

Paula Gema Bernabeu Ramos

LA RELACIÓN ENTRE LA REGULACIÓN EMOCIONAL Y EL BURNOUT

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Dirigido por la Dra. Elisabet Sánchez Rodríguez

Grado de Psicología



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2021

ÍNDICE

1. MARCO TEÓRICO	1
1.1. REGULACIÓN EMOCIONAL	1
1.2. SÍNDROME DE BURNOUT	8
1.3. RELACIÓN ENTRE LA REGULACIÓN EMOCIONAL Y EL BURNOUT	16
2. OBJETIVOS	18
2.1. GENERAL	18
2.2. ESPECÍFICOS	18
2.3. HIPÓTESIS	18
3. METODOLOGÍA	19
3.1. PARTICIPANTES	19
3.2. INSTRUMENTOS	19
3.3. PROCEDIMIENTO	21
3.4. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	22
4. RESULTADOS	23
4.1. DESCRIPTIVOS DE LA MUESTRA	23
4.2. CORRELACIONES ENTRE DIMENSIONES	24
4.3. REGRESIONES LINEALES	25
4.4. COMPARACIÓN DE MEDIAS	27
5. DISCUSIÓN	31
6. BIBLIOGRAFÍA	35

1. Marco teórico

1.1. Regulación emocional

Para empezar, vamos a ver las definiciones dadas por dos de los autores con mayor peso dentro del estudio de la regulación emocional (RE).

Por un lado, Gross (1999) definió la regulación emocional como “aquellos procesos por los cuales las personas ejercemos una influencia sobre las emociones que tenemos, sobre cuándo las tenemos, y sobre cómo las experimentamos y las expresamos” (p. 275).

Por su parte, Thompson (1994) compuso una definición en la que incluía algún aspecto más diciendo que son “los procesos externos e internos responsables de monitorizar, evaluar y modificar nuestras reacciones emocionales para cumplir nuestras metas” (p. 27-28).

La importancia de los procesos de regulación afectiva es indudable y connatural al funcionamiento humano. Es por este motivo que desde hace dos décadas, ha resurgido el interés por estudiar el efecto de las emociones y todo lo que las rodea, sobre todo, en la infancia y la adolescencia.

Berking y Whitley (2014) en su libro explican la evidencia científica que demuestra que poseer buenos niveles en la capacidad de regulación emocional favorece el mantenimiento y mejora de la salud mental, mientras que no saber cómo regular las emociones de manera eficaz puede conllevar serios riesgos en la salud mental de una persona. En estos casos, se ha visto que estas dificultades se presentan en la mayoría de los trastornos mentales más frecuentes, como la depresión, la ansiedad y el trastorno de estrés postraumático.

Por ejemplo, en un estudio longitudinal (Kassel et al., 2007) descubrieron que las personas con creencias positivas acerca de su autoeficacia para manejar con éxito las emociones negativas predice una reducción en la sintomatología depresiva.

Asimismo, tendencias de respuesta de regulación negativas hacia experiencias aversivas, predicen una menor reducción de los síntomas en el

tratamiento de un trastorno depresivo mayor durante la terapia cognitivo-conductual (TCC) (Backenstrass et al., 2006 ; Cohen et al., 2005).

En cuanto a la ansiedad, se han encontrado resultados similares a los anteriores. Se observó, en una muestra de 631 personas, como a consecuencia de déficits en la regulación emocional se generaban síntomas de ansiedad severos durante las dos semanas posteriores (Berking et al., 2008).

Algo parecido ocurrió con una muestra de estudiantes con trastorno de ansiedad generalizado preexistente al atentado del 11/9 en Nueva York. Los sujetos con déficits en la RE padecieron un mayor agravamiento de la ansiedad durante el año siguiente (Farach et. al, 2008).

La regulación emocional, habitualmente se ha relacionado con algunos conceptos tales como el afecto, los estados de ánimo y las emociones, aunque debe ser tenido en cuenta que los distintos conceptos no son intercambiables entre sí.

Así, por ejemplo, cuando hablamos de afecto nos referimos a un concepto más general que abarca tanto los estados de ánimo como las emociones (Hervás y Vázquez, 2006).

A su vez, las emociones y los estados de ánimo se diferencian en su duración, intensidad, causas y el tipo de información que aportan (Hervás y Vázquez, 2006). Las emociones acostumbran a ser más breves e intensas, con una implicación mayor de componentes vegetativos, tienen un inicio y un final con picos o mesetas entre ellos. También, suelen poseer una causa definida y un objeto de referencia. Nos transmiten información sobre si una situación es amenazante o beneficiosa.

Por otro lado, los estados de ánimos duran horas o días, su intensidad es de leve a moderada, tienen lugar gradualmente y es complicado determinar su inicio y final (Larsen, 2000). Suelen tener su aparición sin una causa concreta o sin estar relacionados con una situación determinada (Larsen,

2000). Proporcionan información sobre qué recursos tenemos y podemos usar, adaptándolos al tipo de situación.

1.1.1. Modelo de Regulación Emocional de Gross

En su teoría, Gross (2001), uno de los principales autores del tema, defendía el proceso de regulación emocional como “aquello que incluye tanto las estrategias conscientes e inconscientes que usamos para incrementar, mantener o disminuir uno o más componentes de una respuesta emocional” (p.215).

Los componentes que nombra son los sentimientos, las conductas y las respuestas psicológicas que conforman una emoción determinada. Es decir, el proceso de creación de la emoción y el proceso de regulación emocional se ponen en funcionamiento para nivelar estos componentes (Gross, 2001).

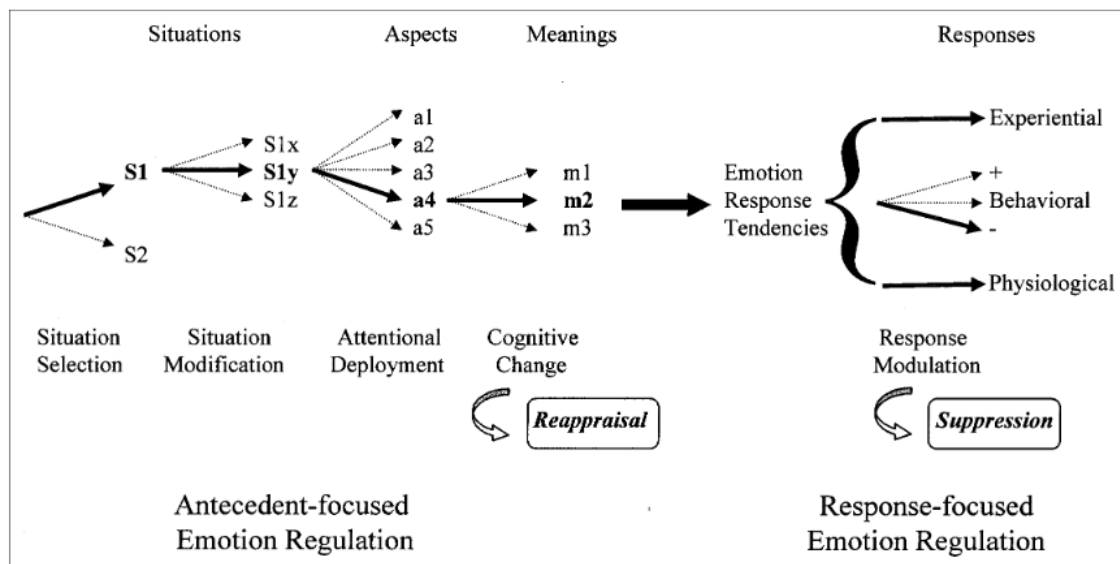


Figura 1. Modelo de Regulación emocional de Gross. Extraído de: Gross, J. (2001). *Emotion regulation in adulthood: Timing is everything*. Current Directions in Psychological Science, 10(6), 214–219.

En la **Figura 1**, se pueden ver 2 tipos de estrategias de regulación emocional, las **enfocadas en el antecedente o en la respuesta**. Su consecución y finalización, es paralela y conjunta. Su actividad genera unas consecuencias afectivas, cognitivas y sociales. Más tarde, se desarrollarán

las consecuencias afectivas porque son las que mayor relación tienen con este estudio.

Entonces, estos 2 tipos de estrategias son procesos secuenciales y que contienen 5 estrategias de regulación emocional. Estas estrategias actúan una detrás de otra, siempre de la misma manera y son las siguientes:

- 1. Estrategias centradas en el antecedente:** este grupo de estrategias enfoca su actividad en todas aquellas cosas que hacemos antes de que las tendencias de respuesta emocionales se activen y modifiquen nuestras respuestas conductuales y psicológicas.

