

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



LA RELACIÓN ENTRE EL BURNOUT Y EL WORK ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE SALUD

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

Sebastian Castillo Brescia

20132645

Eliana Ximena Vallejos Reyes

20131380

Asesor

Mónica Fernández Otoyá

Lima – Perú
Marzo de 2022





**THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT
AND WORK ENGAGEMENT IN
HEALTHCARE WORKERS. SYSTEMATIC
REVIEW.**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO II: MÉTODO	6
2.1 Criterios de elegibilidad.....	6
2.1.1 Criterios de inclusión	6
2.1.2 Criterios de exclusión	6
2.2 Estrategia de búsqueda	7
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	9
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN.....	36
CONCLUSIONES	39
REFERENCIAS	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1 (Análisis de los estudios seleccionados)	10
Tabla 3.2 (Continuación del análisis de los estudios seleccionados)	15



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1 (Diagrama de flujograma)	8
---	---



RESUMEN

El work engagement es un estado afectivo-cognitivo, positivo y duradero relacionado al desempeño. El burnout es una respuesta prolongada hacia elementos estresantes de variados contextos. Debido a la relación opuesta entre ambos constructos, el objetivo del presente estudio es identificar si el engagement puede actuar como un factor protector frente al síndrome del burnout. Para ello se realizó una búsqueda sistemática siguiendo las indicaciones de la guía Prisma (Urrútia y Bonfill, 2013), donde las bases de datos consultadas fueron Scopus, APA PsycNET, Psycodoc, Springer, Ebsco y Proquest. Se seleccionaron dieciséis artículos teniendo en consideración los criterios de inclusión establecidos, algunos de esos criterios fueron que los artículos debían relacionar las variables a estudiar en poblaciones de personal sanitario, así también, debían provenir de la ciencia de la psicología por su presencia en revistas indexadas de psicología o porque estén escritos por psicólogos. Se obtuvo como resultado que el engagement puede actuar como un factor protector; sin embargo, no es definitivo, puesto que existen otras variables que intervienen en esta relación.

Palabras claves: Work engagement, burnout, revisión sistemática

ABSTRACT

Engagement is an affective-cognitive, positive and lasting state related to job performance; on the other hand, burnout is a prolonged response to stressful elements in various contexts. Due to the opposite relationship between both constructs, the objective of this study is to identify whether work engagement can be a protective factor against burnout syndrome. For this, a systematic search was carried out following the indications of the Prisma guide (Urrútia and Bonfill, 2013), where the databases consulted were Scopus, APA PsycNET, Psycodoc, Springer, Ebsco and Proquest. Sixteen articles were selected, taking into consideration the established inclusion criteria, some of these criteria were that the articles should correlate the variables to be studied in populations of health personnel, as well as, they should come from the science of psychology due to their presence in indexed journals of psychology or because they were written by psychologists. It was obtained as a result that engagement can act as a protective factor; however, it is not definitive, since there are other variables that intervene in this relationship.

Key words: Work engagement, burnout, systematic review

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la pandemia del COVID - 19 ha ocasionado grandes cambios en las condiciones de trabajo de la población, llevando a los colaboradores a enfrentar nuevos retos laborales, así como a vivir en constante preocupación por su salud y las de sus familias. El periodo prolongado en el que los colaboradores vienen experimentando esta preocupación, nos brinda razones suficientes para procurar controlar la disminución de los niveles de bienestar personal (Jay, 2021, p. 1).

Esta situación forzó a las empresas y a sus colaboradores a acomodarse a una nueva realidad en la que su hogar se convertiría en su oficina; en el llamado trabajo remoto. La gran mayoría de trabajos formales debió cerrar sus centros presenciales y adaptarse a la virtualidad, este fue el caso de, hasta junio de ese año, 200,000 personas según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Así también, según un reporte de Global Research Marketing realizado en el 2020, un 85% de limeños percibió que el trabajo remoto ocupa más horas de su día que cuando laboraban presencialmente pues los delineamientos de horario laboral se percibían como un continuo que hacía que a los empleados les sea difícil desconectarse y establecer límites entre su vida laboral y personal.

En el campo de la salud, se vio un impacto en la forma de trabajo de las enfermeras y la atención de primera línea. Las áreas que se vieron afectadas fueron las rutinas más exigentes, lesiones por uso prolongado del equipo de protección, atención a la salud mental y la falta de reconocimiento y visibilidad a la labor que desempeñan las enfermeras dentro del sector salud (da Silva et al., 2021).

Un ejemplo de lo comentado en líneas anteriores se refleja en el análisis realizado a un grupo de enfermeros expertos de diversos países de la región latinoamericana. En este se recogió información relacionada a las oportunidades de mejora en la gestión del cuidado y bienestar al personal de enfermería en el contexto de COVID - 19. Entre ellos se mostró lo siguiente: no se contaba con un tratamiento efectivo para tratar la infección por COVID - 19, por lo que, los enfermeros experimentaban la presión de garantizar un procedimiento de tratamiento básico, lo cual se convirtió en una tarea agotadora. Además,

se vieron obligados a desempeñar sus labores en condiciones inadecuadas pues, la gran mayoría, no contaba con los equipos, materiales o recursos favorables para la atención de los pacientes (Arévalo et al., 2020, p. 7-8).

Asimismo, se identificaron ciertas debilidades de la gestión del cuidado en enfermería, entre los cuales se encuentran: la percepción de los enfermeros acerca de la valoración que tienen los demás con respecto a su labor, pues conciben su trabajo como asistencial y no se le otorga la importancia y el reconocimiento que creen merecer. Así también, no se les toma en cuenta al momento de realizar tareas administrativas como el diseño de políticas sanitarias, a pesar de que los enfermeros son parte del contexto. No son tomados en cuenta para la creación de medidas para contención, prevención y control. La comunicación vertical dificulta la valoración de la experiencia y opinión de los enfermeros por lo que se busca mantener la jerarquía de cada institución (Arévalo et al., 2020, p. 7-8).

En el caso de que gran cantidad de personal de salud no pueda ir a trabajar debido a haberse contagiado de Covid-19 o encontrarse exhaustos por la alta demanda laboral, el sistema de salud podría verse comprometido al no tener la capacidad de brindar la atención médica a los usuarios que lo requieran. Esto pudo observarse en los momentos donde el covid-19 alcanzaba picos de contagio cuando aún no se contaba con vacunas para combatir este virus. El personal de salud tuvo que improvisar con los pocos recursos que tenía para atender a un sinnúmero de pacientes infectados con el coronavirus (Resolución Ministerial 180-2020-Minsa, 2020).

En esa misma línea, se ha visto ausentismo laboral no solo debido a que el personal de salud se contagiaba de Covid-19, sino también por altas cargas de estrés, ansiedad, y el desgaste de la salud física. Asimismo, se veía un impacto negativo en el desempeño laboral al reducirse la productividad y los resultados; y aumentar los errores cometidos, los accidentes y la mala planificación para el desarrollo de actividades (Resolución Ministerial 180-2020-Minsa, 2020).

De igual manera, el personal médico pierde la motivación y su compromiso disminuye. A pesar de trabajar una mayor cantidad de horas, el tiempo no se aprovecha de la mejor forma por el cansancio físico y mental. Otra área que se ve impactada por el

burnout laboral son las relaciones interpersonales del personal médico; ocurriendo tensión entre ellos, no brindando la mejor atención a los usuarios y, en consecuencia, recibiendo una mayor cantidad de quejas de los pacientes y los familiares cercanos a estos (Resolución Ministerial 180-2020-Minsa, 2020).

Es en este contexto que el Burnout, definido como el síndrome de estrés relacionado al trabajo de personas que atienden clientes, que abarca tres componentes: el cansancio emocional, la despersonalización y la disminución para alcanzar los objetivos personales, entra en relevancia pues los estresores previamente expuestos pueden exacerbar dichos componentes (Trógolo et al, 2020, p. 2). El cansancio emocional se refiere a la sensación de verse abrumado por la carga laboral, la despersonalización es la actitud negativa hacia las personas de nuestro entorno y la disminución para alcanzar los objetivos personales es la evaluación negativa de uno mismo.

Este síndrome afecta al individuo según la activación de diversos factores de riesgo, específicamente, en los contextos laborales donde se dan los siguientes estresores: alta carga laboral, bajas recompensas y donde no se promueve la participación de los colaboradores en toma de decisiones (Montoya & Moreno, 2012, p. 222).

Para medir los niveles de burnout se utiliza principalmente el Maslach burnout inventory - general survey (MBI-GS). En esta escala se mide el cinismo en vez de la despersonalización y es definido como la indiferencia o actitud distante hacia las labores de trabajo.

El incremento de las exigencias en el trabajo conllevan a una desvinculación del colaborador (burnout) o a un apego desfavorable (adicción al trabajo) (Metin, 2010, p. 62). Por otra parte, los recursos del empleado son indicadores sólidos del work engagement, mientras que, las demandas laborales tienen una relación significativa con el burnout (Metin, 2010, p. 62).

