Relación entre Satisfacción Vital, Burnout e Inteligencia Emocional de profesionales de atención directa a personas con discapacidad intelectual

**Óscar Gavín-Chocano¹, David Molero¹,
Inmaculada García-Martínez¹**

¹Universidad de Jaén

España

Correspondencia: Óscar Gavín Chocano. Departamento de Pedagogía. Universidad de Jaén – España.
E-mail: ogavín@ujaen.es

© Universidad de Almería and Ilustre Colegio Oficial de la Psicología de Andalucía Oriental (Spain))

Resumen

Introducción. El contexto laboral de los profesionales de acción directa a personas con Discapacidad Intelectual representa un aspecto fundamental en la vida de las personas, por ser corresponsables directa o indirectamente de mejorar las condiciones de vida de cuantos son beneficiarios de estos servicios. Concretamente, el riesgo de padecer burnout de estos trabajadores incide de manera alarmante en la calidad de los servicios prestados por las organizaciones. Este estudio analiza la relación entre la inteligencia emocional y satisfacción vital en procesos de desgaste profesional.

Método. La muestra está compuesta por 144 sujetos ($n=144$), con una edad media de 39.35 años (± 9.06), pertenecientes a la Asociación Andaluza de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (Plena Inclusión). Se utilizan los siguientes instrumentos: *Satisfaction with Life Scale* (SWLS), *Maslach Burnout Inventory* (MBI) y *Emotional Quotient inventory* (EQi-C). Se emplea el coeficiente Omega al ser una medida de fiabilidad si no se cumple el principio de equivalencia.

Resultados. Los resultados evidencian la relación positiva entre algunas de las dimensiones de burnout, inteligencia emocional, y satisfacción vital ($p < .05$). Los análisis de regresión mostraron la asociación positiva entre inteligencia emocional (adaptabilidad e intrapersonal) y burnout (cansancio emocional) y satisfacción vital.

Discusión y conclusiones. Las consecuencias prácticas de este estudio sugieren implementar programas de Inteligencia Emocional para la adquisición de competencias emocionales, como medida preventiva del burnout en los profesionales de atención directa a personas con Discapacidad Intelectual dentro de las organizaciones.

Palabras Clave: *burnout, discapacidad intelectual, inteligencia emocional, satisfacción vital.*

Abstract

Introduction. The professional context of direct action professionals to people with Intellectual Disability represents a fundamental aspect in people's lives, as they are directly or indirectly co-responsible for improving the living conditions of those who are beneficiaries of these services. Specifically, the risk of burnout of these workers affects alarmingly in the quality of the services provided by the organizations. This study analyzes the relationship between emotional intelligence and life satisfaction in professional burnout processes.

Method. The sample consists of 144 subjects ($n=144$), with an average age of 39.35 years (± 9.06), belonging to the Andalusian Association of Organizations in favor of People with Intellectual Disability (Full Inclusion). The following instruments are used: *Satisfaction with Life Scale* (SWLS), *Maslach Burnout Inventory* (MBI) and *Emotional Quotient inventory* (EQi-C). The Omega coefficient is used as a measure of reliability if the principle of equivalence is not met.

Results. The results show the positive relationship between some of the dimensions of burnout, emotional intelligence, and life satisfaction ($p < .05$). The regression analysis showed the positive association between emotional intelligence (adaptability and intrapersonal) and burnout (emotional fatigue) and life satisfaction.

Discussion or Conclusion. The practical consequences of this study suggest implementing Emotional Intelligence programs for the acquisition of emotional competencies, as a preventive measure of burnout in professionals of direct attention to people with Intellectual Disability within organizations.

Keywords: *burnout, intellectual disability, emotional intelligence, life satisfaction.*

Introducción

Cualquier actividad laboral tiene una clara orientación de servicio a la sociedad, atendiendo las diferentes demandas para la promoción y desarrollo de la colectividad en su contexto. Concretamente, las profesiones de atención directa a colectivos en situación de vulnerabilidad, como las personas con Discapacidad Intelectual (en adelante DI), fundamentan su actividad en la mejora y bienestar de éstos, prestando los apoyos necesarios para el desarrollo de aspectos cotidianos de una manera lo más normalizada posible. Sin embargo, el agotamiento derivado del contacto prolongado y estrecha relación establecida con las personas a cargo (Collet, de Vugt, Schols, Engelen, Winkens y Verhey, 2018), la actual tendencia y debilitamiento del Estado del Bienestar, junto a la escasez de servicios y recursos prestados, están incidiendo en las condiciones socio-laborales de estos profesionales, dando lugar a situaciones de desgaste, ansiedad y estrés laboral (Nespereira-Campuzano y Vázquez-Campo, 2017).

Considerando la prevalencia sobre la salud y bienestar de estos trabajadores y su relación con las exigencias propias del contexto donde desempeñan su actividad, algunos estudios abordan esta problemática, incidiendo en la relación positiva que tendría la Inteligencia Emocional (en adelante IE) en el agotamiento laboral o síndrome de *burnout*, como medida de afrontamiento y gestión emocional para abordar situaciones de estrés de forma adaptativa (Cazalla-Luna y Molero, 2016; Cejudo, López-Delgado y Rubio, 2016; Gavín-Chocano y Molero, 2020; Meléndez, Delhom y Satorres, 2019).

El *burnout* o síndrome de quemarse en el trabajo se conceptualiza como un proceso prolongado de cansancio emocional, que incide en la pérdida de motivación y expectativas, generando un sentimiento de fracaso que afecta a nivel personal, laboral y social (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Se caracteriza por el desgaste emocional o la incapacidad de hacer frente al día a día; despersonalización o la actitud distante hacia las personas objeto de atención; y falta de eficacia profesional o la valoración negativa que hace la persona de sí mismo (Medina, Medina, Gauna, Molfino y Merino, 2017).

En la actualidad, algunos estudios sostienen una mayor prevalencia en profesiones sociales y asistenciales, considerando el *burnout* una consecuencia prolongada a situaciones estresantes (Llorent y Ruiz-Calzado, 2016; Moreto, González-Blasco y Piñero, 2018; Orozco-

Vásquez, Zuluaga-Ramírez y Pulido-Bello, 2019). Es decir, el sentido institucional de la organización y labor que realizan los profesionales (concordancia entre el trabajo que se realiza y expectativas), recursos emocionales empleados, calidad en las relaciones interpersonales y población diana destinataria de la atención, favorecen un buen desarrollo personal y laboral como factor de protección frente al estrés y *burnout* (Jenaabadi, Azizi, Saeidi, Haghi y Hojatinasab, 2016; Moral-Jiménez y Ganzo-Salamanca, 2018). Por tanto, la necesidad de analizar los diferentes aspectos relacionados con la calidad de vida laboral y los efectos para la institución, están poniendo cada vez más el foco en el estudio de las diferencias individuales y destrezas personales (Andreychik, 2019), relacionadas con la IE como instrumento regulador personal, laboral y social del individuo (Beauvais, Andreychik y Henkel, 2018; Vizoso-Gómez y Arias-Gundín, 2018).

