



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Burnout y Engagement laboral en profesionales de la salud de un
hospital de Lima Metropolitana

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

De La Cruz Cordova, Rosmery Fortunata (orcid.org/0000-0003-2185-2969)

Solsol Vasquez, Helda (orcid.org/0000-0002-4487-8160)

ASESOR:

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (orcid.org/0000-0002-8564-7537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Lleno de alegría dedico esta investigación a Dios quien ha permitido ser todo lo que soy y siempre está presente en mi camino.

A la memoria de mi padre que desde el cielo intercede por mí. A mi madre y hermanos por su apoyo incondicional y por ser mis pilares para seguir adelante.

Rosmery F. De la cruz Córdova

Dedico a Dios por estar siempre a mi lado y permitirme seguir avanzando, a mis padres por inculcarme principios y valores y enseñarme a nunca rendirme, a mi esposo y mi hijo que son mi columna vertebral en la continuidad de mis propósitos y a mis hermanos por sus motivaciones y aliento en esta larga travesía.

Helda Solsol Vásquez

Agradecimiento

A Dios, por darnos cada día la fuerza de voluntad y el ánimo de perseverancia para culminar nuestras tesis, a nuestros familiares por su apoyo incondicional.

A nuestro asesor Manuel Concha, por ser un excelente docente, comprensivo, exigente, paciente y por su notable generosidad y desprendimiento al impartir conocimientos para culminar con éxito esta tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño investigación.....	13
3.2. Operacionalización de las variables.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	47

Índice de Tablas

Tabla 1.	Distribución de Datos sociodemográficos (N=129)	15
Tabla 2.	Consistencia interna de las escalas utilizadas en la investigación	17
Tabla 3.	Correlación entre las variables burnout y engagement laboral	20
Tabla 4.	Correlación entre engagement laboral y las dimensiones de burnout	21
Tabla 5.	Niveles de burnout y sus dimensiones	22
Tabla 6.	Niveles de engagement laboral	23
Tabla 7.	Correlación entre agotamiento emocional y las dimensiones de la variable engagement laboral	24
Tabla 8.	Correlación entre cinismo y las dimensiones de la variable engagement laboral	25
Tabla 9.	Correlación entre eficacia personal y las dimensiones de la variable engagement laboral	26

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el burnout y el engagement laboral en profesionales de la salud de un hospital de Lima metropolitana, con una muestra conformada por 129 participantes entre los 20 y 60 años de edad, a quienes se les administró el MBI-GS y el UWES-17. El enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental transversal y alcance correlacional. Se obtuvo como resultado que existe relación negativa media ($r_s = -.19$) y estadísticamente significativa y con un tamaño del efecto pequeño, entre ambas variables. Además, se determinó que existe relación negativa media entre el engagement y la dimensión agotamiento emocional ($r_s = -.18$), una relación positiva media con la eficacia personal ($r_s = .35$) y no se halló relación con cinismo. Se concluye que si hay presencia de burnout en bajos niveles y que a pesar de ello los profesionales de la salud muestran un alto compromiso laboral con la institución y labor que realizan.

Palabras clave: burnout, engagement laboral, profesionales de la salud

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between burnout and work engagement in health professionals from a hospital in metropolitan Lima, with a sample made up of 129 participants between 20 and 60 years of age, who were administered the MBI-GS and the UWES-17. The approach was quantitative, non-experimental cross-sectional design and correlational scope. It was obtained as a result that there is a medium negative relationship ($r_s = -.19$) and statistically significant and with a small effect size, between both variables. In addition, it was determined that there is a negative average relationship between engagement and the emotional exhaustion dimension ($r_s = -.18$), a positive average relationship with personal efficacy ($r_s = .35$) and no relationship with cynicism was found. It is concluded that there is a presence of burnout at low levels and that despite this, health professionals show a high work commitment to the institution and the work they do.

Keywords: burnout, work engagement, health professionals

I. INTRODUCCIÓN

En una situación provocada por la COVID-19 los trabajadores, en especial los profesionales sanitarios, quienes estuvieron al frente de batalla desde el inicio de la pandemia, han visto afectada su salud mental. Además, donde las exigencias laborales que suelen atender los profesionales pueden ser más exigentes a las que siempre realiza en su entorno de trabajo y los recursos de los que cuenta pueden ser insuficientes (García et al., 2021), pudiendo incidir sobre su compromiso laboral que asumen no solo institucional, sino ético y profesional. En este sentido, a diferencia de otros sectores laborales, el sector de salud, requiere de una mayor atención considerando su labor asistencial, por ende, requiere conocer a corto tiempo las dificultades que pudieran evidenciarse con los profesionales sanitarios.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) explica que el burnout es un conjunto de síntomas que surge a partir de la presencia crónica del estrés laboral que no ha sido abordado con éxito, como un padecimiento laboral, en esa misma línea Alegre y Bedregal (2019) explican que se trata de un síndrome de naturaleza psicológica que aparece como respuesta a dichos estresores crónicos en el ámbito laboral y son de carácter interpersonal. Actualmente, el síndrome de Burnout está perjudicando de forma negativa en el bienestar físico y mental de muchos trabajadores en todo el mundo, repercutiendo a la comunidad laboral y a sus propias familias (Vásquez, 2018).

El burnout se manifiesta de forma diferente en los profesionales sanitarios (entre médicos y enfermeros) según la función que asumen en el cuidado de los pacientes, estando presente entre 35.1% y 11.23% en médicos y enfermeros, respectivamente (Rodríguez et al., 2018).

En China, Zhang et al. (2020) en una muestra de enfermeras, hallaron que el burnout está presente en el cansancio emocional y cinismo en un nivel leve de al 78,5% y un 92,5% correspondiente, la dimensión de bajo desarrollo personal mostró nivel severo al 48,6%; además mostraron, mayor agotamiento emocional y despersonalización quienes tuvieron más horas de trabajo en las unidades COVID-19.

En estudios del Burnout en profesionales médicos españoles, se halló una prevalencia entre 11,6 y 14,6% (Bouza, Gil y Palomo, 2020), en México de 41,6 a 44% (Hernández, 2018), mientras que en Chile es de 7,6 a 50% (Bitran et al, 2019). Por otro lado, Rendón et al. (2020) hallaron que casi un 25% de enfermeras de un hospital de México no goza de vacaciones, sienten que su carga laboral es moderada y 82.2 % toma de tres a cuatro momentos de descanso durante la jornada y solo el 21% presenta otra actividad.

En Ecuador, se halló que el 2.6% de profesionales sanitarios, se ven afectados por el burnout (Ramirez et al, 2018). Asimismo, el 90% de profesionales de la salud de Ecuador, presentaron burnout moderado a severo relacionado a la edad, sexo y función (médico y enfermera), siendo afectados los médicos con mayor incidencia que el profesional de enfermería, en la variable total y en los factores de cansancio emocional y despersonalización (Vinueza et al, 2020).

En el Perú, Contreras, Lira y Benito (2021) hallaron una prevalencia del 13,64% de burnout definido en médicos de un hospital de Lima. Asimismo, Yslado et al. (2020) en un trabajo realizado con trabajadores sanitarios con especialidades diversas de Lima, observaron que el burnout estuvo en 78,3% presente a un nivel leve, y el nivel alto presente al 20,1%.

García et al (2021) sostienen que cuando las circunstancias laborales y las exigencias de un complejo contexto laboral complejo perduran en el tiempo, son capaces de provocar una alteración entre las capacidades personales y las exigencias laborales del profesional, pudiendo generar en los mismos el desarrollo de síntomas como agotamiento, fatiga, insatisfacción laboral, estrés crónico, etc.; factores que de una u otra manera afectan el desempeño, rendimiento, satisfacción y compromiso laborales.

Desde esta perspectiva el compromiso laboral, según Demerouti, Bakker y Schaufelli (2001) señalan que los trabajadores de la salud en la realización de sus funciones se hallan influenciados por las demandas laborales (aspectos físicos, emocionales, sociales o laborales) y por los recursos con los que cuenta tanto a nivel personal, social y organizacional; donde los aspectos personales pueden estar conformados por estructuras como la autoeficacia, la autocompasión, el optimismo, la resiliencia, entre otros (Xanthopoulou et al,

2007). Los mismos que a decir por Ventura, Salanova & Lloren (2015) pueden reforzar la motivación y el compromiso laboral de los colaboradores reduciendo el agotamiento.

El work engagement, implica un estado de bienestar, compromiso afectivo y motivacional con la actividad laboral, expresado por vigor (altos niveles de energía y disposición para gastar esfuerzos en la acción laboral), dedicación (motivación, orgullo y participación activa en el centro laboral) y absorción (interés en las actividades que desarrollan con altos niveles de concentración) (Schaufeli & Bakker, 2004).

Estudios realizados indican que el burnout así como el engagement se comprenden como polos antagonistas de un continuo; sin embargo, en muestras de profesionales de la salud (Shanafelt y Swensen, 2017) generalmente se observan niveles altos de burnout y para prestar atención, niveles altos de engagement. Esto nos indica que podrían ser variables independientes, pero con relaciones negativas y de intensidad moderada entre ambas. Tal como señalan Márquez-Pinto et al (2018) se ha recomendado que las exigencias laborales pueden estar especialmente relacionadas con el burnout y los recursos laborales con la satisfacción y el compromiso laboral.

Por otro lado, Aiken y Patrician (2000) reconocieron que las enfermeras que laboran en los centros hospitalarios, al tener una menor autonomía en el cumplimiento de sus funciones y una menor posibilidad de desarrollo profesional que los médicos, podían ser capaces de presentar niveles superiores de burnout y menores de work engagement.

En este sentido se considera de importancia analizar la asociación que puede existir entre el burnout y el compromiso laboral en enfermeras de un hospital de Lima, tomando en cuenta lo antes señalado, como son las condiciones laborales a las que se encuentran expuestas y haber sido actores importantes durante la emergencia sanitaria en los dos últimos años. Por ello es que se plantea la interrogante ¿Cómo se relaciona el burnout con el engagement laboral en profesionales de la salud de un hospital de Lima metropolitana?

La justificación teórica del presente estudio aportará nuevas evidencias acerca del fenómeno estudiado en una población de profesionales sanitarios para

futuras investigaciones, mientras que en lo práctico y social, los hallazgos permitirán desarrollar estrategias preventivo-promocionales para abordar el burnout y mejorar las demandas personales, mientras que en lo metodológico se empleó pruebas válidas, confiables y adaptadas al contexto peruano.

