



Universidad  
Católica del  
Uruguay

Facultad de  
**Ciencias de la Salud**



Oct. 2018

# ENGAGEMENT EN EL EQUIPO DE SALUD

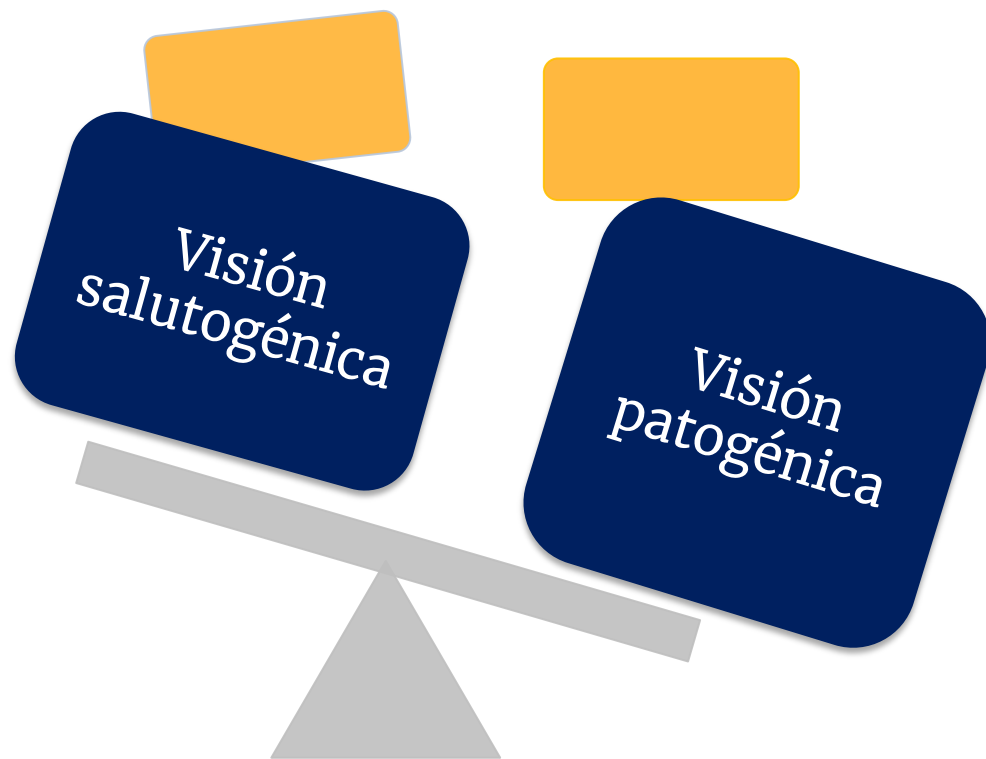
La calidad de la atención desde el  
bienestar de los profesionales

---

Uruguay: Ferreira A – Labarthe J – Chiminelli V – Gómez Garbero L  
Argentina: Ferrari MC – Banchero I – Oyenard C

## Históricamente

---



## Del Burnout al Engagement

---

- Desde la década del 70 → Burnout.
- Síndrome del quemado, como factor de riesgo psicosocial.
- Necesidad orientada a mejorar la salud y la calidad de vida de las personas que brindan servicios a otras personas, especialmente en las áreas de la educación y la salud.

Se ha comprobado que el estrés laboral es un fenómeno con efectos negativos en la salud y el bienestar, tanto de las personas como de las organizaciones.



## Del Burnout al Engagement

---

- Tradicionalmente, estudios centrados en los factores que afectan a la salud y al bienestar laboral, desde una perspectiva no positiva, intentando identificar enfermedades, factores de riesgo, datos epidemiológicos, niveles de malestar tales como ansiedad, estrés laboral, etc.



## Del Burnout al Engagement



Burnout

Engagement





Es una nueva perspectiva  
para la gestión de personas  
**el Engagement?**



“

## ¿Qué es el ENGAGEMENT?

*"... un estado mental positivo y satisfactorio frente al trabajo, el cual se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción del individuo".*

Schaufeli WB, Bakker AB (2010)

## Engagement

---

El engagement es un estado positivo de la mente relacionado al trabajo que es caracterizado por el **vigor**, la **dedicación** y la **absorción**.

Más que un estado momentáneo y específico, el engagement se refiere a un estado más **persistente** y afectivo cognitivo que no tiene el foco en un objeto, evento, individuo o comportamiento específico.