La IE, desde su conceptualización hasta hoy, quedó definida como la habilidad para percibir y gestionar las emociones propias, comprendiendo las de los demás y haciendo un uso adaptativo de las mismas en un contexto determinado (Mayer y Salovey, 1997). Consideraciones implícitas que permiten un mejor procesamiento de las emociones producido por sucesos cotidianos, favoreciendo un mayor ajuste psicológico personal (Mayer, Caruso y Salovey, 2016).

En la actualidad, la IE fundamenta su proyección y síntesis en el modo instrumental de análisis y evaluación, para verificar su potencial como herramienta de mejora y bienestar personal, extensible a diferentes contextos (Fernández-Berrocal, Ruiz-Aranda, Salguero, Palomera y Extremera, 2018), desde el enfoque de dos modelos teóricos que tienen un nexo común, la complementariedad entre intelecto y emoción.

El *modelo rasgo* (Bar-On, 1997; Petrides y Furham, 2001), combina rasgos de la personalidad y habilidades cognitivas necesarias para la gestión y utilización emocional de la información recibida, siendo definido como el conjunto de capacidades emocionales, motivaciones personales e interpersonales que van a condicionar la manera de interactuar frente a las demandas y presiones externas (Petrides, Sánchez-Ruiz, Siegling, Saklofske y Mavroveli, 2018). Debe ser evaluada con pruebas de rendimiento típico (MacCann, Joseph, Newman y Roberts, 2014). Este modelo, sobre el que versa este estudio, se relaciona positivamente con los afectos positivos y optimismo (Andrei y Petrides, 2013; Gavín-Chocano y Molero, 2020; Pulido-Acosta y Herrera-Clavero, 2017) y satisfacción vital (Cazalla-Luna y Molero, 2016).

Por otro lado, el *modelo habilidad* (Mayer y Salovey, 1997), se postula como un concepto más restrictivo de IE e independiente del constructo personalidad, haciendo valer su definición como la capacidad para gestionar la información con carga emocional a través de la percepción, facilitación, comprensión y regulación emocional (Fernández-Berrocal et al., 2018). Debe ser evaluada con pruebas de rendimiento máximo (MacCann et al., 2014).

No obstante, dichos modelos evidencian la repercusión que tienen la adquisición de competencias emocionales sobre el bienestar y la salud de las personas, independientemente del contexto donde realizan su actividad profesional (Cejudo, Rodrigo-Ruiz, López-Delgado y Losada, 2018). Son diferentes los trabajos que han relacionado un buen ajuste emocional con otras variables como el bienestar y satisfacción vital (Alonso-Ferres, Berrocal de Luna y Jiménez-Sánchez, 2018; Gavín-Chocano y Molero, 2019), con una mayor calidad de vida (Urzúa, Caqueo-Úrizar, Araya, Díaz, Rocha y Valdivia, 2016), salud física y psicológica (Ginevra, Magnano, Lodi, Annovazzi, Camussi, Patriz, y Nota, 2018; Millstein, Chung, Hoepfner, Boehm, Legler, Mastromauro y Huffman, 2019). También otros estudios sostienen los efectos positivos de la IE, a través de la adquisición de competencias emocionales, en la capacidad profesional para afrontar situaciones adversas y resolución de conflictos, tanto a nivel individual como institucional (Extremera, Sánchez-Álvarez y Rey, 2020; Nespereira-Campuzano y Vázquez-Campo, 2017).

Otro constructo fundamental a la hora de explicar la incidencia de la IE rasgo para un mejor ajuste psicológico y calidad profesional, es la satisfacción vital, entendida como la valoración personal y contextual del individuo en todos los aspectos de su vida (Diener, 1994; Seligson, Huebner y Valois, 2003), y que se relaciona con factores afectivos y emocionales, formando parte de un concepto más amplio, como es el bienestar subjetivo o el grado en el que una persona valora su vida de forma favorable (Muñoz-Campos, Fernández-González y Jacott, 2018), constatando mayor consistencias y temporalidad en la satisfacción vital respecto a otras variables relacionadas, como la felicidad, funcionamiento positivo, resiliencia y motivación (Extremera et al., 2020; Fernández-Abascal y Martín-Díaz, 2015), resultando esta relación positiva para controlar el síndrome de quemarse en el trabajo o *burnout* (Extremera, Durán y Rey, 2005).

Expuesto lo anterior, cada vez son más las organizaciones donde las exigencias relacionadas con la actividad laboral son el detonante de un mayor estrés y desgaste

profesional (Nespereira-Campuzano y Vázquez-Campos, 2017). Diferentes estudios sostienen que la adquisición de competencias emocionales, la creatividad emocional y bienestar subjetivo favorecen la prevención del *burnout*, permitiendo afrontar situaciones adversas derivadas del ejercicio profesional (Beauvais et al., 2018; Vizoso-Gómez y Arias-Gundín, 2018). Siendo así, la relevancia de este estudio sobre la incidencia de la IE rasgo sobre la satisfacción vital y bienestar subjetivo, en procesos de desgaste profesional, despersonalización y falta de eficacia profesional de profesionales de atención directa a personas con DI, mantiene la sinergia sobre la viabilidad de aspectos relacionados con la prevención a través de programas formativos de IE (Gavín-Chocano y Molero, 2019), para un mejor desempeño de la actividad laboral (Fornés-Vives, García-Banda, Frias-Navarro y Pascual-Soler, 2019).

A partir de estas consideraciones, este estudio centra su contenido en el colectivo de profesionales de atención directa de la Asociación Andaluza de Organizaciones a favor de las personas con DI (Plena Inclusión), siendo el desarrollo de competencias emocionales determinantes no solo para la salud y bienestar del individuo, como medida preventiva frente al *burnout*, sino también para el colectivo donde desarrollan su actividad, por la sensibilidad, responsabilidad y repercusión de las acciones realizadas (Puertas-Molero, Zurita-Ortega, Ubago-Jiménez y González-Valero, 2019).

Objetivos

Partiendo de este contexto, los objetivos del presente trabajo carácter general son: (a) Determinar la existencia de correlaciones significativas entre las dimensiones de los instrumentos de evaluación de la IE rasgo (EQi-C), *burnout* (MBI) y satisfacción vital (SWLS) respectivamente; (b) Establecer la existencia de diferencias significativas en las dimensiones de los instrumentos considerados (EQi-C, MBI y SWLS) y las variables sociodemográficas (género, edad y años de desempeño profesional); (c) Predecir qué variables de la IE rasgo y *burnout* son las que más explican una mayor satisfacción vital de los sujetos de la muestra.