Por tales razones, se presentó de forma general el objetivo, determinar si existe asociación entre burnout y el engagement laboral en profesionales de un hospital en Lima metropolitana. Para su logro se plantearon de manera específica los objetivos: conocer los niveles de las dimensiones de burnout, conocer los niveles de engagement laboral, establecer la relación que existe entre agotamiento emocional y las dimensiones del engagement laboral, establecer la relación que existe entre cinismo y las dimensiones del engagement laboral, establecer la relación que existe entre eficacia personal y las dimensiones del engagement laboral.

Por consiguiente, se planteó la hipótesis principal: existe relación significativa entre el burnout y el engagement laboral en profesionales de la salud de un hospital de Lima metropolitana, apoyado con las hipótesis específicas: existe relación significativa entre agotamiento emocional y las dimensiones del engagement laboral, existe relación significativa entre cinismo y las dimensiones del engagement laboral y existe asociación significativa entre eficacia personal y las dimensiones del engagement laboral,

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se declaran los antecedentes encontrados que explican de forma cercana la relación de las dos variables de estudio, así como los presupuestos teóricos que las sustentan.

En el escenario internacional, Calvo et al. (2021) elaboraron una investigación para examinar la vinculación entre el burnout y engagement y la prevalencia del agotamiento, en una muestra de 167 dentistas estadounidenses, los cuales fueron evaluados con el MBI-SS y el UWES. Sus resultados señalan que existió una asociación no ajustada con significancia estadística entre el riesgo de agotamiento y el compromiso laboral ($\chi^2 = 22,51$, $P < 0,0001$). Además, los puntajes en las subescalas de burnout se relacionaron de forma significativa con los puntajes obtenidos en las subescalas de compromiso laboral. Además, se observó que el 13,2% de los dentistas presentó agotamiento y el 16,2% estaba muy relacionada con su trabajo.

Marsollier (2019), bajo un estudio con metodología mixta, de alcance descriptivo/explicativo, transversal, con el propósito de conocer las asociaciones existentes entre el burnout y engagement en 147 trabajadores públicos de Mendoza-Argentina, a quienes evaluó con el MBI-GS y el UWES-17. Obtuvo como resultados que el engagement se relaciona de forma negativa moderada con las dimensiones de burnout (cansancio emocional y cinismo) y de manera directa con eficacia profesional. Por otro lado, se observaron niveles altos de agotamiento emocional y eficacia profesional acompañados de bajos niveles de cinismo. Además, mostró altos niveles de engagement, niveles moderados en sus dimensiones dedicación y absorción, acompañados de altos niveles de vigor.

Liebana et al. (2018) realizaron un estudio con la finalidad de relacionar el burnout y engagement en 1009 estudiantes españoles de enfermería, siendo evaluados con el MBI y el UWES. Los resultados indicaron una relación inversa entre ambas variables, además ante una eficacia académica alta reflejaba un menor agotamiento emocional y cinismo, pero mayor engagement. Y ante altas puntuaciones de vigor y dedicación generaba mayor eficacia académica. Por otro lado, las mujeres obtuvieron puntaje mayor de eficacia académica (burnout), absorción y dedicación (engagement) respecto a los hombres.

Martos et al. (2018) en su estudio realizado buscaron determinar la existencia de diferencias significativas entre burnout y engagement y analizar el nivel de cada variable, en una muestra de 63 alumnos de ciencias de la salud de Almería (España), y para obtener los datos utilizaron el MBI y el UWES-17. Los resultados denotaron que las dimensiones de burnout (agotamiento, cinismo y eficacia) relacionaron de forma directa con los factores del engagement (vigor y dedicación) y de forma inversa con la dimensión absorción. Además, los estudiantes de enfermería presentaron niveles menores de agotamiento y eficacia académica que los estudiantes de enfermería técnica. En cuanto al engagement, los estudiantes técnicos de enfermería presentan bajos niveles en vigor y absorción en relación a las estudiantes de enfermería.

En cuanto a estudios nacionales, Quimí (2021), bajo un estudio cuantitativo, no experimental, transversal, buscó vinculación entre compromiso laboral, resiliencia y síndrome de Burnout en 104 profesionales sanitarios de un hospital de Piura, siendo evaluados con el MBI y el UWES-17. Sus resultados evidenciaron una relación negativa con una significancia estadística y tamaño del efecto mediano entre compromiso laboral y las dimensiones del Burnout (agotamiento, despersonalización). Igual resultado encontró para las relaciones entre los factores del compromiso laboral con las dimensiones de Burnout (agotamiento, despersonalización). Sin embargo, halló relación directa entre compromiso laboral y la realización personal.

Cueva (2022) elaboró una investigación no experimental con el propósito de encontrar la asociación entre el burnout y el engagement en 73 enfermeras del área de hospitalización en un hospital militar de Lima, evaluadas mediante el MBI y el UWES. En sus resultados logró hallar una correlación negativa moderada (-0,62), asimismo las correlaciones entre las dimensiones del burnout y engagement fueron negativas y moderadas. Por otro lado, las enfermeras mostraron niveles bajos de burnout (41.09%) al igual que en sus dimensiones agotamiento emocional (49.3%), despersonalización (43.8%) y realización personal (65.8%). Asimismo, alcanzaron un nivel alto para engagement (52.1%) y para las dimensiones vigor (91.8%), absorción (94.5%) y dedicación (90.4%).

Domínguez y Mendoza (2019) realizaron un trabajo cuantitativo, de diseño no experimental transversal, siendo el objetivo establecer la relación entre burnout

y engagement en 563 estudiantes de enfermería de una universidad privada de Lima, a quienes se les evaluó con el MBI-SS y el UWES. Hallaron que ambas variables se asocian de manera directa y leve. Por otro lado, los estudiantes alcanzaron un nivel medio de burnout, así como en sus dimensiones. En relación al engagement alcanzaron un nivel alto y de muy alto en sus dimensiones.

En otro momento Córdova y Sulca (2017) en su investigación cuantitativa correlacional, buscaron identificar la relación entre el síndrome de burnout, satisfacción laboral y engagement, con 296 trabajadores del área de emergencia de un hospital militar de Lima metropolitana, evaluados con el MBI-GS, el UWES y Job Satisfaction Scale. Logrando hallar relación negativa entre burnout y compromiso laboral. Asimismo, sus análisis mostraron que los colaboradores presentan nivel medio bajo de síndrome de burnout y alto nivel de compromiso laboral.

Es importante considerar al sustento teórico que ayude a comprender la problemática, en este sentido se procedió a exponer cada una de las variables del estudio. El síndrome de burnout se caracteriza por el recurrente estado de estrés tóxico que se relaciona con las condiciones laborales y genera una conducta desadaptativa y prolongada al estrés, donde el sujeto no posee de las competencias personales necesarias para poder afrontarlo (Manzano y Ayala, 2013). Gil Monte (2009) señala que es una de las consecuencias del estrés laboral en la actividad laboral, resulta ser el agotamiento generado por el desempeño estando expuesto por largos periodos a dichos riesgos. Por otro lado, Heinemann y Heinemann (2017) señalan que es una manifestación al estrés crónico que se presenta durante la jornada laboral y a largo plazo, expresándose como un impacto tanto en las organizaciones como en las personas. Esto quiere decir que en la persona se producen cambios paulatinamente, pero no es capaz de darse cuenta de la magnitud del problema, no siendo visible al inicio, pues estos cambios avanzan progresivamente, y el afectado puede darse cuenta de lo que le pasa no está bien, es cuando le cuesta más esfuerzo realizar el trabajo, pues si antes culminaba sus labores cansado en adelante, termina agotado, a ello Navarro (2016) lo denomina llegar a fundirse o quemarse.

Freudenberger (1974 citado en Tobie & Nava, 2012) lo utilizó por primera vez, para explicar el nivel de estrés crónico y de fracaso que presentaba un grupo de profesionales que trabajaban en una clínica, quienes en su interacción con toxicómanos, presentaron una pérdida progresiva de energía, llegando a sentirse agotados, desmotivados, con depresión, ansiedad e incluso agresividad, después de un año. Schwartz y Will (1953, citado en Ojeda, 2016) describieron un estado de baja moral y actitud indiferente hacia los pacientes en un grupo de enfermeras del área de psiquiatría.

En este contexto, Rodríguez (2018) plantea al burnout como un estado de grave estrés que se presenta en el trabajo, generado por un deterioro en los cuidados que desarrollan los profesionales de la salud y todo profesional que trabaje directamente con el público y que con el transcurso del tiempo este síndrome, les genera estrés laboral, describiéndolo como un progresivo desgaste de la energía, idealismo y la motivación generada por las profesiones.

El Modelo de Comparación de Buunk y Schaufeli, a decir por Gil-Monte y Peiró (1997) describe cómo surge el síndrome de burnout en profesionales de la salud, señalando dos tipos de etiología: uno referido a los *procesos de intercambio social* que se originan con los pacientes, en la cual los profesionales pueden reconocer tres variables estresoras que pueden dar origen al burnout: incertidumbre, observación de equidad y ausencia de control y el otro alude a los momentos de relación y comparación con los compañeros del centro laboral. El otro se refiere a los estados de relaciones laborales y comparación con los colaboradores, cuando los profesionales sanitarios se hallan expuestos a estrés se orientan a no encontrar apoyo social, sin embargo, evaden la presencia de colaboradores de trabajo, rechazando su apoyo por el temor a ser señalados como ineficaces.

En el Modelo Tridimensional del Burnout, Maslach (1976) lo describe como un trastorno psicológico que se describe como el agotamiento percibido en los profesionales de la salud mental. En este sentido, el burnout es aquella situación permanente de estrés que presentan los profesionales de la salud durante las labores que realizan teniendo una relación directa con el público, explicándola como un síndrome tridimensional, siendo sus características el cansancio físico y psicológico, produciendo una sensación de agotamiento emocional de si

mismo, actitud distante y despersonalizada con su contexto, pobre adaptación al puesto de trabajo y sus funciones, sensación de frustración al terminar las actividades laborales cotidianas y personales (Maslach y Jackson, 1981).

Maslach et al. (2001) agregan que el burnout es una reacción a estresores crónicos de la relación entre colaboradores que surgen en el trabajo, siendo los rasgos dominantes a esta respuesta, que se caracterizan por la presencia de decaimiento abrumador, sensaciones de despersonalización laboral, sentido de ineficacia y ausencia de realización personal. Para las especialidades profesionales diversas, el burnout surge ante la aparición de tres factores que se encuentran interactuando entre ellas: agotamiento emocional, el distanciamiento mental o cinismo y la carencia de eficacia profesional (Maslach et al., 1996).

