

Articulo SANMIGUEL 2025.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:445071765

Fecha de entrega

2 abr 2025, 9:31 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

21 abr 2025, 4:11 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Articulo SANMIGUEL 2025.docx

Tamaño de archivo

126.1 KB

17 Páginas

6930 Palabras

41.448 Caracteres

15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 9 words)

Exclusions

- 24 Excluded Matches

Top Sources

- 12%  Internet sources
- 5%  Publications
- 12%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 12% Internet sources
- 5% Publications
- 12% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repositorio.upeu.edu.pe:8080	3%
2	Internet	hdl.handle.net	<1%
3	Internet	www.researchgate.net	<1%
4	Submitted works	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2024-04-10	<1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
6	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
7	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2022-12-06	<1%
8	Submitted works	infopes on 2024-10-22	<1%
9	Submitted works	Universidad del Atlántico Medio on 2024-11-20	<1%
10	Internet	es.scribd.com	<1%
11	Submitted works	Corporación Universitaria Minuto de Dios,UNIMINUTO on 2024-09-15	<1%

12	Internet	cris.upeu.edu.pe	<1%
13	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
14	Submitted works	University of Wales central institutions on 2024-06-11	<1%
15	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-14	<1%
16	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2017-01-31	<1%
17	Submitted works	Universidad Manuela Beltrán on 2023-09-25	<1%
18	Submitted works	unasam on 2025-03-03	<1%
19	Submitted works	unifranz on 2024-06-07	<1%
20	Submitted works	Corporación Universitaria Minuto de Dios,UNIMINUTO on 2024-10-01	<1%
21	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-03	<1%
22	Submitted works	Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador on 2024-07-21	<1%
23	Submitted works	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2025-02-18	<1%
24	Submitted works	cesacol on 2023-04-12	<1%
25	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%

26	Submitted works	Universidad Miguel Hernandez Servicios Informaticos on 2023-09-08	<1%
27	Submitted works	Universidad del Atlántico Medio on 2025-01-10	<1%
28	Internet	repositorio.ujcm.edu.pe	<1%
29	Submitted works	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA on 2025-03-28	<1%
30	Publication	Jorge Alexander Ríos-Flórez, Carolina Escudero-Corrales, Claudia Rocío López-Guti...	<1%
31	Submitted works	UNIBA on 2024-12-09	<1%
32	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2024-02-06	<1%
33	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-07	<1%
34	Submitted works	Universidad Nacional de Educación a Distancia on 2024-09-15	<1%
35	Submitted works	Universidad Nacional de Moquegua on 2024-12-13	<1%
36	Submitted works	Universidad del Norte, Colombia on 2020-05-31	<1%
37	Submitted works	Unviersidad de Granada on 2021-09-10	<1%
38	Internet	crea.ujaen.es	<1%
39	Internet	dialnet.unirioja.es	<1%

40	Internet	libroskalish.wordpress.com	<1%
41	Internet	livrosdeamor.com.br	<1%
42	Internet	slidetodoc.com	<1%
43	Submitted works	ITESM: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey on 2023-12-16	<1%
44	Publication	Rodríguez Prieto, Lesbia E.. "La inteligencia emocional en la capacidad deaprendi...	<1%
45	Submitted works	Universidad Alas Peruanas on 2022-01-31	<1%
46	Submitted works	Universidad Privada del Norte on 2024-12-03	<1%
47	Submitted works	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2025-03-11	<1%
48	Submitted works	Universidad de Guadalajara on 2025-01-23	<1%
49	Internet	prezi.com	<1%
50	Internet	repositorio.upao.edu.pe	<1%
51	Internet	www.coursehero.com	<1%

Inteligencia emocional, burnout como predictores del desempeño laboral: El rol mediador del compromiso laboral en el personal asistencial

Emotional intelligence, burnout as predictors of job performance: The mediating role of work commitment in healthcare personnel

Antoni Jhonatan San Miguel Rios¹

1. Psicólogo MINSA, Unidad de Posgrado de Salud Pública, antonismr1998@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6543-5422>

RESUMEN

Este estudio analiza el efecto de la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal sanitario, considerando el compromiso laboral como mediador. Se empleó un diseño explicativo transversal con modelos de ecuaciones estructurales (SEM) en una muestra de 200 profesionales sanitarios. Los resultados indican que la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral tanto directa como indirectamente a través del compromiso laboral, mientras que el síndrome de burnout lo afecta únicamente a través de su impacto negativo en el compromiso. Se concluye que la inteligencia emocional es un factor protector que mejora el desempeño, y el compromiso laboral mitiga el efecto adverso del síndrome de burnout en el desempeño laboral. Se recomienda fortalecer las estrategias organizacionales que promuevan el desarrollo de la inteligencia emocional y el compromiso laboral para mejorar la calidad de los servicios de salud.

Palabras clave: Inteligencia emocional; burnout; desempeño laboral; compromiso laboral; sector salud.

ABSTRACT

This study analyzes the effect of emotional intelligence and burnout syndrome on the job performance of healthcare personnel, considering work engagement as a mediator. A cross-sectional explanatory design with structural equation modeling (SEM) was used in a sample of 200 healthcare professionals. The results indicate that emotional intelligence influences job performance both directly and indirectly through work engagement, while burnout syndrome affects it only through its negative impact on engagement. It is concluded that emotional intelligence is a protective factor that improves performance, and work engagement mitigates the adverse effect of burnout syndrome on job performance. It is recommended that organizational strategies that promote the development of emotional intelligence and work engagement be strengthened to improve the quality of healthcare services.

Keys Words: Emotional intelligence; burnout; job performance; employee engagement; health sector.

¹Autor de correspondencia:
E-mail: antonismr1998@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

46 En el entorno del sector salud, los profesionales se enfrentan a demandas emocionales y físicas extremas que impactan directamente en su desempeño. La interacción entre la inteligencia emocional, el burnout y el desempeño laboral en el personal del sector salud es un tema de gran relevancia e interés en la actualidad, en sí el burnout, es caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal en el trabajo, es realmente una preocupación significativa en este campo, este síndrome tiene consecuencias profundas, tanto para la salud mental de los profesionales de la salud como para la calidad de la atención brindada a los pacientes, afectando la productividad y la satisfacción en el trabajo (Leiter & Maslach, 2020). Por otro lado, en cuanto a la inteligencia emocional, de manera general, se define como la capacidad para percibir, entender y regular las emociones propias y ajenas de manera efectiva (Salovey & Mayer, 1990); este constructo ha cobrado relevancia en el contexto laboral debido a su impacto en el bienestar emocional de los trabajadores y en el desempeño organizacional (Goleman, 1995).