The diagram illustrates the Three-Component Model of Engagement. It features three light blue rounded rectangular boxes with white borders, each containing one of the components: 'Vigor', 'Dedicación', and 'Absorción'. These boxes are arranged horizontally and are partially overlaid by a large, light blue arrow pointing to the right. To the right of the arrow, a vertical blue rounded rectangular box with a white border contains the word 'ENGAGEMENT' written vertically in white capital letters. The background is a dark blue gradient with a faint image of medical professionals in scrubs.

Vigor

Dedicación

Absorción

ENGAGEMENT

## Engagement

---

- **Vigor.** Altos niveles de energía y resiliencia mental mientras se trabaja, voluntad de persistencia en situaciones de dificultad.
- **Dedicación.** Fuertemente dedicado en el trabajo, experimenta entusiasmo, inspiración, orgullo, desafío.
- **Absorción.** Estar completamente concentrado y envuelto en el trabajo, el tiempo pasa ligeramente, se tiene dificultad en desapegarse del trabajo.

# Engagement



# Engagement



# Engagement

## Artículo Original

### Determinación del Nivel de Engagement Laboral en Trabajadores de una Planta de Producción de Petróleo y Gas Costa Afuera

DETERMINATION OF THE LEVEL OF WORK ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES OF AN OIL AND GAS FACILITY OFFSHORE IN MEXICO

Carlos Alberto Contreras Quesado

Servicios Preventivos de Medicina del Trabajo, equipos e instalaciones marinas, Hospital General de Petróleos Mexicanos en Ciudad del Carmen, Campeche, México.

#### RESUMEN

**Objetivo general:** Iniciar actividades relativas al entorno organizacional del centro de trabajo acorde a la nueva legislación en México, resultado de la Reforma Laboral. **Objetivo específico:** determinar el nivel de engagement laboral de los empleados de un centro procesador de gas y servir costa afuera. **Método:** Observacional, transversal. **Herramienta:** el cuestionario UWES-17 de la Occupational Health Psychology Unit of Utrecht University, versión hispana internacional. El método de selección fue aleatorio. **Resultados:** El promedio general del nivel de engagement fue alto con puntaje 5 en 50.8%, de la población, 23% de trabajadores presentaron completo estado de engagement (muy alto). La subescala dedicación resultó con nivel de 5.32, seguida del vigor con 4.8 y finalmente la absorción con 4.62. De acuerdo al perfil de trabajadores, aquellos con actividades técnicas y operativas mostraron alta calificación de engagement, mayor que aquellos en línea de trabajo, aquellos con actividades técnicas y operativas mostraron alta calificación de engagement, mayor que aquellos en línea de trabajo. **Conclusiones:** La investigación del engagement laboral en el centro de trabajo, los resultados serán de utilidad para el equipo multidisciplinario de Salud en el Trabajo en la planeación de actividades promotoras del entorno organizacional acorde a la nueva legislación mexicana.

Contreras C. 2015. Determinación del Nivel de Engagement Laboral en Trabajadores de una Planta de Producción de Petróleo y Gas Costa Afuera en México. *Cienc. Trab. Linea-Abre* 17 (34): 37-42.

**Palabras clave:** SALUD OCUPACIONAL; CONDICIONES DE TRABAJO; AMBIENTE DE TRABAJO; PREVENCIÓN DE ACCIDENTES; PSICOLOGÍA INDUSTRIAL; PROMOCIÓN DE LA SALUD; RECURSOS HUMANOS.

#### ABSTRACT

**General objective:** Initiate activities to know the organizational environment of the workplace according to new legislation in Mexico, as result of the Labor Reform. **Specific objective:** to determine the level of work engagement of employees on board an oil and gas mexicana offshore facility. **Method:** This was an observational and descriptive; the UWES-17 questionnaire Occupational Health Psychology Unit of Utrecht University, international Spanish version, was used. The method of selection was random. **Results:** The overall average level of engagement was high with score 5 on 50.8% of the population, 23% had complete state of engagement (very high). Dedication subscale score was 5.32 points, followed by vigor with 4.8, and finally absorption with 4.62. According job profile, investigation of engagement is important to know the level of commitment that employees have with the organization. **Conclusions:** The level of work engagement was determined in the workplace; the results will be useful for the multidisciplinary team of health at work in planning promotional activities of the organizational environment as required by new legislation in Mexico.

**Key words:** OCCUPATIONAL HEALTH; WORKING CONDITIONS; WORKING ENVIRONMENT; ACCIDENT PREVENTION; PSYCHOLOGY; INDUSTRIAL; HEALTH PROMOTION; HUMAN RESOURCES.

