personal.

Nota: N: Número de participantes; IE = inteligencia emocional; SB = burnout laboral; r = coeficiente de correlación de Pearson o Spearman; α = coeficiente de consistencia interna (alfa de Cronbach). Las correlaciones parciales se indican explícitamente cuando corresponde.

En el primer estudio, los autores Mancini et al. (2022) analizaron la relación entre la IE y el SB en docentes de primaria en Italia. Focalizando en los resultados de la asociación de las dimensiones, se encuentra una asociación negativa, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre la IE y el agotamiento emocional ($r = ,0.332, p < 0.01$); así como una asociación negativa, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la baja realización personal ($r = ,0.384, p < 0.01$). Estos resultados indican que niveles mayores de IE se relacionan con menores niveles de agotamiento emocional y baja realización laboral. En línea con ello, los autores concluyen que la IE brinda competencias como la expresión de emociones, empatía y asertividad que son relevantes para regular y manejar el estrés. Cabe destacar que, la dimensión de despersonalización no fue utilizada en el estudio a criterio de los autores. En esta investigación, se aborda la IE tanto desde el enfoque de habilidad como rasgo.

Vargas et al. (2016) analizaron la relación entre las variables de estudio específicamente en una muestra de profesionales docentes. Profundizando en las dimensiones, los resultados evidenciaron una asociación negativa, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre el factor intrapersonal de la IE y el agotamiento emocional ($r = ,0.328, p < 0.01$), lo que indica que mayores niveles en esta dimensión se relacionan con menores niveles de agotamiento emocional. Asimismo, se encontró una asociación positiva, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre el factor intrapersonal y la realización personal ($r = 0.359, p < 0.01$), sugiriendo que mayores niveles en esta dimensión se vinculan con mayores niveles de realización laboral. En este estudio, la IE fue evaluada y comprendida desde el modelo de competencia social y emocional de Bar,On, siendo así importante precisar que para los fines del presente análisis se optó por utilizar el factor intrapersonal, del modelo en mención, dado que este se configura por aspectos como la conciencia emocional.

Respecto al tercer estudio, Schoeps et al. (2021) analizaron la relación entre la IE (modelo de habilidad) y el SB en docentes españoles. Los resultados al analizar las dimensiones evidenciaron una asociación negativa, de magnitud alta entre la atención a los sentimientos y el agotamiento emocional ($r = ,0.6$), lo que indica que mayores niveles de atención a los sentimientos se relacionan con menores niveles de agotamiento emocional. Asimismo, se encontró una asociación positiva, de magnitud moderada entre la atención a los sentimientos y la culpa sobre sus comportamientos e ineficacia laboral ($r = 0.3$). Lo que sugiere que mayores niveles de esta dimensión se relacionan con mayores niveles de culpa.

En el estudio cuatro, Yu et al. (2023) analizaron la relación entre las variables de estudio en enfermeras clínicas. Los resultados de las dimensiones evidenciaron una asociación negativa, de magnitud débil y estadísticamente significativa entre la evaluación de las propias emociones y el agotamiento emocional ($r = ,0.120, p < 0.001$). No obstante, se halló una asociación negativa, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre la evaluación de las propias emociones y la baja realización personal ($r = ,0.341, p < 0.001$). Estos resultados indican que mayores niveles en la capacidad de evaluar las propias emociones se relacionan con menores niveles de agotamiento emocional y baja realización laboral. Cabe destacar que, la IE fue evaluada desde el enfoque de habilidad y percibida.