40 En los últimos años, se han llevado a cabo varias investigaciones que exploran la relación entre la inteligencia emocional, el burnout y el desempeño laboral en el ámbito del sector salud; según investigaciones recientes, la inteligencia emocional esta inversamente relacionada con el nivel de agotamiento laboral. Aquellos profesionales de la salud que poseen habilidades emocionales desarrolladas experimentan una mayor satisfacción laboral y una menor incidencia de burnout (Sánchez-Álvarez et al., 2021). Esta relación también se observa en estudios de Liu et al. (2023), quienes subrayan como los profesionales de la salud con alta inteligencia emocional son menos susceptibles a la fatiga emocional y presentan mejores índices de desempeño. Estos estudios resaltan la relevancia de la inteligencia emocional como un factor protector que mitiga los efectos del estrés y la presión laboral, elementos comunes en el entorno sanitario.

30 43 El compromiso laboral, definido como el nivel de la conexión emocional y psicológica de un trabajador con su organización, juega un papel fundamental en la gestión del burnout. Este factor ha sido identificado como un mediador que puede atenuar los efectos negativos del agotamiento y mejorar el desempeño laboral. Cuando los empleados están comprometidos, tienen a ser más resilientes frente al estrés y las demandas emocionales del entorno laboral, lo que se traduce en un mejor desempeño y mayor dedicación al trabajo (Meyer & Allen, 1991). Diversos estudios han demostrado que un fuerte compromiso organizacional reduce los efectos del burnout y mejora la calidad de la atención medica brindada (Hakanen et al., 2021). De la misma manera, Baron (2006) señala que, los profesionales en el campo de la salud con altos niveles de inteligencia emocional son más propensos a experimentar un mayor compromiso con su trabajo, lo que se traduce en una mejor atención al paciente, mejor desempeño laboral y una mayor satisfacción laboral. Sin embargo, por el contrario, aquellos que sufren de agotamiento laboral o el síndrome de burnout tienden a experimentar un deterioro en su compromiso laboral, lo que puede comprometer la calidad del cuidado que brindan (Aiken et al., 2002).

26 Aunque existen estudios que exploran la relación entre la IE, el burnout y el desempeño laboral, el papel mediador del compromiso laboral ha sido poco estudiado. Investigaciones recientes sugieren que el compromiso puede ser una variable clave para comprender cómo la inteligencia emocional y el burnout afectan el desempeño. Un estudio realizado por Sánchez et al.

(2022) concluye que los trabajadores emocionalmente inteligentes que también están comprometidos con su trabajo logran desempeñarse mejor, incluso cuando enfrentan condiciones laborales difíciles. Este hallazgo subraya la importancia de integrar el compromiso laboral en las estrategias organizacionales para promover un entorno saludable y productivo. Se observa entonces que, es fundamental llevar a cabo investigaciones que aborden este campo para desarrollar intervenciones efectivas dirigidas a promover la inteligencia emocional, prevenir el burnout y mejorar el desempeño laboral en el personal del sector salud (Brackett & Katulak 2006). Estos esfuerzos pueden contribuir significativamente a mejorar el bienestar de los trabajadores y la calidad de la atención médica proporcionada a los pacientes evitando el agotamiento laboral y sus efectos (Leiter & Maslach 2004).

19 Asimismo, el estudio de la inteligencia emocional, el burnout y el desempeño laboral, con un enfoque en el rol mediador del compromiso laboral en el personal asistencial, se basa en teorías psicológicas y organizacionales establecidas. Teóricamente, la inteligencia emocional, según modelos como el de (Salovey & Mayer, 1990), influye en cómo las personas gestionan las emociones propias y ajenas, lo que a su vez afecta su capacidad para lidiar con el estrés laboral y el burnout. El burnout, conceptualizado por (Leiter & Maslach, 2004), surge de la interacción entre el individuo y el entorno laboral, y está relacionado con la falta de recursos emocionales para hacer frente a las demandas laborales, así mismo, el compromiso laboral, según la teoría del compromiso organizacional de (Meyer & Allen, 1991), puede actuar como un mediador entre la inteligencia emocional, el burnout y el desempeño laboral, ya que refleja la conexión emocional y cognitiva de los empleados con su trabajo, influyendo en su motivación y esfuerzo.

25 El estudio tiene como objetivo general analizar el efecto de la inteligencia emocional y el burnout en el desempeño laboral del personal asistencial, considerando el compromiso laboral como un factor mediador. Específicamente, busca evaluar el rol mediador del compromiso laboral en la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, así como en la relación entre el burnout y el desempeño laboral, además de examinar la matriz de compensación entre las variables de estudio. Se plantea como hipótesis generales que la inteligencia emocional y el burnout influyen indirectamente en el desempeño laboral a través del compromiso laboral, y como hipótesis específicas que el compromiso laboral media la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, que el compromiso laboral media la relación entre el burnout y el desempeño laboral, y que las variables de estudio presentan una relación estadísticamente significativa.

2. MATERIALES Y MÉTODOS:

2.1 Diseño de estudio

28 El diseño de este estudio es de naturaleza transversal y explicativa, haciendo uso de un sistema de ecuaciones estructurales para considerar las variables latentes (Ato et al., 2013). Tiene un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, con un diseño no experimental; Según Sánchez, F. (2019) menciona que el enfoque cuantitativo es un método de investigación que se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos para comprender fenómenos sociales, económicos o científicos así mismo, en este enfoque se utilizan técnicas estadísticas y matemáticas, puesto que busca medir variables específicas y establecer relaciones causales o correlacionales entre ellas. Así

mismo, Guevara et al., (2020), en su estudio menciona que el diseño no experimental es un enfoque de investigación que se centra en observar y describir fenómenos tal como ocurren en su entorno natural, sin la manipulación deliberada de variables por parte del investigador.