En relación a este enfoque, Maslach y Jackson (1981) elaboran un inventario, proponiéndose medir el síndrome del "Burnout", bajo 3 factores: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Maslach et al., 2001).

El agotamiento emocional (cansancio emocional) es una característica importante que determina al síndrome y se refiere a que los trabajadores presentan sentimientos de estar física y emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales.

La despersonalización (cinismo) es el conjunto de actitudes negativas, cínicas e impersonales, que originan sentimientos de distancia emocional y mental hacia otras personas y su centro de trabajo.

Finalmente, la falta de realización personal (autoeficacia) en el trabajo es cuando el trabajador tiene sentimientos disminuidos de ser competitivo y exitoso en el trabajo; además, se hace autocríticas negativas, principalmente en relación a su propia capacidad en el trabajo (Maslach y Jackson, 1981; Maslach et al., 2001, citado por Olivares, 2016).

Por otro lado el engagement laboral alude a la característica opuesto al burnout, esto es que al contrario de los que padecen burnout, los trabajadores con engagement presentan un sentido de relación energética y afectiva hacia las actividades de su trabajo y se autoperceben con las suficientes capacidades para hacer frente las exigencias de su actividad, es decir, algunos trabajadores pueden experimentar el engagement y burnout como respuestas psicológicas

opuestas, mientras uno de ellos tiene características positivas y el otro negativas, ambos estados requieren deben ser considerados independientes. Lo que en teoría significa que un trabajador, que no está agotado puede presentar bajo o elevados puntajes en engagement, y por otro lado, un trabajador con engagement puede alcanzar puntajes altos o bajos de burnout (Schaufeli, 2017).

El Engagement, es posible ubicarla como un constructo propio de la psicología positiva, pues se refiere a la característica de los trabajadores que va más allá de una consideración negativa, de ausencia o patológica (Guerra y Jorkera, 2021).

Alcántara (2017) señala que es aquel estado psicológico positivo que posee el trabajador, constituido por el centrarse en la actividad laboral, asociado al atrevimiento, dedicación y satisfacción en la persona. El compromiso laboral frecuentemente es abordado como parte de los procesos psicológicos que favorecen el óptimo funcionamiento del trabajador (Alarco, 2010).

Knight et al (2016) se refieren al engagement como el compromiso que tiene el individuo a desarrollar sus tareas y actividades dentro de su centro de trabajo. Por otro lado, Schaufeli et al. (2001) lo definen como aquel estado mental positivo de realización personal, que se caracteriza por la presencia de niveles altos de vigor y dedicación. Es decir, poseer una mentalidad positiva y satisfactoria y sentirse identificado con la institución en la que labora.

En cuanto al colaborador *engaged*, Giraldo y Pinto (2012) señalan es aquella persona que demuestra sentimientos positivos hacia su trabajo, pues no realiza su trabajo por obligación sino por vocación, siente interés y entusiasmo por ver crecer a la institución, poniéndose objetivos que los cumple asertivamente. Además, para que las personas desarrollen engagement deben conocer sus funciones y cuán importante es el cargo que poseen y cuánto de beneficio pueden aportar a la organización, sentirse identificados y brindar una buena atención a los usuarios.

Hallberg y Schaufeli (2006) señalan que el engagement y compromiso con el trabajo, son constructos diferentes que poseen conceptos diferentes pero que de una u otra manera están relacionados. Es así como el engagement y compromiso organizacional guardan relación, en tanto que ambos términos plantean un

estado positivo y bienestar del empleado en la institución, siendo la diferencia que, el engagement se relaciona al vínculo afectivo positivo con factores motivacionales, conductuales y afectivos hacia la organización, en tanto que el compromiso laboral alude al afán y lealtad del empleado, siendo importante la identificación con la empresa (Lasso, 2015).

El engagement se sostiene en la *psicología positiva*, pues ésta se enfoca en las virtudes, fortalezas y metas que tienen las personas en la sociedad, acompañando factores como la satisfacción, felicidad, optimismo (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000),

Por su parte, Salanova y Schaufeli (2004) sobre el engagement sostienen que es un estado mental positivo que se caracteriza por el vigor, dedicación y motivación laboral y altos niveles de energía. Asimismo, para Chacón et al., (2018) las personas que presentan mayores niveles de engagement tendrían una mayor conexión emocional y de energía, percibiéndose como aptos para desempeñar sus tareas.

El engagement se puede explicar a través de diversos modelos teóricos que han evolucionado a través del tiempo de manera secuencial, como el Modelo Circunflejo del afecto de Russell, Bakker y Oerlemans (2011), Bakker y Demerouti (2007) y Bakker y Oerlemans (2011). Sin embargo, una de las teorías más representativas es la propuesta por Schaufeli et al. (2002) donde explican el engagement en función de vigor, dedicación y absorción, en función del estado de ánimo explicados en la Escala de compromiso laboral de Utrecht (UWES). Esta variable es tridimensional, constituido por: el físico-energético (vigor), el afectivo-emocional (dedicación) y una dimensión cognitiva (absorción) (Schaufeli, 2013).

Vigor, siendo su característica el mostrar un alto grado de interés, energía y resistencia mental y demostrar un esfuerzo físico notorio al momento de desarrollar sus funciones en el centro de trabajo (Schaufeli & Bakker, 2003).

Dedicación, dimensión que se relaciona de forma directa con el vínculo existente entre el colaborador y la organización, evidenciando un alto nivel de implicación laboral, la sensación de identificación así como sentimientos que aparecen al momento de desempeñar sus roles (Schaufeli & Bakker, 2003).

Absorción, alude al nivel de concentración de manera positiva, a partir de la ejecución de las funciones, brindando mayor prioridad al cumplimiento de las tareas en un primer plano lo que genera satisfacción al hallarse comprometido desempeñando el rol dentro de la organización y felicidad por la actividad que se realiza (Schaufeli & Bakker, 2003).

Por otro lado, desde lo teórico, se describe al engagement como la variable opuesta al burnout, pudiendo ser descritos como dos extremos de un mismo continuum, es decir, parte de experiencias negativas de desgaste (burnout) hasta experiencias exitosas de engagement en el otro polo (Maslach & Leiter, 2008). Bajo esta premisa, el engagement no solo es sentirse cansado o enfadado, considerando que su objetivo es lograr una experiencia exitosa; sin embargo; su ausencia no quiere decir que el individuo se encuentre desgastado o agotado.

Para Salanova & Llorens (2008) el engagement no solo se refiere al hecho de no sentirse agotado, molesto o quemado, pues su propósito es lograr una experiencia óptima; sin embargo; la ausencia de engagement no quiere decir, necesariamente, que la persona no se halle desgastada.

Además, el burnout se lo caracteriza en términos de cansancio, despersonalización y baja eficacia profesional, mientras que al engagement, en términos de energía, involucración y eficacia, donde además estos últimos se oponen a los tres aspectos del burnout (Maslach y Leiter, 1997).

Finalmente, González-Romá et al. (2006) señalan que los factores de ambas variables se relacionan entre sí y existe la presencia de dos dimensiones bipolares latentes o encubiertas: la energía (mediadora entre agotamiento y el vigor) y la identificación (mediadora de cinismo y dedicación).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Por su finalidad, el presente estudio fue básico (Arias et al., 2022) porque se centra en mejorar la comprensión de un fenómeno o estudio en particular.

Cuyo diseño fue no experimental, pues las variables no fueron sometidas a experimentación, y los sujetos participantes fueron estudiados en su ambiente natural, donde no hubo alteración alguna, ni manipulación de las variables (Arias, 2020). Por otro lado, el estudio es de tipo transversal porque se realizó en una sola instancia y se recolectaron los datos en un solo momento y por única vez (Manterola et al., 2019)

Mientras que el enfoque fue cuantitativo (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018), se sustentó en la obtención y evaluación de datos para responder las preguntas de investigación y validar las hipótesis y determinar características de comportamientos en la población; y de alcance correlacional, ya que se encargará de establecer la relación entre dos variables, que no determinan causas y efectos, pero puede ser un antecedente para futuras investigaciones. (Ríos, 2017).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome de Burnout

Definición conceptual: El burnout se entiende como aquella reacción permanente de estrés en el trabajo, un conjunto de síntomas que surgen de la tensión crónica a partir de la interacción conflictiva entre el trabajador y su actividad laboral (Leiter y Maslach, 1988).

Definición operacional: Los datos serán recogidos mediante el Cuestionario Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS).

Indicadores: Está representado por tres dimensiones, respuestas de tipo Likert y compuesto por 16 ítems.

Nivel de medición: Ordinal

Variable 2: Compromiso Laboral (Engagement)

Definición conceptual: Es un estado positivo mental, afectivo-emocional de la integración de los elementos físico, emocional y cognitivo, y que aluden al vigor, dedicación y absorción o concentración del trabajo (Schaufeli & Bakker, 2010)

Definición operacional: Los puntajes serán obtenidos valiéndose de la Escala UWES-17.

Indicadores: Está representado por 3 dimensiones y compuesto por 17 ítems.

Nivel de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

La población se refiere al conjunto de todos los casos que coinciden con determinadas características (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). La investigación consideró una población conformada por todos los trabajadores asistenciales conformados por profesionales de salud de un hospital de Lima metropolitana.

Criterios de inclusión: profesional de salud, hombres y mujeres, de 18 años en adelante, que estén laborando en una institución de salud, con residencia en Lima metropolitana y que hayan aceptado participar del estudio.

Criterios de exclusión: no profesional de salud, que no residan en Lima metropolitana y hayan respondido no participar del estudio.

La muestra representa una parte de la población y posee las características necesarias para el estudio (Ñaupas ét. al, 2018); de esta forma, la muestra se conformó de 129 profesionales de la salud.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, a criterio del investigador, ya que aplica los criterios expresados para el estudio (Otzen y Manterola, 2017). Aplicándose la técnica de la bola de nieve.

Tabla 1

Cuadro de datos sociodemográficos de la muestra estudiada (N=129)

		f	%
Sexo	Femenino	89	69.0
	Masculino	40	31.0
	Total	129	100.0
Edad	18 a 29 años	27	20.9
	30 a 59 años	100	77.5
	60 años a más	2	1.6
Condición laboral	Nombrado(a)	80	62.0
	Contratado(a)	49	38.0

Nota: f= frecuencia, %= porcentaje

En la tabla 1 se observa que el 69% de participantes fueron mujeres y un 31% hombres, por otro lado un 20,9% fueron de 18 a 29 años de edad y el 77.5% fueron de 30 a 59 años de edad, finalmente el 62% tienen como condición laboral, ser nombrados mientras que el 38% de los profesionales son contratados.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó como técnica, la encuesta, porque los datos serán recogidos por medio de la interrogación realizada al encuestado con el fin de que brinden información requerida para la investigación (López-Roldán y Fachelli, 2015). El instrumento a utilizar será el cuestionario.