Método

Participantes

Los participantes fueron 144 profesionales de atención directa que accedieron a participar de forma voluntaria pertenecientes a diferentes instituciones de la Asociación

Andaluza de Organizaciones a favor de las Personas con DI (Plena Inclusión), formada por 124 entidades de Andalucía, fundamentando su acción en la mejora de la calidad de vida de las personas con DI y la de sus familiares. Por sexo, los participantes ($n=144$) fueron 117 mujeres, que suponen el 81.25% y 27 hombres 18.75%. El rango de edad oscila entre 22 y 63 años, con una media de 39.35 (± 9.06) y media de años de desempeño profesional 10.31 (± 7.21). Hemos empleado un muestreo de conveniencia, no probabilístico de tipo causal.

Instrumentos

Para la realización del estudio, se incluyeron tres variables sociodemográficas con el objetivo de recabar información relevante relativa al género, edad y años de dedicación profesional, con la intención de analizar la existencia de diferencias significativas en función de éstas.

Satisfaction with Life Scale. Para evaluar la satisfacción vital se utilizó la Satisfaction with Life Scale -SWLS-, (Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985), compuesta por cinco ítems donde los participantes deben indicar el grado de acuerdo o desacuerdo las opciones de respuesta del instrumento. En esta versión se llevó a cabo una reducción en las opciones de respuesta del instrumento (en la versión original es de 7), por lo que los valores oscilan entre 1 y 5, donde 1 es “totalmente en desacuerdo” y 5 es “totalmente de acuerdo”. Esta escala informa de una consistencia interna de $\alpha=.82$. La fiabilidad de las puntuaciones de la escala en nuestra muestra es $\alpha=.81$, siendo la fiabilidad Omega (ω) de $\omega=.72$.

Maslach Burnout Inventory. Para el Burnout se ha utilizado la versión española del Maslach Burnout Inventory -MBI-, (Maslach y Jackson, 1981). Este instrumento consta de 22 ítems con respuesta tipo Likert, donde se evalúan las tres dimensiones del instrumento (desgaste emocional, despersonalización y falta de realización personal). Este cuestionario se ha utilizado en diferentes estudios sobre el tema (Andreychik, 2019; Liébana-Presa, Fernández-Martínez y Morán-Astorga, 2017; Nespereira-Campuzano y Vázquez-Campo, 2017; Ortiz-Acosta y Beltrán-Jiménez, 2019). Los valores de la consistencia interna informado por sus autores es de desgaste emocional $\alpha=.90$, despersonalización o cinismo $\alpha=.79$ y falta de realización personal $\alpha=.71$ para cada sub-escala. En nuestra muestra la fiabilidad (*consistencia interna, coeficiente α*) de las puntuaciones para cada sub-escala del MBI es de $\alpha=.88$, $\alpha=.81$ y $\alpha=.67$, siendo la fiabilidad Omega (ω) de $\omega=.77$, $\omega=.68$ y $\omega=.76$, respectivamente.

Emotional Quotient Inventory. Para evaluar la IE se utilizó la Emotional Quotient Inventory -EQi-C- (López-Zafra, Pulido-Martos y Berrios, 2014). Es una adaptación al español (versión corta) del EQ-i (Bar-On, 1997) y su versión para jóvenes y adolescentes EQ-i: YV (Bar-On y Parker, 2000). Ofrece información relativa a competencias emocionales y su relación con otras variables, contando con cuatro factores (interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés e intrapersonal) para el estudio de la IE, siendo los valores de la consistencia interna informados por sus autores de $\alpha=.78$, $\alpha=.75$, $\alpha=.73$ y $\alpha=.70$ para cada sub-escala. En nuestra muestra la fiabilidad (α) de las puntuaciones para cada sub-escala del EQi-C es de $\alpha=.77$, $\alpha=.76$, $\alpha=.82$ y $\alpha=.59$, siendo la fiabilidad Omega (ω) de $\omega=.80$, $\omega=.64$, $\omega=.80$ y $\omega=.75$, respectivamente.

Procedimiento y Análisis de datos

El estudio se realizó obteniendo previamente consentimiento informado de cada participante. Los sujetos que accedieron a responder los diferentes instrumentos, fueron debidamente informados del proceso a seguir, confidencialidad y anonimato de las informaciones recogidas. Toda la información relativa al propósito del estudio fue remitida desde la Asociación Andaluza de Organizaciones a favor de las Personas con DI (Plena Inclusión), junto con una carta de presentación informando de los objetivos generales del estudio. Asimismo, se han seguido los códigos y directrices éticas de la Declaración de Helsinki (AMM, 2013).

El desarrollo de este estudio se fundamenta en una investigación empírica cuantitativa, no experimental, de corte transversal y de correlación. A partir de los criterios establecidos, se han determinado medidas de carácter longitudinal y de muestreo, empleando estrategias comparativas y de predicción (Ato, López y Benavente, 2013).

Se establecen los ajustes y fiabilidad de las pruebas a través de alfa de Cronbach y coeficiente Omega (McDonald, 1999), también denominado Rho de Jöreskog (Stone, Janssens, Vermulst, Van Der Maten, Engels y Otten, 2015), al trabajar la suma ponderada de cada variable y salvar las limitaciones que podrían afectar a la varianza (Domínguez-Lara y Merino-Soto, 2015; Ventura-León, 2019).

A partir de los datos recogidos, se obtuvieron los estadísticos descriptivos (medias y desviaciones típicas), analizando a priori la fiabilidad de las puntuaciones de cada

instrumento, consistencia interna, alfa de Cronbach y coeficiente Omega y la correlación entre las puntuaciones resultantes en cada una de las dimensiones. A continuación, se realizó un análisis de diferencias de medias en función del género (prueba *t* de Student de diferencia de medias para pruebas independientes). Para el análisis comparativo entre las variables edad y años de desempeño profesional se realizó un análisis multivariante y univariante de la varianza (MANOVA y ANOVA). Se verificaron en todos los casos los supuestos de independencia de datos, normalidad y bondad de ajuste a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y también el de aditividad en el ANOVA (Gil-Pascual, 2015), además de comunicar el tamaño del efecto. Finalmente, para explorar el valor predictivo de las variables de IE y *burnout* sobre la satisfacción vital se realizaron dos estudios diferenciados de regresión paso a paso. En todos los casos se empleó un nivel de confianza del 95% (significación $p < .05$), empleando el programa SPSS 22.0 (IBM, Chicago, IL) para obtener los resultados de las pruebas indicadas con anterioridad.