2.2 Población y muestra

Se llevó a cabo un estudio explicativo con el objetivo de elucidar las interacciones entre variables. Para analizar estas relaciones y evaluar posibles efectos de mediación, se empleó un modelo de sistema de ecuaciones estructurales (SEM) (Ato et al., 2013). La determinación del tamaño muestral se basó en un cálculo del tamaño del efecto, utilizando la herramienta electrónica Soper (Soper, 2022). Dicha herramienta considera el número de variables observadas y latentes en el modelo SEM, un tamaño del efecto anticipado ($\lambda = 0.3$), una significancia estadística deseada ($\alpha = 0.05$) y un nivel de poder estadístico ($1 - \beta = 0.80$). A partir de estos criterios, se concluyó que la muestra mínima necesaria sería de 200 participantes. La selección de dicha muestra se efectuó mediante un muestreo no probabilístico. La inclusión se basó en personal asistencial que trabaja directamente con pacientes, como médicos, enfermeros, técnicos en salud, etc., dentro del rango de edad estipulado entre 22 y 59 años, quienes presentaran consentimiento, accedieran voluntariamente a completar los instrumentos y lo hicieran de manera precisa sin omisiones. Se excluyeron aquellos personales de carácter administrativo o no asistencial que pueda dar las respuestas hacia otros contextos laborales y aquellos con respuestas contradictorias o discordantes en el instrumento. Participaron un total de 200 profesionales de la salud asistenciales con edades entre 22 y 59 años ($M = 34.7$, $DS = 7.6$).

2.3 Instrumentos

Inteligencia Emocional. Se empleó la versión adaptada al español de la Escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law (WLEIS-S), diseñada para medir la inteligencia emocional a través de cuatro dimensiones: evaluación de las emociones propias, evaluación de las emociones de los demás, uso de las emociones y regulación emocional (Extremera y Sánchez-Álvarez, 2019). Este instrumento consta de 16 ítems organizados en una escala tipo Likert con siete opciones de respuesta (desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo"). En términos de confiabilidad, los análisis realizados en población peruana mostraron una consistencia interna excelente para el factor general ($\omega = 0.947$) y buena para los cuatro factores específicos (con ω entre 0.798 y 0.891). Además, los análisis factoriales confirmatorios confirmaron que el modelo bifactor es el que mejor se ajusta a los datos, con índices adecuados como CFI = 0,969 y RMSEA = 0,056 (Moreyra-Ruiz et al., 2023).

Burnout. Se empleó el Ítem Único de Burnout Académico (IUBA), adaptado del Ítem Único de Burnout laboral (Schmoldt et al., 1994). Este instrumento fue diseñado para medir el burnout en estudiantes de educación superior, considerando las características del contexto académico. La adaptación se realizó en tres etapas: traducción al español, modificación semántica para el ámbito académico y evaluación de la validez de contenido. La validez de contenido fue evaluada mediante el coeficiente V de Aiken, con valores superiores a 0,70 en la mayoría de las opciones de respuesta, indicando una claridad satisfactoria en los ítems. Además, el análisis

mostró que el ordenamiento percibido de las intensidades de respuesta fue adecuado en general, aunque con ligeras discrepancias en los niveles más altos de intensidad. Aunque no se reportan análisis de confiabilidad tradicionales como el Alfa de Cronbach, el estudio destaca la utilidad del IUBA como una herramienta breve y válida para la detección temprana de burnout académico en estudiantes de educación superior (Merino-Soto y Fernández-Arata, 2017).

Desempeño Laboral. Se utilizó la versión adaptada y validada al español de la Escala de Autoevaluación del Desempeño Laboral para personal de enfermería. Este instrumento está diseñado para evaluar el desempeño laboral en términos de las competencias y habilidades específicas requeridas en el ámbito de la enfermería. La adaptación del instrumento incluyó la traducción al español, ajustes culturales para el contexto laboral en Latinoamérica y un proceso de validación que abarcó tanto análisis de contenido como pruebas piloto. La escala emplea un formato tipo Likert con opciones que van desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo", evaluando diversas dimensiones del desempeño laboral. En términos de validez, el análisis factorial confirmatorio demostró que el instrumento cuenta con una adecuada validez de constructo, mostrando índices de ajuste óptimos como el $X^2 = 139,820$, $gl = 35$, $p < .001$, $CFI = 0,94$, $TLI = 0,93$, $RMSEA = 0,07$, $SRMR = 0,03$). En cuanto a confiabilidad, el coeficiente Alfa de Cronbach y omega de McDonald para la consistencia interna global fue de 0,92. Estos valores reflejan una alta consistencia interna, adecuada para la evaluación del desempeño laboral en el contexto estudiado.

Compromiso Laboral. Se utilizó la versión breve de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), diseñada para medir el engagement o entusiasmo laboral en profesionales de la salud. Este instrumento consta de 9 ítems distribuidos en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, evaluados mediante una escala tipo Likert que oscila entre 0 ("Nunca") y 5 ("Siempre"). En cuanto a las propiedades psicométricas, la UWES-9 mostró un excelente ajuste a los datos en comparación con su versión larga (UWES-15), confirmándose su estructura trifactorial mediante análisis factorial confirmatorio multigrupo ($\chi^2 = 81.44$, $RMSEA = 0.04$, $TLI = 0,97$, $CFI = 0,98$, $IFI = 0,98$). Además, los coeficientes Alfa de Cronbach para las dimensiones oscilaron entre 0,84 y 0,92, lo que indica una alta consistencia interna. Asimismo, se demuestra validez convergente y discriminante, con valores de AVE superiores a 0,5 en la mayoría de las dimensiones y correlaciones significativas entre los factores. Estos resultados avalan la UWES-9 como un instrumento válido, confiable y pragmático para medir el entusiasmo laboral en diferentes contextos, siendo particularmente útil para aplicaciones científicas y prácticas en el ámbito de la salud.

2.4 Procedimientos

En primer lugar, se contactó con las autoridades de la Unidad Ejecutora 404 Salud Sarasara - Red de Salud Coracora para presentar el propósito y los objetivos de la investigación. Una vez obtenida la autorización formal, se coordinó con los responsables de los diferentes establecimientos de salud pertenecientes a la red para identificar al personal asistencial elegible para participar en el estudio. Posteriormente, se envió un enlace al cuestionario en línea junto con el consentimiento informado digital a los correos electrónicos o plataformas de comunicación proporcionadas por los participantes. El consentimiento informado incluía una explicación detallada sobre la naturaleza

del estudio, los beneficios esperados, la voluntariedad de la participación y las medidas de confidencialidad y anonimato garantizadas en todo momento. Los participantes debían aceptar este consentimiento digitalmente antes de proceder al cuestionario.

El cuestionario fue desarrollado y alojado en una plataforma segura en línea, accesible desde cualquier dispositivo con conexión a internet. Antes de responder al instrumento, los participantes recibieron instrucciones claras sobre cómo completarlo, enfatizando la importancia de responder de manera honesta y objetiva. Se recordó que no existía un límite de tiempo para responder, con el propósito de minimizar la ansiedad y garantizar respuestas reflexivas y completas.