Un ejemplo sería ver una entrevista de admisión a una universidad como una oportunidad de ver cuanto nos gusta la misma, en vez de como un examen sobre nuestros méritos y valía.

Dentro de este primer nivel de clasificación, encontramos 4 de las cinco estrategias de regulación emocional, que son las estrategias de:

- Selección de la situación: es la primera en actuar y donde se selecciona, de entre situaciones diferentes, a cual exponerse. La persona elegirá la que considere como la mejor opción.
Por ejemplo, eliges ir a cenar con un amigo el día antes de un examen porque siempre te hace reír, en vez de, ir a una sesión de estudio en grupo con otros estudiantes nerviosos.
- Modificación de la situación: como segunda estrategia, se encarga de modificar elementos de la situación presente y anteriormente seleccionada con el objetivo de obtener un nivel emocional diferente al actual.

Un claro caso de esto es, cambiar de canal cuando estamos viendo un programa de televisión irritante y que nos desagrada. O si retomamos el ejemplo anterior, puedes decirle a tu amigo que prefieres hablar de otra cosa si te pregunta cómo llevas el examen.

- Despliegue atencional: una situación tiene diferentes aspectos. Con esta estrategia, la atención se centra en un aspecto concreto que favorece la regulación emocional.

Por ejemplo, si somos partícipes de una conversación que se ha convertido en molesta podemos distraernos de ella viendo los coches que pasan por la calle.

- Cambio cognitivo: a un aspecto de una situación se le pueden asignar diferentes significados. El cambio cognitivo selecciona un significado para unirlo con el aspecto de la situación preseleccionado anteriormente. Esta fase es esencial en todo el proceso porque determina cuáles serán las tendencias de respuestas fisiológicas, conductuales y psicológicas que se generarán como parte de la emoción.

Por ejemplo, si en la conversación con tu amigo se menciona el examen de mañana, te recordarás a ti mismo "es solo un examen", en vez de pensar que tienes miedo de suspender o ponerte nervioso porque no sabes si lo tienes bien preparado.

Dentro de esta estrategia, se encuentra la reevaluación cognitiva, ya que es un tipo de cambio cognitivo.

2. **Estrategias centradas en la respuesta**: son las cosas que hacemos una vez las tendencias de respuesta ya han sido generadas en la fase anterior. Aquí, la emoción, la respuesta como tal, ya está presente. Este nivel contiene la quinta y última estrategia.

- Ajuste de la respuesta: intenta influir en las tendencias de respuesta disminuyendo la expresión de la emoción. Por lo tanto, en esta estrategia se encuentra la supresión expresiva, ya que es un tipo de ajuste de respuesta. También, altera los componentes psicofisiológicos. Por ejemplo, una persona que esconde su nerviosismo en el momento de realizar una exposición en público.

En la definición del principio dada por Gross (2001), dice que las estrategias de regulación emocional son usadas para incrementar o disminuir los componentes de la emoción. Por lo tanto, existen 2 procesos:

1. **Aumento de la regulación** ("up-regulation"): este proceso pretende aumentar las tendencias y componentes de la emoción.
2. **Disminución de la regulación** ("down-regulation"): el objetivo de este proceso es disminuir las tendencias y componentes de la emoción. Sería justo lo contrario al anterior. Este proceso, recoge las 2 estrategias más estudiadas por Gross y las dimensiones de referencia de la regulación emocional utilizadas para este estudio:
 - Reevaluación cognitiva: es una estrategia cognitiva para reevaluar la situación vivida y darle un significado diferente con el objetivo de reducir el impacto emocional. Tiene lugar, sobre todo si la situación es aversiva, inesperada o intensa.
 - Supresión expresiva: capacidad del individuo para inhibir la expresión de una emoción, es decir, hasta qué punto es capaz de no exteriorizar y expresar conductualmente sus emociones.

Las estrategias centradas en el antecedente cambian la trayectoria de la emoción antes de su aparición. No obstante, las estrategias centradas en la respuesta actúan una vez la emoción y sus tendencias han sido generadas. Vemos que existe una diferencia clara en los tiempos de actuación de cada fase, por lo tanto, también se generan consecuencias diferentes.

Para estudiar estas consecuencias, Gross y John (2003) se centraron en las 2 estrategias del proceso de disminución de la regulación: la reevaluación cognitiva y la supresión expresiva. Es decir, qué consecuencias afectivas, cognitivas y sociales se derivan de usarlas, teniendo en cuenta que la reevaluación cognitiva se da en la primera fase de estrategias centradas en el antecedente, y la supresión expresiva en la segunda fase de estrategias centradas en la respuesta. A continuación, explicaremos las consecuencias **afectivas**.

En primer lugar, Gross y Levenson (1995) estudiaron las consecuencias afectivas de la **reevaluación cognitiva** y encontraron que esta estrategia de regulación neutraliza una situación potencialmente estimulante y disminuye los componentes de la emoción. Asimismo, obtuvieron una disminución en la conducta expresiva de la emoción, aunque sin consecuencias fisiológicas observables.

En segundo lugar, la **supresión expresiva** muestra como consecuencias afectivas (Gross y Levenson, 1995) la inhibición de la activación excesiva del comportamiento emocional-expresivo de asco, aunque la emoción en si no se modifica. Incrementa la activación fisiológica como resultado del esfuerzo para la inhibición conductual. Esta activación fisiológica se da, también, cuando los participantes suprimen emociones como la diversión o la tristeza (Gross y Levenson, 1993). Entonces, esto indica como la activación fisiológica, consecuente de la supresión, crece cuando se inhibe la expresión justo en los momentos de mayor necesidad o impulso de expresar la emoción. En otras palabras, cuando la emoción es más intensa, su expresión también y el esfuerzo para inhibir es mayor.

1.2. Síndrome de Burnout

El trabajo es indudablemente una fuente de seguridad económica, de satisfacción, autorrealización y bienestar, Por este motivo, genera amplios beneficios para nuestra salud (Gracia et al., 2007).

Sin embargo, si durante un largo período de tiempo no encajan piezas en el trabajo que la persona considera importantes, la resistencia disminuye y el estrés aumenta.

La mayoría de estas personas no sabe identificar lo que les pasa, se esfuerzan por seguir adelante, aunque se encuentren insatisfechas. No ven la gravedad que puede ocasionar esta enfermedad a su desempeño, su salud y bienestar general (Gracia et al., 2007).

El desgaste profesional o burnout es un término que proviene del inglés y significa "estar quemado". Se considera un síndrome de desgaste laboral generado como consecuencia de estresores cronificados relacionados con el ámbito laboral (Gracia et al., 2007).

Es un concepto que aún no siendo nuevo, no ha sido hasta hace poco que se está dando conocer, sobretodo, para las personas de a pie. Es por esto, que han existido ciertas dificultades para llegar a una definición consensuada entre los profesionales y, aún así, existen multitud de modelos y perspectivas diferentes (Gracia et al., 2007).

Cristina Maslach fue la pionera en el estudio de esta enfermedad, siendo su teoría la que mayor apoyo recoge en el ámbito de la psicología. Centró su atención en el estudio del burnout en profesionales del servicio público.

Maslach y Jackson (1981) crearon el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), el cual ha sido elegido para llevar a cabo una parte de esta investigación.

Entonces, la definición que ellas otorgaron es la que mas nos interesa. Esta autora, considera el burnout desde una perspectiva psicosocial y tridimensional, según la cual este síndrome se compone por tres síntomas principales: el cansancio emocional, la despersonalización y el sentimiento

de inadecuación (Maslach, 1993). Más adelante, explicaremos detenidamente su teoría.

Si bien la investigación del burnout estaba centrada en los profesionales de la salud y de atención al público, con el paso de los años se ha visto que no solo ellos pueden sufrir burnout. Este, puede presentarse en cualquier tipo de profesión, aunque sí es más probable su aparición en el ámbito sanitario y educativo (Gracia et al., 2007).

1.2.1. Factores de riesgo del burnout

Según Maslach y Leiter (1997), existen 6 factores de riesgo que mayormente influyen en la aparición del burnout:

1. La carga de trabajo y su intensidad, las fechas para cumplir objetivos y la complejidad de las tareas laborales.
2. La falta de control para establecer y seguir las prioridades del día.
3. Una compensación insuficiente (especialmente de tipo económica) por el trabajo realizado.
4. Las relaciones impersonales, donde el trabajo en equipo es disfuncional y complicado.
5. Las injusticias, los engaños y las faltas de respeto.
6. Los conflictos de valores.