Así también, el burnout es asociado con resultados individuales negativos, como problemas al dormir, problemas cardiovasculares crónicos y aumento del riesgo de desarrollar ansiedad y depresión; por otro lado, en ámbitos empresariales, está asociado a resultados negativos que incluyen rotación, ausentismo y bajo work engagement (Jay, 2021 p. 2).

Por otro lado, la psicología positiva presenta el término work engagement, el cual se entiende como la presencia de una mentalidad positiva para afrontar los temas del trabajo con altos niveles de energía, manteniendo perseverancia ante las dificultades y al esforzarse diariamente al realizar las labores (Trógolo et al, 2020, p. 2).

El work engagement se entiende por la presencia de una mentalidad positiva para afrontar los temas del trabajo, así como realizar las actividades con vigor, dedicación e inmersión. El vigor supone tener altos niveles de energía al trabajo, perseverancia ante las dificultades y esforzarse en el trabajo diario. La dedicación implica una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo y estar dispuesto a afrontar retos laborales. La inmersión significa la conexión profunda con el trabajo y la dificultad para alejarse de este (Trógolo et al, 2020, p. 2). Para medir los niveles de work engagement se utiliza principalmente la escala UTRECH Work Engagement (UWES) desarrollada por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el 2004 .

El engagement hace referencia a la disposición e identificación positiva con la que el colaborador asocia a su trabajo, siendo consciente de sus valores personales, así como de sus metas (Montoya & Moreno, 2012, p. 207). Adicional a esto, aquellos trabajadores que cuentan con work engagement mantienen una conexión enérgica y efectiva con sus labores y no lo ven estresante ni exigente, sino que aún así tengan retos laborales, los ven como instrumentos de realización personal, por lo que estos no le generan agotamiento intelectual, emocional y de comportamiento (Montoya & Moreno, 2012, p. 217).

La relación entre el work engagement y el burnout ha presentado diversas discusiones acerca de si es un mismo concepto en sus extremos, siendo entendido el engagement como la parte positiva y el burnout como la negativa. Maslach y Leiter (2008) lo explican a través de sus dimensiones: cansancio-energía, cinismo-involucramiento y eficacia-ineficacia (p. 498). Asimismo, el engagement suele presentarse como un estado cognitivo-afectivo que persiste a lo largo del tiempo; mientras que el burnout es un estado momentáneo producido por factores del ambiente. Sin embargo, al incluir la dimensión de eficacia-ineficacia no sería algo central dentro del burnout, puesto que este concepto puede no verse alterado a pesar de las variables del entorno.

Gomes et al., (2021) explican como la relación entre el burnout y el engagement puede entenderse como si uno fuese la respuesta del otro; es decir, que al desarrollar un alto nivel de engagement, el burnout podría verse reducido. Esto debido a la influencia del engagement sobre distintas variables positivas de uno mismo: motivación, autoestima y autopercepción por nombrar algunas.

La teoría de conservación de recursos (COR) explica cómo los recursos y las demandas laborales impactan en el engagement y el burnout. Los trabajadores al contar con mayores recursos para realizar sus labores cotidianas se sienten más motivados y aptos para realizar las tareas. De esta manera el estrés que experimentan es menor al de un colaborador con menos herramientas. Por otra parte, la alta carga laboral tiene influencia directa sobre el burnout. Esto debido a la sobrecarga que puede percibir un colaborador, sintiéndose abrumado y exhausto (Hobfoll et al., 2017, p. 10.8).

En base a lo expuesto, el objetivo del presente estudio es identificar el efecto protector del work engagement para evitar o aminorar el síndrome del burnout. La población escogida para identificar esta relación es personal de salud. De esta manera se buscará dar respuesta a la siguiente interrogante ¿Es el work engagement un factor protector para prevenir el burnout en trabajadores de salud?.

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1 Criterios de elegibilidad

2.1.1 Criterios de inclusión

Para la realización de este trabajo se eligieron estudios que cumplan con los siguientes criterios de selección: a) estudios empíricos que relacionen el work engagement y burnout para conocer el efecto de uno sobre otro. ; b) estudios cuantitativos puesto que permiten un análisis de las variables estudiadas; c) estudios que cuenten con evaluaciones para correlacionar ambas variables, d) estudios en los que se detallen los instrumentos utilizados e) estudios cuya población incluya trabajadores de salud; f) artículos científicos con un máximo de 05 años de antigüedad a fin de asegurar información lo más actualizada posible, g) se han incorporado 06 artículos publicados entre el 2012 y 2016 pues brindan valiosa información al incluir variables intervinientes determinantes en la relación de las variables foco de estudio; h) trabajos procedentes de la ciencia de la psicología, ya sea por su presencia en revistas indexadas de psicología o porque estén escritos por psicólogos, i) estudios que se encuentren en las bases de datos APA Psynet, Ebsco host, Proquest, Springer, Psycodoc y Scopus.

2.1.2. Criterios de exclusión

Por otra parte, se excluyeron los artículos que cuenten con las siguientes características: a) revisiones sistemáticas o meta análisis puesto que no tenían metodología empírica, b) estudios cualitativos porque sus resultados no son estandarizados e impiden obtener generalizaciones o conclusiones, c) estudios sin acceso total o incompletos, d) libros, capítulos de libros, manuales y tesis cuya rigurosidad científica no esté comprobada. e) artículos académicos cuyos autores no son psicólogos, dada la relevancia de su formación y experiencia laboral para la realización de este trabajo.

2.2. Estrategia de búsqueda

Se realizó la búsqueda entre los meses de enero y febrero del 2022 en las bases de datos digitales de APA PsycNET, Ebsco host, Psycodoc, Proquest y Scopus. Además, se utilizaron las siguientes palabras clave: work engagement, job engagement, job burnout, burnout y síndrome de burnout.

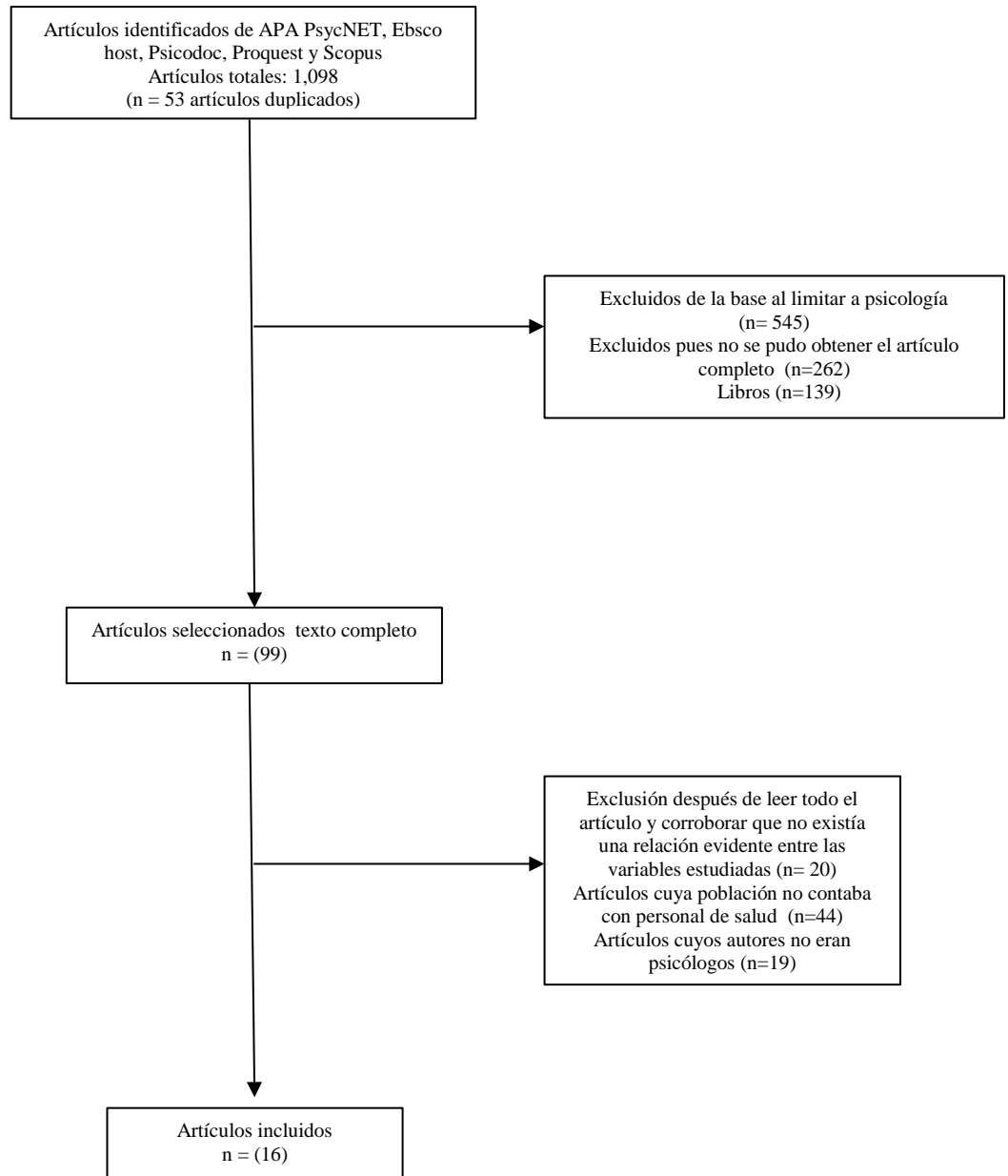
Dichos términos fueron combinados de la siguiente manera: (“burnout” OR “job burnout”) AND (“work engagement” OR “job engagement”), así como, (“burnout syndrome” AND “work engagement”). No se utilizó a la población objetivo en la búsqueda debido a que resultó perjudicial, pues brindaban resultados orientados netamente a enfermería y no generaba resultados ideales en las bases digitales.