#### INTRODUCCIÓN

Las actividades de Salud Ocupacional se caracterizan por identificar factores de riesgo para controlarlos, medirlos y proveer recomendaciones que permitan reducir daños. Estableciendo la relación entre el hombre, el trabajo y su dinámica, años antes se utilizaba el término "adicto al trabajo" para identificar a aquellos trabajadores que invertían voluntariamente mayor tiempo o recursos al ejercicio laboral, previniendo una denotación negativa a la salud. Posteriormente se dirigió a identificar solamente daños a la salud. Posteriormente se dio paso al estudio de lo que se denominó el síndrome de burnout, que algunos observadores durante el estudio de esas poblaciones podían apreciar diferentes virtudes en algunos trabajadores, así como el subsecuente bienestar. Denominaron con diversos calificativos los estados conduc-

mendaciones que permitan reducir daños. Estableciendo la relación entre el hombre, el trabajo y su dinámica, años antes se utilizaba el término "adicto al trabajo" para identificar a aquellos trabajadores que invertían voluntariamente mayor tiempo o recursos al ejercicio laboral, previniendo una denotación negativa a la salud. Posteriormente se dirigió a identificar solamente daños a la salud. Posteriormente se dio paso al estudio de lo que se denominó el síndrome de burnout, que algunos observadores durante el estudio de esas poblaciones podían apreciar diferentes virtudes en algunos trabajadores, así como el subsecuente bienestar. Denominaron con diversos calificativos los estados conduc-

Correspondencia / Correspondence:  
Carlos Alberto Contreras Quesado  
Guillermo Prieto # 20, Colonia Ingenieros Norte, Minatitlán,  
Veracruz, México.  
Tel.: 9221232767

## Engagement en las instituciones de salud

---

- Si trasladamos lo expuesto al ámbito de la atención sanitaria, podríamos encontrar un camino para relacionar trabajadores de la salud *engaged* y organizaciones saludables con conceptos claves como la **calidad de la atención de salud**, la **seguridad del paciente** y la **salud laboral**.
- Se ha relacionado el estrés y el burnout con la disminución de la calidad de los servicios y la posibilidad de aumento de eventos adversos en salud.

## Engagement en las instituciones de salud

---

- Sin embargo, mientras algunos individuos tienden a no poder afrontar el estrés y a sentirse quemados, otros tienen una gran capacidad de **adaptarse** a situaciones complejas, a encontrar sentido y crecimiento personal ante experiencias traumáticas o estresantes.
- Estos trabajadores dan **valor agregado** al servicio, se equivocan menos, asisten siempre a trabajar, entre otras virtudes.

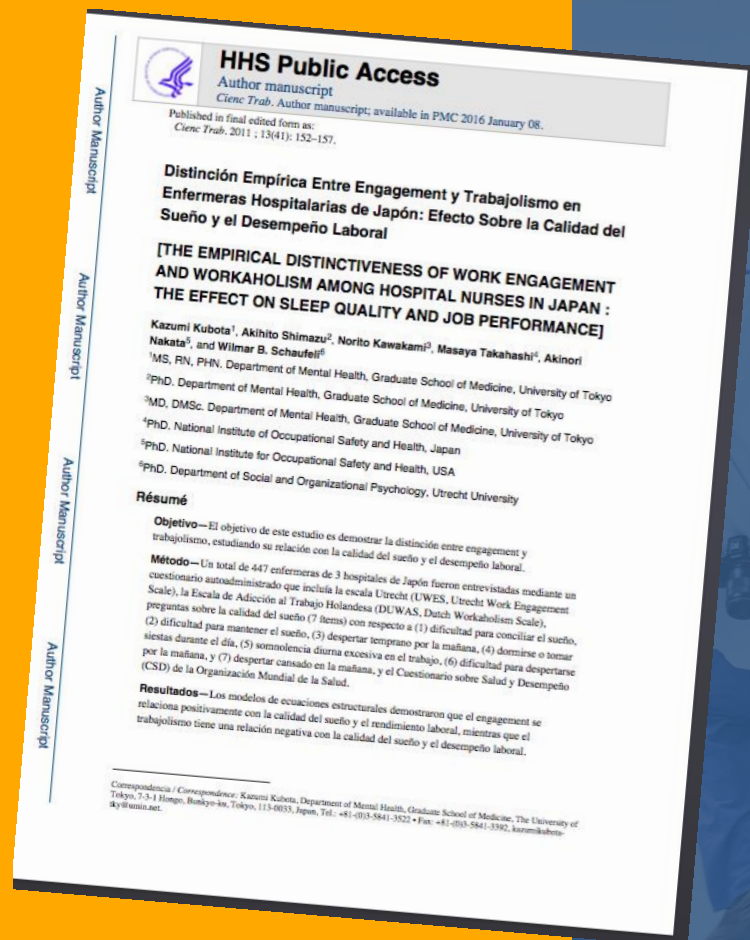
## Engagement en las instituciones de salud