El quinto estudio realizado por Kaptanoglu (2025) analizó la relación entre la IE y el SB en profesionales de la salud en el contexto de la transformación digital, integrando el modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD,R). A nivel de resultados, el análisis correlacional de Pearson entre las dimensiones evidencia una asociación positiva, de magnitud débil entre la evaluación de las emociones y el agotamiento emocional ($r = 0.238$), indicando que mayores niveles en esta dimensión se relacionan con mayores niveles de agotamiento emocional. A su vez, se encontró una asociación negativa, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre la evaluación de las emociones y la baja realización personal ($r = ,0.416, p < 0.05$), sugiriendo que mayores niveles en esta dimensión se asocian con menores niveles de baja realización laboral. En este estudio, la inteligencia emocional fue evaluada desde el enfoque de rasgo (autoinforme)

El sexto estudio, llevado a cabo por Epifanio et al. (2023) analizaron la relación entre la IE y el SB en trabajadores sanitarios italianos durante la pandemia de COVID,19. Para realizar el análisis de las dimensiones, los autores optaron por utilizar la correlación de Pearson a través del cual identificaron una asociación negativa, de magnitud moderada, alta y estadísticamente significativa entre la IE y la dimensión del SB: agotamiento emocional ($r = -0.55, p < 0.001$), así como una asociación negativa, de magnitud moderada, alta y estadísticamente significativa entre la IE y la baja realización personal ($r = -0.55, p < 0.01$). Estos resultados indican que mayores niveles de IE se relacionan con menores niveles de agotamiento emocional y baja realización laboral. En este estudio, la IE fue evaluada desde el enfoque de rasgo.

En el séptimo estudio, Moñino y Martínez (2024) analizaron la relación entre las dimensiones de la IE y el SB los profesores de nivel secundario de una ciudad española. En cuanto a las dimensiones, los resultados obtenidos a través del

análisis de correlación con el coeficiente de Spearman evidenciaron una asociación positiva, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre la atención a los sentimientos – dimensión de la IE – y el agotamiento emocional – dimensión del SB – ($r = 0.403, p < 0.001$), del mismo modo con la dimensión del SB: eficacia profesional ($r = 0.342, p < 0.001$). Estos resultados indican que mayores niveles de atención a los sentimientos se relacionan tanto con mayores niveles de agotamiento emocional como con mayores niveles de eficacia profesional. Se resalta que la IE se presenta desde el enfoque de habilidad.

En cuanto al octavo estudio, Martínez et al. (2024) analizaron la relación entre la IE (enfoque de habilidad) y el SB en docentes. Los resultados a nivel de dimensiones evidenciaron una asociación negativa, de magnitud débil y estadísticamente significativa entre la evaluación de las propias emociones y el burnout laboral ($r = -0.20, p < 0.01$), lo que indica que mayores niveles en esta dimensión de la IE se relacionan con menores niveles de burnout laboral. Para el presente informe, es importante precisar que el instrumento que es empleado por los autores para medir el SB comprende dentro de la medición del burnout laboral, la fatiga psíquica. Esto permite esclarecer que al asociar la IE con menores niveles de burnout laboral, sus componentes como el de agotamiento emocional también se mitigan.

Ramos, Vera et al. (2022) tuvieron como objetivo analizar las relaciones entre la IE (modelo de rasgo) y las dimensiones del SB en maestros peruanos mediante un análisis de red. Los resultados de dimensiones evidenciaron una asociación positiva, de magnitud débil y estadísticamente significativa entre la evaluación de las propias emociones y la baja realización personal (r parcial = $0.17, p < 0.01$), lo que indica que mayores niveles en esta dimensión de la IE se relacionan con mayores niveles de baja realización laboral. Cabe destacar que, en el análisis de red de las dimensiones de la IE y el SB, los autores no establecen una asociación clara entre la dimensión de agotamiento emocional y la evaluación de las propias emociones.

Ksiksou (2025) tuvo como objetivo examinar la relación entre la IE y el SB en enfermeros de salud mental en Marruecos. Los resultados evidenciaron una asociación positiva, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre la evaluación de las propias emociones y el agotamiento emocional ($r = 0.363, p < 0.05$), lo que indica que mayores niveles en esta dimensión se relacionan con mayores niveles de agotamiento emocional. Asimismo, se encontró una asociación positiva, de magnitud débil y estadísticamente significativa entre la evaluación de las propias emociones y la realización personal ($r = 0.251, p < 0.05$), sugiriendo que mayores niveles en esta dimensión se vinculan con mayores niveles de

realización personal en el trabajo. Esta investigación evalúa la IE desde el modelo donde la IE es conceptualizada como rasgo.