Resultados

Los resultados que se exponen a continuación circunscriben cada uno de los objetivos planteados previamente, dando uniformidad a cada una de las respuestas.

Relación entre satisfacción vital, burnout e inteligencia emocional

En primer lugar, presentamos en la Tabla 1, la matriz de correlaciones, estadísticos descriptivos y la fiabilidad de las puntuaciones (alfa de Cronbach y coeficiente Omega). Los resultados indican que existe relación estadísticamente significativa entre las variables satisfacción vital y cada una de las dimensiones de *burnout*, cansancio emocional ($r = -.26$; $p < .01$), despersonalización ($r = -.19$; $p < .05$) y realización personal ($r = .21$; $p < .05$). También existe relación entre satisfacción vital y las variables de IE interpersonal ($r = .25$; $p < .01$), adaptabilidad ($r = .32$; $p < .01$), manejo del estrés ($r = -.28$; $p < .01$) e intrapersonal ($r = .31$; $p < .01$). Del mismo modo existe relación significativa entre las variables de burnout cansancio emocional y despersonalización ($r = .23$; $p < .05$), y de forma inversa con realización personal ($r = -.38$; $p < .01$) y las variables de IE adaptabilidad ($r = -.31$; $p < .01$), y manejo del estrés ($r = -.32$; $p < .01$). Encontramos también correlaciones entre las variables de *burnout*, despersonalización y realización personal ($r = -.30$; $p < .01$) y las variables de IE manejo del estrés ($r = .31$; $p < .01$) e intrapersonal ($r = -.25$; $p < .01$). De igual forma la variable de burnout, realización personal, se relaciona con cada una de las variables de IE interpersonal ($r = .30$; $p < .01$), adaptabilidad ($r = .37$; $p < .01$),

manejo del estrés ($r=.37$; $p<.01$) e intrapersonal ($r=.18$; $p<.05$). Por último, existe relación entre las variables de IE interpersonal y adaptabilidad ($r=.47$; $p<.01$) e intrapersonal y manejo del estrés ($r=-.44$; $p<.01$).

Tabla 1. *Consistencia interna, medias, desviación típica y correlaciones (r de Pearson) entre las variables satisfacción vital, burnout e inteligencia emocional*

Variable	α	ω	M (DT)	SV	CE	DES	RP	INTE	ADAP	EST	INTR
SV	.81	.72	22.41(±5.68)	-	-.26**	-.19*	.21*	.25**	.32**	-.28**	.31**
CE	.88	.77	16.96(±10.62)		-	.23*	-.38**	-.15	-.31**	-.32**	-.15
DES	.81	.68	5.11(±4.33)			-	-.30**	-.78	-.49	.31**	-.25**
RP	.67	.76	40.11(±6.28)				-	.30**	.37**	.37**	.18*
INTE	.77	.80	30.01(±3.69)					-	.47**	-.02	-.03
ADAP	.76	.64	19.21(±3.28)						-	-.18	-.08
EST	.82	.80	15.84(±5.62)							-	-.44**
INTR	.59	.75	32.50(±5.06)								-

Nota: (1) Media=M, Desviación típica=DT, Satisfacción vital=SV, Burnout Cansancio emocional=CE, Despersonalización=DES, Realización personal=RP, Inteligencia emocional Interpersonal=INTE, Adaptabilidad=ADAP, Manejo del estrés=EST, Intrapersonal=INTR. (2) *= $p<.05$; **= $p<.01$.

Diferencias en función de las variables sociodemográficas

Para determinar la diferencia de medias en relación a la variable género se ha empleado la prueba *t* de Student para muestras independientes (Véase Tabla 2).

Tabla 2. *Diferencias de medias en función del género (Prueba t de Student).*

Variables	Hombres (n=27) M (DT)	Mujeres (n=117) M (DT)	$t_{(141)}$	p	Efecto (d)
SV	21.44 (±5.67)	23.33 (±5.64)	-1.56	.12	.33
CE	18.24 (±10.42)	17.03 (±11.11)	.50	.61	.11
DES	6.00 (±3.63)	4.96 (±4.76)	1.06	.28	.24
RP	40.04 (±5.84)	40.06 (±6.29)	-.01	.98	.00
INTE	28.59 (±3.74)	30.45 (±3.53)	-2.44	.01*	.51
ADAP	19.00 (±3.43)	19.65 (±3.32)	.91	.36	.19
EST	15.63 (±5.47)	15.63 (±6.02)	.00	.99	.00
INTR	31.52 (±4.72)	32.72 (±5.55)	-1.03	.30	.23

Nota: (1) Satisfacción Vital=SV, Burnout Cansancio emocional=CE, Despersonalización=DES, Realización personal=RP, Inteligencia emocional Interpersonal=INTE, Adaptabilidad=ADAP, Manejo del estrés=EST, Intrapersonal=INTR. (2) *= $p<.05$; **= $p<.01$. (3) El tamaño del efecto estadístico sigue los criterios establecidos por Cohen en función de su valor (pequeño=.2, mediano=.5 y grande=.8).

Los resultados indican que solo existen diferencias significativas entre una de las dimensiones de IE del instrumento EQi-C, interpersonal ($t_{141}=-2.44$; $p<.05$), siendo la puntuación obtenida superior en mujeres.

En el resto de variables de IE EQi-C no se encontraron diferencias significativas en relación al género ($t_{141}<2.0$; $p>.05$ ns). Tampoco existen diferencias significativas en ninguna de las variables de *burnout* ($t_{141}<2.0$; $p>.05$ ns) y satisfacción vital ($t_{141}<2.0$; $p>.05$ ns). El tamaño del efecto es pequeño en todas las variables de *burnout* ($d<2$), y mediano en el resto de variables consideradas, siguiendo los criterios clásicos de Cohen (1988), véase Tabla 2.

Con el propósito de contrastar la homogeneidad de matrices de covarianzas de las variables edad y años de desempeño profesional de los participantes se determinaron tres intervalos para la edad proporcionales entre las personas de menos edad y las de mayor edad de (22-35 años, 36-49 años y 50-63 años), igualmente para los años de desempeño profesional (1-13 años, 14-27 años y 28-39 años), realizándose la prueba MANOVA, siendo la significación M de Box para la homogeneidad (.07) corroborando la hipótesis nula, no cumpliéndose el supuesto de homocedasticidad multivariable ($F=172.31$; $p<.05$). La prueba Traza de Pillai indica que no existen diferencias significativas para los contrastes multivariados ($F=.88$; $p=.58$). Igualmente se realizó la prueba de igualdad de Levene donde la homocedasticidad univariable se cumplía para todas las variables a excepción de IE interpersonal (.01) y manejo del estrés (.03).