El sistema en línea permitió recolectar automáticamente las respuestas de los participantes, las cuales fueron almacenadas en un entorno seguro y cifrado para proteger la confidencialidad de los datos. Finalmente, los datos recopilados fueron exportados a un software estadístico para su análisis. En todo momento se supervisó la integridad del proceso y se garantizaron las medidas éticas necesarias.

Análisis de datos

Inicialmente, se realizó un análisis descriptivo de los datos obtenidos, calculando de tendencia central (media y mediana), dispersión (desviación estándar) y distribución medidas (frecuencias y porcentajes) para caracterizar las variables estudiadas: inteligencia emocional, burnout, compromiso laboral y desempeño laborales. Para evaluar las relaciones entre estas variables, se empleó un análisis correlacional utilizando el coeficiente de evaluación de Pearson, dado que las variables cumplen con los supuestos de normalidad. En caso de observar desviaciones significativas de la normalidad, se utilizó el coeficiente de evaluación de Spearman como alternativa robusta. El modelamiento de ecuaciones estructurales (SEM) se utilizó para analizar las relaciones directas e indirectas entre las variables, destacando el rol mediador del compromiso laboral entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, así como entre el burnout y el desempeño laboral. El análisis se realizó empleando el estimador Maximum Likelihood Estimation (MLE), adecuado para datos continuos y robusto ante desviaciones leves de normalidad (Muthén & Muthén, 2017). El ajuste del modelo se evaluó con índices como el CFI, TLI, RMSEA y SRMR, utilizando los criterios establecidos de CFI y TLI > 0.90 (Bentler, 1990), RMSEA < .080 (MacCallum et al., 1996) y SRMR < 0.08 (Browne & Cudeck, 1992). La confiabilidad se evaluó con el coeficiente alfa de Cronbach (α) (Abad et al., 2011).

La confiabilidad interna de los instrumentos fue evaluada utilizando el coeficiente alfa de Cronbach (α) para cada subescala, asegurando valores superiores a 0.70 como criterio aceptable (Nunnally & Bernstein, 1994). Además, se evaluó la consistencia interna mediante el coeficiente omega (ω), recomendado para escalas con múltiples dimensiones (McDonald, 1999). En el análisis de mediación, se aplicó el procedimiento de Baron y Kenny (1986) complementado con el método de bootstrapping (5.000 muestras), para estimar el efecto indirecto de las variables independientes (inteligencia emocional y burnout) sobre el desempeño laboral a través del compromiso laboral. Este enfoque permitió determinar la significancia estadística y los intervalos de confianza del efecto mediador, asegurando mayor robustez y precisión en las inferencias. Para la evaluación del modelo principal se empleó ecuaciones estructurales utilizando el programa Jamovi (The Jamovi Project, 2022). Para el análisis de los modelos de mediación se empleó la extensión GLM (Gallucci, 2020).

Aspectos éticos

La presente investigación fue aprobada por el comité de ética de la Universidad Peruana Unión con número de resolución N° 000-2024/UPeU-EPG-CEPG-D. Además, se obtuvo la autorización formal de las autoridades de la Red de Salud Coracora para la aplicación de los instrumentos en el personal asistencial. Todos los participantes proporcionarán su consentimiento informado a través de un formulario digital que explicaba claramente los objetivos del estudio, los beneficios esperados, la voluntariedad de su participación y las medidas para garantizar la confidencialidad y anonimato de los datos. Se destacó que la participación era completamente libre y que los participantes podían retirarse del estudio en cualquier momento sin consecuencias.

La información recopilada fue manejada de forma anónima y confidencial, almacenándose en una base de datos protegida por contraseña y accesible únicamente para el equipo de investigación. Los datos serán utilizados exclusivamente con fines académicos y científicos, respetando la dignidad y los derechos de los participantes

3. RESULTADOS

Las características sociodemográficas se observan en la Tabla 1. Se aprecia que la mayoría fueron mujeres ($f = 145$, 72.5%), estuvieron solteros ($f = 130$, 65%), tenían título profesional ($f = 150$, 75%), fueron obstetras ($f = 40$, 20%), y tenían Contrato (CAS) 1057 ($f = 82$, 41%). Muestra. Participaron 200 trabajadores, cuyas edades oscilaron entre los 22 y los 59 años ($M = 34.7$, $DT = 7.6$).

Tabla 1

Características sociodemográficas de los participantes (N = 200)

Variables	Frecuencias	Porcentaje
<i>Sexo</i>		
Femenino	145	72.5 %
Masculino	55	27.5 %
<i>Estado Civil</i>		
Casado (a)	18	9.0 %
Conviviente	52	26.0 %
Soltero (a)	130	65.0 %
<i>Grado académico</i>		
Bachiller	3	1.5 %
Maestría	12	6.0 %
Técnico	35	17.5 %
Título profesional	150	75.0 %
<i>Profesión</i>		
Biólogo	9	4.5 %
Cirujano Dentista	12	6.0 %

Licenciada en Enfermería	37	18.5 %
Licenciado en Nutrición	2	1.0 %
Médico Cirujano	37	18.5 %
Obstetra	40	20.0 %
Psicólogo	13	6.5 %
Químico Farmacéutico	9	4.5 %
Trabajadora Social	3	1.5 %
Técnico en Enfermería	35	17.5 %
Técnico en Laboratorio Clínico	3	1.5 %
<i>Condición laboral</i>		
Contrato (CAS) 1057	82	41.0 %
Contrato 276 (indeterminado)	19	9.5 %
Nombrado	65	32.5 %
Serums	31	15.5 %
Terceros	3	1.5 %
Total	200	100%

Se analizaron dos modelos representados en las Figura 1 y Figura 2, los cuales se probaron con el estimador MLR (Máxima Verosimilitud Robusta) (Muthen & Muthen, 2017). Los modelos se evaluaron mediante los índices de ajuste más frecuentes: comparative fit index (CFI > .90) (Bentler, 1990), standardized residual root mean square (SRMR < 0.050), y root mean square error of approximation (RMSEA < .08) (Browne & Cudeck, 1992).

En la Tabla 2 se aprecia que el modelo 2 es el modelo con mejores índices de ajuste. El modelo 1 (Figura 1) postula que la inteligencia emocional y el burnout influyen en el compromiso laboral y este a su vez en el desempeño laboral; es decir, el compromiso laboral se consideraba una variable mediadora. El modelo 2 (Figura 2) hizo mejoras al modelo. El nuevo modelo postula que la inteligencia emocional y el burnout influyen en el compromiso laboral, y este a su vez en el desempeño laboral, pero se agrega que la inteligencia emocional ejerce un efecto directo en el desempeño laboral. Es decir, la inteligencia emocional ejerce un efecto indirecto en el desempeño laboral, a través del compromiso laboral, pero también un efecto directo en el desempeño laboral. En cambio, el burnout actúa en el desempeño laboral, mediante el compromiso laboral.