Discusión

El presente estudio tuvo por objetivo analizar la magnitud y el tipo de relación entre dos dimensiones específicas de la IE (la evaluación de las propias emociones y la atención a los sentimientos) y las dimensiones con base intrapersonal y emocional del SB (el agotamiento emocional y la baja realización/eficacia profesional) en trabajadores adultos. A diferencia de las aproximaciones generales que examinan la IE y el SB como constructo global, este estudio se centró deliberadamente en dichas dimensiones dado el interés en generar una discusión más fina respecto a la naturaleza de la asociación. La revisión contó con el análisis sistemático de 10 estudios cuantitativos (Mancini et al., 2022; Vargas, 2025; Schoeps et al., 2021; Yu et al., 2023; Kaptanoglu, 2025; Epifanio et al., 2023; Moñino y Martínez, 2024; Martínez, et al., 2024; Ramos, Vera, et al., 2022 y Ksiksou, 2025).

Producto de este análisis, se encuentra que cuatro de los 10 estudios evaluados reportan únicamente asociaciones negativas y estadísticamente significativas entre las dimensiones intrapersonales evaluadas de la IE y las dimensiones con base emocional del SB (Mancini et al., 2022; Yu et al., 2023; Epifanio et al., 2023 y Martínez et al., 2024). Por otro lado, tres estudios hallaron asociaciones únicamente positivas y significativas entre las dimensiones analizadas en el presente estudio (Moñino y Martínez et al., 2024; Ramos, Vera, et al., 2022 y Ksiksou, 2025); mientras que tres investigaciones reportaron asociaciones tanto positivas como negativas entre las variables, hallando correlaciones negativas entre las dimensiones de la IE y el agotamiento emocional, pero positivas con la dimensión de realización (Schoeps et al., 2021; Vargas, 2025) y de manera inversa para Kaptanoglu (2025). Esto permite afirmar que, si bien la tendencia en el tipo de asociación entre las dimensiones elegidas es negativa, la evidencia no respalda una asociación homogénea entre ellas, lo cual nos lleva a cuestionar la premisa generalizada de la IE como recurso con asociaciones únicamente negativas con el SB.

Un hallazgo particularmente relevante es que la dimensión de evaluación de las propias emociones muestra mayor consistencia en su relación negativa con la baja realización profesional (Mancini et al., 2022; Yu et al., 2023; Epifanio et al., 2023). Así, encontramos un panorama donde una mayor focalización en las emociones, sin una adecuada regulación, puede incrementar la vulnerabilidad al desgaste. En línea con ello Yu et al. (2023) propone que la autoeficacia de la regulación de emociones, es decir la percepción de

capacidad para enfrentar ciertas situaciones emocionales, actúa de manera indirecta sobre el SB contribuyendo a una mejor respuesta ante las demandas laborales.

En contraste, la dimensión de atención a los sentimientos presenta resultados ambivalentes: una asociación negativa alta con agotamiento (Schoeps et al., 2021), y una asociación positiva moderada con agotamiento (Moñino & Martínez, 2024). Esto sugiere que la simple atención emocional podría no ser suficiente e inclusive intensificar el desgaste. Este hallazgo dialoga con los planteamientos de Smith y DeNunzio (2020) y Huyghebaert et al. (2018), quienes advierten que la intensificación de recursos personales puede generar demandas autoimpuestas y mayor inversión emocional, incrementando el agotamiento. Desde el modelo JD,R (Bakker & Demerouti, 2017), se avalarían los resultados puesto que plantea que los recursos personales amortiguan el impacto de las demandas si es que estos contribuyen efectivamente a su regulación. Sin embargo, cuando la conciencia emocional no se acompaña de estrategias óptimas de regulación, se puede intensificar la activación afectiva y, por ende, el agotamiento emocional. En línea, el modelo COR (Hobfoll & Freedy, 1993) postula que la inversión de recursos sin recuperación suficiente puede desencadenar espirales de pérdida.