Los datos de la primera variable se recogieron a través de la versión española del MBI – General Survey de Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996), validada y traducida por Juárez et al. (2011) para latinoamérica y adaptada en el por Fernández, Juárez y Merino (2015) al contexto peruano. El instrumento presenta 20 ítems, los cuales se distribuyen en tres dimensiones, bajo un formato de Likert de 7 puntos (desde Nunca a Todos los días).

Validez:

Fernández et al. (2015) obtuvieron la evidencia de validez bajo el AFC, así como la invarianza observada entre varones y mujeres, imponiendo restricciones sucesivamente más estrictas. Los resultados validaron de manera satisfactoria la estructura de tres factores latentes del MBI y la invarianza de sus parámetros entre hombres y mujeres

Confiabilidad

Los valores de la confiabilidad, fueron obtenidos bajo el método de consistencia interna, desde el coeficiente α y ω , mostrando valores similares entre si y mayores a 0.75, puntajes considerados relevantes para el estudio. Los valores para las dimensiones AE, EP y IN fueron respectivamente 0.873, 0.896; 0.751, 0.796 y 0.746, 0.794 (Fernández et al., 2015).

La segunda variable se evaluó mediante el Utrecht Work Engagement Scale de Schaufeli et al. (2002), siendo validada en el contexto nacional en trabajadores del sector salud por Grández (2017). Está compuesta por 17 ítems distribuidos en tres dimensiones y poseen un formato de respuesta likert de siete opciones (desde 0 = nunca, hasta 6 (siempre))

Validez

La validez se realizó mediante el AFE donde se reportó valores aceptables para $GFI= .97$, $AGF= .965$, $SRMR= .0631$, $NFI= .956$ y $PNFI= .815$. En este sentido se obtuvo cargas factoriales del AFC de los 3 factores reflejando saturaciones de .516 a .639 para vigor, .539 a .695 para dedicación y .550 a .637 para absorción (Grández, 2017).

Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad mediante el método de consistencia interna a través del índice de fiabilidad de omega reportó índices que variaron de 0.733 a 0.769 (Grández, 2017).

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos utilizados en el estudio mediante consistencia interna

	α	ω
Burnout	0.808	0.828
Agotamiento emocional	0.627	0.752
Cinismo	0.731	0.786
Eficacia personal	0.812	0.863
Engagement	0.778	0.856
Dedicación	0.819	0.882
Absorción	0.710	0.892
Vigor	0.789	0.880

Nota: α = índice de fiabilidad Alfa de Cronbach, ω = Omega de McDonald

En la tabla 2, se ha desarrollado la confiabilidad por el método de consistencia interna de los dos instrumentos, donde se obtuvieron índices alfa de Cronbach de 0.808 para la variable Burnout y 0,778 para la variable Engagement. Asimismo, se presenta el coeficiente de confiabilidad para cada una de las dimensiones de Síndrome de Burnout que van de 0.627 a 0,812 y de 0,710 a 0,819 para la variable Engagement. Por otro lado, también se obtuvo la confiabilidad por el coeficiente de Omega, donde se observan valores de 0,828 para Burnout y de 0.856 para Engagement y con referencia a las dimensiones de Burnout se aprecian valores que van desde 0.752 a 0.863 y para Engagement se tiene de 0,880 a 0,892. Se afirma que los índices alfa y omega presentaron valores aceptables, al estar sobre ,70 concluyendo que los instrumentos son confiables (Campos-Arias & Oviedo, 2008).

Procedimiento

El estudio luego de la aprobación del proyecto, pasó a la recolección de los datos a través de la administración de los instrumentos a la muestra seleccionada. Luego de seleccionar los instrumentos Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS), y Utrecht Work Engagement Scale, los cuestionarios fueron realizados de forma virtual (Arias, 2020) los cuales se pueden crear de forma

virtual haciendo uso del formulario google, dada la coyuntura de emergencia sanitaria que aun persiste en los establecimientos sanitarios.

Luego de la obtención de los datos de forma virtual, fueron procesados estadísticamente, para posteriormente ser analizados con el propósito de validar las hipótesis planteadas.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos se procedieron a descargar del Google form apoyados con el Microsoft Excel 2016, posteriormente se convirtió la información a datos numéricos y codificados para facilitar en análisis de la información.

Luego del vaciado de la información al programa SPSS versión 26, se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial, con el objetivo de obtener la normalidad de los datos, descripción de los niveles de las variables estudiadas y la prueba de hipótesis.

Para proceder a obtener la confiabilidad mediante la consistencia de los instrumentos, haciendo uso del coeficiente alfa y omega, se recurrió al programa Jamovi.

Siendo la muestra mayor de 50 sujetos, se utilizó el Kolmogórov-Smirnov, para conocer la normalidad de los datos, cuyo criterio sostiene que un nivel de significancia menor a ,05 implica a utilizar el parámetro estadístico Rho de Spearman para la prueba de hipótesis (Ato y Vallejo, 2015).

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio consideró los principios éticos de la confidencialidad, al no revelarse la identidad de los participantes (International Union of Psychological Science, 2008), por otro lado, se mantuvo la información sin manipularla, ya sea durante el recojo de información o la presentación de resultados de la investigación, haciendo a un lado los intereses personales de los investigadores (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCITEC], 2019).

Por otro lado, las acciones ejecutadas están vinculadas según el Cap. VI, art. 36 del Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (CPsP, 2017) donde se señala que en un trabajo de investigación, la identidad debe mantenerse en el

anonimato, es decir no fueron expuestos los nombres de los profesionales en la presente investigación.

En otro momento, se tuvo en cuenta el principio de autonomía, al respetarse las ideas y valores de cada participante. Así mismo, se consideró el principio de no maleficencia, al respetarse la integridad de cada participante que confirmó participar. Posteriormente, el principio de beneficencia, ya que en esta investigación se brindó un beneficio a la población analizada.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Correlación entre las variables burnout y engagement laboral

		Engagement laboral
Burnout	r_s	-,19
	p	,03
	r^2	,04
	N	129

Nota: p= nivel de significancia, r_s = prueba de correlación de rangos de Spearman, r^2 = coeficiente de determinación

En la tabla 3, se observa que entre las variables Burnout y Engagement laboral, existe relación negativa media ($r_s = -,19$) y significativa (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018) con un tamaño del efecto pequeño (Cohen, 1992). Molina (2017) sostiene que los datos obtenidos permiten una aceptación de la hipótesis general formulada, donde el valor p obtenido en la correlación se encuentra dentro del parámetro esperado ($p < ,05$).

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones del Burnout y Engagement laboral

		Agotamiento emocional	Cinismo	Eficacia personal
Engagement laboral	r_s	-,18	,01	,35
	p	,04	,95	< .001
	r^2	,03	--	,12
	N	129	129	129

Nota: p= nivel de significancia, r_s = prueba de correlación de rangos de Spearman, r^2 = coeficiente de determinación

En la tabla 4, se observa que entre la variable engagement laboral y las dimensiones del burnout, existe relación negativa significativa y de magnitud media con agotamiento emocional ($r_s = -,18$) (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018) con un tamaño del efecto pequeño (Cohen, 1992). Así también existe relación positiva media con la dimensión eficacia personal ($r_s = ,35$) con un tamaño del efecto mediano. Sin embargo, se aprecia que no existe relación con la dimensión Cinismo. Para Molina (2017) el dato obtenido establece una aceptación parcial de la hipótesis propuesta.

Tabla 5
Niveles de Burnout y sus dimensiones

Niveles	<i>Burnout</i>		Agotamiento emocional		Cinismo		Eficacia personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nivel Bajo	81	62.8	62	48.1	96	74.4	33	25.6
Nivel Moderado	26	20.2	39	30.2	25	19.4	24	18.6
Nivel Alto	22	17.1	28	21.7	8	6.2	72	55.8
Total	129	100.0	129	100.0	129	100.0	129	100.0

Nota: f= frecuencia, %= Porcentaje

En la tabla 5, se observan los niveles de presencia del burnout en la muestra estudiada, habiendo obtenido que el nivel bajo está presente en el 62.8% de los profesionales de la salud, el nivel moderado está presente en un 20.2% y un nivel alto está presente en un 17.1%. Por otro lado, se aprecia que las dimensiones agotamiento emocional y cinismo se encuentran presentes en un nivel bajo con 48.1% y 74.4%, mientras que para la ineficacia personal se encuentra presente en un 25.6% (eficacia personal= 55.8%).

Tabla 6
Niveles de compromiso laboral (engagement)

Niveles	f	%
Promedio	19	14.7
Alto	83	64.3
Muy alto	27	20.9
Total	129	100.0

Nota: f= frecuencia, %= porcentaje

En la tabla 6, se aprecian los niveles de engagement laboral presentes los profesionales de la salud, donde el nivel alto está presente en un 64.3%, seguido del nivel muy alto presente en el 20.9% y finalmente el nivel promedio de compromiso laboral está presente en un 14.7%. Como se observa no hay presencia de niveles bajo y muy bajo.

Tabla 7

Correlación entre Agotamiento emocional y las dimensiones de Engagement laboral

		Dedicación	Absorción	Vigor
Agotamiento emocional	r_s	-,17	-,06	-,40
	p	,06	,56	< .001
	r^2	--	--	,16
	N	129	129	129

Nota: p= nivel de significancia, r_s = prueba de correlación de rangos de Spearman, r^2 = coeficiente de determinación

Se aprecia en la tabla 7, la relación entre la dimensión agotamiento emocional de la variable burnout y las dimensiones de la variable engagement laboral, desprendiéndose que existe relación significativa con la dimensión Vigor siendo esta negativa y de magnitud media ($r_s = -,40$) (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018) y con un tamaño del efecto mediano (Cohen, 1992). Molina (2017) indica que los datos presentados permiten una aceptación parcial de la hipótesis específica formulada, pues el valor p hallado en dicha correlación se encuentran dentro del parámetro esperado ($p < ,05$). A excepción de la relación con las dimensiones Dedicación y Absorción, pues el valor p hallado se encuentran fuera del parámetro esperado ($p > ,05$).