Tabla 2
Modelos del estudio

Modelos	χ^2	gl	χ^2 / gl	CFI	SRMR	RMSEA (IC 95%)
Modelo 1	12.4	2	6.2	.945	.046	.162 (.081 - .257)
Modelo 2	1.4	1	1.4	.997	.016	.047 (.000 - .195)

Nota. χ^2 = Chi cuadrado, gl = grados de libertad, CFI = comparative fit index, SRMR = standardized residual root mean square, rmsea = root mean square error of approximation

Figura 1:

Efecto de la inteligencia emocional y el burnout en el desempeño laboral, considerando el rol mediador del compromiso laboral (Modelo 1)

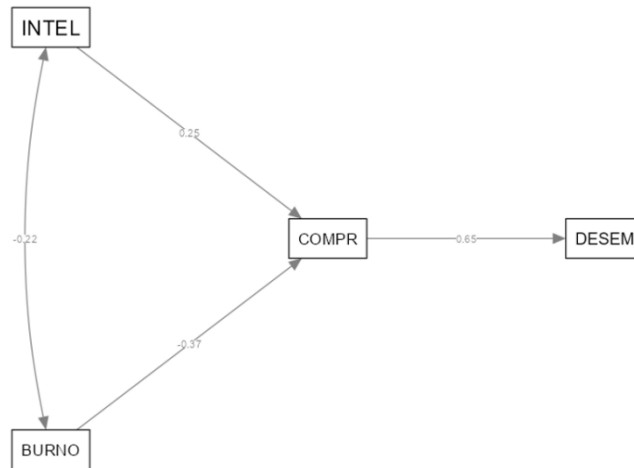
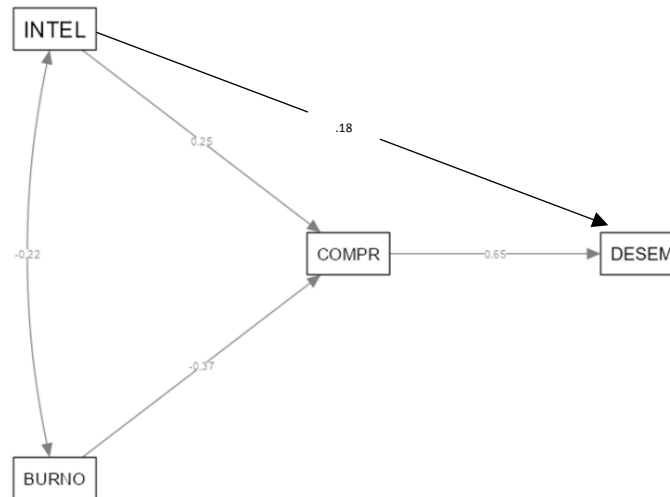


Figura 2:

Efecto de la inteligencia emocional y el burnout en el desempeño laboral, considerando el rol mediador del compromiso laboral (Modelo 2)



Para evaluar el rol mediador del compromiso laboral en la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, se empleó una prueba inferencial donde se evalúa el efecto indirecto, ya que el interés se centra en examinar el rol mediador de una variable (Rasoolimanesh et al., 2021). Así, se empleó Bootstrapping de percentiles con un intervalo de confianza del 95%.

Se asume que hay una mediación completa cuando el efecto indirecto es significativo (inteligencia emocional $\rightarrow$ compromiso laboral $\rightarrow$ desempeño laboral, $p < .05$), mientras que el efecto directo no lo es (inteligencia emocional $\rightarrow$ desempeño laboral, $p > .05$). de otro lado, existe una mediación parcial cuando tanto el efecto indirecto y el directo son significativos ($p < .05$).

La Figura 3 muestra el modelo de mediación que ejerce el compromiso laboral entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. La Tabla 3 muestra que tanto el efecto indirecto

como el directo son significativos, por lo que se concluye que la mediación es parcial. Es decir, la inteligencia emocional actúa directa e indirectamente en el desempeño laboral. Cuando actúa indirectamente, el compromiso laboral actúa como variable mediadora. El porcentaje de mediación es del 52.4%, lo cual indica que un poco más de la mitad de mediación se atribuye al efecto indirecto.

Figura 3:

Rol mediador del compromiso laboral en la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral

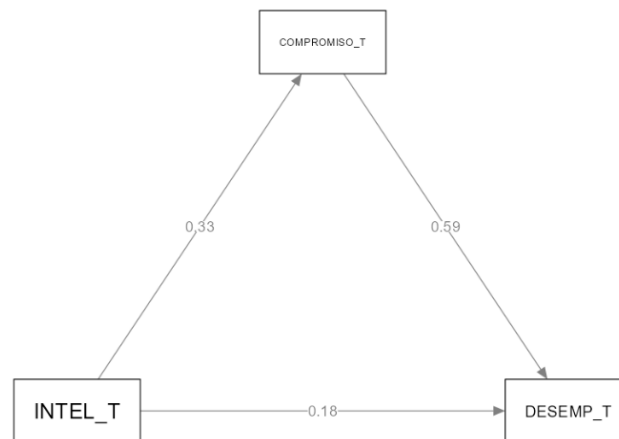


Tabla 3

Relación entre la inteligencia emocional en el desempeño laboral mediado por el compromiso laboral

Tipo	Efecto	Estimado	SE	95% C.I.		β	z	p
				Bajo	Alto			
Indirecto	Inteligencia Emocional $\Rightarrow$ Compromiso laboral $\Rightarrow$ Desempeño laboral	0.0645	0.0167	0.0391	0.107	0.195	3.85	< .001
Componente	Inteligencia Emocional $\Rightarrow$ Compromiso laboral	0.2512	0.0623	0.1650	0.413	0.333	4.03	< .001
	Compromiso laboral $\Rightarrow$ Desempeño laboral	0.2566	0.0239	0.2069	0.300	0.586	10.76	< .001
Directo	Inteligencia Emocional $\Rightarrow$ Desempeño laboral	0.0584	0.0180	0.0290	0.100	0.177	3.25	.001
Total	Inteligencia Emocional $\Rightarrow$ Desempeño laboral	0.1229	0.0274	0.0841	0.192	0.372	4.49	< .001

Nota. β = Tamaño del efecto estandarizado

Para evaluar el rol mediador del compromiso laboral en la relación entre el burnout y el desempeño laboral, se empleó una prueba inferencial donde se evalúa el efecto indirecto, ya que el interés se centra en examinar el rol mediador de una variable (Rasoolimanesh et al., 2021). Así, se empleó Bootstrapping de percentiles con un intervalo de confianza del 95%.