En cuanto al análisis de las magnitudes, se presentan resultados variados entre las investigaciones. Así, se hallan tanto magnitudes moderadas o altas (Mancini et al., 2022; Vargas, 2025; Schoeps et al., 2021; Yu et al., 2023; Kaptanoglu, 2025; Epifanio et al., 2023; Moñino y Martínez, 2024 y Ksiksou, 2025) como magnitudes débiles (Martínez et al., 2024, Ramos, Vera et al., 2022; Yu et al., 2023; Kaptanoglu, 2025 y Ksiksou, 2025). Esto sugiere que, aunque la relación existe, no es estructuralmente fuerte en todos los contextos. Por otro lado, se encuentra que la variación observada entre estas magnitudes puede explicarse por diferencias metodológicas relevantes.

En primer lugar, la conceptualización de la IE difiere entre estudios, utilizándose distintos modelos, tanto de habilidad como de rasgo, lo que puede generar diferencias en la forma en que se evalúa el constructo, y aunque, si bien las dimensiones guardan relación entre sí, puede que la forma de medición afecte al puntaje en sí mismo y la correlaciones que estas arrojan. En segundo lugar, el uso de instrumentos de autoinforme podría introducir sesgos de deseabilidad social o percepción subjetiva. Finalmente, las características de las muestras (docentes, personal de salud, trabajadores de distintos sectores) pueden influir en la relación observada, dado que los niveles de demanda emocional podrían diferir sustancialmente según las características intrínsecas de cada trabajo. Estos factores influyen en la magnitud de las asociaciones y limitan la posibilidad de establecer

relaciones universales. Adicional a ello, a fin de preservar la homogeneidad de los estadísticos evaluados se utilizaron investigaciones de distintos cuartiles de impacto, priorizando el Q1 y Q2, pero se incluyeron también del Q3 y Q4, lo que puede impactar la rigurosidad metodológica propuesta.

Por todo lo mencionado anteriormente, se sugiere profundizar en la asociación entre las dimensiones de las variables desde una única conceptualización para identificar si se encuentran diferencias significativas. Asimismo, los hallazgos evidencian que es relevante realizar estudios únicamente con las dimensiones relacionadas a la evaluación de recursos personales, pues los resultados parecen mostrar que incluso si el individuo cuenta con estos, es la percepción de ellos lo que mitigaría el impacto de los factores estresores en el trabajo y los sentimientos de agotamiento. De igual manera, se recomienda emplear diseños longitudinales y explorar el papel de variables mediadoras y moderadoras, como el apoyo organizacional, la carga laboral, los afectos positivos y negativos, que podrían influir en la relación, con el objetivo de comprender con mayor precisión los mecanismos que vinculan la IE con las dimensiones del SB, ya que el estado del arte nos lleva a tomar esto en consideración.

Respecto a la aplicabilidad de los hallazgos, estos resultan relevantes ya que permiten identificar oportunidades de intervención en el ámbito organizacional orientadas a la promoción de la salud mental y bienestar psicológico asociado a la relación entre las dimensiones del SB y IE. Los resultados no solo aportan evidencia teórica, sino que también permiten proponer lineamientos prácticos aplicables al área de gestión del talento humano. Frente al hallazgo de que la atención a los sentimientos se asocia con el agotamiento emocional, se sugiere la implementación de programas ocupacionales de entrenamiento en regulación emocional con énfasis en el reconocimiento, comprensión y manejo de las emociones. Asimismo, el incorporar espacios de pausa y desconexión durante la jornada laboral, tales como pausas activas, que contribuyan a la recuperación de recursos psicológicos. Asimismo, dada la asociación hallada entre las dimensiones de la IE y la dimensión de realización personal del SB se propone el desarrollo de estrategias organizacionales que promuevan el reconocimiento y el sentido de logro en los colaboradores de manera estructurada.