Los 6 factores de riesgo anteriores son de tipo ambiental sobre las condiciones de trabajo según Maslach y Leiter (1997). Aunque, estos sean los predictores de burnout que más influyen y más importancia tienen (Maslach y Leiter, 1997), no debemos olvidar otros factores asociados a la aparición del burnout como lo son los factores ambientales sobre el entorno físico de trabajo, los individuales, sociodemográficos y neurobiológicos (Aydemir y Icelli, 2013).

A continuación, se presentan los factores de riesgo principales donde se explicarán los factores sociodemográficos, ya que son los que más relevancia pueden tener en este estudio.

1. Ambientales

- De las condiciones de trabajo: sobrecarga de trabajo, falta de control, baja compensación salarial, problemas en las relaciones laborales, injusticias, conflicto de valores e inseguridad laboral.
- Del entorno físico: interacción con la tecnología, atención y cuidado de personas, iluminación, turnos de trabajo irregulares, ruidos y apiñamiento.

2. Individuales

- Personalidad: bajos niveles de franqueza, extraversión, amabilidad, optimismo y proactividad. También lo son, altos niveles en neuroticismo, escrupulosidad, afecto depresivo, alexitimia, locus de control externo, patrón de personalidad de tipo A, perfeccionismo y la presencia de trastornos de la personalidad.
- Depresión
- Trastorno de estrés post-traumático

3. Sociodemográficos:

- Género: las mujeres y los hombres no presentan diferencias significativas en su experiencia de burnout. No obstante, las mujeres experimentan más agotamiento emocional y los hombres más despersonalización (Maslach, 2003).

Algunos autores (Norlund et al., 2010) sí han encontrado que las mujeres parecen sufrir más burnout que los hombres, sin embargo, si se tienen en cuenta otros factores, las diferencias se reducen y no son significativas.

- Edad: según Maslach (2003), la prevalencia de burnout es mayor en grupos de edad jóvenes.

La autora da 2 posibles explicaciones. La primera es que las personas con más edad, tienen una mayor experiencia laboral que los jóvenes. Por otro lado, podría ser porque al ser más jóvenes, no tienen las mismas capacidades para afrontar la tensión y exigencia laboral de los primeros años de profesión (Maslach, 2003).

- Estado civil: las personas solteras son las que padecen más burnout. En el lado opuesto están los casados y en medio los divorciados. Los divorciados tienen mayores niveles de agotamiento emocional al igual que los solteros, pero menores índices en despersonalización y más sentido de eficacia personal igual que el grupo de casados (Maslach, 2003).
Las personas casadas, suelen tener hijos, y esto les hace ser más realistas sobre su situación laboral (Maslach, 2003). Además, suelen tener un mayor apoyo social y una mayor estabilidad y madurez psicológica.
- Educación: un bajo nivel educativo es un factor de riesgo de burnout en mujeres (Norlund et al., 2010).

4. **Neurobiológicos**: genéticos y biomarcadores.

1.1.2. Fases y síntomas del burnout

El burnout se considera como un proceso continuo, paulatino y progresivo, donde los síntomas pueden variar su gravedad e ir aumentando con el tiempo (Álvarez-Gallego y Fernández-Ríos, 1991).

Álvarez-Gallego y Fernández-Ríos (1991) definen el proceso de burnout en 3 fases, ordenadas de menor a mayor gravedad:

1. **Estrés laboral**: las demandas laborales son excesivas y la persona carece de los recursos personales y materiales suficientes para gestionarlas. Como consecuencia, se genera una situación de estrés laboral y de desajuste.
2. **Sobreesfuerzo**: la persona responde emocionalmente al desajuste, ya que la situación requiere una adaptación psicológica. Aparecen síntomas de ansiedad, agotamiento e irritabilidad.
3. **Enfrentamiento defensivo**: se producen cambios conductuales en la persona con el objetivo de afrontar las tensiones derivadas del

sobreesfuerzo, es decir, tiene lugar una respuesta del individuo a una situación laboral intolerable. El burnout se desarrolla en esta fase donde aparecería el cinismo, la rigidez, la evitación y el distanciamiento emocional.

De esta teoría, es fácilmente observable la diferencia entre estrés laboral y burnout. El burnout es un estrés crónico con síntomas más acentuados y con mayores consecuencias negativas para la persona y su manera de relacionarse con el entorno (Álvarez-Gallego y Fernandez-Ríos, 1991).

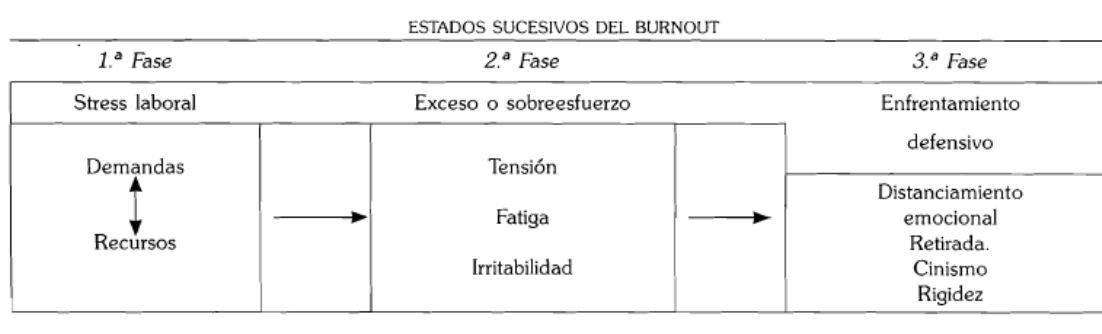


Figura 1. Estados sucesivos del Burnout. Extraído de: Álvarez-Gallego y Fernández-Ríos (1991). El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 11(39), 257-265.

Los síntomas del burnout pueden clasificarse en 5 categorías divididas en síntomas físicos, afectivos, cognitivos, conductuales y motivacionales (Schaufeli and Enzmann 1998).

- **Físicos:** como por ejemplo, dolores de cabeza, nauseas, aumento de la frecuencia cardíaca, presión arterial alta y aturdimiento (Melamed et al., 2006). Otros son, trastornos gastrointestinales, fatiga crónica y cambios de peso (Nuallaong, 2013).

- **Afectivos:** agotamiento emocional como síntoma más destacable. También se presentan miedos infundados, ansiedad, irritabilidad, hipersensibilidad, estados de ánimo depresivos y disminución de la empatía (Schaufeli y Enzmann, 1998).
- **Cognitivos:** impotencia, cinismo, disminución de la empatía cognitiva, pesimismo, estereotipos, grandiosidad, hostilidad (Schaufeli y Enzmann, 1998), creencias irracionales, evitación de problemas, dependencia y deterioro de la memoria.
- **Conductuales:** aparecen en etapas avanzadas de burnout. Estos síntomas son hiperactividad, impulsividad, procrastinación, quejas compulsivas y un mayor consumo de alcohol (Peterson et al., 2008). También encontramos, arrebatos violentos, conflictos interpersonales y menor productividad laboral (Schaufeli y Enzmann, 1998).
- **Motivacionales:** cuando se toma consciencia sobre que las expectativas laborales son poco realistas, tiene lugar una reducción en la motivación, la desilusión, resignación y/o aburrimiento (Nuallaong, 2013). Asimismo, se presenta una menor satisfacción laboral, un menor desempeño laboral y una menor iniciativa que puede desencadenar en aversión al trabajo (Schaufeli y Enzmann, 1998).

Las consecuencias de padecerlo afectan, no sólo a la persona, sino que se terminan transmitiendo a otros compañeros y se genera una dinámica grupal de desánimo que repercute en su motivación, interés y rendimiento. Por lo tanto, la organización también se ve perjudicada (Gallego y Ríos, 1991).

1.1.3. Modelo de Christina Maslach

Aunque ahora entendemos el burnout como una patología que puede darse en cualquier profesión, antes se consideraba como una experiencia laboral de estrés individual que se originaba a causa de la demanda emocional en las relaciones con los pacientes.

Estas relaciones son asimétricas, ya que el profesional orientado a la atención de personas tiene la función de cuidar, apoyar, atender, confortar y asistir a los pacientes, familias y alumnos (Maslach et al., 1993).

Todo esto, tiene lugar en un contexto social complejo, donde interviene la actitud de la persona hacia sí misma y los demás.

No obstante, este modelo no comenzó desde un fenómeno ya definido o una teoría preestablecida sobre el burnout en particular y, tampoco, enfocado en un concepto o idea cercana al burnout.