Se asume que hay una mediación completa cuando el efecto indirecto es significativo (burnout $\rightarrow$ compromiso laboral $\rightarrow$ desempeño laboral, $p < .05$), mientras que el efecto directo no lo es (inteligencia emocional $\rightarrow$ desempeño laboral $> .05$). De otro lado, existe una mediación parcial cuando tanto el efecto indirecto y el directo son significativos ($p < .05$).

La Figura 4 muestra el modelo de mediación que ejerce el compromiso laboral entre el burnout y el desempeño laboral. La Tabla 4 muestra que el efecto indirecto es significativo, y el directo no lo es, por lo que se concluye que la mediación es completa. Es decir, el burnout influye en el desempeño laboral a través del compromiso laboral. En el personal de salud, cuando el burnout es alto, disminuye el compromiso laboral y a su vez esta variable puede disminuir el desempeño laboral. Cuando existe alto burnout en el personal, se debería reforzar el compromiso laboral si se quiere obtener desempeños laborales adecuados. El porcentaje de mediación es del 74.2%, lo cual indica que más de la mitad de mediación se atribuye al efecto indirecto.

Figura 4:

Rol mediador del compromiso laboral en la relación entre burnout y desempeño laboral

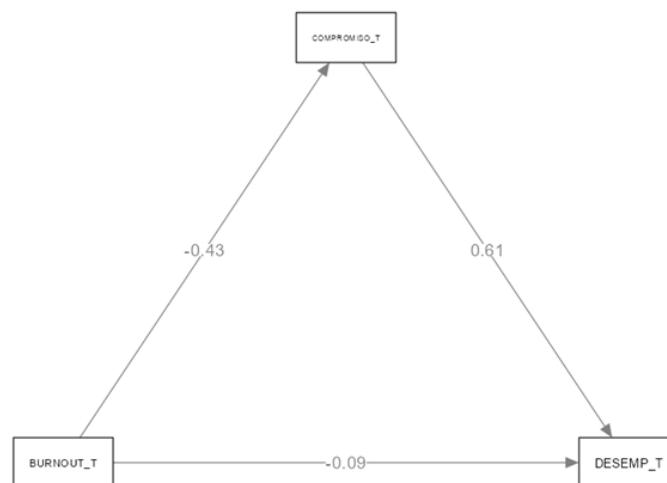


Tabla 4

Relación entre la inteligencia emocional en el desempeño laboral mediado por el compromiso laboral

Tipo	Efectos	Estimado	SE	95% C.I. (a)		β	z	p
				Bajo	Alto			
Indirecto	Burnout $\Rightarrow$ Compromiso laboral $\Rightarrow$ Desempeño laboral	-1.726	0.2618	-2.242	-1.216	-0.2595	-6.59	<.001
Componentes	Burnout $\Rightarrow$ Compromiso laboral	-6.500	0.9637	-8.344	-4.590	-0.4278	-6.74	<.001
	Compromiso laboral $\Rightarrow$ Desempeño laboral	0.266	0.0237	0.215	0.310	0.6067	11.23	<.001
Directo	Burnout $\Rightarrow$ Desempeño laboral	-0.599	0.4343	-1.448	0.241	-0.0900	-1.38	0.168
Total	Burnout $\Rightarrow$ Desempeño laboral	-2.325	0.5150	-3.305	-1.304	-0.3496	-4.51	<.001

Nota. β = Tamaño del efecto estandarizado

La Tabla 5 muestra la matriz de correlaciones entre las variables. Se aprecia que las correlaciones más altas se producen entre compromiso laboral y desempeño laboral (relación directa), seguido del burnout y el compromiso laboral (correlación inversa). La correlación más baja se produce entre burnout e inteligencia emocional (relación inversa). Todas las correlaciones son estadísticamente significativas.

Tabla 5

Correlación entre las variables de estudio (r)

	M	SD	α	Inteligencia emocional	Burnout	Compromiso Laboral	Desempeño laboral
Inteligencia emocional	83.2	14	.936	—			
Burnout	1.79	.697	***	-0.224 **	—		
Compromiso laboral	56	10.6	.898	0.333 **	-0.428 **	—	
Desempeño laboral	41.6	4.63	.846	0.372 **	-0.350 **	0.645 **	—

Nota. $r=r$ de Pearson, α = Alfa de Cronbach, Nivel de significancia <.01, *** se empleó un ítem, por lo que no se obtuvo la confiabilidad

5. DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio proporcionan evidencia sobre la relación entre la inteligencia emocional, el burnout y el desempeño laboral en el personal asistencial, destacando el rol mediador del compromiso laboral. Se encontraron diferencias significativas entre los modelos evaluados, mostrando que el Modelo 2 presentó mejores índices de ajuste, al incluir un efecto directo de la inteligencia emocional sobre el desempeño laboral, además de su influencia indirecta a través del compromiso laboral. Este hallazgo refuerza el modelo de Salovey y Mayer (1990), quienes argumentan que la inteligencia emocional mejora la adaptabilidad del individuo a su entorno laboral, favoreciendo su desempeño. Además, está en línea con los postulados de Bracket y Katulak (2006), quienes señalan que los empleados con mayor inteligencia emocional desarrollan mejores estrategias de afrontamiento ante las presiones laborales, lo que contribuye a un rendimiento más eficiente. Asimismo, el burnout afectó el desempeño exclusivamente mediante el compromiso laboral, lo que resalta el papel de este último como un amortiguador del impacto negativo del agotamiento emocional en el entorno sanitario.

Las hipótesis planteadas fueron en su mayoría confirmadas. Se verificó que la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral de manera directa e indirecta a través del compromiso laboral, lo que respalda la hipótesis de mediación parcial. En el caso del burnout, se comprobó que su efecto sobre el desempeño laboral es completamente mediado por el compromiso laboral, lo que valida la hipótesis de mediación completa. Esto subraya la importancia del compromiso organizacional como una variable clave en la relación entre el agotamiento y el rendimiento en el trabajo.

Los hallazgos indican que la inteligencia emocional desempeña un papel crucial en la mejora del desempeño laboral, tanto de manera directa como indirecta a través del compromiso laboral. Esto sugiere que los profesionales con mayor inteligencia emocional pueden manejar el estrés de manera más efectiva y desarrollar un mayor compromiso con su organización, lo que impacta positivamente en su desempeño. Por otro lado, el burnout no afectó el desempeño laboral de manera directa, sino solo a través de su efecto negativo sobre el compromiso laboral, lo que indica que la desmotivación y el agotamiento impactan indirectamente en la productividad y la calidad del trabajo realizado.