Tomando como base la herramienta de tesoro, para el estudio las palabras fueron combinadas como sigue: burnout syndrome, work engagement / burnout, work engagement, “burnout AND work engagement”, “burnout OR job burnout” “burnout syndrome AND job engagement”. Se buscaron artículos que corresponden a un lapso de 10 años de antigüedad como máximo (2012 a 2022).

Siguiendo las indicaciones de la guía PRISMA, se realizó el proceso de búsqueda sistemática (Urrutia y Bonfill, 2010), el cual arrojó un total de 1,098 referencias, de los cuales se seleccionó 10 que cumplieron con todos los criterios de inclusión previamente estipulados y con las recomendaciones de la declaración PRISMA (2010). En el primer recuadro del flujo presentado en la figura 2.1 se detalla el número total de artículos (n=1098) que se obtuvieron al buscar en las diversas bases de datos. El segundo recuadro especifica la cantidad de artículos que fueron excluidos al filtrar en las bases de datos los resultados que se relacionaban al estudio psicológico (LIMIT-TO (SUBJAREA, “PSYC”)) así como aquellos resultados que no eran artículos científicos y aquellos resultados que no disponían de los artículos completos (n=99). Posteriormente, se realizó un primer filtro general que buscó que las investigaciones provengan de revistas psicológicas, cuya muestra cuente con personal de salud y cuyos autores sean psicólogos. Esto obtuvo un total de 16 investigaciones.

Figura 2.1

Diagrama de Flujoograma



CAPÍTULO III: RESULTADOS

Para la presente revisión se utilizaron 16 artículos, cuyos datos principales se detallan en las tablas 1 y 2. Se consideró importante especificar el año, el país, el idioma, la población estudiada, los modelos teóricos de ambas variables, los instrumentos usados y su fiabilidad, el diseño de la investigación, la cantidad de participantes, y un breve resumen de la relación encontrada entre ambas variables

Tabla 3.1*Análisis de los resultados seleccionados*

Autor	Año	Título	Idioma	País	Sector de la población
Abeltina, Rascevska y Stokenberga	2021	Mental Health and Work engagement as predictors of different burnout conceptualizations in a multi-occupational sample from Latvia	Inglés	Latvia	Multiocupacional: salud, tecnología, construcción, ventas y finanzas.
Gomes, Texeira y Queirós	2021	Burnout, resiliência e engagement em enfermeiros portugueses durante a pandemia covid-19	Portugués	Portugal	Sector Salud (Enfermeros)
Contreras, Espinosa y Esguerra	2020	Could Personal Resources Influence Work Engagement and Burnout? A Study in a Group of Nursing Staff	Inglés	Colombia	Sector salud

(Continúa)

(Continuación)

Autor	Año	Título	Idioma	País	Sector de la población
Ferraro, Rebelo dos Santos, Moreira y Pais	2020	Decent work, work motivation, work engagement and burnout in physicians	Inglés	Brasil y Portugal	Sector médico
Huber, Strecker, Hausler, Kachel, Höge y Höfer	2020	Possession and Applicability of Signature Character Strengths: What Is Essential for Well-Being, Work Engagement, and Burnout?	Inglés	Austria	Médicos de hospital
Hetzel-Riggin , Swords, Tuang, Deck, y Spurgeon	2019	Work Engagement and Resiliency Impact the Relationship Between Nursing Stress and Burnout	Inglés	Estados Unidos	Sector enfermería
Marques-Pinto, Henriques, Oliveira, Fronteira y Roberto	2018	Nurses' intention to leave the organization: a mediation study of professional burnout and engagement	Inglés	España	Sector enfermería

(Continúa)

(Continuación)

Autor	Año	Título	Idioma	País	Sector de la población
Spontón, Castellano, Salanova, Llorens, Maffei y Medrano	2018	Evaluación de un modelo sociocognitivo de autoeficacia, burnout y engagement en el trabajo: Análisis de invarianza entre Argentina y España	Español	Argentina y España	Trabajadores pertenecientes a los rubros: Sanidad, producción, educación y administrativos/gestión.
Hu, Schaufeli y Taris	2017	How are changes in exposure to job demands and job resources related to burnout and engagement? A longitudinal study among Chinese nurses and police officers	Inglés	China	Sector médico y policial
Matziari, Montgomery, Georgeanta y Doulougeri	2017	The Relationship Between Organizational Practices and Values with Burnout and Engagement	Inglés	Grecia	Enfermería

(Continúa)

(Continuación)

Autor	Año	Título	Idioma	País	Sector de la población
Fragoso, Holcombe, McCluney, Fisher, McGonagle y Friebe	2016	Burnout and Engagement: Relative Importance of Predictors and Outcomes in Two Health Care Worker Samples	Inglés	Estados Unidos	Enfermeros y Paramédicos
García-Sierra, Fernández-Castro y Martínez-Zaragoza	2016	Relationship between job demand and burnout in nurses: does it depend on work engagement?	Inglés	España	Enfermería
Smith y Cunningham	2016	Linking nurse leadership and work characteristics to nurse burnout and engagement	Inglés	Estados Unidos	Enfermería

(Continúa)

(Continuación)

Autor	Año	Título	Idioma	País	Sector de la población
Mijakoski, Karadzinska- Bislimovska, Basarovska, Minov, Stoleski, Angeleska y Atanasovska	2015	Work Demands- Burnout and Job Engagement-Job Satisfaction Relationships: Teamwork as a Mediator and Moderator	Inglés	Macedonia	Personal de Salud
Adriaenssens, De Gucht y Maes	2015	Association of goal orientation with work engagement and burnout in emergency nurses	Inglés	Bélgica	Enfermería
Chirkowska- Smolak	2012	Does work engagement burn out? The person- job fit and levels of burnout and engagement in work	Inglés	Polonia	Sector sanitario, de educación, tecnología, ventas y administrativos.

Tabla 3.2*Continuación del análisis de los estudios seleccionados*

Autor	Modelo teórico ambas variables	Instrumentos de evaluación de Burnout	Instrumentos de evaluación de Engagement	Diseño	Nº	Confiabilidad y validez	Relación entre burnout y work engagement
Abeltina, Rascevska y Stokenberga	Modelo de Montero-Marín	Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36)	UTRECH Work Engagement Scale - 9 (UWES)	Diseño correlacional y de múltiples variables	394	cansancio .89 despersonalización .83 eficacia profesional .81 work engagement .92	Existe una correlación significativa y negativa entre el work engagement y los subtipos de burnout: pocos desafíos y desgaste. El subtipo de burnout frenético fue relacionado positivamente con el work engagement.

(Continúa)

(Continuación)

Autor	Modelo teórico de ambas variables	Instrumentos de evaluación de la variable Burnout	Instrumentos de evaluación de la variable Engagement	Diseño	Nº	Confiabilidad y validez	Relación entre burnout y work engagement
Gomes, Texeira y Queirós	No reporta	Oldenburg Burnout Inventory (OBI)	UTRECH Work Engagement Scale (UWES)	Descriptivo, cuantitativo y transversal	328	Correlación entre Engagement y Burnout: R Cuadrado: .89	Resiliencia y engagement son factores protectores contra el burnout
Contreras, Espinosa y Esguerra	Teoría de la conservación de recursos	Maslach Burnout Inventory (MBI)	UTRECH Work Engagement Scale (UWES)	Descriptivo correlacional	219	Work engagement: vigor .67 dedicación .63 absorción .64 Burnout: cansancio emocional .84 despersonalización .49 logro personal .69	Se demuestra que el burnout y el work engagement están negativamente asociados.

(Continúa)

(Continuación)

Autor	Modelo teórico ambas variables	Instrumentos de evaluación de Burnout	Instrumentos de evaluación de Engagement	Diseño	Nº	Confiabilidad y validez	Relación entre burnout y work engagement
Ferraro, Rebelo dos Santos, Moreira y Pais	No reporta	Copenhagen Burnout Inventory (CBI)	UTRECH Work Engagement Scale (UWES)	Descriptivo no experimental	605	Burnout Portugueses: .99 Brasileros .91 Engagement: Portugueses: .94 Brasileros .95	El trabajo decente puede ser un predictor del work engagement, mientras que la falta de un “adecuado horario laboral y exceso de carga laboral” puede ser un antecedente de burnout.