La autora estaba interesada en el campo de las emociones, en cómo las personas saben lo que están sintiendo, cómo interpretan un estado emocional ambiguo o una experiencia intensa con niveles de arousal elevados. Es decir, qué procesos cognitivos intervenían y de qué manera, cuáles eran las estrategias que usan, para reducir esta intensidad, personas que por su profesión han de mantenerse calmadas para un funcionamiento eficiente en situaciones de crisis (Maslach et al., 1993).

Para empezar sus investigaciones, se basó en un acercamiento desde la teoría cognitiva y utilizó dos conceptos usados por médicos: el "interés distante" y la "deshumanización en defensa propia".

El "interés distante" sería la mejor posición para actuar, manteniendo un equilibrio entre la objetividad y el acercamiento emocional. En el momento en el que no nos mantenemos en este punto, tiene lugar un distanciamiento en la relación con el otro, lo que se entiende por "deshumanización en defensa propia" (Álvarez-Gallego y Fernández-Ríos, 1991).

Después de numerosas entrevistas a profesionales del sector público, sanitario y educativo, era clara la evidencia de la existencia de un patrón

común de síntomas que surgía como respuesta al estrés prolongado y cronificado.

Entonces, Maslach (1993) definió los tres síntomas principales del burnout:

1. **El cansancio emocional:** se describe como la presencia de elevados sentimientos de agotamiento emocional, agobio y exhaustividad. Estos síntomas son consecuencia de experiencias emocionales intensas y estresantes, como dar malas noticias al paciente, soportar fallecimientos o tener conflictos con los compañeros y supervisores.
2. **La despersonalización:** formada por sentimientos negativos, cinismo y respuestas frías e impersonales hacia las personas atendidas.
En la práctica, mantener una actitud de "interés distante" es un ideal difícil de conseguir. Entonces, ante la incapacidad de evitar inmiscuirse emocionalmente con el paciente, el profesional opta por la posición contraria, con el fin de protegerse. Así, el paciente es tratado como un objeto en vez de cómo persona.
3. **Sentimiento de inadecuación:** se entiende como la disminución de confianza y seguridad en la propia capacidad de competencia y éxito a la hora de cumplir con las tareas del trabajo. Justo lo contrario sería en sentimiento de eficacia profesional.

1.3. Relación entre la regulación emocional y el burnout

Investigaciones previas han demostrado la relación entre las estrategias de regulación emocional y las dimensiones del burnout. Por ejemplo, el estudio de Bracket et al. (2010) fue realizado con una muestra de profesores ingleses utilizando una prueba de rendimiento para medir la regulación emocional, en vez de cuestionarios de autorregistro, ya que defienden que estos últimos no aportan información tan directa ni con la misma validez. Obtuvieron estos resultados:

1. La regulación emocional (RE) o como ellos lo llaman en su estudio "habilidades relacionadas con la emoción" (ERA) correlaciona positivamente con la eficacia profesional y la satisfacción laboral.
2. La RE tiene una relación muy débil con el cinismo.
3. La RE no correlaciona con el agotamiento emocional.

En otros estudios, como el de Johnson et al. (2017) realizado en Alemania, se tuvo en cuenta la variable edad y observaron como tener más años se relacionaba con tener menos agotamiento emocional y cinismo, es decir, existe una correlación negativa y directa. Asimismo, la edad correlaciona positivamente con la eficacia profesional, el compromiso laboral y el uso de estrategias positivas de regulación emocional. Esto es así, independientemente de la antigüedad en la empresa y el contexto sociocultural.

Existen pocos estudios que se centren en estudiar las variables de regulación emocional y burnout, no obstante, sí que podemos utilizar como referencia los que usan como variables la inteligencia emocional (concepto que incluye a la regulación emocional) y el compromiso laboral (se considera lo contrario al burnout).

El estudio de Ravichandran et al. (2011) realizado en India con una muestra de informáticos obtuvo una correlación positiva entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral. Asimismo, explican que para que exista un compromiso laboral, no es suficiente con entrenar o tener una

inteligencia emocional elevada, sino que intervienen otros factores. Lo mismo, podríamos decir sobre el burnout.

Los mismos resultados se obtuvieron en el estudio de Zhu et al. (2015) realizado en China en una muestra de enfermeras. Además, demostraron que la justicia organizacional es uno de esos factores que interviene en favorecer la relación entre inteligencia emocional y compromiso laboral. También, estudiaron la regulación emocional obteniendo una correlación positiva con el compromiso laboral.

De la misma manera, en el estudio de Görgens et al. (2012) la inteligencia emocional correlaciona negativamente con el estrés laboral y el burnout en una muestra de enfermeras de Sudáfrica. Así como en el estudio de Extremera et al. (2018) donde, de nuevo, la inteligencia emocional correlaciona positivamente con la satisfacción y el compromiso laboral.

En conclusión, la inteligencia y la regulación emocional están relacionados negativamente con el estrés y el burnout, es decir, a mayor inteligencia/regulación emocional, menores niveles de estrés/burnout. Poseer habilidades de inteligencia/regulación emocional, ayuda a tener una actitud positiva y comprometida en el trabajo, un mayor rendimiento y satisfacción laboral. Tal parece que esto es así independientemente del contexto sociocultural, el sexo, la antigüedad en la empresa, el tipo de profesión u otros factores, excepto la edad, que sí influye.

2. Objetivos

2.1. General

- Investigar la relación entre las dimensiones de la regulación emocional (reevaluación cognitiva y supresión expresiva) y del burnout (agotamiento, cinismo y eficacia profesional).

2.2. Específicos

- Observar los niveles (bajo, medio y alto) de la muestra en las dimensiones de regulación emocional y burnout.
- Analizar cuanta variabilidad de las dimensiones del burnout es explicada por las dimensiones de la regulación emocional.
- Estudiar la relación entre la variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil) y los diferentes niveles en las dimensiones del burnout y de la regulación emocional.

2.3. Hipótesis

- La reevaluación cognitiva y la supresión expresiva correlacionarán positivamente con la eficacia profesional, pero no lo harán con el agotamiento ni el cinismo.
- La reevaluación y la supresión explicarán un porcentaje significativo de la dimensión eficacia profesional. Sin embargo, el agotamiento y el cinismo no serán explicados significativamente por las dimensiones de la regulación emocional, sino por los datos sociodemográficos.
- Existirán diferencias significativas entre grupos de edad donde se mostrará como las personas de entre 18-30 años tendrán niveles más altos en agotamiento y cinismo. Asimismo, este grupo de edad obtendrá niveles más bajos en la eficacia profesional, reevaluación y supresión. Al contrario, el grupo de 55-62 años tendrá niveles más bajos en agotamiento y cinismo y más altos en eficacia profesional, reevaluación y supresión.

- En cuanto a las diferencias entre grupos de estado civil, los solteros y divorciados mostrarán mayores niveles en agotamiento que el grupo de casados. Asimismo, los casados y divorciados tendrán menores índices en cinismo y más sentido de eficacia que los solteros.
- No existirán diferencias significativas entre hombres y mujeres ni en las dimensiones del burnout ni de regulación emocional.

3. Metodología

3.1. Participantes

La muestra de este estudio está formada por 132 participantes, de los cuales 26 (19,7%) son hombres y 106 (80,3%) son mujeres. El rango de edades de 18 a 62 años, siendo la media de 38,2 años y la desviación típica de 14,27.

Los criterios de inclusión para poder realizar el test fueron: tener 18 años o más, estar en situación de empleo, tener acceso a Internet, entender castellano y aceptar el consentimiento informado. Por lo tanto, la muestra es adulta, trabajadora y de diferentes áreas laborales.

3.2. Instrumentos

El formulario empezaba con una pregunta para aceptar el consentimiento informado. Seguidamente, se preguntaba sobre los datos sociodemográficos de los participantes, los cuales eran "Edad", "Sexo", "Estado civil", "Antigüedad en la empresa actual", "Tipo de jornada" y "Formato de la jornada".

A continuación, los participantes contestaron dos cuestionarios:

- Cuestionario de Regulación Emocional, EQR (Cabello et. al, 2013)

Cuestionario que sirve para medir la regulación emocional, a través de dos dimensiones: la Reevaluación Cognitiva y la Supresión Emocional. Es el más

utilizado para observar las diferencias individuales sobre las estrategias de regulación emocional, de manera breve y concisa.

Se pregunta a los participantes sobre su vida emocional, especialmente, sobre como controlan sus emociones. Estos, han de expresar su grado de acuerdo con las suposiciones.

Consta de 10 preguntas contestadas en autoinforme con escala Likert, donde 1 significa "totalmente en desacuerdo", 2 "en desacuerdo", 3 "ligeramente en desacuerdo", 4 "ni acuerdo ni en desacuerdo", 5 "ligeramente de acuerdo", 6 "de acuerdo" y 7 "totalmente de acuerdo".