Tabla 8

Correlación entre Cinismo y las dimensiones de engagement laboral

		Dedicación	Absorción	Vigor
Cinismo	r_s	-,21	,13	-,18
	p	,02	,15	,04
	r^2	,04	,02	,03
	N	129	129	129

Nota: p = nivel de significancia, r_s = prueba de correlación de rangos de Spearman, r^2 = coeficiente de determinación

En la tabla 8, se presenta la relación entre la dimensión Cinismo de la variable burnout y las dimensiones de la variable engagement laboral, desprendiéndose que existe relación significativa con las dimensiones: Dedicación y Vigor, siendo estas negativas y de magnitud media ($r_s = -0.214$, $r_s = -0.175$) (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018) y con tamaños del efecto pequeño (Cohen, 1992). Los datos presentados permiten una aceptación de la hipótesis específica formulada en parte, pues a excepción de la relación con la dimensión Absorción, el valor p hallado se encuentran fuera del parámetro esperado ($p > ,05$) (Molina, 2017).

Tabla 9

Correlación entre Eficacia personal y las dimensiones de Engagement

		Dedicación	Absorción	Vigor
Eficacia personal	r_s	,33	,21	,44
	p	< ,001	,02	< .001
	r^2	,11	,04	,19
	N	129	129	129

Nota: p = nivel de significancia, r_s = prueba de correlación de rangos de Spearman, r^2 = coeficiente de determinación

En la tabla 9, se observa los resultados de la relación entre la dimensión Eficacia personal de la variable burnout y las dimensiones de la variable engagement laboral (Dedicación, Absorción y Vigor), denotando que existe relación positiva media ($r_s = ,33$, $r_s = ,21$ y $r_s = ,44$) (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018) y con tamaño del efecto de pequeño a mediano (Cohen, 1992). Para Molina (2017) los datos presentados permiten una aceptación de la hipótesis específica formulada, pues el valor p hallado se encuentran dentro del parámetro esperado ($p < ,05$).

V. DISCUSIÓN

Durante estos dos últimos años de prevalencia de la pandemia por COVID-19, nuestro sistema de salud atravesó por una emergencia sanitaria nunca antes vista, y en todo este proceso se pudo observar el trabajo que desarrollaron los profesionales de la salud de distintas especialidades, llegando a conformar la primera línea de intervención, en ese sentido este estudio buscó determinar la relación entre el síndrome de burnout y el engagement laboral en profesionales de la salud del Lima metropolitana, y a la luz de los objetivos propuestos se ha utilizado el análisis y contrastación de los hallazgos, con los antecedentes y marco teórico en general.

Comenzaremos a explicar el objetivo específico acerca de los niveles de presencia de burnout en los profesionales de la salud. Se observó que el 62.8% presenta un nivel bajo de burnout, el nivel moderado está presente en el 20,2% y el nivel alto está presente en un 17.1%. Asimismo, existen niveles bajos de agotamiento emocional y cinismo en el 48.1% y 74.4% respectivamente, en tanto que un 55.8% muestra altos niveles de eficacia personal. Estos resultados son respaldados con los hallazgos de Cueva (2022) al observar que las enfermeras de un hospital militar de Lima presentaron bajos niveles de burnout, y de igual forma para sus dimensiones agotamiento emocional y despersonalización (cinismo), también Córdova y Sulca (2017) confirmaron la presencia de bajo nivel de burnout en profesionales de emergencia, por otro lado, Calvo et. Al (2021) confirmó niveles bajos de agotamiento emocional en dentistas estadounidenses, al igual que Marsollier (2019) quien encontró altos niveles de eficacia profesional en trabajadores públicos de Argentina. Sin embargo, difiere con Domínguez y Mendoza (2019) quienes encontraron un nivel medio de burnout, así como en sus dimensiones en una muestra de estudiantes de enfermería. Cabe indicar que las enfermeras que estuvieron en labores de atención a pacientes con COVID-19 presentaron un nivel leve de burnout y las que tuvieron más horas de trabajo en las unidades COVID-19 mostraron mayor agotamiento emocional y despersonalización (Zhang et. al, 2020).

Sobre lo expuesto, Heinemann (2017) señala que el burnout es una respuesta al estrés crónico que se manifiesta durante la jornada laboral y a largo plazo, produciendo cambios paulatinos en las personas, sin embargo no es capaz de

darse cuenta de la magnitud del problema, en ese sentido Navarro (2016) sostiene que no es visible al inicio, pues estos cambios avanzan progresivamente, y el afectado puede darse cuenta de lo que le pasa no está bien, lo cual le demanda mayor esfuerzo realizar el trabajo, pues si antes culminaba sus labores cansado en adelante, termina agotado, llegando a fundirse o quemarse. Por otra parte, los trabajadores pueden presentar sentimientos de agotamiento físico, sintiéndose disminuidos de ser competitivo y exitoso en el trabajo acompañado de autocríticas negativas, básicamente en relación a su propia capacidad en el trabajo y por otro lado estar sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales, es decir presentar sentimientos de distancia emocional y mental hacia otras personas y hacia su centro de trabajo, muchas veces a partir de actitudes negativas, cínicas e impersonales (Maslach y Jackson, 1981; Maslach et al., 2001, citado por Olivares, 2016). Finalmente podemos señalar que el burnout se caracteriza por presentar niveles bajos de energía asociados con baja identificación con la institución laboral (Benavides, Fraiz y Porto, 2009)

El siguiente objetivo específico buscó conocer los niveles de engagement laboral. Los resultados nos indican que el 64.3% de los profesionales de la salud presenta niveles altos de compromiso, seguido del 20.9% con niveles muy alto y finalmente un 14.7% presenta niveles promedios, estos resultados coinciden con los niveles altos y muy altos de engagement reportados en otros estudios con muestras nacionales como internacionales como enfermeros y otros profesionales de ciencias de la salud (Cueva, 2022; Domínguez y Mendoza, 2021; Córdova y Sulca, 2017; Marsollier, 2019 y Martos et. al, 2018). Al respecto estudios realizados indican que en el caso de los profesionales sanitarios, por lo general, se observan niveles altos de engagement (Shanafelt y Swensen, 2017). Esto hace indicar tal como señalan Márquez-Pinto et al. (2018) que los recursos laborales pueden estar especialmente relacionadas con la satisfacción laboral y el work engagement.

De esta forma a decir por Benavides, Fraiz y Porto (2009) podemos señalar que el engagement en el trabajo suele caracterizarse por los altos niveles de energía y una fuerte identificación con el trabajo, ello implica que los trabajadores tendrían mucha energía, entusiasmo y resistencia cuando trabajan, mostrando

una fuerte identificación con su trabajo porque la consideran inspiradora, desafiante, significativa y orgullosos en relación a su trabajo, en conclusión, se sienten contentos de involucrarse en su trabajo, presentando muchas veces dificultad para dejarlo, olvidándose muchas veces, de todo a su alrededor y sienten que el tiempo vuela.

Por otro lado, para explicar el objetivo general, acerca de la relación entre burnout y engagement laboral, se ha considerado lo sostenido por Maslach & Jackson (1981) al señalar que se deben mantener separadas las puntuaciones de cada subescala del MBI y no combinarlas en una puntuación única, porque no está claro si las tres pesan igual en una puntuación única o en qué medida lo hacen. Al respecto, se partió elaborando el análisis de la relación entre burnout y engagement laboral, tomando en cuenta el puntaje negativo de la dimensión eficacia personal, con lo cual se obtuvo que existe una relación negativa media ($r_s = -0,19$) y un tamaño del efecto pequeño, explicando una presencia limitada del 4% del fenómeno en la población de estudio. A partir de los porcentajes obtenidos en los niveles de cada una de las variables, se desprende que ante la presencia de bajos niveles de burnout se aprecia altos niveles de engagement laboral en los profesionales de la salud. Este análisis fue igualmente desarrollado en otros estudios, donde se obtuvo similares resultados a nivel internacional (Liebana, 2018) y en el ámbito nacional (Cueva, 2022; Córdova y Sulca, 2017). Sin embargo, discrepa con Dominguez y Mendoza (2019) quienes encontraron una relación directa, en una muestra de estudiantes de enfermería.

Posterior a ello, se elaboró la correlación entre las dimensiones de burnout: agotamiento emocional, cinismo y eficacia personal con el engagement laboral, obteniendo como resultado que existe relación negativa significativa y de magnitud media con agotamiento emocional ($r_s = -0.182$) con un tamaño del efecto pequeño, con una presencia del 3% del fenómeno en la población de profesionales de la salud. Así también se alcanzó una relación positiva media con la dimensión eficacia personal ($r_s = 0,348$) con un tamaño del efecto mediano, con presencia del fenómeno en un 12%. Sin embargo, se observó que no existe relación con la dimensión Cinismo. Para Molina (2017) el resultado obtenido identifica una aceptación parcial de la hipótesis general. Pues estos resultados explicarían que a bajos puntajes de agotamiento emocional y altos puntajes en

eficacia personal se presentan altos puntajes de engagement laboral. Estos resultados coinciden con lo obtenido por Marsolier (2019) en una muestra de trabajadores argentinos, donde encontró que el engagement se relaciona de negativamente con agotamiento emocional y con la eficacia personal de forma positiva. También estos resultados guardan coincidencia con lo hallados en otros estudios, referidas a evidencias de relación negativa entre engagement y agotamiento emocional (Cueva, 2022; Quimi, 2021; y Liebana et al, 2018). Sin embargo, existe discrepancia con lo expuesto por Cueva (2022) quien encontró que el engagement se relaciona de forma negativa con la dimensión eficacia personal. Considerando lo señalado por Rodríguez (2017) al afirmar que puntuaciones altas en las dos primeras subescalas definen la presencia del síndrome, y considerando los niveles de burnout antes descritos, se puede expresar que si hay presencia del burnout.

Para Hernández et. al (2016) el Burnout es entendido como un estado psicológico de agotamiento, cinismo e ineficacia profesional, que suele observarse en profesionales que trabajan de forma directa con seres humanos, mientras el engagement es la variable opuesta, se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. Al respecto Valdez y Ron (2011) sostienen que ambos conceptos no pueden incluirse simultáneamente en un modelo para estudiar su validez concurrente, por esta razón siguiendo a Schaufeli y Barker (2001) ambos constructos deben ser evaluados de forma independiente. Aun cuando los profesionales de la salud experimenten el engagement y burnout como estados psicológicos opuestos, donde uno tiene cualidades positivas y el otro negativas, ambos requieren ser considerados independientes uno del otro. Esto significa que, al menos de forma teórica, un empleado que no está “quemado” puede presentar puntajes altos o bajos en engagement y por otro lado, un trabajador con engagement puede presentar puntajes bajos o altos de burnout.