Tabla 3. *Diferencias de medias en función de la edad (ANOVA)*

Variable	22-35 años <i>M (DT)</i>	36-49 años <i>M (DT)</i>	50-63 años <i>M (DT)</i>	$F_{(3,141)}$	p	Efecto η^2
SV	24.08 (± 6.64)	22.35 (± 4.94)	22.74 (± 5.70)	1.40	.24	.02
CE	18.08 (± 11.89)	16.88 (± 10.78)	16.68 (± 9.55)	.20	.81	.00
DES	5.23 (± 5.12)	5.01 (± 4.52)	5.53 (± 3.40)	.10	.90	.00
RP	39.92 (± 5.10)	40.73 (± 6.06)	37.68 (± 8.57)	1.88	.15	.02
INTE	30.56 (± 3.40)	30.17 (± 3.55)	28.68 (± 4.30)	1.86	.15	.02
ADAP	19.46 (± 3.13)	19.58 (± 3.54)	19.47 (± 3.16)	.02	.97	.00
EST	15.38 (± 6.06)	15.91 (± 6.01)	15.16 (± 5.27)	.18	.82	.00
INTR	32.79 (± 6.14)	32.47 (± 5.04)	31.84 (± 5.14)	.20	.81	.00

Nota: (1) Satisfacción Vital=SV, Burnout Cansancio emocional=CE, Despersonalización=DES, Realización personal=RP, Inteligencia emocional Interpersonal=INTE, Adaptabilidad=ADAP, Manejo del estrés=EST, Intrapersonal=INTR. (2) $*=p<.05$; $**=p<.01$. (3) El tamaño del efecto estadístico está expresado con el valor Eta cuadrado (η^2), siendo (pequeño=.01, mediano=.06 y grande=.14).

Posteriormente se analizó las diferencias en función de la edad, realizándose un ANOVA (Véase Tabla 3). En la dimensión satisfacción vital ($F_{(3,141)}=1.40$; $p>.05$ ns) no se encontraron diferencias significativas en relación a la edad. En las dimensiones de *burnout* en el instrumento MBI e IE en el instrumento EQi-C tampoco se encontraron diferencias significativas ($F_{(3,141)} < 2.0$; $p>.05$ ns). El tamaño del efecto es pequeño en todos los casos (η^2).

Las diferencias en función de los años de desempeño profesional (Véase Tabla 4) determinó que no existen diferencias significativas en la variable satisfacción vital ($F_{(3,141)}=2.06$; $p>.05$ ns). Existen diferencias significativas en la sub-escala de *burnout*, cansancio emocional ($F_{(3,141)}=3.74$; $p=.02$).

Tabla 4. *Diferencias de medias en función de los años de desempeño profesional (ANOVA).*

Variable	1-13 años <i>M (DT)</i>	14-27 años <i>M (DT)</i>	28-39 años <i>M (DT)</i>	$F_{(3,141)}$	p	Efecto η^2
SV	22.81 (± 5.92)	24.03 (± 3.76)	18.25 (± 10.78)	2.06	.13	.02
CE	16.57 (± 10.95)	17.69 (± 10.05)	31.50 (± 11.35)	3.74	.02*	.05
DES	5.15 (± 4.57)	4.89 (± 4.82)	7.50 (± 1.73)	.58	.56	.00
RP	40.43 (± 5.82)	39.74 (± 6.89)	33.00 (± 6.37)	2.90	.05	.04
INTE	30.37 (± 3.24)	29.60 (± 3.94)	27.50 (± 8.58)	1.66	.19	.02
ADAP	19.57 (± 3.35)	19.60 (± 3.07)	17.75 (± 5.43)	.57	.56	.00
EST	15.30 (± 5.64)	16.29 (± 6.77)	18.75 (± 3.86)	.94	.39	.01
INTR	32.61 (± 5.41)	32.63 (± 5.52)	28.25 (± 3.40)	1.26	.28	.01

Nota: (1) Satisfacción Vital=SV, Burnout Cansancio emocional=CE, Despersonalización=DES, Realización personal=RP, Inteligencia emocional Interpersonal=INTE, Adaptabilidad=ADAP, Manejo del estrés=EST, Intrapersonal=INTR. (2) *= $p<.05$; **= $p<.01$. (3) El tamaño del efecto estadístico está expresado con el valor Eta cuadrado (η^2), siendo (pequeño=.01, mediano=.06 y grande=.14).

En todas las dimensiones de IE en el instrumento EQi-C tampoco se encontraron diferencias significativas ($F_{(3,141)} < 2.0$; $p>.05$ ns).

La prueba HSD de Tukey informa de diferencias significativas entre los participantes que han desarrollado su actividad profesional durante más años (28-39 años). El tamaño del efecto es pequeño en todos los casos (η^2).

Estudio de regresión

Con el propósito de analizar las variables de la IE y *burnout* que predicen la satisfacción vital (SV) considerada como variable criterio, se han realizado dos análisis de regresión lineal simultáneos a través del método pasos sucesivos. Se establecieron como variables predictoras cada una de las dimensiones de la IE del EQi-C (interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés e intrapersonal) y *burnout* del MBI (cansancio emocional, despersonalización y realización personal) respectivamente asegurando, en primera instancia, que no existiese ningún problema de multicolinealidad (valores de tolerancia $<.20$; $FIV >4.00$).

El resumen del modelo para las variables de IE que predicen una mayor satisfacción vital (Véase Tabla 5), indica que sólo quedan incluidas las dimensiones adaptabilidad (ADAP) e intrapersonal (INTR) del instrumento EQi-C quedando excluidas el resto de las sub-escalas (interpersonal -INTE- y manejo del estrés -EST-).

Las dimensiones incluidas en el modelo de regresión (adaptabilidad e intrapersonal) explican un 17.9% de la varianza ($R=.42$; R^2 corregida=.15; $F=7.59$ $p<.05$), existiendo un valor de t significativo, siendo la mejor variable predictora de la satisfacción vital.

Tabla 5. *Análisis de regresión lineal (pasos sucesivos). Variable criterio: satisfacción vital. Variable predictora: inteligencia emocional*

<i>Variable criterio</i>	<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>R² Corregida</i>	<i>F</i>	Variables predictoras	<i>Beta</i>	<i>t</i>
Satisfacción Vital	.42	.17	.15	7.59			
					ADAP	.26	2.88*
					INTR	.20	2.21*

Nota: (1) Satisfacción Vital, Burnout Cansancio emocional=CE, Despersonalización=DES, Realización personal=RP, Inteligencia emocional Interpersonal=INTE, Adaptabilidad=ADAP, Manejo del estrés=EST, Intrapersonal=INTR. (2) $*=p<.05$; $**=p<.01$.

De igual forma, el resumen del modelo para las variables del *burnout* que predicen una mayor satisfacción vital (Véase Tabla 6), indican que sólo queda incluida la dimensión (cansancio emocional -CE-) del instrumento MBI, quedando excluidas el resto de las sub-escalas (despersonalización -DES- y realización personal -RP-).