Es por esto que el hallazgo principal consiste que la inteligencia emocional no solo impacta el desempeño laboral a través del compromiso, sino que también lo hace de manera directa. Este resultado sugiere que los trabajadores con mayores habilidades emocionales pueden gestionar mejor el estrés, tomar decisiones acertadas y mantener una comunicación efectiva, lo que se traduce en un mejor rendimiento. Esta evidencia coincide con la teoría de Goleman (1995), quien señala que la inteligencia emocional es un predictor clave del éxito profesional, especialmente en entornos de alta presión como el sector salud.

El análisis de mediación reveló que la inteligencia emocional influye indirectamente en el desempeño con un efecto de $\beta = 0.195$, $p < .001$, mientras que el efecto directo fue de $\beta = 0.177$, $p = .001$, indicando que en la figura 4 el impacto de la inteligencia emocional en el desempeño ocurre a través del compromiso laboral. Esto sugiere que las organizaciones pueden potenciar el rendimiento del personal promoviendo estrategias que desarrollen tanto la inteligencia emocional como el compromiso organizacional. Desde la perspectiva del Modelo de Inteligencia Emocional de Bar-On (2006), estos resultados se explican porque las personas con mayor inteligencia emocional logran regular mejores sus emociones en el trabajo, lo que reduce el impacto del estrés y aumenta su capacidad para resolver problemas de manera eficiente. Además, investigaciones como la de Sánchez-Álvarez et al. (2021) han demostrado que los profesionales con alta inteligencia emocional experimentan menor fatiga emocional y mayores niveles de satisfacción laboral, lo que a su vez mejora su desempeño.

El estudio también reveló que el burnout afecta el desempeño únicamente a través del compromiso laboral, lo que indica una mediación completa. La relación directa entre burnout y desempeño no fue significativa ($\beta = -0.090$, $p = .168$), mientras que la relación indirecta a través del compromiso fue estadísticamente significativa ($\beta = -0.259$, $p < .001$), con un porcentaje de mediación del 74.2%. Desde la perspectiva del Modelo de Burnout de Maslach y Leiter (2020), estos hallazgos son esperables, ya que el burnout genera agotamiento emocional y disminuye la motivación, lo que a su vez reduce el compromiso con el trabajo y, en consecuencia, el desempeño. Investigaciones previas han demostrado que los profesionales de la salud que experimentan altos niveles de agotamiento son más propensos a la despersonalización y al distanciamiento emocional, lo que impacta negativamente en su productividad (Aiken et al., 2002).

Además, se observa que el burnout tiene un efecto significativo sobre el compromiso laboral ($\beta = -0.427$, $p < .001$), lo que sugiere que los trabajadores que experimentan altos niveles de agotamiento emocional tienen menos probabilidades de involucrarse activamente en sus funciones. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de estrategias organizacionales enfocadas en la reducción del estrés laboral, como la promoción de un ambiente de trabajo saludable y el desarrollo de habilidades de afrontamiento emocional. Asimismo, el análisis de correlaciones mostró que la asociación más fuerte se dio entre compromiso laboral y desempeño laboral ($r = 0.645$, $p < .01$), seguida de la relación negativa entre burnout y compromiso laboral ($r = -0.428$, $p < .01$). Por otro lado, la valoración entre burnout e inteligencia emocional fue la más baja ($r = -0.224$, $p < .01$), lo que sugiere que la inteligencia emocional puede actuar como un factor protector frente al agotamiento emocional.

Los hallazgos tienen implicaciones prácticas relevantes para la gestión del talento humano en el sector salud. En primer lugar, sugieren que las instituciones sanitarias deben invertir en programas de capacitación en inteligencia emocional para su personal, con el fin de mejorar su desempeño y reducir el riesgo de burnout. Además, se recomienda implementar estrategias para

23 fortalecer el compromiso organizacional, como el reconocimiento laboral, el desarrollo profesional
14 y la mejora de las condiciones de trabajo. Al reducir el burnout y fomentar el compromiso, se
podría optimizar la calidad de la atención brindada a los pacientes y mejorar el bienestar de los
profesionales de la salud.

34 A pesar de los aportes del estudio, existen algunas limitaciones que deben considerarse. En
primer lugar, el diseño transversal impide establecer relaciones causales definitivas entre las
variables, por lo que futuras investigaciones podrían emplear diseños longitudinales para validar
estos hallazgos. En segundo lugar, la muestra fue seleccionada mediante un muestreo no
probabilístico, lo que podría limitar la generalizabilidad de los resultados a otras poblaciones del
sector salud. Además, se emplearon instrumentos de autoinforme, lo que podría haber introducido
sesgos de deseabilidad social en las respuestas de los participantes. Finalmente, futuras
27 investigaciones podrían explorar otras variables mediadoras o moderadoras, como el apoyo social
o las estrategias de afrontamiento, para comprender mejor la dinámica entre la inteligencia
emocional, el burnout y el desempeño laboral.