Sin embargo, Maslach y Leiter (1997) señalaron que en la práctica, parece que el burnout y el engagement están sustancialmente correlacionados de manera negativa. En este sentido, Salanova y Llorens (2008) sostienen que el engagement va más allá del solo hecho de no sentirse agotado, molesto o quemado, puesto que su objetivo es alcanzar una experiencia óptima; pero donde, la ausencia de engagement no implica, necesariamente, que la persona se encuentre desgastada. Por tanto, parece adecuado considerar que ambos

constructos son independientes y que pueden ser medidos con diferentes instrumentos (Hernández et. al, 2016).

Para el tercer objetivo específico, se detalló la correlación entre la dimensión agotamiento emocional de la variable burnout y las dimensiones de la variable compromiso laboral, obteniendo que existe relación significativa con la dimensión Vigor, siendo esta negativa y de magnitud media ($r_s = -0.402$) y con un tamaño del efecto mediano, expresando una presencia moderada del fenómeno del 16% en la población de estudio. No hallando relación con las dimensiones Dedicación y Absorción.

Vinculado al cuarto objetivo específico se expresó la correlación entre la dimensión Cinismo de la variable burnout y las dimensiones de la variable compromiso laboral, desprendiéndose que existe relación significativa con las dimensiones: Dedicación y Vigor, siendo estas negativas y de magnitud media ($r_s = -0.214$, $r_s = -0.175$) y con tamaños del efecto pequeño expresando una presencia limitada del fenómeno de 3% y 4% en la población de estudio, respectivamente.

Entorno al último objetivo específico, se determinó la relación entre la dimensión Eficacia personal de la variable burnout con las dimensiones de la variable compromiso laboral (Dedicación, Absorción y Vigor), denotando que existe relación positiva media ($r_s = 0.327$, $r_s = 0.214$ y $r_s = 0.437$) y con tamaño del efecto de pequeño a mediano, expresando una presencia limitada de 4% del fenómeno en la muestra de estudio (eficacia-absorción) y una presencia considerable del fenómeno del 11% (eficacia-dedicación) y 19% (eficacia-vigor) en la población estudiada.

Los resultados de los objetivos específicos, antes descritos, coinciden con los hallazgos obtenidos por Liebana et al. (2018) al denotar relación directa entre eficacia y las dimensiones vigor y dedicación en estudiantes españoles de enfermería, así también Martos et al. (2018) lograron similar resultado en una muestra de estudiantes españoles de ciencias de la salud. Sin embargo, discrepa con Quimí (2021) quien encontró una relación negativa entre las dimensiones de las variables estudiadas en profesionales de la salud de la ciudad de Piura.

Sobre el burnout, Maslach & Jackson (1981) refieren que es estado de estrés permanente de estrés que presentan los profesionales de la salud durante las

labores que realizan al sostener una relación directa con el público, y la explican como un síndrome tridimensional, siendo sus características el cansancio físico y psicológico, produciendo una sensación de agotamiento emocional de sí mismo, actitud distante y despersonalizada con su contexto, pobre adaptación al puesto de trabajo y sus funciones, sensación de frustración al terminar las actividades laborales cotidianas y personales. Los síntomas dominantes se caracterizan por presencia de cansancio abrumador, sensaciones de cinismo en el centro laboral, sentido de no realización personal e ineficacia (Maslach et al. (2001).

Por otro lado, Parra & Pérez (2010) sostienen que los profesionales tienden a experimentar respuestas positivas y negativas que pueden favorecer el menor o mayor involucramiento con sus actividades laborales diversas, como la atención directa a los pacientes. En ese sentido el engagement es una situación mental positiva, satisfactoria y relacionada al ámbito laboral, que se caracteriza por presencia de vigor, dedicación y absorción, hace referencia a un estado afectivo-cognitivo más persistente e influyente, que no está centrado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular (Schaufeli et al., 2002).

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, vigor y dedicación se consideran directamente contrarios al agotamiento y despersonalización (cinismo), respectivamente. La relación entre el vigor y agotamiento se denominó energía o activación, mientras que el continuo entre dedicación y cinismo se lo denominó identificación (Schaufeli y Bakker, 2001). Por tanto, el engagement laboral se caracteriza por presencia de niveles altos de energía y una fuerte identificación con su trabajo, mientras que el burnout, se caracteriza por bajos niveles de energía relacionados con la pobre identificación con el trabajo (Benavides, Fraiz y Porto, 2009).

Finalmente, debemos recordar que el *engaged* como colaborador, es aquella que va a demostrar sentimientos positivos hacia su trabajo, pues no lo realiza por obligación sino por vocación, además de sentir interés y motivación por ver crecer a la institución que pertenece (Giraldo y Pinto, 2012).

VI. CONCLUSIONES

Tomando en consideración los resultados se presentan las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Se concluye que entre las variables burnout y engagement laboral existe relación negativa media y un tamaño del efecto pequeño en los profesionales de la salud de un hospital de Lima metropolitana. Para complementar este resultado, entre engagement y la dimensión agotamiento emocional existe una relación significativa negativa media y un tamaño del efecto pequeño, con la dimensión eficacia personal se relaciona de forma directa con un nivel medio y tamaño del efecto mediano. Sin embargo, no existe relación con la dimensión Cinismo. Esto explica que existe presencia de burnout, pero a mayor engagement laboral mayores indicadores de eficacia personal y menor agotamiento emocional.

SEGUNDA: El burnout está presente en un nivel bajo en un 62,8% de la muestra de profesionales de la salud, seguido del nivel moderado en un 20.2%, aunque se evidencia la presencia de niveles altos de burnout en un 17.1%. Igualmente, se observa niveles bajos de agotamiento emocional y cinismo en el 48.1% y 74.4% de los encuestados, mientras que se observa niveles altos de eficacia personal en el 92.2% de la muestra.

TERCERA: Se concluye que el engagement laboral está presente en un nivel alto en el 64.3% de la muestra, seguido del nivel Muy alto en el 20,9% y finalmente el nivel promedio de compromiso laboral está presente en el 14.7%. Como se observa no hay presencia de niveles bajo y muy bajo.

CUARTA: La dimensión agotamiento emocional de la variable burnout se relaciona de forma negativa y con una magnitud media con la dimensión Vigor y con un tamaño del efecto mediano. Por otro lado, no guarda relación con las dimensiones Dedicación y Absorción. Esto indica que a menos indicadores de agotamiento emocional existe un mayor comportamiento de vigor en la actividad laboral que realizan.

QUINTA: Existe relación entre la dimensión Cinismo de la variable burnout y las dimensiones Dedicación y Vigor, siendo estas negativas y de magnitud media y con tamaños del efecto pequeño. Sin embargo, no se relaciona con la dimensión

Absorción. Lo que considera que a mayores comportamientos de dedicación y energía los profesionales de la salud muestran menos actitudes negativas, que generen sentimientos de distancia emocional hacia otras personas y su centro de trabajo.

SEXTA: Existe relación positiva media entre la dimensión Eficacia personal de la variable burnout y las dimensiones de la variable engagement laboral (Dedicación, Absorción y Vigor) y con tamaños del efecto de pequeño a mediano. Lo cual indica que en los profesionales de la salud, a mayor presencia de eficacia personal mayores indicadores de dedicación y absorción y vigor en el compromiso.

VII. RECOMENDACIONES:

PRIMERA: Si bien los estudios señalan el vínculo entre estas dos variables por ser de polos opuestos, se sugiere realizar estudios con otras variables mediadoras.

SEGUNDA: Se recomienda analizar diferencias entre la presencia de burnout considerando factores como sexo y nivel de cargo laboral.

TERCERA: Al evidenciarse la presencia de burnout, se recomienda que desde las jefaturas de los centros hospitalarios, se desarrollen programas preventivo promocionales que aborden la salud mental y calidad de vida de los profesionales de la salud.

CUARTA: La vocación de servicio es una competencia que resalta en los profesionales de la salud, y a la luz de los resultados, se recomienda desarrollar y ejecutar programas de fortalecimiento de competencias profesionales y generación de espacios de socialización entre pares.

QUINTA: Se sugiere desarrollar evaluaciones e intervenciones médicas y psicológicas periódicas a los profesionales de áreas de emergencias, a fin de prevenir el agotamiento emocional.

REFERENCIAS

- Aiken, L. H., & Patrician, P. A. (2000). Measuring organizational traits of hospitals: the Revised Nursing Work Index. *Nursing research*, 49(3), 146–153. <https://doi.org/10.1097/00006199-200005000-00006>
- Alarco, B. (2010). Conceptual and empirical similarities and differences between job insecurity and employability: a test in Peru (Tesis doctoral). Katholieke Universiteit Leuven, Bélgica. <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/121742>
- Alcántara, M. (2017). *Relación entre engagement y satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa UNIMAQ S-A Trujillo, año 2017*. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9883>
- Alegre, A., Bedregal, O. & Rodrich-Zegarra, A. (2019). Resiliencia y Burnout en enfermeras de un hospital general de Lima, Perú. *Interacciones*, 5(3), e183. <http://dx.doi.org/10.24016/2019.v5n3.183>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. y Vásquez, M. (2022). Metodología de la investigación: el método Arias. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis. Guía para la elaboración. http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Ato, M y Vallejo, G. (2015). *Diseños de investigación en Psicología*. Editorial Pirámide.
- Benavides, A., Fraiz, D. y Porto, P. (2009). Introducción a la primera versión al español del UWES. Grupo de estudios e Pesquisas sobre Estresse e Burnout.