Aquí, se puede ver un ejemplo de ítem de cada dimensión:

- Reevaluación Cognitiva: "Cuando quiero incrementar mis emociones positivas (p.ej. alegría, diversión), cambio el tema sobre el que estoy pensando".
- Supresión Expresiva: "Cuando estoy sintiendo emociones positivas, tengo cuidado de no expresarlas".

Asimismo, la versión original cuenta con unos índices de fiabilidad de 0,79 para la escala de reevaluación cognitiva y 0,73 para la supresión (Pineda, 2018). En la muestra de este estudio, la consistencia interna de la dimensión reevaluación es de $\alpha=0,74$ y la de la supresión expresiva es de $\alpha=0,72$.

- Inventario de Burnout de Maslach, MBI (Salanova et al., 2000)

Cuestionario formado por de 15 ítems que valoran 3 dimensiones: el agotamiento, el cinismo y la eficacia profesional. Este cuestionario es, también, el más usado para medir la variable de "Burnout", es breve y de autoinforme.

Los ítems están en escala Likert, donde 0 significa "nunca/ninguna vez", 1 "casi nunca/alguna vez al año", 2 "algunas veces/una vez al mes o menos",

3 "regularmente/algunas veces al mes", 4 "bastantes veces/una vez por semana", 5 "casi siempre/algunas veces por semana" y 6 "siempre/todos los días".

Aquí, se puede ver un ejemplo de ítem de cada dimensión:

- Agotamiento: "Estoy consumido al final de un día de trabajo".
- Cinismo: "He perdido entusiasmo por mi trabajo".
- Eficacia profesional: "He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto".

En un estudio realizado por Yavuz y Dogan (2014) encontraron unos índices de fiabilidad de 0,84 para el agotamiento, 0,84 para el cinismo y 0,88 para la eficacia. En la muestra de este estudio, la consistencia interna de la dimensión agotamiento es de 0,92, la del cinismo es de 0,88 y la de la eficacia profesional es de 0,74.

3.3. Procedimiento

Para la obtención de la muestra, se creó un formulario online en la plataforma Google Drive formularios.

Este formulario, incluía una breve explicación del estudio y de las bases del consentimiento informado.

Después, todos los participantes tenían que contestar a una pregunta para consentir su participación en el estudio si querían acceder al resto de preguntas.

Seguidamente, había ítems sobre variables sociodemográficas como el sexo, edad, estado civil, antigüedad en el trabajo actual, tipo de jornada (completa, parcial o días sueltos) y formato de la jornada (presencial, online o mixto) del sujeto. Por último, los 2 cuestionarios anteriores (EQR y MBI).

Este formulario se ha difundido a través de redes sociales, principalmente, por Whatsapp e Instragram.

3.4. Análisis estadístico

El análisis de datos se ha realizado utilizando la versión 27 del software estadístico IBM SPSS. En primer lugar, se han recodificado las variables sexo, estado civil, tipo de jornada y formato de jornada.

Después de la corrección de los cuestionarios, se han comprobado los índices de fiabilidad de los mismos. Posteriormente, se han obtenido los estadísticos descriptivos de la muestra.

Con el objetivo de medir el grado de relación entre las variables Reevaluación Cognitiva, Supresión Expresiva, Agotamiento, Cinismo, Eficacia profesional, se han realizado correlaciones de Pearson.

Además, se ha utilizado la regresión lineal, con el fin de saber cuánta variabilidad del Burnout es explicada por la regulación emocional. Para ello, a modo de control se han introducido las variables sexo, edad, estado civil y antigüedad en la empresa en un primer bloque. A continuación, en el bloque 2 se han introducido las dos subescalas de regulación emocional. El nivel de significación se ha considerado a $p < .05$.

Por último, se han realizado comparaciones de medias para analizar las diferencias entre grupos según su edad, sexo y estado civil. Para la variable sexo, se ha hecho una t de student y para las variables de edad y estado civil se han llevado a cabo dos análisis de la varianza (ANOVA).

4. Resultados

4.1 Descriptivos de la muestra

En la **Tabla 1**, podemos ver las características sociodemográficas de la muestra. La muestra está formada mayoritariamente por mujeres, representando el 80% de la muestra, y por personas con una edad entre 18 a 30 (41,67%) y casadas (50,8%). Asimismo, la mayoría realiza una jornada completa (68,9%) y presencial (90,9%). Por último, el rango de tiempo de antigüedad en la empresa es de 2 semanas hasta 40 años, la media es 9,61 años y la desviación estándar de 10,74.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de la muestra.

Características sociodemográficas	Grupo	Frecuencia	Porcentaje
Edad	De 18 a 30 años	55	41,67%
	De 31 a 42 años	19	14,39%
	De 43 a 54 años	34	25,76%
	De 55 a 62 años	24	18,18%
Estado civil	Soltero (a)	47	35,6%
	Casado (a)	67	50,8%
	Viudo (a)	1	0,8%
	Separado (a)	8	6,1%
	Divorciado (a)	9	6,8%
Tipo de jornada	Completa	91	68,9%
	Parcial	31	23,5%
	Días sueltos	10	7,6%
Formato de la jornada	Presencial	120	90,9%
	Online	4	3%
	Mixto	8	6,1%

La **Figura 2**, ilustra la distribución de las puntuaciones de los participantes según los resultados que han obtenido en las diferentes dimensiones del cuestionario de regulación emocional y burnout. De esta manera, pueden observarse los niveles (bajo, medio o alto) que predominan en la reevaluación cognitiva, la supresión expresiva, el agotamiento, el cinismo y la eficacia profesional.

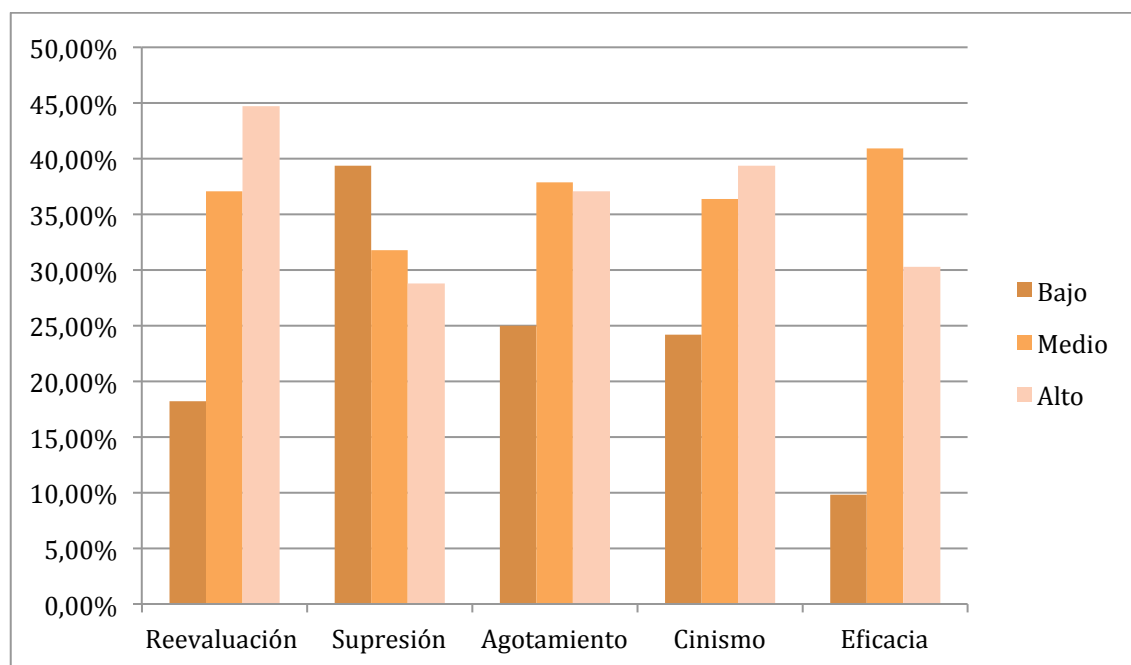


Figura 2. Niveles de los participantes en las dimensiones de regulación emocional y burnout.

4.2. Correlaciones entre dimensiones

En la **Tabla 2**, se puede observar la relación entre las variables de regulación emocional y burnout. Los resultados muestran que la variable reevaluación cognitiva correlaciona positivamente y significativamente con la variable eficacia profesional. No obstante, no existe correlación entre la reevaluación cognitiva con el agotamiento emocional y el cinismo. La variable supresión expresiva no correlaciona significativamente con ninguna variable de burnout. Además, la variable edad correlaciona positivamente con la reevaluación cognitiva ($p=.038$).