De manera complementaria, el hallazgo respecto a que el agotamiento emocional es la dimensión principal del SB, se propone evaluar las competencias emocionales en los procesos de selección y promoción interna, especialmente en puestos que implican alta carga emocional. Asimismo, se plantea la necesidad de diseñar intervenciones diferenciadas según las

características de cada área o puesto. En este sentido, se recalca la necesidad de mantener actualizadas las matrices (por ejemplo, IPER,C) que permitan identificar niveles de riesgo psicosocial para priorizar acciones en aquellas áreas con mayor exposición a demandas emocionales. Finalmente, la heterogeneidad en la magnitud de las asociaciones entre las dimensiones estudiadas (moderada en cinco estudios, débil en tres de ellos y alta en dos) nos indica que las intervenciones propuestas anteriormente deberían diseñarse de manera contextualizada, priorizando sectores con alta carga emocional e implementando recursos laborales que promuevan una mejor distribución de carga laboral, apoyo y autonomía.

Conclusiones

El presente estudio ha tenido por objetivo identificar la magnitud y el tipo de relación entre dos dimensiones específicas de la IE (evaluación de las propias emociones y atención a los sentimientos) y las dimensiones con base emocional del SB (agotamiento emocional y baja realización personal) entre trabajadores adultos.

La revisión sistemática empleada confirma que las dimensiones estudiadas de la IE, particularmente la evaluación de las propias emociones, presentan una asociación negativa consistente con la baja realización personal en el SB, mientras que la dimensión de atención a los sentimientos evidencia resultados más heterogéneos en su relación con el agotamiento emocional. Esto sugiere que la capacidad de reconocer y comprender las propias emociones podría contribuir a una mayor percepción de eficacia y logro en el trabajo, mientras que una mayor focalización en los estados emocionales, sin necesariamente contar con estrategias adecuadas de regulación, podría no ser suficiente para disminuir el agotamiento emocional e incluso relacionarse de manera ambivalente con este.

En conjunto, los hallazgos indican que las dimensiones intrapersonales de la IE se encuentran asociadas con el componente emocional del SB destacando su rol como recurso personal en el marco de los modelos JD,R y COR. De esta manera, las IE se configura como un recurso psicológico relevante en el estudio pormenorizado de las dimensiones del SB y abre oportunidades para el diseño de intervenciones organizacionales orientadas al fortalecimiento de las competencias de regulación emocional y a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Referencias