- Bitran, M., Zúñiga, D., Pedrals, N., Echeverría, G., Vergara, C., Rigotti, A. & Puschel, K. (2019). Burnout en la formación de profesionales de la salud en Chile: Factores de protección y riesgo, y propuestas de abordaje desde la perspectiva de los educadores. *Revista Médica de Chile*, 147(4), 510-517. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872019000400510>
- Bouza E, Gil-Monte PR, Palomo E. Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en los médicos de España. *Revista Clínica Española*. 220(6), 359-63. DOI: [10.1016/j.rce.2020.02.002](https://doi.org/10.1016/j.rce.2020.02.002)
- Cachón, J., Lara, A., Zagalaz, M., López, I. & Mesa, C. (2018). Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en estudiantes de educación. *Suma Psicológica*. 25(2). 113-121. <https://doi.org/10.14349/sumap-si.2018.v25.n2.3>
- Calvo, J. M., Kwatra, J., Yansane, A., Tokede, O., Gorter, R. C., & Kalendarian, E. (2021). Burnout and Work Engagement Among US Dentists. *Journal of patient safety*, 17(5), 398–404. <https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000000355>
- Chávez, N. y Segura, F. (2019). Engagement y Síndrome de Burnout en los colaboradores de Servicios Generales de una Universidad Privada de Juliaca, 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio UPU. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2938>
-
- Colegio de Enfermeros del Perú [CEP]. (2021). Enfermería y COVID en el Perú. Combatiendo una epidemia. <https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Enfermeria-y-Covid-en-el-Peru-LIBRO-OFICIAL.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú [CPsP].(2017). *Código de ética y deontología*. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2019). Código nacional de la integridad científica. https://portal.concytec.gob.pe/media/k2/items/cache/258ee2700b8562b5d51ebf2117179b3d_XL.jpg
- Contreras, C., Lira, H. y Benito, B. (2021). Autoestima y Síndrome de Burnout en médicos de emergencias críticas. Estudio correlacional. Hospital Nacional

Dos de mayo. Lima Perú. Horizonte Médico, 21(2), e1597.
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2021.v21n2.06>

Cordova y Sulca (2017). Síndrome de Burnout y su relación con el compromiso y la satisfacción laboral en colaboradores del Hospital Militar. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL.
<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/2857>

Cueva, M. (2022). Relación entre el Síndrome de Burnout y el engagement en enfermeras del servicio de hospitalización de un hospital militar de Lima metropolitana. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio UPCH. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/11434>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Domínguez, A. y Mendoza, J. (2019). Burnout y engagement en estudiantes de enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima – 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio UPNW.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2661>

Fernández-Arata, M, Juárez, A. y Merino, C. (2015). Análisis estructural e invarianza de medición del MBI-GS en trabajadores peruanos. *Liberabit. Revista de Psicología*, 21(1), 9-20.
<https://www.redalyc.org/pdf/686/68639580002.pdf>

García, J., Gómez, J., Fagundo, J., Romero, M., Ortega, M., & Navarro, Y. (2021), Factores predictores de los alumnos de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. *Revista Española Salud Pública*, 95(5), 1-24.
https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revisita_cdrom/VOL95/REVISIONES/RS95C_202104046.pdf

Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113557272009000200003

- Gil-Monte P., y Peiró J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Síntesis.
- Gil-Monte, P.R., Peiró, J.M., y Valcárcel, P. (1995). *A causal model of burnout process development: An alternative to Golembiewski and Leiter models*. Trabajo presentado en el VII Congreso Europeo sobre Trabajo y Psicología Organizacional. Győr, Hungría.
- Giraldo, V. & Pico, M. (2012). *Engagement vínculo emocional del empleado con la organización*. Universidad de La Sabana. <http://hdl.handle.net/10818/3957>
- González-Romá, V., Schaufeli, W., Bakker, A., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of vocational behavior*, 68(1), 165-174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
- Grandez, M. (2017). Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud - Moyobamba. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/677>
- Guerra, F., & Jorquera, R. (2021). Análisis psicométrico de la Utrecht Work Engagement Scale en las versiones UWES- 17S y UWES-9s en universitarios chilenos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(2), e1542. <https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1542>
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same Same" But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119–127. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119>
- Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. *SAGE Open*, 7(1), 1-12. <https://doi.org/10.1177/2158244017697154>
- Hernández, T. (2018). Burnout en médicos de un hospital del sector público en el Estado de Hidalgo. *Agricultura, sociedad y desarrollo*, 15(2), 161-172.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722018000200161&lng=es&tlng=es

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana editores.

Hernández, L., Sánchez, S., Gordillo, M., Gómez, M., Ruiz, M., Bermejo, L. y Rabazo, J. (2016). El Síndrome de burnout y el engagement en una muestra de dependientes de la población de Badajoz. *Psicología, ciencia y profesión: mirando al future*, 2(1), 261-270. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.299>

International Union of Psychological Science (2008). Universal Declaration of Ethical Principles for Psychologists. Assembly in Berlin. Editado por International Union of Psychological Science. <https://proyectoeticablog.files.wordpress.com/2016/03/declaracion-universal-principios-c3a9ticos1.pdf>

Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2016). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792– 812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>

Lasso, L. (2015). Estudio comparativo del engagement y el compromiso laboral de las generaciones X e Y. El caso de una empresa de servicios profesionales. (Tesis de maestría, Universidad Abierta Interamericana de Buenos Aires). <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC118172.pdf>

Leiter M, Maslach C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308. <https://doi.org/10.1002/job.4030090402>

Liebana, C., Fernández, M., Vásquez, A., López, A. & Rodríguez, M. (2019). Burnout y engagement en estudiantes universitarios de enfermería. *Enfermería Global*. 17(2), 131–152. <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.268831>

- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Manterola, C., Quiróz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36 - 49.
- Manzano-García G, Ayala-Calvo JC. New perspectives: Towards an integration of the concept “burnout” and its explanatory models. *Anales de Psicología*. 2013;29(3):800 - 809. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.145241>
- Marsollier, R. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente*, 22(41), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>
- Marques, A., Jesus, E., Mendes, A., Fronteira, I. & Roberto, M. (2018). Nurse intention to leave the Organization: A Mediation Study of Professional Nurrount and Enfagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 21, E32. <https://doi.org/10.1017/sjp.2018.30>
- Martos, Á., Pérez, M., Molero, M., Gásquez, J., Simón, M. & Barragán, A. (2018). Burnout and engagement in students of health sciences. *European journal of investigation in health, psychology and education*, 8(1) 23-36. <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v8i1.223>
- Maslach, C., & Leiter, M. (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>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, (52), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. (3a. Ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. (1976) Burn-Out. *Human Behavior*, 5, 16-22.
https://www.researchgate.net/publication/263847499_Burned-Out
- Maticorena, J., Beas, R., Anduaga, A. & Mayta, P. (2016). Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, ENSUSALUD 2014. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 33(2), 241-247. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2016.332.2170>
- Molina, M. (2017). ¿Qué significa realmente el valor de p?. *Revista Pediátrica de Atención Primaria*, 19(76).
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113976322017000500014
- Morales, A., Cobos, G., & Ramos, E. (2021). Prevención del burnout en Enfermería. *Revista Científica Sanitaria*, 16.
https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n1_a8.pdf
- Navarro, J. (2016). Un poco de historia sobre el burnout, nuevo 2016. *Revista Ideides*, 6. <http://revista-ideides.com/un-poco-de-historia-sobre-el-burnout-nuevo-2016/>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación. Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de Tesis. (5ta ed). Ediciones de la U.
- Ojeda, G. (2016). Modelo causal social cognitivo de Burnout en profesionales de la salud de Lima Metropolitana. (Tesis de Doctor, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Repositorio UNMSM.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/4930>

- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227 – 232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. CIE-10. Décima revisión de la Clasificación Internacional de las Enfermedades. Trastornos Mentales y del Comportamiento. 1992
- Parra. P., & Pérez. C. (2010). Propiedades psicométricas de la escala de compromiso académico. UWES-S (versión abreviada). en estudiantes de psicología. *Revista de Educación en Ciencias de la Salud*, 8(1),128-133. <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol722010/artinv7210c.pdf>
- Quimí, M. (2021). Compromiso laboral, resiliencia y síndrome de Burnout en personal sanitario del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, en tiempos de COVID-19, 2020. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56885>
- Ramírez, R., Otero, P., Blanco, V., Ontaneda, M., Díaz, O. & Vázquez, F. (2018). Prevalencia y correlatos de agotamiento en profesionales de la salud en Ecuador. *Psiquiatría integral*, 82, 73-83. <https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2017.11.011>
- Rendón, M., Peralta, S., Hernández, E., Hernández, R., Vargas, M. & Favela, M. (2020). Burnout syndrome in nursing personnel working in the critical care and hospitalization units. *Enfermería Global*, 19(59), 479-506. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>
- Rios, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción (1ra ed.). Servicios Académicos intercontinentales S.L.
- Rodrigues, H., Cobucci, R., Oliveira, A., Cabral, J., Medeiros, L., Gurgel, K., Souza, T. & Goncalves, A. (2018). Burnout syndrome among medical residents: A systematic review and meta-analysis. *PloS one*, 13 (11, e0206840. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0206840>
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67. <https://papelesdelpsicologo.es/pdf/1539.pdf>

- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Salanova, M., Grau, R., Martínez, I., Cifre, E., Llorens, S., & Garcia, M. (2004). Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia. Universitat Jaume. <https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/NuevosHorizontes>
- Shanafelt, T., & Swensen, S. (2017). Leadership and Physician Burnout: Using the Annual Review to Reduce Burnout and Promote Engagement. *American Journal of Medical Quality*, 32(5), 563–565. <https://doi.org/10.1177/1062860617691605>
- Schaufeli, W. (2017). General engagement: conceptualization and measurement with the utrecht general engagement scale (UGES). *Journal of Well-Being Assessment*. 1. 9–24. <https://doi.org/10.1007/s41543-017-0001-x>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Schaufeli, W. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.). *Employee Engagement in Theory and Practice*. Routledge. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/414.pdf>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González, V. & Bakker, A. (2001). Theme asurement of engagement ad burnout: a two simple confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic

- approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Tobie, W. & Nava, J. (2012). Burnout, su impacto en la residencia médica y en la atención de los pacientes. *Taller de Residentes*, 35(1), 233-237. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2012/cmas121g2.pdf>
- Vásquez, E. (2018). Estrés y competencias parentales en padres de niños con habilidades diferentes de un centro educativo especial del distrito Los Olivos. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. <https://hdl.handle.net/11537/15301>
- Ventura, M., Salanova, M., & Llorens, S. (2015). Professional self-efficacy as a predictor of burnout and engagement: the role of challenge and hindrance demands. *The Journal of psychology*, 149(3-4), 277–302. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.876380>
- Vinueza, A., Aldaz, N., Mera, C., Pino, D., Tapia, E. & Vinueza, M.(2020). Burnout syndrome among Ecuadorian medical doctors and nurses during COVID-19 pandemi. *Health Sciences*, 1-21. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.708>
- Woo, T., Ho, R., Tang, A. & Tam, W. (2020). Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychiatric Research*, 123, 9–20. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

Yslado, M., Norabuena, R., Sánchez, J. y Norabuena, E. (2020). Programa de intervención breve para reducir el burnout de profesionales de la salud, Perú. *Universidad y Sociedad*, 12(5),279-289.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1709>