Tabla 2. Correlaciones entre las variables de Regulación emocional y Burnout.

	Agotamiento emocional	Cinismo	Eficacia profesional	Edad
Reevaluación cognitiva	.088	-.072	.189*	.180*
Supresión expresiva	.093	.161	.083	-.034
Edad	-.009	-.066	.045	1

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

4.3. Regresiones lineales

Vistos los resultados de las correlaciones, la realización de regresiones lineales para las variables agotamiento y cinismo carece de sentido. No obstante, a efectos de este trabajo se realizarán igualmente estos análisis.

En la **Tabla 3**, se puede ver cómo afecta la reevaluación cognitiva y la supresión expresiva en el agotamiento emocional de las personas. Los resultados del análisis de regresión lineal explicando el agotamiento emocional no han sido significativos ($p > .05$) ni en el modelo 1, el cual contiene las variables sociodemográficas, ni en el modelo 2 donde se han incluido las variables de reevaluación y supresión. Por lo tanto, los coeficientes estandarizados no se han tenido en cuenta, ya que tampoco son significativos.

Tabla 3. Regresión lineal explicando el agotamiento emocional.

Modelo	Variables	R ²	Cambio en R ²	F	Sig.
1	<u>Sociodemográficos</u>	.042	.042	1,39	.24
	Edad				
	Sexo				
	Estado Civil				
	Antigüedad				

2	<u>Regulación emocional</u>	.067	.025	1,67	.19
	Reevaluación				
	Supresión				

En la **Tabla 4**, se observa cómo afecta la reevaluación cognitiva y la supresión expresiva en el cinismo de las personas. Los resultados del análisis de regresión lineal explicando el cinismo han sido significativos ($p < .05$) en el modelo 1, el cual contiene las variables sociodemográficas, siendo el estado civil el único significativo en los coeficientes estandarizados ($p = .037$).

El modelo 2 no muestra resultados significativos de las variables de reevaluación y supresión explicando el cinismo. Por lo tanto, los coeficientes estandarizados no se han tenido en cuenta, ya que tampoco son significativos.

Entonces, las variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, antigüedad y tipo de jornada) explican, en conjunto, el 8,6% de la variable cinismo debido principalmente al estado civil ($t = -2,1$; $p = .037$).

Tabla 4. Regresión lineal explicando el cinismo.

	Variables	R²	Cambio en R²	F	β	t	Sig.
1	<u>Sociodemográficos</u>	.086	.086	2,99			.021*
	Edad				-.163	-1,85	.066
	Sexo				.248	1,71	.089
	Estado Civil				-.219	-2,1	.037*
	Antigüedad				-.238	-1,83	.069
2	<u>Regulación emocional</u>	.094	.007				.60
	Reevaluación						
	Supresión						

En la **Tabla 5**, se puede ver cómo afecta la reevaluación cognitiva y la supresión expresiva en la eficacia profesional de las personas.

Igual que en el caso anterior, los resultados indican como solamente el modelo 1 muestra resultados significativos ($p=.046$). Los coeficientes estandarizados son significativos en las variables edad ($p=.039$), estado civil ($p=.027$) y antigüedad en la empresa ($p=.032$), pero no en el sexo. Asimismo, las variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, antigüedad y tipo de jornada) explican, en conjunto, el 7,3% de la variable eficacia profesional debido específicamente al sexo ($t=-2,08$; $p=.039$), el estado civil ($t=-2,23$; $p=.027$) y la antigüedad en la empresa ($t=-2,17$; $p=.032$).

Tabla 5. Regresión lineal explicando la eficacia profesional.

	Variables	R²	Cambio en R²	F	β	t	Sig.
1	<u>Sociodemográficos</u>	.073	.073	2,5			.046*
	Edad				.066	.742	.460
	Sexo				-.303	-2,08	.039*
	Estado Civil				.235	2,23	.027*
	Antigüedad				.283	2,17	.032*
2	<u>Regulación emocional</u>	.097	.024	1,66			.19
	Reevaluación						
	Supresión						

4.4. Comparación de medias

En la **Tabla 6**, aparecen los estadísticos descriptivos de las variables de estudio en función de la edad. En ella, podemos ver como las medias de las dimensiones en los 4 grupos de edad no varían mucho entre ellas y tampoco siguen un patrón determinado con el cual podamos decir, por ejemplo, si la reevaluación aumenta con la edad. De todas formas, se realizó un análisis de la varianza (ANOVA) con el fin de comparar las medias entre grupos. Los resultados no mostraron diferencias significativas entre los grupos en ninguna de las variables.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos de la variable "edad".

	Edad	N	Media	Desviación estándar	F	Sig.
Reevaluación cognitiva	18 - 30	55	28,09	6,87	1,79	.151
	31 - 42	19	30,94	4,94		
	43 - 54	34	30,67	6,97		
	55 - 65	24	30,70	5,97		
	Total	132	29,64	6,56		
Supresión expresiva	18 - 30	55	13,78	5,58	.731	.536
	31 - 42	19	11,84	4,86		
	43 - 54	34	13,35	4,64		
	55 - 65	24	13,75	4,76		
	Total	132	13,38	5,08		
Agotamiento	18 - 30	55	2,66	1,65	1,60	.191
	31 - 42	19	2,18	1,70		
	43 - 54	34	3,04	1,72		
	55 - 65	24	2,28	1,39		
	Total	132	2,62	1,64		
Cinismo	18 - 30	55	2,3	1,74	.378	.769
	31 - 42	19	1,88	1,77		
	43 - 54	34	2,1	1,78		
	55 - 65	24	1,98	1,50		
	Total	132	2,13	1,70		
Eficacia profesional	18 - 30	55	4,71	.81	1,31	.274
	31 - 42	19	5,13	.75		
	43 - 54	34	4,86	.69		
	55 - 65	24	4,77	.94		
	Total	132	4,82	.80		

En la **Tabla 7**, observamos los estadísticos descriptivos de las variables de estudio en función del estado civil. En ella, podemos ver que las medias de los grupos fluctúan en mayor o menor medida en las dimensiones. Se ha eliminado el grupo de viudos (N=1) porque no permitía realizar adecuadamente la comparación de medias al ser un grupo con menos de 2 personas.

Los resultados del análisis de la varianza (ANOVA) indican que existen diferencias significativas entre los grupos de las variables reevaluación ($F=8,67$; $p<.001$), supresión ($F=3,09$; $p=.03$) y eficacia profesional ($F=3,15$; $p=.027$). Entonces, se realizó la prueba post-hoc de Tukey y se obtuvo lo siguiente:

Concretamente, en la reevaluación cognitiva el grupo de solteros es significativamente diferente del grupo de divorciados ($p=.00$), presentando este último mayores niveles de esta variable. Asimismo, el grupo de separados ($p=.037$) y divorciados ($p=.017$) es significativamente diferente al grupo de casados ($p=.017$), el cual puntúa significativamente más alto que los separados pero más bajo que los divorciados. Los separados presentan menores niveles con respecto a los divorciados ($p<.001$) en esta estrategia de regulación. Además, el grupo de divorciados puntúa significativamente más alto en reevaluación que todos los demás grupos.

En la supresión, aunque el ANOVA haya dado significativo, ninguna de las comparaciones entre grupos emerge como significativa ($P=>0,05$).

Por último, en la eficacia profesional, los divorciados ($p=.049$) presentan diferencias significativas con el grupo de solteros, siendo los solteros quienes tienen un mayor sentimiento de eficacia.

Tabla 7. Estadísticos descriptivos de la variable "estado civil".

	Estado civil	N	Media	Desviación estándar	F	Sig.
Reevaluación cognitiva	Soltero	47	27,74	6,33	8,67	<.001*
	Casado	67	30,67	5,88		
	Separado	8	24,50	8,28		
	Divorciado	9	37,11	2,42		
	Total	131	29,68	6,57		
Supresión expresiva	Soltero	47	14,87	5,65	3,09	.03*
	Casado	67	13	4,61		
	Separado	8	10,87	3,56		
	Divorciado	9	10,66	4,94		
	Total	131	13,38	5,10		
Agotamiento	Soltero	47	2,75	1,73	1,39	.25

	Casado	67	2,53	1,61		
	Separado	8	1,87	1,60		
	Divorciado	9	3,40	1,39		
	Total	131	2,63	1,65		
Cinismo	Soltero	47	2,54	1,69	1,96	.123
	Casado	67	2,02	1,74		
	Separado	8	1,43	1,71		
	Divorciado	9	1,44	1,12		
	Total	131	2,13	1,70		
Eficacia profesional	Soltero	47	4,62	.711	3,15	.027*
	Casado	67	4,94	.768		
	Separado	8	4,93	.503		
	Divorciado	9	5,31	.669		
	Total	131	4,85	.747		

En la **Tabla 8**, podemos ver los estadísticos descriptivos de las variables de estudio en función del sexo. No obstante, las medias de los grupos no varían mucho entre ellas. Asimismo, los resultados de la t de student no mostraron diferencias significativas en dicha variabilidad.