- Aburto, Moreno, M. L., Podestá Gavilano, L. E., & Aburto, Moreno, M. C. (2024). Síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajadores de salud. *Hospital Modular Bicentenario del Perú. Edumecentro*, 16(1).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9781581>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21.
<https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
- Bottiani, J. H., Duran, C. A. K., Pas, E. T., & Bradshaw, C. P. (2019). Teacher Stress and Burnout in Urban Middle Schools: Associations with Job Demands, Resources, and Effective Classroom Practices. *Journal of School Psychology*, 77, 36,51.
<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.10.002>
- BUK. (2025). *Burnout laboral 2025: Conectando productividad y bienestar en Latinoamérica*.
https://www.buk.cl/hubfs/2025/Research/Descargables/21mayo_reporte%20burnout2025.pdf?utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz,83VOtXRyHEiPTloOH5iRRfYu4v,gG5GxYpdX_t0UGFkW7dP8aHbiSAB4UDqhLzQxZOiyt2yJcKXRdVpWoTHsdKWwq5dQ&_hsmi=363512701&utm_content=363512701&utm_source=hs_automation
- Byrne, B. M. (1994). Burnout: Testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. *American Educational Research Journal*, 31(3), 645–673.
<https://doi.org/10.3102/00028312031003645>
- Castillo, Gualda, R., Herrero, M., Rodríguez, Carvajal, R., Brackett, M. A., & Fernández, Berrocal, P. (2019). The role of emotional regulation ability, personality, and burnout among Spanish teachers. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 146–158. <https://doi.org/10.1037/str0000098>
- Chen, Y.C., Huang, Z.L. & Chu, H.C. (2024). Relationships between emotional labor, job burnout, and emotional intelligence: an analysis combining meta-analysis and structural equation modeling. *BMC Psychol*, 12, Artículo 672.
<https://doi.org/10.1186/s40359,024,02167,w>
- De la Cruz, Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de estudios. *Revista Unimar*, 38(2), 63–94.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8083728>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C. W., & Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686–691.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1979962>
- Díaz García, L. P. (2025). *Percepciones de estudiantes de ingeniería industrial acerca de su formación en inteligencia emocional* [Trabajo fin de máster, Universidad de Sevilla].
<https://idus.us.es/>
- *Epifanio MS, La Grutta S, Piombo MA, Riolo M, Spicuzza V, Franco M, Mancini G, De Pascalis L, Trombini E and Andrei F (2023) Hopelessness and burnout in Italian healthcare workers during COVID,19 pandemic: the mediating role of trait emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*. 14. Artículo 1146408. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1146408>
- Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*.
<https://www.ilo.org/es/media/406516/download>
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace Report 2023*.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace,2022,report.aspx>
- García, E. (2022). ¿Qué papel tiene la inteligencia emocional en el contexto clínico, laboral y educativo?. *Escritos de Psicología – Psychological Writings*, 15(2), 148–158.
<https://doi.org/10.24310/espiescpsi.v15i2.14752>
- García, Fernández, M. & Giménez, Mas, S.I. (2010). *La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador*. *Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 3(6), 43,52.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3736408>
- Huyghebaert, T., Gillet, N., Beltou, N., Tellier, F., & Fouquereau, E. (2018). Effects of Workload on Teachers’ Functioning: A Moderated Mediation Model Including Sleeping Problems and Overcommitment. *Stress and Health*, 34(5), 601,611. <https://doi.org/10.1002/smi.2820>
- Instituto Nacional de Salud Mental “Honorio Delgado – Hideyo Noguchi”. (2025, 10 de octubre). *INSM “HD,HN”: 70% de trabajadores en Perú sufre estrés crónico y 1 de cada 6 padece burnout, revela conferencia sobre salud mental laboral*.
<https://www.gob.pe/institucion/inism/noticias/1265373,inism,hd,hn,70,de,trabajadores,en,peru,sufre,estres,cronico,y,1,de,cada,6,padece,burnout,revela,conferencia,sobre,salud,mental,laboral>
- IPSOS. (2024). *Informe del servicio de salud 2024*.
https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2024,10,Ipsos%20World%20Mental%20Health%20Day%202024%20Global%20Charts_ESP.pdf
- *Ksiksou, J. (2025). The relationship between emotional intelligence and burnout among mental health nurses in Morocco. *Journal of Psychiatric Nursing*, 16(1), 1–9.
<https://doi.org/10.14744/phd.2025.91129>
- *Kaptanoğlu, R. Ö. (2025). The human face of digitalization in healthcare: A mixed-methods study on the relationship between emotional intelligence and burnout. *Behavioral Sciences*, 15(11), 1505. <https://doi.org/10.3390/bs15111505>
- Khammissa, R. A. G., Nemitandani, S., Feller, G., Lemmer, J., & Feller, L. (2022). Burnout phenomenon: Neurophysiological factors, clinical features, and aspects of management. *Journal of International Medical Research*, 50(9), 1,13.
<https://doi.org/10.1177/03000605221106428>