6. CONCLUSIONES

7 La inteligencia emocional ejerce un efecto indirecto en el desempeño laboral, a través del
compromiso laboral. Es decir, a mayor inteligencia emocional, mayor compromiso laboral, lo cual
mejorará el desempeño laboral. Asimismo, la inteligencia emocional también ejerce un efecto
directo en el desempeño laboral. Es decir, a mayor inteligencia emocional, mayor desempeño
laboral. En cambio, el burnout actúa en el desempeño laboral, mediante el compromiso laboral. Es
decir, a mayor burnout, menos compromiso laboral, lo cual ocasionará menos desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiken, L., Clarke, S., Sloane, D., Sochalski, J., & Silber, J. (octubre de 2002). *Dotación de enfermeras hospitalarias y mortalidad de los pacientes, agotamiento de las enfermeras e insatisfacción laboral*. Dotación de enfermeras hospitalarias y mortalidad de los pacientes, agotamiento de las enfermeras e insatisfacción laboral: 10.1001/jama.288.16.1987
- Alonso Serna, D. (2019). *Inteligencia Emocional, Daniel Goleman*. Inteligencia Emocional, Daniel Goleman: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ixtlahuaco/article/view/3677>
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Baron, R. (2006). *The Bar-On model of emotional-social intelligence*. The Bar-On model of emotional-social intelligence: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4679040>
- Bentler, P. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychol. Bull.* 107, 238–246. <https://psycnet.apa.org/buy/1990-13755-001>
- Brackett, M., & Katulak, N. (2006). *Inteligencia Emocional en el Aula: Formación basada en habilidades para profesores y estudiantes*. Inteligencia Emocional en el Aula: Formación basada en habilidades para profesores y estudiantes: <https://joaomfjorge.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/07/caf945679ceb8f6dbab8b1eee4127360e73b.pdf>
- Browne, M., & Cudeck, R. (1992). Alternative Ways of Assessing Model Fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Cortés Cortés, M., & Iglesias León, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen, México. https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Cortés, M., Mur, N., Iglesias, M., & Cortés, M. (2020). Algunas consideraciones para el cálculo del tamaño muestral en investigaciones de las Ciencias Médicas. *MediSur*, 18(5), 937-942. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000500937
- Extremera Pacheco, N., & Ruiz Aranda, D. (junio de 2012). *inteligencia emocional y bienestar personal en estudiantes universitarios de ciencias de la salud*. inteligencia emocional y bienestar personal en estudiantes universitarios de ciencias de la salud: https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/5384/TDR_PINEDA_GALAN.pdf?sequence=1
- Gallucci, M. (2020). *jAMM: jamovi Advanced Mediation Models*. [jamovi module]. Retrieved from <https://jamovi-amm.github.io/>.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional: por qué puede ser más importante que el coeficiente intelectual para el carácter, la salud y los logros a lo largo de la vida*. Nueva York: Bantam Books. Inteligencia emocional: por qué puede ser más importante que el coeficiente intelectual para el carácter, la salud y los logros a lo largo de la vida. Nueva York: Bantam Books: <https://asantelim.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/05/daniel-goleman-emotional-intelligence.pdf>
- Graue Wiechers, E., Álvarez Cordero, R., & Sánchez Mendiola, M. (2007). *El Síndrome de “Burnout”: La despersonalización, el agotamiento emocional y la insatisfacción en el trabajo como problemas en el ejercicio de la medicina y el desarrollo profesional*. El Síndrome de “Burnout”: La despersonalización, el agotamiento emocional y la

- insatisfacción en el trabajo como problemas en el ejercicio de la medicina y el desarrollo profesional.: http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_ponencia.html
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el conocimiento*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hakanen, JJ, Bakker, AB y Demerouti, E. (2021). Compromiso laboral y calidad de la atención: un análisis en el sector salud. *Revista de Psicología Aplicada*.
- Hernández Bonilla, B., Ruiz Reynoso, A., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S., & Méndez Guevara, L. (junio de 2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional*. Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100820
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación. *metodología de la investigación*. México. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández-Vargas, CI, Llorens-Gumbau, S., Rodríguez-Sánchez, AM y Dickinson-Bannack, ME (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14 (2), 89-100. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.veup>
- Leiter, M., & Maslach, C. (enero de 2004). *Áreas de la vida laboral: un enfoque estructurado para los predictores organizacionales del agotamiento laboral*. Áreas de la vida laboral: un enfoque estructurado para los predictores organizacionales del agotamiento laboral: [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03003-8](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03003-8)
- Leiter, MP y Maslach, C. (2020) .Burnout y engagement: el impacto del compromiso laboral en la salud organizacional. *Revista de comportamiento organizacional*.
- Liu, S., Wang, Q., & Zhang, Y. (septiembre de 2023). *Relación entre inteligencia emocional y estresores laborales de enfermeras psiquiátricas: un estudio transversal multicéntrico*. Relación entre inteligencia emocional y estresores laborales de enfermeras psiquiátricas: un estudio transversal multicéntrico: <https://doi.org/10.1111/jocn.16865>
- López Martínez, B., Aragón Castillo, J., Muñoz Palomeque, M., Madrid Tovilla, S., & Tornell Castillo, I. (2021). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas*. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power Analysis and determination of sample size for covariance structure modeling of fit involving a particular measure of model. *Psychological Methods*, 13(2), 130–149.
- Meyer , J., & Allen, N. (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*: [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Merino-Soto, C., & Fernández-Arata, M. (2017). Ítem único de burnout en estudiantes de educación superior: Estudio de validez de contenido. *Educación Médica*, 18 (3), 195-198. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.06.019>
- Muthen, L., & Muthen, B. (2017). *MPlus User' Guide*. 8th Edn. Los Angeles: Muthén and Muthén.

- Morales-García, W. (2024). Adaptación y validación de una escala de Escala de Autoevaluación del Desempeño en el Trabajo en el personal de enfermería. In Press.
- Moreyra-Ruiz, MG, & Olivas-Ugarte, LO (2023). Escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law (WLEIS-S): Propiedades psicométricas y datos normativos en población adulta peruana. *Revista de Investigación en Psicología*, 26(2), 5-28. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v26i2.xxx>
- Morales-García WC, Sairitupa-Sanchez LZ, Morales-García M. Adaptation and Validation of a Self-Assessment Work Performance Scale for Nursing Staff. *Data and Metadata*. 2024; 3:423. <https://doi.org/10.56294/dm2024423>
- MINSA. (2024). *Ministerio de Salud*. Ministerio de Salud: <https://www.gob.pe/minsa>
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M., & Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 44-51. <https://doi.org/https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Muthen, L., & Muthen, B. (2017). *MPlus user' guide* (8th ed.).
- Quintana Atencio, D., & Tarqui Maman, C. (2020). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú*. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú: https://www.redalyc.org/jatsRepo/2738/273862538013/html/index.html#redalyc_273862
- Rasoolimanesh, S. M., Wang, M., Roldan, J. L., & Kunasekaran, P. (2021). Are we in right path for mediation analysis? Reviewing the literature and proposing robust guidelines. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 395-405. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.07.013>
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. (2015). *Síndrome de agotamiento*. Síndrome de agotamiento: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality*. Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality: <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Sánchez Flores, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, L., Pérez, G., & Díaz, R. (2022) . El rol mediador del compromiso organizacional en la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*.
- The jamovi project (2022). *jamovi*. (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- Zapata aguilar, E. (2021). *Influencia de la inteligencia emocional en el compromiso organizacional en profesionales de la salud del servicio de pediatría. hospital nacional carlos según escobedo. red asistencial arequipa essalud 2020*. influencia de la inteligencia emocional en el compromiso organizacional en profesionales de la salud del servicio de pediatría. hospital nacional carlos según escobedo. red asistencial Arequipa essalud 2020: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/13d96f31-460e-4ddd-9575-2ded779533f0/content>