Tabla 8. Estadísticos descriptivos de la variable "sexo".

	Sexo	N	Media	Desviación estándar	F	Sig.
Reevaluación cognitiva	Hombre	26	30,73	6,19	1,10	.295
	Mujer	106	29,37	6,65		
Supresión expresiva	Hombre	26	16,53	4,76	.385	.536
	Mujer	106	12,61	4,88		
Agotamiento	Hombre	26	2,40	1,43	1,11	.294
	Mujer	106	2,67	1,69		
Cinismo	Hombre	26	2,74	1,54	.621	.432
	Mujer	106	1,98	1,71		
Eficacia profesional	Hombre	26	4,69	.823	.360	.550
	Mujer	106	4,85	.801		

5. Discusión

El objetivo principal de este trabajo era estudiar la relación entre las dimensiones de la regulación emocional (reevaluación cognitiva y supresión expresiva) y las dimensiones del burnout (agotamiento, cinismo y eficacia profesional).

La **primera hipótesis** de este estudio era que la reevaluación cognitiva y la supresión expresiva correlacionarían de manera positiva con la eficacia profesional, pero no lo harían con el agotamiento ni con el cinismo.

Los resultados de las correlaciones nos permiten aceptar esta hipótesis parcialmente, ya que solamente en la reevaluación cognitiva se ha obtenido una correlación significativa con la eficacia profesional, lo cual no ha sucedido con la variable de supresión expresiva. Esto va parcialmente a favor de la literatura anteriormente presentada donde se obtuvieron los resultados que se esperaron con esta primera hipótesis (Bracket et. al, 2010). El motivo de esto puede ser debido al tamaño de la muestra, a la insuficiente fiabilidad del cuestionario de regulación emocional, al tipo de constructos que se miden y porque en el proceso de burnout influyen una gran variedad de variables como las sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, antigüedad en la empresa) así como las condiciones laborales.

En la **segunda hipótesis** planteada, se esperaba que las variables de reevaluación y supresión explicaran de manera significativa determinada variabilidad de las variables del burnout. No obstante, los resultados de las regresiones lineales demuestran que la reevaluación cognitiva y la supresión expresiva explican un porcentaje muy pequeño y no significativo del agotamiento, el cinismo y la eficacia profesional.

Asimismo, son las variables sociodemográficas de estado civil, en el caso del cinismo, y de edad, antigüedad en la empresa y estado civil, en el caso de la eficacia profesional, las que explican significativamente una parte de los cambios en el burnout.

Sí que es cierto que Maslach (2003) cuenta como las variables sociodemográficas como el estado civil y la edad pueden ser factores de riesgo importantes. Por otro lado, el hecho de que las estrategias de

regulación emocional no expliquen el burnout puede ser porque este es un proceso complejo donde influyen muchas variables, como hemos comentado en la primera hipótesis, y porque la regulación emocional no influye directamente sobre la probabilidad de padecer burnout.

Respecto a la **tercera hipótesis**, los resultados no han mostrado diferencias significativas entre grupos de edad ni en las dimensiones del burnout ni en las de regulación emocional, por lo tanto, la hipótesis queda refutada.

Esto va en contra de lo que algunos autores (Maslach, 2003) han defendido, ya que se esperaba que la edad fuese una variable que influyera, sobre todo, en las dimensiones del burnout, siendo lo más jóvenes los más vulnerables a mostrar niveles altos en agotamiento y cinismo, así como niveles bajo en eficacia profesional.

Sin embargo, en los resultados de las correlaciones la edad tiene una relación significativa con la reevaluación cognitiva, es decir, a más edad, mayor uso de la reevaluación cognitiva como estrategia de regulación emocional. Gross (2001) considera la reevaluación como la estrategia más saludable y eficaz para una regulación emocional óptima, entonces, podemos decir que las personas con más edad han aprendido y verificado esta afirmación y de ahí los resultados obtenidos.

La **cuarta hipótesis** sobre las diferencias entre grupos de estado civil, defendía que los solteros y divorciados mostrarían mayores niveles en agotamiento que el grupo de casados. Asimismo, los casados y divorciados tendrían menores índices en cinismo y más sentido de eficacia que los solteros.

No obstante, los resultados de la comparación de medias demuestran que no existen diferencias significativas en las medias de los diferentes grupos de estado civil en las variables agotamiento y cinismo. Aunque, sí se ha encontrado una mayor eficacia profesional significativa en el grupo de los solteros con respecto a los divorciados. También, esto es totalmente inesperado y contrario a lo que afirmó Maslach (2003).

Además, respecto a la reevaluación, se ha visto que los solteros presentan menores niveles de esta variable que los divorciados. Asimismo, los casados

tienen mayores niveles que los separados pero menores que los divorciados. El grupo de separados puntúa menos que los divorciados, siendo este último grupo el que muestra las puntuaciones más altas con respecto a los demás. No se han encontrado estudios que investiguen esto, por lo tanto no se cuenta con referencias.

Por último, en relación a lo planteado en la **quinta hipótesis**, decía que no existirían diferencias significativas entre hombres y mujeres ni en las dimensiones de burnout ni de regulación emocional. Efectivamente, los resultados en la comparación de medias entre hombres y mujeres indican que no existen diferencias significativas entre grupos. Esto nos permite aceptar la hipótesis de que el sexo no es una variable que influya en las puntuaciones y experiencia de la reevaluación, supresión, agotamiento, cinismo y eficacia profesional. Esto va en consonancia con investigaciones anteriores (Maslach, 2003).

Limitaciones.

Respecto a las limitaciones de este estudio, es necesario destacar que el tamaño de la muestra es pequeño con 132 participantes, como consecuencia no se puede decir que los datos recogidos, así como los resultados, sean representativos de la población.

En el mismo sentido, la mayoría de participantes son residentes de la provincia de Tarragona y cercanías, por lo que la muestra no es representativa de España. Sería necesario, pues, una muestra con más participantes de diferentes ubicaciones geográficas.

Además, sería conveniente un porcentaje más equilibrado de participantes en cuanto a sexo, ya que en la muestra de este estudio solo un 20% son hombres. También, sería interesante conseguir un mayor número de personas con un formato de jornada online/telemática, para poder analizar las diferencias con las personas que acuden de forma presencial a trabajar.

Finalmente, la situación actual, después de 1 año y medio de pandemia, ha provocado consecuencias globales en la vida de la mayoría de personas y

seguramente en el ámbito laboral también. Los ERTes, la inseguridad laboral y económica, el riesgo a exponerse a una pandemia, etc., son factores que han ocasionado un estrés laboral y personal añadido. Los resultados pueden haberse visto influidos por este motivo.

Conclusión.

Los resultados obtenidos en este trabajo confirman y apoyan parcialmente las hipótesis. Hemos visto que la regulación emocional y el burnout solo se ven relacionados por la dimensión de reevaluación cognitiva con la dimensión de eficacia profesional, la cual es, también, explicada por las variables sociodemográficas de estado civil, edad y antigüedad en la empresa. Lo mismo ha sucedido con el cinismo, cuya variabilidad es explicada en cierta parte por el estado civil.

Esta falta de relación de las dimensiones de regulación emocional con las del burnout, puede ser debida a que ciertamente la regulación emocional no influye directamente en la aparición del burnout. No obstante, otros factores como el tipo de constructos/dimensiones que se miden en el test o las características de la muestra pueden ser también los causantes. Sobre todo, llama la atención como las estrategias de regulación no tengan relación con el agotamiento emocional, esto mismo se preguntaron Bracket et al. (2010) cuando obtuvieron los mismos resultados en su estudio y a lo cual no supieron ver el motivo.

Adicionalmente, se ha comprobado como la edad y el sexo no son variables que generen una variabilidad significativa entre grupos ni en la dimensión correspondiente (ej; reevaluación). Sin embargo, el estado civil sí genera diferencias entre grupos de manera significativa (Maslach, 2003).