(Continúa)

(Continuación)

Autor	Modelo teórico ambas variables	Instrumentos de evaluación de la variable Burnout	Instrumentos de evaluación de la variable Engagement	Diseño	Nº	Confiabilidad y validez	Relación entre burnout y work engagement
Huber, Strecker, Hausler, Kachel, Höge y Höfer	Teoría de las demandas y recursos laborales	Maslach Burnout Inventory - German Version (MBI-D)	UTRECH Work Engagement Scale (UWES)	Descriptivo, cuantitativo y no experimental	274	Burnout: agotamiento emocional .91 despersonalización .70 Engagement: .94	El work engagement se encuentra negativamente relacionado al burnout.
Hetzel-Riggin, Swords, Tuang, Deck, y Spurgeon	Teoría de las demandas y recursos laborales	Maslach Burnout Inventory - General Survey	UTRECH Work Engagement Scale (UWES)	Descriptivo no experimental	76	Burnout: agotamiento emocional .93 despersonalización .86 logros personales .89 Engagement: dedicación .94 vigor .88 absorción .87	Existe una correlación negativa entre el síndrome de burnout y el work engagement.

(Continúa)

(Continuación)

Autor	Modelo teórico ambas variables	Instrumentos de evaluación de la variable Burnout	Instrumentos de evaluación de la variable Engagement	Diseño	Nº	Confiabilidad y validez	Relación entre burnout y work engagement
Marques-Pinto, Henriques, Oliveira, Fronteira y Roberto	No reporta	Maslach Burnout Inventory - Human Service Survey	UTRECH Work Engagement Scale (UWES)	Descriptivo no experimental	1927	Work engagement .94 Burnout: cansancio emocional .87 logros personales .80	La relación entre burnout y work engagement se encuentra en los recursos y demandas laborales que impactan directamente en ambos constructos.

(Continúa)

(Continuación)

Autor	Modelo teórico ambas variables	Instrumentos de evaluación de la variable Burnout	Instrumentos de evaluación de la variable Engagement	Diseño	Nº	Confiabilidad y validez	Relación entre burnout y work engagement
Spontón, Castellano, Salanova, Llorens, Maffei y Medrano	Modelo socio cognitivo	Maslach burnout inventory - general survey (MBI-GS)	UTRECH Work Engagement Scale (UWES)	Descriptivo correlacional	2093	Alpha de cronbach burnout en Argentina .46 Alpha de cronbach en engagement en Argentina .72 Alpha de cronbach burnout en España.33 Alpha de cronbach en engagement en España.52	Las dimensiones de Burnout y Work engagement correlacionan de forma negativa entre sí.

(Continúa)

(Continuación)

Autor	Modelo teórico ambas variables	Instrumentos de evaluación de la variable Burnout	Instrumentos de evaluación de la variable Engagement	Diseño	Nº	Confiability y validez	Relación entre burnout y work engagement
Hu, Schaufeli y Taris	Teoría de la conservación de recursos	Maslach Burnout Inventory - General Survey	UTRECH Work Engagement Scale (UWES)	Descriptivo no experimental	445	No reporta	El burnout se relaciona negativamente con el engagement.
Matziari, Montgomery, Georgeanta y Doulougeri	Teoría de las demandas y recursos laborales	Maslach Burnout Inventory (MBI)	UTRECH Work Engagement Scale (UWES)	Correlacional descriptivo	214	Burnout: cansancio emocional .86 despersonalización .84 Engagement: vigor .87 dedicación .88	La relación entre el work engagement y el burnout es significativamente negativa.

(Continúa)

(Continuación)

Autor	Modelo teórico ambas variables	Instrumentos de evaluación de la variable Burnout	Instrumentos de evaluación de la variable Engagement	Diseño	Nº	Confiabilidad y validez	Relación entre burnout y work engagement
Fragoso, Holcombe, McCluney, Fisher, McGonagle y Friebe	Teoría de las demandas y recursos laborales	Copenhagen Work Burnout Inventory Scale (CBI) Oldenburg Burnout Inventory (OBI)	Job Engagement Scale (JES) UTRECH Work Engagement Scale (UWES)	Descriptivo, cuantitativo y no experimental	264	Enfermeros: Burnout .78 Engagement .95 Paramédicos: Burnout .81 Engagement .91	El engagement y el burnout presentan una relación negativamente significativa.
García-Sierra, Fernández-Castro y Martínez-Zaragoza	Teoría de las demandas y recursos laborales	Maslach Burnout Inventory (MBI)	UTRECH Work Engagement Scale (UWES)	Descriptivo correlacional	100	Engagement: vigor .77 dedicación .87 Burnout: cansancio emocional .85 cinismo .53	El work engagement se encuentra negativamente relacionado al burnout.

(Continúa)

(Continuación)

Autor	Modelo teórico ambas variables	Instrumentos de evaluación de la variable Burnout	Instrumentos de evaluación de la variable Engagement	Diseño	Nº	Confiabilidad y validez	Relación entre burnout y work engagement
Fragoso, Holcombe, McCluney, Fisher, McGonagle y Friebe	Teoría de las demandas y recursos laborales	Copenhagen Work Burnout Inventory Scale (CBI) Oldenburg Burnout Inventory (OBI)	Job Engagement Scale (JES) UTRECH Work Engagement Scale (UWES)	Descriptivo, cuantitativo y no experimental	264	Enfermeros: Burnout .78 Engagement .95 Paramédicos: Burnout .81 Engagement .91	El engagement y el burnout presentan una relación negativamente significativa..
García-Sierra, Fernández-Castro y Martínez-Zaragoza	Teoría de las demandas y recursos laborales	Maslach Burnout Inventory (MBI)	UTRECH Work Engagement Scale (UWES)	Descriptivo correlacional	100	Engagement: vigor .77 dedicación .87 Burnout: cansancio emocional .85 cinismo .53	El work engagement se encuentra negativamente relacionado al burnout.

(Continúa)

(Continuación)

Autor	Modelo teórico ambas variables	Instrumentos de evaluación de Burnout	Instrumentos de evaluación Engagement	Diseño	Nº	Confiabilidad y validez	Relación entre burnout y work engagement
Smith y Cunningham	Modelo de áreas de vida laboral	Maslach Burnout Inventory (MBI)	UTRECH Work Engagement Scale (UWES)	Descriptivo correlacional	120	No reporta	Se observó una relación negativa significativa entre el burnout y el engagement.
Mijakoski, Karadzinska-Bislimovska, Basarovska, Minov, Stoleski, Angeleska y Atanasovska	Teoría de las demandas y recursos laborales	Maslach Burnout Inventory (MBI)	UTRECH Work Engagement Scale (UWES)	Correlacional descriptivo, no experimental	151	Burnout: .89 Engagement: .93	La relación entre work engagement y burnout se ve influenciada por las demandas y por los recursos laborales.

(Continúa)

(Continuación)

Autor	Modelo teórico ambas variables	Instrumentos de evaluación de Burnout	Instrumentos de evaluación Engagement	Diseño	Nº	Confiabilidad y validez	Relación entre burnout y work engagement
Adriaenssens, De Gucht y Maes	Teoría de las demandas y recursos laborales	Maslach Burnout Inventory (MBI) - Dutch Version	UTRECH Work Engagement Scale (UWES)	Descriptivo, no experimental	170	Burnout: .72 Engagement: .95	Según sus orígenes, el burnout y el engagement se relacionan negativamente.
Teresa Chirkowska-Smolak	Teoría de las demandas y recursos laborales	Maslach Burnout Inventory - General Survey	UTRECH Work Engagement Scale (UWES)	Descriptivo, no experimental	993	Work engagement .92 Burnout .70	Existe una correlación significativa entre el síndrome de burnout y el engagement.

Los datos fundamentales de los dieciséis artículos seleccionados son los siguientes:

Abeltina et. al, (2021). realizaron una investigación cuyo objetivo fue investigar el rol de los conceptos de salud mental (depresión, ansiedad y estrés) y el work engagement en la predicción de las dimensiones del burnout según diferentes modelos conceptuales en una muestra de 394 trabajadores de diversas áreas (sanitario-social, educación, telecomunicaciones, construcción, retail y finanzas). Se empleó un diseño correlacional y de múltiples variables. Se utilizaron dos instrumentos para medir el burnout: la Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36) y el Maslach Burnout Inventory - General Survey. Para medir el engagement se utilizó la Utrech Work Engagement Scale (UWES). El modelo usado para plantear la investigación fue el de Montero-Marín. Los resultados obtenidos fueron que la ansiedad, el work engagement y el estrés fueron predictores significativos del subtipo Frenético de burnout. Así también, resaltan el papel protagónico que tiene la depresión en el modelo clásico de burnout. Como limitaciones se reportó lo siguiente: la información se recogió a través del método de autoreporte, lo cual pudo conducir a un sesgo de deseabilidad en las respuestas obtenidas, además, la convocatoria para el estudio se dio de forma voluntaria y finalmente, el diseño transversal, impedía aplicar pruebas de causalidad. Esta investigación no hace mención al papel de factor protector que podría tener el engagement ante signos del síndrome de burnout.