La dimensión incluida en la regresión explica un 9.4% de la varianza ($R=.30$; R^2 corregida=.07; $F=4.81$ $p<.05$), existiendo un valor de t significativo, siendo la mejor variable predictora de la satisfacción vital.

Tabla 6. *Análisis de regresión lineal (pasos sucesivos). Variable criterio: satisfacción vital. Variable predictora: burnout*

<i>Variable criterio</i>	<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>R² Corregida</i>	<i>F</i>	<i>Variables predictor</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>
Satisfacción Vital	.30	.09	.07	4.81			
					CE	-.19	2.12*

Nota: (1) Satisfacción Vital, Burnout Cansancio emocional=CE, Despersonalización=DES, Realización personal=RP, Inteligencia emocional Interpersonal=INTE, Adaptabilidad=ADAP, Manejo del estrés=EST, Intrapersonal=INTR. (2) **= $p<.05$.

Discusión y Conclusiones

El propósito de este estudio transversal observacional, ha sido conocer la relación entre la IE rasgo y satisfacción vital en procesos de desgaste profesional o *burnout* en trabajadores de atención directa de la Asociación Andaluza de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (Plena Inclusión).

En primera instancia, se verificó la fiabilidad (consistencia interna) de cada uno de los instrumentos a través del cálculo alfa de Cronbach por ser el más utilizado, y posteriormente el coeficiente Omega como estimación más apropiada cuando existe disparidad en la carga factorial de cada ítem (Tau Equivalencia), al trabajar la suma ponderada de cada variable y superar las limitaciones que podrían afectar a la proporción de la varianza (Domínguez-Lara y Merino-Soto, 2015; Ventura-León, 2019).

Los resultados obtenidos en relación al primer objetivo, determinaron diferencias significativas entre satisfacción vital, *burnout* e IE en todas sus dimensiones. Este dato corrobora la incidencia de otros estudios sobre la relación entre desgaste profesional y un mayor o menor nivel de IE y a su vez, con la satisfacción vital de los profesionales (Moral-Jiménez y Ganzo-Salamanca, 2018). Los trabajadores con mayores puntuaciones en IE suelen mostrar menores niveles de agotamiento y son más eficaces en el desempeño de sus funciones (For-

nés-Vives et al., 2019). No obstante, cabe destacar la nula relación de la variable de IE adaptabilidad y la variable de *burnout* despersonalización. Dato significativo si consideramos la capacidad adaptativa del profesional y la habilidad para saber manejar situaciones emocionales en el contexto donde desarrolla su actividad (Ortiz-Acosta y Beltrán-Jiménez, 2016). De igual forma, si el profesional es consciente de sus competencias y bagaje emocional adquirido, estará en disposición de responder a las diferentes demandas relacionadas con su actividad laboral (Extremera, Durán y Rey, 2005).

En lo que respecta a la variable de *burnout*, éste no se relaciona con las variables de IE interpersonal e intrapersonal, corroborando otros estudios que señalan esta circunstancia, al constatar que al ser conscientes de nuestras propias emociones y las de los demás, somos capaces de tener un mejor control y mayor nivel de eficiencia personal (Andreychik, 2019). Por el contrario, el déficit en la comprensión de estados emocionales puede ser detonante de mayor desgaste profesional (Liébana-Presa et al., 2017).

El segundo objetivo de este estudio fue determinar la relación de la satisfacción vital, *burnout* e IE con la variable sociodemográfica género, no encontrando diferencias estadísticamente significativas. Otros estudios sitúan a las mujeres con mayores puntuaciones respecto a los hombres en todas las variables a estudio, salvo en la variable despersonalización (Erbil, Murat y Senkal, 2016). Puede ser que las mujeres sean más sensibles a la hora de expresar sus emociones y comprender las de los demás (Extremera et al., 2020). Igualmente, otros estudios apuntan a que las mujeres obtienen puntuaciones más elevadas en aspectos relacionados con la comprensión de estados emocionales (Fernández-Berrocal et al., 2018). No obstante, es posible que los datos estén condicionados por el mayor número de mujeres de la muestra, dato que dificultaría la validez resultante.

Respecto a la variable sociodemográfica edad, ésta no se relaciona con ninguna de las sub-escalas de satisfacción vital, *burnout* e IE, siendo los más satisfechos con su vida y los menos desgastados profesionalmente, los sujetos de menor edad. Dato que contradice otros estudios donde es más frecuente una mayor sobrecarga en los primeros años de actividad laboral, al igual que las expectativas generadas sobre la consecución de objetivos en los primeros años (Llorent y Ruiz-Calzado, 2016). Estos resultados, sin embargo, señalan que un contacto prolongado influye de manera significativa en la pérdida de perspectiva, aumentando la despersonalización a medida que aumenta la edad (Pulido-Acosta y Herrera-Clavero, 2017).

De igual forma, referenciando los años de desempeño profesional, los datos apuntan a una mayor prevalencia de padecer *burnout* los sujetos que llevan más tiempo dentro de la organización. Este dato replica otros trabajos que señalan que los profesionales que llevan más tiempo desarrollando su actividad están más agotados emocionalmente (Medina et al., 2017). Parece adecuado señalar la relación observada, siendo la variable cansancio emocional estadísticamente significativa, como evidencia de un mayor o menor incremento de competencias emocionales con el paso de los años (Gavín-Chocano y Molero, 2020).

Por último, respecto a los análisis de regresión, los datos evidencian que las variables de IE (adaptabilidad e intrapersonal) y *burnout* (cansancio emocional) entraron en el modelo de regresión para explicar la satisfacción vital, coincidiendo con otros estudios que sostienen que las personas que son capaces de hacer frente de forma adaptativa a circunstancias estresantes y gestionan sus emociones de modo adecuado, están más satisfechos con su vida (Carver y Scheier, 2014; Cazalla-Luna y Molero, 2018). De igual forma, el agotamiento emocional producido por las circunstancias derivadas de la actividad laboral, influyen de manera determinante en el grado de bienestar y crecimiento personal (Vizoso-Gómez y Arias-Gundín, 2018).

Es importante señalar que los resultados obtenidos siguen la tendencia de estudios precedentes sobre la validez de estudios comparativos de la IE y su incidencia en el desgaste emocional de profesionales que atienden a personas con DI (Gavín-Chocano y Molero, 2020; Llorent y Ruiz-Calzado, 2016). Ahora bien, el desarrollo de competencias emocionales es fundamental no sólo para el desarrollo de habilidades relacionadas con la actividad profesional, sino también para un mejor ajuste personal en todas las facetas de la vida (Meléndez, Delhom y Satorres, 2019).