Zhang Y, Wang C, Pan W, Zheng J, Gao J, Huang X, et al. Stress, Burnout, and Coping Strategies of Frontline Nurses During the COVID-19 Epidemic in Wuhan and Shanghai, China. *Frontiers in Psychiatry*. 11, 565520.
<https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.565520>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN/ MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre burnout y el engagement laboral en profesionales de salud de un hospital de Lima metropolitana?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Conocer la relación entre las dimensiones del burnout y el engagement laboral en profesionales de la salud de un hospital de Lima metropolitana</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los niveles de las dimensiones de burnout, • Identificar los niveles de engagement laboral, • Establecer la relación entre agotamiento emocional y las dimensiones del engagement laboral, • Establecer la relación entre cinismo y las dimensiones del engagement laboral, • Establecer la relación entre eficacia personal y las dimensiones del engagement laboral. 	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa entre las dimensiones de burnout y engagement laboral de un hospital de Lima metropolitana.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre agotamiento emocional y las dimensiones del engagement laboral, • Existe relación significativa entre cinismo y las dimensiones del engagement laboral y • Existe asociación significativa entre eficacia personal y las dimensiones del engagement laboral. 	<p>Variable 1</p> <p>Burnout</p> <p>Variable 2</p> <p>Engagement laboral</p>	<p>Método General:</p> <p>Método científico</p> <p>Tipo de Investigación:</p> <p>Tipo Básica</p> <p>Diseño:</p> <p>Diseño no experimental transversal</p> <p>Alcance de Investigación:</p> <p>Correlacional</p>	<p>Población:</p> <p>Profesionales de la salud de Lima metropolitana de un hospital de Lima metropolitana.</p> <p>Muestra:</p> <p>129 profesionales de la salud</p> <p>Muestreo:</p> <p>No probabilístico Intencional</p>	<p>Técnicas:</p> <p>La encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) - Escala Utrecht Work Engagement Scale-17 - Nivel: Ordinal

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variable

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Items	Escala de medición
Burnout	En la actualidad, Maslach define al burnout como una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo (Leiter y Maslach, 1988).	Se recogieron los datos a través de la versión española del Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS), (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jack son, 1996), validada y traducida por Juárez et al. (2011) para latinoamérica y adaptada en el Perú por Fernández, Juarez y Merino (2015). El instrumento contiene 20 ítems	Agotamiento emocional	1, 2, 3, 4 y 6,	Opciones de respuesta: Nunca = 0 Pocas veces= 1 Una vez al mes o menos= 2 Unas pocas veces al mes= 3 Una vez a la semana= 4 Pocas veces a la semana= 5 Todos los días= 6
			Cinismo	8, 9, 13, 14 y 15	
			Eficacia personal	5, 7, 10, 11, 12 y 16	Nivel: Ordinal

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Engagement	Es el estado positivo, mental, afectivo-emocional de la integración de un elemento físico, emocional y cognitivo, que hace referencia al vigor, dedicación y absorción o concentración del trabajo, respectivamente. (Schaufeli & Bakker, 2010)	Se tomaron los datos mediante el Utrecht Work Engagement Scale de Schaufeli et al. (2002), siendo validada en el contexto nacional en trabajadores del sector salud por Grández (2017). Está compuesta por 17 ítems distribuidos en tres dimensiones	Dedicación	2, 5, 7, 10 y 13	Opciones de respuesta: Nunca = 0 Casi nunca= 1 Algunas veces= 2 Regularmente= 3 Bastante veces= 4 Casi siempre= 5 Siempre= 6
			Absorción	3, 6, 9, 11, 14 y 16	
			Vigor	1, 4, 8, 12, 15 y 17	Nivel: Ordinal

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory –General Survey (MBI-GS)

Edad: _____ Sexo _____ Tiempo laborando _____

Lugar de residencia _____ Profesional _____

INSTRUCCIONES: A continuación, hay 16 enunciados sobre sentimientos con relación al trabajo. Por favor lea cada uno de ellos cuidadosamente y decida si alguna vez se ha sentido así acerca de su trabajo. Si nunca se ha sentido así, escriba el número "0" (cero) en el espacio antes del enunciado. Si se ha sentido así, indique con qué frecuencia, escribiendo un número (del 1 al 6) que describa mejor que tan frecuentemente se ha sentido así.

0 = Nunca

1 = Un par de veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Un par de veces al mes

4 = Una vez a la semana

5 = Un par de veces a la semana

6 = Todos los días

1. _____ Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
2. _____ Me siento agotado al final de la jornada laboral.
3. _____ Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día en el trabajo.
4. _____ Me tensa trabajar todo el día.
5. _____ Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.
6. _____ Me siento cansado por mi trabajo.
7. _____ Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica.
8. _____ Me he vuelto menos interesado(a) en mi trabajo desde que comencé en el.
9. _____ Me he vuelto menos entusiasmado(a) sobre mi trabajo.
10. _____ Considero que soy bueno(a) en el trabajo que realizo.
11. _____ Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo.
12. _____ He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.
13. _____ Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado(a).
14. _____ Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.
15. _____ Dudo de la importancia de mi trabajo.
16. _____ Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.

Cuestionario UWES

Sexo: _____ Edad: _____

Grado de Instrucción: _____ Ocupación: _____

INSTRUCCIONES: Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste "0" (cero) y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
Ninguna vez	Pocas veces	Una vez al mes	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

- 1 _____ En mi trabajo me siento lleno de energía.
- 2 _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
- 3 _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
- 4 _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
- 5 _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo.
- 6 _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
- 7 _____ Mi trabajo me inspira.
- 8 _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
- 9 _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
- 10 _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
- 11 _____ Estoy inmerso en mi trabajo.
- 12 _____ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.
- 13 _____ Mi trabajo es retador.
- 14 _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo.
- 15 _____ Soy muy persistente en mi trabajo.
- 16 _____ Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.
- 17 _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.

Anexo 4: Consentimiento informado o asentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a):

.....

Con el debido respeto, me presento a usted, somos Rosmery De La Cruz Córdova y Helda Solsol Vásquez, Bachilleres de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Este. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre **“Burnout y compromiso laboral en profesionales de la salud de Lima metropolitana”** y para ello quisiéramos contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Cuestionario MBI-GS y la Escala UWES**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

De La Cruz Córdova, Rosmery Fortunata (ORCID: 0000-0003-2185-2969)

Solsol Vásquez, Helda (ORCID: 0000-0002-4487-8160)

Atentamente,

De La Cruz Córdova, Rosmery Fortunata

Solsol Vásquez, Helda

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“Burnout y compromiso laboral en profesionales de la salud de Lima metropolitana”** de las bachilleres Rosmery De La Cruz Córdova y Helda Solsol Vásquez, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Firma

Anexo 5: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de Shapiro- Wilk de los instrumentos utilizados

Variable/Dimensiones	N	S-W	p
Burnout	16	0.921	<.001
Agotamiento emocional	5	0.914	<.001
Cinismo	5	0.896	<.001
Eficacia personal	6	0.57	<.001
Engagement	17	0.912	<.001
Dedicacion	5	0.743	<.001
Absorcion	6	0.936	<.001
Vigor	6	0.811	<.001

Nota: N= número de items, S-W= prueba Shapiro-Wilk, p= nivel de significancia

En la tabla, se indica el análisis de normalidad de los dos instrumentos empleados en esta investigación, donde se obtuvo niveles de significancia < 0.05; indicando que el conjunto de datos obtenidos no se ajustan a una distribución normal, por lo que se procedió a utilizar el coeficiente de correlación por rangos de Spearman, para determinar las relaciones y contrastar las hipótesis planteadas en la investigación (Mondragón, 2014).

Anexo 6: Formulario google



Estudio del Burnout y Compromiso Laboral en Profesionales de la salud de Lima.

Estimado(a) participante:

Estamos desarrollando un estudio que tiene por objetivo conocer la relación entre Burnout y el Compromiso laboral en profesionales de la salud de un Hospital de Lima. Este estudio es realizado por Rosmery De La Cruz Córdova y Helda Solsol Vásquez, bachilleres de la Universidad César Vallejo.

Esta encuesta comprende dos cuestionarios que le demandará responder unos 10 minutos de su tiempo.

Su participación tiene un carácter voluntario y anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad. Los datos obtenidos serán tratados de forma confidencial y servirán solamente para los objetivos del estudio.

Si tuviera alguna duda sobre su participación la puede trasladar a los siguientes correos: rosmeryc112@gmail.com y Heldassv@gmail.com

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN.

Cuestionario de Burnout

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará 16 enunciados sobre sentimientos con relación al trabajo. Por favor lea cada enunciado cuidadosamente y decida si alguna vez se ha sentido así acerca de su trabajo.

Si nunca se ha sentido así, responda marcando Nunca.

Si se ha sentido así, responda marcando la alternativa que describa mejor que tan frecuentemente se ha sentido así.

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo *

- Todos los días
- Un par de veces a la semana
- Una vez a la semana
- Un par de veces al mes
- Una vez al mes o menos
- Un par de veces al año o menos
- Nunca

2. Me siento agotado al final de la jornada laboral. *

- Todos los días
- Un par de veces a la semana
- Una vez a la semana

Escala de Work Engagement (Compromiso laboral)



INSTRUCCIONES: Por favor lee cuidadosamente cada una de las 17 proposiciones y decide si te has sentido de esta forma con respecto a tu trabajo.

Si nunca te has sentido así responde: Nunca o Ninguna vez. Por el contrario si has tenido este sentimiento, indique con qué frecuencia lo sientes marcando la alternativa que mejor describe la frecuencia con la que te sientes así.

1. En mi trabajo me siento lleno de energía. *

- Siempre/Todos los días
- Casi siempre/Pocas veces por semana
- Bastante veces/Una vez por semana
- Regularmente/Pocas veces al mes
- Algunas veces/Una vez al mes
- Casi nunca/Pocas veces
- Nunca/Ninguna vez

2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito. *



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CONCHA HUARCAYA MANUEL ALEJANDRO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Burnout y engagement laboral en el profesional de salud de un hospital de Lima metropolitana", cuyos autores son SOLSOL VASQUEZ HELDA, DE LA CRUZ CORDOVA ROSMERY FORTUNATA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONCHA HUARCAYA MANUEL ALEJANDRO DNI: 07285283 ORCID: 0000-0002-8564-7537	Firmado electrónicamente por: MACONCHAC el 09- 09-2022 12:22:49

Código documento Trilce: TRI - 0427577