Gomes et al. (2021) tuvo como objetivo conocer la relación entre resiliencia, work engagement y burnout en una muestra de 328 enfermeras de Portugal quienes fueron seleccionadas utilizando el método de bola de nieve y la participación fue voluntaria. Esta investigación tuvo un diseño descriptivo, cuantitativo y transversal. Utilizaron los instrumentos UTRECH Work Engagement Scale (UWES) y Oldenburg Burnout Inventory (OBI) para examinar los niveles de work engagement y burnout. No presenta un modelo teórico para el análisis de estudio. Dentro de los hallazgos principales se ve que la resiliencia y el engagement son factores protectores contra el burnout. Es así que se recomienda a las enfermeras que estén alertas sobre lo crónico e intenso que puede resultar el estrés y es fundamental que se les enseñe estrategias para afrontar el estrés laboral considerando la alta carga laboral en el contexto de covid - 19. Se recomienda

explorar la relación de estas tres variables a través de una metodología mixta utilizando un cuestionario, entrevista y focus group. La limitación de esta investigación es no poder generalizar los resultados debido a ser una muestra voluntaria que se obtuvo a través del método de bola de nieve. Entre los hallazgos de este estudio, se encontró que el work engagement es un factor protector ante los signos del burnout.

Contreras et al. (2020) realizaron una investigación con objetivos puntuales: el primero fue identificar la influencia de los recursos personales en el burnout y en el work engagement. El segundo objetivo fue distinguir si el burnout y el engagement son, o no, extremos opuestos de un mismo constructo. Este estudio tuvo una muestra de 219 enfermeras colombianas y un diseño descriptivo correlacional. Los instrumentos utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory - General Survey y la Utrech Work Engagement Scale (UWES). El modelo usado para plantear la investigación fue el de la teoría de la conservación de los recursos (COR). Los resultados obtenidos fueron los siguientes: los recursos personales mostraron una relación positiva con el work engagement, mientras que demostraron una relación negativa con el burnout. Además, en línea con la pregunta de investigación, el engagement y el burnout resultaron ser constructos diferentes e inversamente relacionados. Como recomendación es importante capacitar a los líderes para promover y mantener un clima laboral centrado en el bienestar y salud de las personas. Por otra parte, una de las limitaciones es que el estudio se realizó en una sola organización por lo que es una muestra poco representativa. Como hallazgo importante, se encuentra que los recursos personales pueden perfilarse como un significativo factor protector ante el burnout y, al mismo tiempo, ser un facilitador para el establecimiento del work engagement en el personal de enfermería.

Ferraro et al. (2020) tuvo como objetivo conocer la relación entre el trabajo decente, la motivación laboral, el work engagement y el burnout. Contó con la participación de 605 médicos de distintas especialidades de Brasil y Portugal. El estudio contó con un diseño descriptivo no experimental. Se utilizaron las escalas Copenhagen Burnout Inventory (CBI) y UTRECH Work Engagement Scale (UWES) para medir el burnout y el work engagement, respectivamente. En esta investigación no se hace mención del uso de un modelo teórico para relacionar sus variables. Se concluyó que la ausencia de factores de trabajo decente disminuyen el engagement y aumentan las posibilidades de presentar burnout. Se recomienda mayor cantidad de estudios sobre la

motivación intrínseca y extrínseca de los doctores. Una de las limitaciones del presente estudio fue la falta de diferenciación entre los niveles organizacionales, la cultura organizacional y las prácticas de cada médico. Esta investigación no hace mención al papel de factor protector que podría tener el engagement ante signos del síndrome de burnout.

Huber et al. (2020) tuvo como objetivo describir el papel que cumple la aplicación de las fortalezas del carácter en la vida laboral y personal, así como, delimitar la relación que estas fortalezas mantienen con el bienestar, el engagement laboral y las dimensiones del burnout. Contó con la participación de 274 médicos de hospital. Es un estudio descriptivo, cuantitativo y no experimental. Para evaluar el nivel de las variables en la muestra se utilizaron las escalas de Maslach Burnout Inventory (MBI-D) y la UTRECH Work Engagement Scale (UWES). El modelo teórico que se utilizó para describir los hallazgos fue el de la Teoría de las demandas y recursos laborales. Se concluyó que el burnout es causado predominantemente por las demandas laborales; mientras que el work engagement es impulsado por los recursos personales y las tareas laborales. Es decir, el burnout y el work engagement no son simplemente polos opuestos, ambos son impulsados por factores distintos. Se recomienda estudiar con mayor énfasis los otros componentes de la variable fortaleza del carácter (deportividad, las habilidades manuales, la cocina, las estrategias para mantener la salud, la capacidad para relajarse, el pensamiento optimista, etc.) pues su utilidad o importancia aún no ha sido analizada explícitamente. Así también, se recomienda que futuros estudios tengan en consideración la influencia de las variables del contexto (demandas y/o factores estresantes; clima sociomoral; ajuste entre la persona y el entorno). Por último, se recomienda precaución al otorgar etiquetas a los constructos. Como limitación se consideró que todas las autoevaluaciones podrían contener efectos de autorrepresentación o deseabilidad social en relación con la profesión médica, así también, los autores consideran que haber realizado el estudio en un solo hospital no brinda una muestra representativa, por lo que sugieren la aplicación de este estudio en diversos hospitales de diferentes países.

Hetzel-Riggin et al. (2019) tuvo como objetivo determinar si la resiliencia y el work engagement podrían ser factores protectores contra el desarrollo del síndrome del burnout. Contó con la participación de 76 enfermeras y estudiantes de enfermería. Es un estudio con diseño descriptivo no experimental. Se utilizaron las escalas de Maslach

Burnout Inventory - General Survey y UTRECH Work Engagement Scale (UWES) para evaluar el burnout y el work engagement, respectivamente. El modelo utilizado para describir los resultados obtenidos fue el de teoría de las demandas y recursos laborales. Los hallazgos de este estudio muestran que el burnout en enfermeras es afectado por los niveles de absorción, dedicación y vigor. Estos son puntos importantes para que los empleadores se enfoquen en apoyo y capacitación a sus empleados, así como para que sean incluidos en la currícula de formación técnica. Asimismo, una recomendación es contratar líderes que empoderen al personal de enfermería a mejorar el control sobre sus reacciones ante el estrés. Por otro lado, una limitación fue la muestra reducida de enfermeras y la falta de experiencia de estas por haber exigido un diploma como requisito para participar. Además, la aplicación de las escalas tomó 45 minutos y fue agotador para algunas enfermeras. Concluyen que es importante atender el fortalecimiento de los niveles de vigor, absorción, dedicación y resiliencia, pues se demostró que el burnout se ve afectado por estos componentes del engagement y la resiliencia.

Marques-Pinto et al. (2018) realizaron una investigación cuyo objetivo fue examinar el valor predictivo de las demandas y recursos del trabajo y relacionarlo con la intención de rotación del personal. Asimismo, se buscó corroborar si el burnout y el work engagement intervienen en estas relaciones. La muestra estuvo conformada por 2235 enfermeros. Fue un estudio descriptivo no experimental. Los instrumentos utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory - Human Service Survey y el UTRECH Work Engagement Scale (UWES). En esta investigación no hacen mención del uso de un modelo teórico para relacionar sus variables. Los resultados mostraron que la participación de los enfermeros en los asuntos hospitalarios fue el único predictor significativo de la intención de rotación en los enfermeros. Asimismo, los análisis de los modelos de mediación revelaron que los síntomas de agotamiento emocional y el work engagement eran mediadores significativos entre la participación de las enfermeras en las decisiones y sus intenciones de dejar su centro de labores. Como conclusiones se determinó que incluir al personal de enfermería en la toma de decisiones con respecto a su centro de labores y mejorar el bienestar profesional son dos estrategias sumamente importantes para reducir las intenciones de rotación de las enfermeras. Dentro de las limitaciones los autores mencionan que el burnout y el work engagement se superponen parcialmente ya que ambos se relacionan con los recursos laborales y las intenciones de

rotación. Otra limitación es que no se puede inferir la relación causal entre las variables. Una recomendación es realizar un estudio longitudinal para un estudio más amplio de las variables. Este estudio no concluye que el work engagement es un factor protector, solo especifica una relación inversamente significativa.

Spontón et al. (2018) tuvo como objetivo establecer si la autoeficacia profesional ejerce un papel predictor del burnout y del work engagement en una muestra de 2093 trabajadores españoles y argentinos de los rubros de sanidad, producción, educación y administración/gestión. Esta investigación tuvo un diseño descriptivo correlacional. Los instrumentos utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) y el Utrech Work Engagement Scale (UWES). Para el análisis de los resultados los investigadores utilizaron el modelo sociocognitivo. El análisis final reveló como resultado que la autoeficacia mantiene una relación negativa con el burnout y se relaciona positivamente con el work engagement. Excepcionalmente, se identificaron casos de correlaciones no significativas entre las dimensiones autoeficacia-agotamiento y agotamiento-vigor en la muestra española. Una de las recomendaciones principales es el diseño e implementación de programas que fortalezcan las creencias de autoeficacia profesional. De igual manera, se debe fomentar el uso de feedback y críticas positivas a los trabajadores e instruirlos para que puedan regular su manejo del estrés. Por otra parte, dentro de las limitaciones se encontró que las mediciones no se realizaron dejando intervalos de tiempo entre cada administración y la mayoría de personas argentinas fueron del sector privado (89%) excluyendo a las personas del sector público. En esta investigación, el work engagement no fue establecido como factor protector ante el burnout, sino que se encontró que la autoeficacia profesional fue clave al reducir los índices de burnout y que, al mismo tiempo, fue potenciador del engagement.