Sin embargo, hay que mencionar algunas limitaciones en este estudio. En primer lugar, la utilización de instrumentos de medida de autoevaluación, pueden tener efectos contradictorios en el resultado de la investigación. La influencia de variables como la IE en la actividad profesional supone un fenómeno complejo, donde la implementación de otras variables como rendimiento laboral podrían dar consistencia a nuestro estudio (Moral-Jiménez y Ganzo-Salamanca, 2018). En segundo lugar, la proporción de mujeres y hombres de la muestra no es equilibrada, pudiendo resultar poco fiables los datos relativos a la variable, género. Por último, la falta de estudios que relacionen la satisfacción vital, *burnout* e IE en profesionales

que atienden a personas con DI, aún son escasos, por lo que la capacidad de réplica puede quedar condicionada (Nespereira-Campuzano y Vázquez-Campo, 2107).

No obstante, a pesar de ciertas limitaciones, los resultados encontrados sugieren la posibilidad de réplica en muestras más amplias, abriendo una vía pertinente a futuras líneas de investigación en este sentido, considerando que, la formación y adquisición de competencias emocionales pueden resultar beneficiosa para la prevención del *burnout* de los profesionales que atienden a personas en situación de vulnerabilidad.

Referencias

- Alonso-Ferres, M., Berrocal de Luna, E. y Jiménez-Sánchez, M. (2018). Estudio sobre la inteligencia emocional y los factores contextuales en estudiantes de cuarto de educación primaria de la provincia de Granada. *Revista de Investigación Educativa*, 36(1), 141-158. doi: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.36.1.281441>
- AMM (2013). *Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial*. Fortaleza Brasil: Asociación Médica Mundial.
- Andrei, F. y Petrides, K. V. (2013). Trait emotional intelligence and somatic complaints with reference to positive and negative mood. *Psihologija*, 46(1), 5-15. doi: <http://doi.org/10.2298/PSI1301005A>
- Andreychik, M. R. (2019). Feeling your joy helps me to bear feeling your pain: Examining associations between empathy for others' positive versus negative emotions and burnout, *Personality and Individual Differences*, 137, 147-156. doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.08.028>
- Ato, M., López, J. J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. doi: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i). A test of Emotional Intelligence*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R., y Parker, J. D. (2000). *The emotional quotient inventory: Youth version (EQ-i: YV)*. North Tonawanda, Nueva York: Multi-Health Systems.
- Beauvais, A., Andreychik, M. R. y Henkel, L. (2018). The role of emotional intelligence and empathy in compassionate nursing care. *Mindfulness and Compassion*, 2, 92-100. doi: <https://doi.org/10.1016/j.mincom.2017.09.001>
- Carver, C. S. y Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18 (6), 293-299. doi: <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>

- Cazalla-Luna, N. y Molero, D. (2016). Inteligencia emocional percibida, disposición al optimismo-pesimismo, satisfacción vital y personalidad de docentes en su formación inicial. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 241-258. doi: <http://doi.org/10.6018/rie.34.1.220701>
- Cazalla-Luna, N. y Molero, D. (2018). Emociones, afectos, optimismo y satisfacción vital en la formación inicial del profesorado. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 22(1), 215-233. doi: <http://doi.org/10.18172/con.2993>.
- Cejudo, J., López-Delgado, M. L. y Rubio, M. J. (2016). Inteligencia emocional y resiliencia: su influencia en la satisfacción con la vida de estudiantes universitarios. *Anuario de Psicología*, 46, 51-57. doi: <https://doi.org/10.1016/j.anpsic.2016.07.001>
- Cejudo, J., Rodrigo-Ruiz, D., López-Delgado, M. L. y Losada, L. (2018). Emotional Intelligence and Its Relationship with Levels of Social Anxiety and Stress in Adolescents. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 15, 1073. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph15061073>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, New York, EEUU: Erlbaum.
- Collet, J., de Vugt, M. E., Schols, J. M. G. A., Engelen, G. J. J. A., Winkens, B. y Verhey, F. R. J. (2018). Well-being of nursing staff on specialized units for older patients with combined care needs. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 25, 108-118. doi: <https://doi.org/10.1111/jpm.12445>
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. y Griffin, S. (1985). *The satisfaction with life scale*. Journal of Personality Assessment, 49, 71-75.
- Diener, E. (1994). El bienestar subjetivo. Intervención psicosocial. *Revista sobre igualdad y calidad de vida*, 3(8), 67-113.
- Domínguez-Lara, S. A. D. y Merino-Soto, C. M. (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 1326-1328.
- Erbil, Y., Murat, D. y Senkal, F. (2016). The Relationship Between Emotional Intelligence and Burnout Levels Among Architecture Students. *Megaron* 11(4), 491-501. doi: <http://dx.doi.org/10.5505/megaron.2016.88319>
- Extremera, N., Durán, A. y Rey, L. (2005). La inteligencia emocional percibida y su influencia sobre la satisfacción vital, la felicidad subjetiva y el engagement en trabajadores de centros para personas con discapacidad intelectual. *Ansiedad y Estrés*, 11(1), 63-73.
- Extremera, N. Sánchez-Álvarez, N. y Rey, L. (2020). Pathways between Ability Emotional Intelligence and Subjective Well-Being: Bridging Links through Cognitive Emotion Regulation Strategies. *Sustainability, MDPI, Open Access Journal*, 12(5), 1-11. doi: <https://doi.org/10.3390/su12052111>