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7801925/6585605_vf_boletin_157.pdf?v=1742421849
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology, 81*(2), 123–133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Lindeman, B., Petrusa, E., McKinley, S., Hashimoto, D. A., Gee, D., Smink, D. S., Mullen, J. T., & Phitayakorn, R. (2017). Association of burnout with emotional intelligence and personality in surgical residents: Can we predict who is most at risk?. *Journal of Surgical Education, 74*(6), 22–30. <https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2017.11.001>
- *Mancini, G., Mameli, C., & Biolcati, R. (2022). Burnout in Italian primary teachers: The predictive effects of trait emotional intelligence, trait anxiety, and job instability. *Europe's Journal of Psychology, 18*(2), 168–180. <https://doi.org/10.5964/ejop.2685>
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia, 112*(2), 42,80. <http://dx.doi.org/10.15178/va>
- *Martínez, I., Hidalgo, S. & Llamas, F. (2024). Burnout in teachers: predictive role of emotional intelligence and humor. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria, 18*(2), e1838. <https://doi.org/10.19083/ridu.2024.1838>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351–357). Elsevier Academic Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McKinsey & Company. (2023, 14 de agosto). *What is burnout?*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-burnout>
- Méndez, J. (2004). Estrés laboral o síndrome de “burnout”. *Acta Pediátrica de México, 25*(5), 299–302. <http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/handle/20.500.12103/1814>
- Mendonça, N. R. F., Santana, A. N., Bueno, J. M. H. (2023). The Relationship between Job Burnout and Emotional Intelligence: A Meta-Analysis. *Revista Psicología: Organizaciones y Trabajo, 23*(2), 2471,2478. <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.2.23748>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Boletín N° 114: El derecho a la desconexión digital*. https://www2.trabajo.gob.pe/el_ministerio/2/sector_trabajo/direccion_general_de_trabajo/boletines/boletines_2021/boletin_no_114/
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Informe sobre riesgos psicosociales en el trabajo*. https://www.gob.pe/uploads/document/file/7801925/6585605_vf_boletin_157.pdf?v=1742421849
- *Moñino, A. y Martínez, J. P. (2024). Inteligencia emocional y síndrome de burnout en el profesorado de Secundaria. *Estudios sobre Educación, 46*, 195,217. <https://doi.org/10.15581/004.46.009>
- Năstasă, L.,E., & Fărcaș, A. D. (2015). The effect of emotional intelligence on burnout in healthcare professionals. *Procedia – Social and Behavioral Sciences, 187*, 78–82. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.015>
- Organización Mundial de la Salud. (2019, 28 de mayo). *Burn, out an “occupational phenomenon”*: *International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28,05,2019,burn,out,an,occupational,phenomenon,international,classification,of,diseases>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/c920460c9dab4f9a,ab36,8a83359b35c1/content>
- Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E., Mayo, Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L., Stewart, L., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for systematic reviews. *Research Methods and Reporting, 372*(71), 1–9. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pendell, R. (2020, 13 de marzo). Employee burnout: The biggest myth. *Gallup*. <https://www.gallup.com/workplace/288539/employee-burnout-biggest-myth.aspx>
- Poder Ejecutivo del Perú. (2023). *Decreto Supremo N.º 002,2023,TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 31572*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/>
- *Ramos, Vera, C., Tineo Saavedra, G., Huaranga Crisostomo, E., Serpa Barrientos, A., & Vallejos Saldarriaga, J. (2022). Análisis de red de los dominios de la inteligencia emocional y dimensiones del burnout en maestros peruanos. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 21*(1), 29–52. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v21i59.6270>
- República del Perú. (2022). *Ley N.º 31572, Ley del Teletrabajo*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2104305,1>
- Rodríguez, Castelán, C., Araar, A., Malásquez, E. A., & Granguillhome Ochoa, R. (2021). Competition reform and household welfare: A microsimulation analysis of the telecommunication sector in Ethiopia (Policy Research Working Paper No. 9516). *The World Bank*. <https://doi.org/10.1596/1813,9450,9516>
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS ONE, 12*(10), Artículo e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>