Hu et al. (2017) tuvo como objetivo examinar las relaciones a lo largo del tiempo entre las demandas laborales y los recursos laborales, así también, buscó describir el bienestar de los empleados a través del estudio del burnout y el work engagement. Contó con la participación de 445 personas de las cuales 172 trabajaban en enfermería y 273 eran oficiales de policía de China. El diseño es descriptivo, correlacional y longitudinal. Asimismo, se utilizaron las escalas de Maslach Burnout Inventory - General Survey y la UTRECH Work Engagement Scale (UWES) para evaluar los niveles de burnout y work engagement en esta muestra. Los investigadores se guiaron de la teoría de la conservación

de recursos. Se obtuvieron los siguientes resultados: 1) El estrés surge cuando las personas experimentan o anticipan la pérdida de recursos o no logran obtener recursos después de una inversión significativa de tiempo en obtener recursos; 2) el burnout es el estado final de un proceso a largo plazo de pérdida de recursos que se desarrolla gradualmente con el tiempo y que agota los recursos energéticos de uno; 3) el engagement es el resultado del proceso de ganancia de recursos reales o anticipados que mejora los recursos energéticos de uno. Una limitación fue no poder observar si el burnout podría afectar aún más la pérdida de recursos, es decir, que ambos (la pérdida de recursos y el burnout) incrementarían al influenciarse mutuamente. En esta investigación, el work engagement no fue establecido como factor protector ante el burnout, sino que se encontró que los recursos y demandas laborales tenían mayor influencia en la aparición de burnout y en el fortalecimiento del work engagement.

Matziari et. al (2017) tuvieron como objetivo analizar la relación entre las prácticas y valores organizacionales (apoyo, objetivos, innovación y reglas) con el burnout y el engagement. La muestra utilizada fue de 214 enfermeras en Grecia que trabajaban en un hospital o en centros de salud comunitarios. El diseño de la investigación fue correlacional descriptivo. Los instrumentos utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el UTRECH Work Engagement Scale (UWES). Se utilizó el modelo de la teoría de las demandas y recursos laborales para explicar los resultados encontrados. Concluyeron que las dos primeras variables (prácticas y valores organizacionales) tienen la capacidad para disminuir el burnout y aumentar el engagement. Las enfermeras que obtuvieron mayor puntaje en las áreas de agotamiento emocional y despersonalización fueron aquellas que laboraban en el hospital, asimismo, ellas obtuvieron los puntajes más bajos en el área de dedicación (engagement). Otro hallazgo significativo fue que los valores organizacionales se relacionaron significativamente con el burnout y el engagement. Por último, la cultura organizacional se constituye como un elemento importante del comportamiento laboral. Como recomendación se resalta la importancia de identificar las características individuales, interpersonales y organizativas que pueden proteger a las enfermeras cuando se enfrentan a factores estresantes en el trabajo, para así ayudarlas a desempeñarse al máximo de su potencial. Se encontraron tres limitaciones: 1) dado que los hallazgos provienen de un diseño transversal, no es posible contar con conclusiones acerca de las relaciones causales entre las variables estudiadas y se

necesitan investigaciones longitudinales para examinar la información propuesta; 2) otra limitación es que todos los datos fueron obtenidos a través de autoinformes, esto sugiere que puede haber gran diferencia en el método general; 3) los datos recopilados son referentes a un lugar de labor específico (hospital público griego pues, en su mayoría, la muestra consistió de las enfermeras que laboraban en esa institución), por lo que no se pueden generalizar. Esta investigación no menciona que el engagement sea un factor protector; sino que el factor que reduce la aparición de burnout es la creación de intervenciones que se basan en el cambio de valores organizacionales, disminuyendo los sentimientos de burnout.

Fragoso et. al, (2016) plantearon como objetivo determinar la relevancia de las demandas y los recursos laborales como predictores del burnout y el engagement. Así también, investigaron acerca de la importancia de dichas variables con respecto a la salud, la depresión, la capacidad laboral y la rotación laboral. La muestra consistió de 162 enfermeras y 102 de técnicos de emergencias médicas. El diseño del estudio fue descriptivo, cuantitativo y no experimental. Los instrumentos utilizados para medir el burnout fueron los siguientes: Copenhagen Work Burnout Inventory Scale (CBI) y Oldenburg Burnout Inventory (OBI); los instrumentos utilizados para medir el work engagement fueron Job Engagement Scale (JES) y el UTRECH Work Engagement Scale (UWES). El modelo utilizado fue el de Teoría de las demandas y recursos laborales. Como resultados, se obtuvo que las demandas laborales predijeron el burnout de manera más significativa que los recursos laborales; estos últimos predijeron el engagement con más fuerza que las demandas del trabajo. El burnout demostró una relación negativa para predecir el engagement pero obtuvo una relación positiva para predecir las incidencias en la salud y en predecir signos de depresión. Un gran aporte de esta investigación es que los resultados obtenidos podrían ser útiles para el diseño, evaluación y eficacia de las intervenciones para reducir el burnout y mejorar el engagement entre el personal de la salud. Como recomendaciones se sugiere la importancia del involucramiento por parte de los líderes en comprender la relación entre el burnout y el engagement para poder apoyar a sus trabajadores. Así también, los investigadores apoyan el abordaje del burnout y el engagement como factores distintos en el lugar de trabajo. Una de las limitaciones fue que la investigación fue transversal y de una sola fuente, por lo que, el sesgo del método común podría acrecentarse. Esta investigación no brinda datos acerca del

engagement como factor protector ante el burnout sino que el fortalecimiento de los recursos laborales podría ser más eficiente en reducir los síntomas del burnout.

García-Sierra et. al, (2016) se plantearon el objetivo de conocer las relaciones entre las demandas laborales, el control, el apoyo social, el burnout y el engagement en personal de enfermería. En la investigación participaron 100 enfermeras españolas. El diseño fue descriptivo y correlacional. El instrumento utilizado para medir el burnout fue el Maslach Burnout Inventory (MBI) y para medir el work engagement se utilizó el UTRECH Work Engagement Scale (UWES). El modelo empleado para analizar los resultados obtenidos fue la teoría de recursos y demandas laborales. De este estudio se obtuvieron los siguientes resultados: para que las enfermeras pudieran fortalecer su work engagement es muy importante que cuenten con el apoyo social pues se demostró una relación positiva entre ambas. Así también, se observó que las demandas laborales son un predictor del burnout en esta población, mientras que el engagement interviene como moderador de la relación entre las demandas laborales y el burnout. A través del análisis de los resultados se concluyó que para luchar contra el burnout en enfermeras era primordial realizar cambios que se basen en afianzar las fortalezas de las trabajadoras de salud mediante el fortalecimiento del engagement. Una recomendación fue incorporar nuevas variables relacionadas al burnout y el work engagement en futuras investigaciones. Como limitaciones se obtuvo que su diseño transversal, impedía comprobar pruebas de causalidad. Así también, la investigación se basó en datos obtenidos a través del autoinforme. Finalmente, el tamaño de la muestra era bastante reducido para el análisis estadístico con variables latentes a través de modelos de ecuaciones estructurales. En esta investigación, se observó que el work engagement no cumple el rol de factor protector, sino que se comporta como un factor intermediario entre la variable interviniente (demandas laborales) y el burnout.

Smith y Cunningham (2016), trazaron el objetivo de establecer una relación entre el liderazgo y las características laborales con el burnout y el engagement en 120 enfermeras estadounidenses. El diseño de esta investigación fue descriptivo correlacional. Las escalas utilizadas fueron la de Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) y la UTRECH Work Engagement Scale (UWES). El modelo a seguir fue el modelo de áreas de la vida laboral. Los resultados obtenidos fueron respaldados por el modelo de áreas de la vida laboral y se descubrió que el liderazgo tiene una relación

significativa con las características del entorno laboral. Estas últimas se relacionan directamente con el burnout y el work engagement. Como recomendaciones establecen que puede resultar provechoso considerar potenciales semejanzas entre los componentes del marco de áreas de la vida laboral y el modelo de recursos y demandas laborales establecido por Bakker y Demerouti. Asimismo, comentan acerca de la posibilidad de utilizar un modelo alternativo para explicar las relaciones probadas en este estudio. Una de las limitaciones expuestas es que los datos presentados no pueden brindar inferencias causales por ser un estudio correlacional. Esta investigación no menciona que el engagement sea un factor protector contra el burnout.

Mijakoski et. al (2015), plantearon como objetivo analizar el grado de mediación y moderación del trabajo en equipo en las variables de burnout y work engagement. La muestra consistió de 151 trabajadores del sector sanitario de un hospital de Macedonia. Se usó un diseño correlacional, descriptivo y no experimental. Se usaron las escalas de Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) y la UTRECH Work Engagement Scale (UWES). El modelo empleado para analizar los resultados obtenidos fue la teoría de recursos y demandas laborales. Entre los resultados, se vió que el trabajo en equipo desempeña el papel de mediador parcial en la relación de las demandas laborales con burnout y que también desempeña el papel de mediador total de la relación engagement con satisfacción laboral. La importancia del trabajo en equipo es un factor reductor del burnout. Se concluyó que los superiores deben enfocarse en detectar tempranamente signos de burnout en su personal, así también deben instaurarse servicios de intervenciones de salud ocupacional en hospitales. Una limitación del estudio fue que al ser correlacional no permitía establecer relaciones causales entre las variables estudiadas. Esta investigación no menciona que el engagement sea un factor protector, sin embargo, aporta información relevante sobre cómo otras variables impactan en ambos constructos siguiendo el modelo de recursos y demandas laborales.