- Fernández-Abascal, E. y Martín-Díaz, M. D. (2015). Dimensions of emotional intelligence related to physical and mental health and to health behaviors. *Frontiers in Psychology*, 6, 317. doi: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00317>
- Fernández-Berrocal, P., Ruiz-Aranda, D., Salguero, J.M., Palomera, R. y Extremera, N. (2018). The Relationship of Botín Foundation's Emotional Intelligence Test (TIEFBA) with Personal and Scholar Adjustment of Spanish. *Revista Psicodidáctica*, 23, 1-8. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.psicod.2017.07.001>
- Fornés-Vives, J., García-Banda, G., Frias-Navarro, D. y Pascual-Soler, M. (2019). Longitudinal study predicting burnout in Spanish nurses: The role of neuroticism and emotional coping. *Personality and Individual Differences*, 138, 286-291. doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.10.014>.
- Gavín-Chocano, Ó. y Molero, D. (2019). Estudio sobre inteligencia emocional, satisfacción vital y optimismo disposicional en un centro de día ocupacional de personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 50(3), 47-65. doi: <https://doi.org/10.14201/scero20195034765>
- Gavín-Chocano, Ó. y Molero, D. (2020). Relación entre inteligencia emocional y optimismo vs. pesimismo en trabajadores de centros para personas con discapacidad intelectual. *Revista Española de Discapacidad*, 8(1), 129-144. doi: <https://doi.org/10.5569/2340-5104.08.01.07>
- Gil-Pascual, J. A. (2015): Análisis estadísticos básicos. Cuándo y cuáles emplear. En A. Pantoja (Coord.), *Manual básico para la realización de tesinas, tesis y trabajos de investigación* (pp. 342-359). Madrid: EOS Universitaria.
- Ginevra, C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patriz, P. y Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 62, 1-8. doi: <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.11.002>
- Jenaabadi, H., Azizi, B., Saeidi, F., Haghi, R. y Hojatinasab, M. (2016). Relationship of Workaholism with Stress and Job Burnout of Elementary School Teachers. *Health*, 8(1), 1-8. doi: <https://doi.org/10.4236/health.2016.81001>
- Liébana-Presa, C., Fernández-Martínez, E. y Morán-Astorga, C. (2017). Relación entre la inteligencia emocional y el burnout en estudiantes de enfermería. *Psychology, Society, y Education*, 9(3), 335-345. doi: <http://dx.doi.org/10.25115/psyse.v9i3.856>
- López-Zafra, E., Pulido-Martos, M. y Berrios, P. (2014). EQi Versión Corta (EQI-C). Adaptación y validación al español del EQ-i en universitarios. *Boletín de Psicología*, 110, 21- 36.
- Llorent, V. J. y Ruiz-Calzado, I. (2016). Burnout and its relation to sociodemographic variables among education professionals working with people with disabilities in Córdoba (Spain). *Revista Ciência y Saúde Coletiva*, 21(10), 3287-3295. doi: <https://doi.org/10.5944/educxx1.15459>
- MacCann, C., Joseph, D. L., Newman, D. A. y Roberts, R. D. (2014). Emotional intelligence is a second-stratum factor of intelligence: Evidence from hierarchical and bifactor models. *Emotion*, 14, 358-374. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0034755>

- Maslach, C. y Jackson S.E. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mayer, J. D. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R. y Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8, 290-300.
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Medina, M. L., Medina, M. G., Gauna, N., Molfino, L. y Merino, L. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout en residentes de Pediatría de un hospital. *Investigación en Educación Médica*, 6 (23), 160-168. doi: <https://doi.org/10.1016/j.riem.2017.03.004>
- Meléndez, J.C., Delhom, I. y Satorres, E. (2019). El poder de la inteligencia emocional sobre la resiliencia en adultos mayores. *Ansiedad y Estrés*, 25(1), 14-19. doi: <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.01.001>.
- Millstein, R. A., Chung, W.-J., Hoepfner, B. B., Boehm, J. K., Legler, S. R., Mastromauro, C. A. y Huffman, J. C. (2019). *Development of the State Optimism Measure*. *General Hospital Psychiatry*, 58, 83-93. doi: <https://doi.org/10.1016/j.genhosppsych.2019.04.002>
- Moral-Jiménez, M. y Ganzo-Salamanca, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología desde el Caribe* 35(1), 18-32. doi: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.1.11155>
- Moreto, G., González-Blasco, P. y Piñero, A. (2018). Reflexiones sobre la deshumanización de la educación médica: Empatía, emociones y posibles recursos pedagógicos para la educación afectiva del estudiante de medicina. *Educación Médica*, 19(3), 172-177. doi: <http://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.013>
- Muñoz-Campos, E. M., Fernández-González, A. y Jacott, L. (2018). Bienestar subjetivo y satisfacción vital del profesorado. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(1), 105-117. doi: <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.1.007>
- Nespereira-Campuzano, T. y Vázquez-Campo, M. (2017). Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de enfermería del servicio de urgencias hospitalarias. *Enfermería Clínica*, 27(3), 172-178. doi: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2017.02.007>
- Orozco-Vásquez, M. M., Zuluaga-Ramírez, Y. C. y Pulido-Bello, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana De Enfermería*, 18(1), 1-16. doi: <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>

- Ortiz-Acosta, R. y Beltrán-Jiménez B. E. (2019). Habilidades clínicas, inteligencia emocional percibida y desgaste laboral en médicos pasantes de servicio social. *Investigación en Educación Médica*, 8(29). doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2016.11.006>
- Petrides, K. V. y Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15, 425-448.
- Petrides, K. V., Sanchez-Ruiz, M. J., Siegling, A. B., Saklofske, D. H. y Mavroveli, S. (2018). Emotional intelligence as personality: measurement and role of trait emotional intelligence in educational contexts. In K. Keefer, J. Parker, and D. Saklofske (Eds.), *Emotional Intelligence in Education: Integrating Research with Practice* (pp. 49-81). Cham: Springer.
- Puertas-Molero, P., Zurita-Ortega, F., Ubago-Jiménez, J. L. y González-Valero, G. (2019). Influence of Emotional Intelligence and Burnout Syndrome on Teachers Well-Being: A Systematic. *Review Social Sciences*, 8(6), 185. doi: <http://dx.doi.org/10.3390/socsci8060185>
- Pulido-Acosta, F. y Herrera-Clavero, F. (2017). La inteligencia emocional como predictora del rendimiento académico en la infancia: el contexto pluricultural de Ceuta. *Revista Complutense de Educación*, 28(4), 1251-1265.
- Seligson, J. Huebner, E. y Valois, R. (2003). Preliminary validation of the brief multidimensional students' life satisfaction scale (BMSLSS). *Social Indicators Research*, 61, 121-145. doi: <http://dx.doi.org/10.1023/A:1021326822957>
- Stone, L. L., Janssens, J. M., Vermulst, A. A., Van Der Maten, M., Engels, R. C. y Otten, R. (2015). The Strengths and Difficulties Questionnaire: psychometric properties of the parent and teacher version in children aged 4-7. *BMC Psychology*, 3(1), 1-12. doi: <http://dx.doi.org/10.1186/s40359-015-0061-8>
- Urzúa, A., Caqueo-Urizar, A., Araya, C., Díaz, P., Rocha, M. y Valdivia, P. (2016). ¿Existe relación entre los optimismos estado y rasgo y la evaluación de la calidad de vida? *Universitas Psychologica*, 15(2), 231-242. doi: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.rtso>
- Ventura-León, J. L. (2019). ¿Es el final del alfa de Cronbach? *Adicciones*, 31(1), 80-81. doi: <https://doi.org/10.20882/adicciones.1037>
- Vizoso-Gómez, C. y Arias-Gundín, O. (2018). Resiliencia, optimismo y burnout académico en estudiantes universitarios. *European Journal of Education and Psychology*, 11(1), 47-59. doi: <https://doi.org/10.30552/ejep.v11i1.185>

Recibido: 23-01-2020
Aceptado: 19-06-2020