- Sánchez,Núñez, M. T., & Latorre, J. M. (2008). Inteligencia emocional y burnout en profesores. *Revista de Educación, (346)*, 251–272.
<https://reforma.uanl.mx/index.php/revista/article/view/123/113>
- Saunders, E. G. (2019, julio). *6 causes of burnout, and how to avoid them*. Harvard Business Review.
<https://hbr.org/2019/07/6,causes,of,burnout,and,how,to,avoid,the,m>
- Saunders, E. G. (2019, julio). *6 causes of burnout, and how to avoid them*. Harvard Business Review.
<https://hbr.org/2019/07/6,causes,of,burnout,and,how,to,avoid,the,m>
- *Schoeps, K., Tamarit, A., Peris,Hernández, M., & Montoya,Castilla, I. (2021). Impact of emotional intelligence on burnout among Spanish teachers: A mediation study. *Psicología Educativa, 27(2)*, 135–143. <https://doi.org/10.5093/psed2021a10>
- Smith, R. W., & DeNunzio, M. M. (2020). Examining personality – Job characteristic interactions in explaining work outcomes. *Journal of Research in Personality, 84*. 103884.
<https://10.1016/j.jrp.2019.103884>
- Statista Research Department. (2025, 17 de diciembre). *Stress and burnout – Statistics & Facts*. Statista.
<https://www.statista.com/topics/2099/stress,and,burnout/#topicOverview>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2024, 9 de octubre). *Sunafil recomienda medidas para el cuidado de la salud mental en el trabajo*.
<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/1034216,sunafil,recomienda,medidas,para,el,cuidado,de,la,salud,mental,en,el,tra,bajo>
- Taube, M. E. & Carlotto, M.S. (2025). Predictores del Síndrome de Burnout en líderes de contexto organizacional. *Revista De Psicología De La Salud, 13(1)*, 152,165.
<https://doi.org/10.21134/pssa.v13i1.12>
- Ugwu, L. I., Enwereuzor, I. K., Fimber, U. S., & Ugwu, D. I. (2017). Nurses' burnout and counterproductive work behavior in a Nigerian sample: The moderating role of emotional intelligence. *International Journal of Africa Nursing Sciences, 7*, 106–113.
<https://doi.org/10.1016/j.ijans.2017.11.004>
- *Vargas Rubilar, N. (2025). Inteligencia emocional y desgaste profesional en docentes de educación primaria. *Interdisciplinaria, 42(1)*.
<https://doi.org/10.16888/interd.2025.42.1.30>
- *Yu, C., Liu, Z., Zhao, M., Liu, Y., Zhang, Y., Lin, A., Sang, X., & Wan, H. (2023). The mediating role of emotion management, self,efficacy and emotional intelligence in clinical nurses related to negative psychology and burnout. *Psychology Research and Behavior Management, 16*, 3333–3345.
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S417729>

Valeria Jeyrua Minaya Chacón

ENTREGA FINAL MINAYA Y VERTIZ

-  ENTREGA FINAL
-  Titulación 2026-0
-  Universidad de Lima

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3497573049

Fecha de entrega

4 mar 2026, 10:49 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 mar 2026, 10:52 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

ENTREGA_FINAL_TSP_-_MINAYA_Y_VERTIZ_FINAL__Turnitin.docx

Tamaño del archivo

88.9 KB

9 páginas

5788 palabras

32.896 caracteres




9% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 5% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 4% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Trabajos del estudiante Universidad Cesar Vallejo	1%
2	Internet repositorio.ulima.edu.pe	1%
3	Internet hdl.handle.net	1%
4	Trabajos del estudiante Pontificia Universidad Catolica Madre y Maestra PUCMM	<1%
5	Trabajos del estudiante Universidad Internacional de la Rioja	<1%
6	Trabajos del estudiante Universidad Rey Juan Carlos	<1%
7	Internet issuu.com	<1%
8	Internet zagan.unizar.es	<1%
9	Internet repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
10	Publicación Maria-Dolores Martinez-Marin, Carmen Martínez. " Exploring subjective well-bein...	<1%
11	Trabajos del estudiante Universidad de Lima	<1%

12	Trabajos del estudiante	Universidad de Manizales	<1%
13	Internet	revistas.unf.edu.pe	<1%
14	Trabajos del estudiante	Universidad Regional Autónoma de Los Andes	<1%
15	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Trujillo	<1%
16	Internet	bddd-dev.sc.usp.br	<1%
17	Internet	www.sciencegate.app	<1%
18	Internet	search.bvsalud.org	<1%
19	Internet	www.coursehero.com	<1%
20	Internet	www.eluniverso.com	<1%
21	Internet	www.produccioncientificaluz.org	<1%