Adriaenssens et. al, (2015), plantearon como objetivo conocer la relación entre la orientación a las metas con el work engagement y el burnout en 170 enfermeras belgas. El estudio tuvo un diseño descriptivo correlacional. Se usaron las escalas de Maslach Burnout Inventory - General Survey y la UTRECH Work Engagement Scale (UWES). El modelo utilizado fue el de la Teoría de las demandas y recursos laborales. Como resultados se obtuvo que las demandas laborales fueron un predictor de burnout y el

apoyo social predijo el work engagement. Además, la orientación a la meta resultó fuertemente relacionada con un aumento en el engagement y en una disminución en el burnout. Es así como concluyen que la orientación a objetivos explica la variación adicional en el burnout y el work engagement además de las características laborales y las variables organizacionales. Por lo tanto, se recomienda que los altos mandos del hospital deben invertir en la participación del personal y en el desarrollo profesional y personal de las enfermeras generando una cultura organizacional agradable. Una limitación del estudio fue que contó una muestra pequeña y, por ende, los resultados no son generalizables. Así también, lo ideal sería realizar un estudio longitudinal. Esta investigación no menciona que el engagement sea un factor protector.

Chirkowska-Smolak (2012) tuvo como objetivo determinar la relación entre el burnout y el work engagement; así como conocer qué rol cumplen los factores del entorno en esta relación. Contó con la participación de 993 trabajadores polacos subdivididos en dos grupos (social y técnico). El diseño fue descriptivo, correlacional y no experimental. Los instrumentos utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) y el UTRECH Work Engagement Scale (UWES). El modelo utilizado para describir los hallazgos fue el de la teoría de las demandas y recursos laborales. Los resultados demuestran que existe una correlación significativa entre el síndrome de burnout y el engagement. Asimismo, los niveles de burnout en trabajadores con profesiones que tienen contacto directo con clientes no se diferenciaron de los otros grupos (técnicos de producción, economistas y personal de mantenimiento) en términos de nivel de agotamiento ni en el nivel de compromiso laboral o de adaptación al trabajo. El burnout no se debe tratar sólo como un fenómeno propio de los trabajadores de atención al cliente; sino que está determinado por la calidad del ambiente de trabajo. Se concluye que el burnout y el work engagement deben tratarse como constructos separados pero relacionados. Los investigadores recomiendan que se realicen investigaciones de corte longitudinal. En esta investigación, el engagement no es abordado desde una visión como protector ante el burnout sino más bien se le da ese rol a la calidad del ambiente de trabajo.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

Los estudios tuvieron como objetivo establecer una relación entre el work engagement y el burnout en el sector de salud. Asimismo, se correlacionaron las dimensiones de cada constructo para una mejor descripción de esta relación. Por otra parte, contamos con investigaciones que incluyeron otras variables (resiliencia, eficacia, satisfacción laboral, recursos y demandas laborales, liderazgo, etc.) para complementar la relación entre los constructos estudiados en nuestra revisión.

Con relación a la población estudiada se encontró que las enfermeras eran la población objetiva del mayor número de investigaciones. Dada la creciente demanda laboral del personal de este rubro sanitario se encontró que se prioriza el estudio del burnout en enfermeras debido a su constante contacto con pacientes. Así también, se buscó conocer cómo manejan esta demanda laboral mientras mantienen un work engagement. Asimismo, otro dato interesante surgió al observar que la gran mayoría del personal fueron mujeres, dado que este sector tiene la particularidad de ser la actividad con mayor nivel de feminización.

Todos los estudios revisados emplearon un diseño correlacional descriptivo para trabajar los resultados de los instrumentos utilizados. Esto permitió conocer cual era la relación entre las dimensiones de cada constructo e inclusive existieron correlaciones con otras variables como complemento.

Los estudios analizados fueron publicados entre los años 2012 y 2021, en su mayoría fueron publicadas en español e inglés, a excepción de un artículo que fue publicado en portugués (Gomes et al., 2021). Así también, se recogieron resultados de diversos continentes alrededor del mundo, entre ellos América (del Norte y Sur), Asia y Europa.

Con relación a los instrumentos utilizados, la gran mayoría de investigaciones utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) en sus diversas adaptaciones para medir dicha variable. Tres investigaciones utilizaron otras escalas para medir el burnout,

Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36) (Abelina et. al, 2021), Copenhagen Burnout Inventory (CBI) (Ferraro, et. al, 2020 y Frago et. al, 2016) y Oldenburg Burnout Inventory (OBI) (Gomes et. al, 2021 y Frago et. al, 2016). Las muestras de las investigaciones que utilizaron estas escalas corresponden a personal sanitario provenientes de Brasil, Portugal y Latvia. Para medir el nivel de work engagement se utilizó el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en todos los casos, en el caso de Frago et. al, (2016) se agregó una escala más para medir esta variable, Job Engagement Scale (JES).

El modelo más utilizado para analizar los hallazgos de nuestros estudios seleccionados fue la teoría de recursos y demandas laborales creada por Bakker. Ayudó a explicar cómo las demandas laborales se encontraban más relacionadas al burnout, mientras que los recursos laborales tenían mayor impacto en el work engagement. Sin embargo, en algunos casos se observó como la falta de recursos laborales podrían conducir a un mayor índice de burnout al no poder manejar el exceso de demandas laborales.

En relación a los hallazgos sobre la relación entre el work engagement y el burnout se concluye que la relación es significativamente negativa. Así también, se determina que la ausencia de uno no significa la presencia del otro. Los resultados más significativos e interesantes se dieron al incluir otras variables en la relación de burnout y engagement, entre ellas están los recursos personales (Contreras et. al, 2020), demandas laborales (Hu et. al, 2017) y autoeficacia (Spontón et. al, 2018) pues brindan un valioso aporte acerca de las estrategias que se pueden utilizar para el fortalecimiento del work engagement y la prevención de signos de burnout. Entre estas estrategias se encuentran que se fomente la autoeficacia en el trabajo, afianzar el trabajo en equipo al fortalecer los lazos laborales, instaurar programas de capacitaciones en las que se brinde al personal herramientas para manejar situaciones difíciles y para el manejo de emociones negativas; puesto que Perez-Fuentes (2019) incluyó entre sus resultados que las enfermeras que tenían mayor dificultad para expresar su malestar tenían mayor probabilidad de presentar burnout. Así también, se llega a sugerir la inclusión de un curso de manejo de emociones y situaciones difíciles en la malla de formación curricular.

En relación al análisis de las dimensiones subyacentes del burnout y el work

engagement en los estudios revisados se ha analizado principalmente 2 dimensiones de cada variables: agotamiento emocional y despersonalización del burnout; y vigor y dedicación del work engagement. Se obtuvo una relación significativa y negativa en la mayoría de estudios. Una dimensión poco estudiada fue la eficacia profesional disminuida del burnout. Sin embargo, en la investigación realizada por Spontón et al., (2018) se observó cómo el rol de la autoeficacia profesional tenía un impacto positivo sobre el work engagement y, por lo tanto, reducía los niveles de burnout.

Dentro de las recomendaciones que más se observó fue la necesidad de iniciar investigaciones sobre la relación de ambas variables de forma longitudinal. De esta manera, se podría conocer el impacto de las propuestas de intervención para reducir el burnout e incrementar los niveles de work engagement (Marques-Pinto, 2018).

Como limitaciones se obtuvo que el diseño transversal de los reportes, impedían comprobar la causalidad entre las variables estudiadas (entre ella burnout y engagement). Otra limitación nace del método de recopilación de información, pues un método muy común fue el de autoinforme, lo cual sugiere que pueden haber algunos sesgos.

Durante la revisión sistemática se observó que sólo dos estudios otorgaron al work engagement el rol de factor protector ante el burnout (Gomes et. al, 2021 y . Mientras que el hallazgo más resaltante fue que otras variables tenían una influencia directa y significativa sobre el burnout, es así que la autoeficacia (Spontón et, al, 2018) figuró como factor clave para reducir los índices de burnout y para potenciar el engagement. Así también, se observó que los recursos y demandas laborales tenían mayor influencia en la aparición de burnout y en el fortalecimiento del work engagement (Hu et. al, 2017). Asimismo, los recursos personales demostraron ser un factor protector ante el burnout y, al mismo tiempo, ser un facilitador para el establecimiento del work engagement en el personal de enfermería (Contreras, et. al, 2020).