Como conclusión final, no podemos decir que la regulación emocional se relacione con el burnout en su totalidad ni de forma evidente y directa. Por lo que existen ciertas cuestiones a resolver, es por esto que serían necesarios otros estudios complementarios y rigurosos para llegar a conclusiones más esclarecedoras.

6. Bibliografía

Álvarez-Gallego, E., y Fernández Ríos, L. (1991). El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 11(39), 257-265.

<http://www.revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15231>

Aydemir, O., Icelli, I. (2013). Chapter 8. Burnout: Risk Factors. En S. Bährer-Kohler (Ed.), *Burnout for experts* (pp. 119-143). Springer Science & Business Media.

DOI 10.1007/978-1-4614-4391-9_4

Berking, M., y Schwarz, J. (2014). *Affect regulation training. Handbook of emotion regulation*. Springer, 2, 529-547.

Bosse, T., Pontier, M., y Treur, J. (2010). A computational model based on Gross' emotion regulation theory. *Cognitive systems research*, 11(3), 211-230.

<https://doi.org/10.1016/j.cogsys.2009.10.001>

Brackett, M. A., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, M. R., y Salovey, P. (2010). Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary-school teachers. *Psychology in the Schools*, 47(4), 406-417.

<https://doi.org/10.1002/pits.20478>

Extremuera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., y Quintana-Orts, C. (2018). How does emotional intelligence make one feel better at work? The mediational role of work engagement. *International journal of environmental research and public health*, 15(9), 1909.

DOI: [10.3390/ijerph15091909](https://doi.org/10.3390/ijerph15091909)

Forgas, J. P. (2000). Managing moods: Toward a dual-process theory of spontaneous mood regulation. *Psychological Inquire*, 11(3), 172-177.

<https://www.jstor.org/stable/1449797>

Gil-Monte, P. R. (2006). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Factores antecedentes y consecuentes. P.R. Gil-Monte, M. Salanova, J.L. Aragón y W. Schaufeli (Eds.), *Jornada "El Síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales"* (pp. 11-25). Diputación de Valencia.

<https://www.dival.es/va/bienestar-social/sites/default/files/sindrome-quemarse-por-el-trabajo-en-servicios-sociales.pdf#page=13>

Görgens-Ekermans, G., & Brand, T. (2012). Emotional intelligence as a moderator in the stress–burnout relationship: a questionnaire study on nurses. *Journal of clinical nursing*, 21(15-16), 2275-2285. DOI:[10.1111/j.1365-2702.2012.04171.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2012.04171.x)

Gracia, T. H., Varela, O. T., Zorrilla, D. N., y Olvera, A. L. (1986). El síndrome de burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Revista Electrónica de ICEA*, 5, 50-68.

<https://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>

Gross, J.J. (1999). Emotion and emotion regulation. In L.A. Pervin y O.P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed), 525-552. Guilford.

Gross, J. J. (2001). Emotion regulation in adulthood: Timing is everything. *Current Directions in Psychological Science*, 10(6), 214–219. <https://click.endnote.com/viewer?doi=10.1111%2F1467-8721.00152&token=WzIwNDg1MzUsIjEwLjExMTEvMTQ2Ny04NzIxLjAwMTUyIl0.0zyUBwe0w4wDg1HjwGNiKIJxXtA>

- Gross, J.J. (1998). Antecedent- and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 , 224–237.
<https://www.semanticscholar.org/paper/Antecedent-and-response-focused-emotion-regulation%3A-Gross/a7e2f71ea0db557c2b0f025a01ad65ff7eacf6c7>
- Gross, J.J., y John, O.P. (2003). Individual Differences in Two Emotion Regulation processes: Consequences for Affect, Relationships and Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Gross, J.J., y Levenson, R.W. (1995). Emotion elicitation using films. *Cognition & Emotion*, 9, 87–108.
<https://doi.org/10.1080/02699939508408966>
- Gross, J.J., y Levenson, R.W. (1993). Emotional suppression: Physiology, self-report, and expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 970–986.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.6.970>
- Hervás, G., y Vázquez, C. (2006). La regulación afectiva: modelos, investigación e implicaciones para la salud mental y física. *Revista de psicología general y aplicada*, 59(1-2), 9-36.
https://www.researchgate.net/publication/235428353_La_regulacion_afectiva_Modelos_investigacion_e_implicaciones_para_la_salud_mental_y_fisica
- Máquez-González, M., De Trocóniz, M. I. F., Cerrato, I. M., y Baltar, A. L. (2008). Experiencia y regulación emocional a lo largo de la etapa adulta del ciclo vital: análisis comparativo en tres grupos de edad. *Psicothema*, 20(4), 616-622.
<http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3531>

Maslach y Jacson (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. (2003). *Burnout: Cost of caring*. Malor Books.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.

Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132 (3), 327–353.

DOI: [10.1037/0033-2909.132.3.327](https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.3.327)

Norlund, S., Reuterwall, C., Höög, J., Lindahl, B., Janlert, U., Slunga, L. (2010). Burnout, working conditions and gender –Results from the northern Sweden MONICA Study. *BMC Public Health*, 10, 326. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-326>

Nuallaong, W. (2013). Chapter 4: Burnout symptoms and Cycles of Burnout: The Comparison with Psychiatric Disorders and Aspects of Approaches. En S. Bährer-Kohler (Ed.), *Burnout for experts* (pp. 47-72). Springer Science & Business Media.

DOI: 10.1007/978-1-4614-4391-9_4

Johnson, S. J., Machowski, S., Holdsworth, L., Kern, M., y Zapf, D. (2017). Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 205-216.

<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.001>

Korczak, D., Huber, B., y Kister, C. (2010). Differential diagnostic of the burnout syndrome. *GMS health technology assessment*, 6.

DOI: [10.3205/hta000087](https://doi.org/10.3205/hta000087)

Killian, K. D. (2008). Helping till it hurts? A multimethod study of compassion fatigue, burnout, and self-care in clinicians working with trauma survivors. *Traumatology*, 14(2), 32-44.

DOI:[10.1177/1534765608319083](https://doi.org/10.1177/1534765608319083)

Larsen, R. L. (2000). Toward a science of mood regulation. *Psychological Inquire*, 11, 129-141.

https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1103_01

Limonero, J. T., Tomás-Sábado, J., Fernández-Castro, J., Gómez-Romero, M. J., y Ardilla-Herrero, A. (2012). Estrategias de afrontamiento resilientes y regulación emocional: predictores de satisfacción con la vida. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, 20(1), 183-196.

https://www.researchgate.net/profile/Joaquin-Limonero/publication/234139556_Resilient_coping_strategies_and_emotion_regulation_predictors_of_life_satisfaction_Estrategias_de_afrontamiento_resilientes_y_regulacion_emocional_predictores_de_satisfaccion_con_la_vida/links/0912f50f875b5c8ae5000000/Resilient-coping-strategies-and-emotion-regulation-predictors-of-life-satisfaction-Estrategias-de-afrontamiento-resilientes-y-regulacion-emocional-predictores-de-satisfaccion-con-la-vida.pdf

Pérez, O. G., y Bello, N. C. (2017). Regulación emocional: definición, red nomológica y medición. *Revista Mexicana de investigación en psicología*, 8(1), 96-117.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/revmexinvpsi/mip-2016/mip161g.pdf>

Ravichandran, K., Arasu, R., y Kumar, S. A. (2011). The impact of emotional intelligence on employee work engagement behavior: An empirical study. *International Journal of Business and Management*, 6(11), 157.

<http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v6n11p157>

- Schaufeli, W. B., y Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis* (1st ed.). CRC Press.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., y Marek, T. (Eds.), (2017). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. CRC Press.
<https://doi.org/10.1201/9780203741825>
- Thompson, R. A. (1994). Emotion regulation: A theme in search of a definition. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59, 25-52.
<https://doi.org/10.2307/1166137>
- Vargas Gutiérrez, R. M., y Muñoz-Martínez, A. M. (2013). La regulación emocional: precisiones y avances conceptuales desde la perspectiva conductual. *Psicología USP*, 24(2), 225-240.
<https://www.redalyc.org/pdf/3051/305128932003.pdf>
- Vohs, K. D., y Baumeister, R. F. (Eds.), (2016). *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications*. Guilford Publications.
- Yavuz, G. y Dogan, N., (2014). Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS): A Validity Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 2453-2457.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.590>
- Zhu, Y., Liu, C., Guo, B., Zhao, L., y Lou, F. (2015). The impact of emotional intelligence on work engagement of registered nurses: The mediating role of organisational justice. *Journal of clinical nursing*, 24(15-16), 2115-2124.
<https://doi.org/10.1111/jocn.12807>