CONCLUSIONES

La finalidad de la revisión aplicada de artículos científicos fue determinar si el work engagement cumple el rol de factor protector ante el síndrome de burnout. Esto nos permitió obtener las siguientes conclusiones:

- Se concluye que el engagement no cumple un rol predominante como factor protector ante el burnout sino que diversas variables se ven involucradas al prevenir o reducir los niveles de burnout en trabajadores de salud. Siendo estos de corte personal (autoeficacia, recursos personales y resiliencia,) y externo (demandas y recursos laborales, liderazgo, condiciones de trabajo decente, apoyo social y motivación laboral).
- Se concluye que existe una relación significativamente negativa entre el burnout y el work engagement en personal de salud. Esto explica que cuando hay niveles altos de burnout suelen existir niveles bajos de work engagement.
- La ausencia de burnout no significa necesariamente que existe un óptimo nivel de work engagement. Es decir, existen diferentes variables que influyen a los constructos revisados en este estudio. Debido a esto, es imposible inferir una relación causal entre ambos. Solo se concluye que existe una relación negativa.
- Como práctica de Recursos Humanos se recomienda la creación de diversos programas que ayuden a fortalecer ciertas habilidades del personal de salud, específicamente la autoeficacia y el manejo de situaciones difíciles. Además, se recomienda que se promueva el trabajo en equipo y el fortalecimiento de lazos de apoyo entre los trabajadores.
- Con respecto a los líderes, se recomienda que se capaciten en programas de liderazgo y comunicación eficaz al momento de dar feedback. Asimismo, es importante que se promuevan el alternar funciones entre cada miembro del personal según sea el caso. Finalmente, como beneficio laboral se debe ofrecer la posibilidad de que cada colaborador obtenga apoyo psicológico como parte de un convenio institucional o que se incluya como parte del seguro privado o público.

- Como prácticas éticas en el ejercicio de esta revisión sistemática se recomienda que se mantenga la rigurosidad en los criterios de inclusión con respecto a que los artículos de investigación deben provenir de la ciencia de la psicología en su totalidad, pues solo los profesionales de este rubro pueden aportar con su visión y ejercicio profesional enriqueciendo los hallazgos y conclusiones de la investigación. De igual manera, se garantiza la presencia de un modelo psicológico.

REFERENCIAS

- Abeltina, M., Rascevska, M., & Stokenberga, I. (2021). Mental Health and Work engagement as predictors of different burnout conceptualizations in a multi-occupational sample from Latvia. *International Journal of Psychology & Psychological Therapy*, 21(3), 323-345. <https://www.ijpsy.com/volumen21/num3/586/mental-health-and-work-engagement-as-predictors-EN.pdf>
- Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Association of goal orientation with work engagement and burnout in emergency nurses. *Journal of Occupational Health*, 57, 151-160. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0069-OA>
- Arévalo, J. M., Da Silva, A. A., Tiscar, V., Sanchez, L. P., Lobos, R. A., Velasquez, L. R., Bessa, L. R., Cavalcanti, Z., Obando, R., Bardón, R. M., Flores, Y. I., Salazar, N. E., Cabanillas, M. T., Chahuas, E. M., Oyola, M. S., Rodríguez, M. M., Martínez, A., Vidal, V., Marín (19), A. S., ... Morales, I. A. (2020). Análisis multipaís de la gestión del cuidado de enfermería durante la pandemia por COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 36, 1-18. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3998/607>
- Chirkowska-Smolak, T. (2012). Does work engagement burn out? The person-job fit and levels of burnout and engagement in work. *Polish Psychological Bulletin*, 43(2), 76-85. <https://doi.org/10.2478/v10059-012-0009-2>
- Contreras, F., Espinosa, J. C., & Esguerra, G. A. (2020). Could Personal Resources Influence Work Engagement and Burnout? A Study in a Group of Nursing Staff. *SAGE Open*, 1-12. <https://doi.org/10.1177/2158244019900563>
- da Silva, T. C., Fernandes, A. K., do O', C., Xavier, S. S. & Bezerra de Macedo, E. A. (2021). El impacto de la pandemia en el rol de la enfermería: una revisión narrativa de la literatura. *Enfermería Global*, 20(3), 502-543. <https://doi.org/10.6018/eglobal.454061>

- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Moreira, J. M. & Pais, L. (2020). Decent work, work motivation, work engagement and burnout in physicians. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 5, 13-35. <https://doi.org/10.1007/s41042-019-00024-5>
- Fragoso, Z. L., Holcombe, K. J., McCluney, C. L., Fisher, G. G., McGonagle, A. K. & Friebe, S. J. (2016). Burnout and Engagement: Relative Importance of Predictors and Outcomes in Two Health Care Worker Samples. *Workplace Health & Safety*, 64 (10), 479-487. <https://doi.org/10.1177/2165079916653414>
- García-Sierra, R., Fernández-Castro, J. y Martínez-Zaragoza, I. (2016). Relationship between job demand and burnout in nurses: does it depend on work engagement?. *Journal of Nursing Management*, 1-9. <https://doi.org/10.1111/jonm.12382>
- Gomes, D., Teixeira, S. & Queirós, C. (2021). Burnout, resiliencia y engagement en enfermeros portugueses durante la pandemia Covid-19. *Suplemento digital Revista ROL de enfermería*, 44(11-12), 26-32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176319>
- Hetzel-Riggin, M. D., Swords, B. A., Tuang, H. L., Deck, J. M. & Spurgeon, N. S. (2019). Work Engagement and Resiliency Impact the Relationship Between Nursing Stress and Burnout. *Psychological Reports*, 0(0), 1-19. <https://doi.org/10.1177/0033294119876076>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. & Westman M. (2017). Conservation of Resources in the organizational context: the reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 10.1-10.26. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hu, Q., Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2017). How are changes in exposure to job demands and job resources related to burnout and engagement? A longitudinal study among Chinese nurses and police officers. *Stress and Health*, 1-14. <https://doi.org/10.1002/smi.2750>
- Huber, A., Strecker, C., Hausler, M., Kachel, D., Höge, T. & Höfer, S. (2020). Possession and Applicability of Signature Character Strengths: What Is Essential for Well-

- Being, Work Engagement, and Burnout?. *Applied Research in Quality of Life*, 15, 415-436. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9699-8>
- Jay, G. (2021). *Examining the Relationship Between Work Demands and Burnout During COVID-19 and the Moderating Effects of Professional Social Support and Psychological Flexibility*. [Tesis para obtener el grado de maestría en artes, Universidad de Minnesota Duluth] Repositorio institucional de la Universidad de Minnesota Duluth. <https://hdl.handle.net/11299/222252>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Marques-Pinto, A., Henriques, E., Oliveira, A. M., Fronteira, I. & Roberto, M. S. (2018). Nurses' intention to leave the organization: a mediation study of professional burnout and engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 21(E32), 1-10. <https://doi.org/10.1017/sjp.2018.30>
- Matziari, A., Montgomery, A. J., Georganta, K. & Doulougery, K. (2017). The Relationship Between Organizational Practices and Values with Burnout and Engagement. *Current Psychology*, 36, 276-285. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9413-7>
- Metin, Ü. B. (2010). *The antecedents and consequences of burnout, work engagement and workaholism*. [Tesis para obtener el grado de maestría en ciencias, Middle East Technical University]. Repositorio institucional de Middle East Technical University. <https://hdl.handle.net/11511/19548>
- Mijakoski, D., Karadzinska-Bislimovska, J., Basarovska, V. Minov, J., Stoleski, S., Angeleska, N. & Atanasovska, A. (2015). Work Demands-Burnout and Job Engagement-Job Satisfaction Relationships: Teamwork as a Mediator and Moderator. *Macedonian Journal of Medical Sciences*, 3(1), 176-183. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2015.024>
- Montoya, P. & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 205-227. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21323171011>

- Moodie, S., Dolan, S. & Burke, R. (2014). Exploring the causes, symptoms and health consequences of joint and inverse states of work engagement and burnout: The specific case of nurses in Spain. *Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 12(1), 4-22. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-05-2013-0506>
- Resolución Ministerial N°180-2020. Guía Técnica para el Cuidado de la Salud Mental del Personal de la Salud. (2020, 6 de abril). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581266/ANEXO_RM_180-2020-MINSA.PDF
- Smith, H. & Cunningham, C. (2016). Linking Nurse Leadership and Work Characteristics to Nurse Burnout and Engagement. *Nursing Research*, 65(1), 13-23. <https://doi.org/10.1097/NNR.0000000000000130>
- Spontón, C., Castellano, E., Salanova, M., Llorens, S., Maffei, L. & Medrano, L. (2018). Evaluación de un modelo sociocognitivo de autoeficacia, burnout y engagement en el trabajo: Análisis de invarianza entre Argentina y España. *Psychologia*, 12(1), 89-101. https://www.researchgate.net/publication/327895489_Evaluacion_de_un_modelo_sociocognitivo_de_autoeficacia_burnout_y_engagement_en_el_trabajo_analisis_de_invarianza_entre_Argentina_y_Espana
- Trógolo, M. A., Morera, L. P., Estanislao, C., Spontón, C., & Medrano, L. (2020) Work engagement and burnout: real, redundant, or both? A further examination using a bifactor modelling approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 922-937. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1801642>
- Urrútia, G., & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis, *Medicina Clínica*, 135(11), 507-511. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2010.01.015>