---

- La mayoría de las investigaciones utilizan modelos patogénicos para el estudio de los trabajadores de la salud (padecimiento de dolencias, afecciones, estrés, etc.) para, luego diseñar intervenciones.
- Sin embargo, desde un modelo **salutogénico**, se intentan destacar los aspectos positivos de los individuos, estudiando a aquellos trabajadores que cuentan con fortalezas y factores protectores que permiten hacer frente a las adversidades, de manera de **encontrar hallazgos que puedan emplearse con aquellos individuos que no los tienen.**



# Engagement



## Engagement



# ASPECTOS ESENCIALES DEL TRABAJO ENFERMERO EN LOS HOSPITALES MAGNÉTICOS.

## Part III

ÎN 1998, ÎNCEPUERĂ SĂ SE realizeze, în vederea așezării OMB din domeniul activității de proiectare de tehnologie magnetică în România, și apoi, pentru a deveni un centru de competență în acest domeniu planificat de guvernatori, de către societate. În acest scop, se realizează proiectul de investiții în anul 1998 de către OMB din domeniul activității de proiectare de tehnologie magnetică în România, și apoi, pentru a deveni un centru de competență în acest domeniu planificat de guvernatori, de către societate.

Augmenter associated to: sp-arys (post  
gravid) also has differential in:  
a. embryonic.

El apoyo por parte de la dirección de enfermería refleja en la práctica, además, en la manera de proporcionar de enfermería, ya sea permanente o de hospital y en el grado de actividades que ofrecen con su rol, como son estas: presentar indicadores de un sistema de trabajo terapéutico para los profesionales de enfermería. Lo que se va a ver es a continuación, que puede ser un subtema de planeación. Desde un aspecto teórico los cinco procesos de las estrategias terapéuticas a 2007 profesionales de enfermería de hospitales secundarios como institución, al igual que en 2007 en la práctica.

En este artículo vamos a ver cómo el apoyo de la dirección y supervisión de enfermería y una plantilla adecuada de profesionales de enfermería son esenciales para que un sistema laboral tenga un carácter magnífico.

[illegible]

Las superintendencias de educación en México en la década de los años 1990 han experimentado cambios en su estructura y en su funcionamiento. Representantes de instituciones reguladoras e independientes de educación superintendentes con los demás ETM, los profesionales de sus respectivas áreas y los usuarios de los servicios.

■ "Es un imperativo de ordenación no conseguir que grandes industrias se concentren en un área, de igual las recursos humanos que pueda haber en el territorio".

- La dirección de enfermería es la que define la estructura del departamento de enfermería y es la que tiene que dar a conocer que hay enfermería.

■ ¿Por qué se trata para decir que este es, entonces, y no, un mundo grande de compramisos? ¿Entonces sabemos que esta es la versión de cómo está - pero que estamos de manera incorrecta?

- Todos los tipos de jala, incluso supuestamente enfermos se reúne con los médicos, incluso que acaban de morir y los desordenes la brecha con la que trabajan juntos los médicos y los enfermeros en una unidad, como trabajamos todos juntos en colaboración y los médicos que en el trabajo en equipo el que dirige todo la actividad?

Los jugadores de profesionales de enfermería que están tratando, así dijo que "hay que saber decir que el supervisor de enfermería cumple las expectativas y es consciente de que los enfermeros tengan todo lo necesario para su trabajo profesional". Un enfermero



**Linda Aiken, Ph. D.**



## Nuestra línea de investigación

---

- ¿Existen trabajadores de la salud que están altamente dedicados y disfrutan de su trabajo?
- ¿Qué trabajadores tienen un nivel de engaged apropiado en una institución de asistencia sanitaria?
- ¿Cuáles son los factores que influyen en este nivel de compromiso desde su punto de vista?
- ¿Cómo se puede promover el engagement para que las organizaciones se conviertan en saludables y brinden mejores servicios a las personas destinatarias de cuidados?



## Nuestra línea de investigación

---

- ¿Cuál es el impacto del engagement sobre la calidad de la atención, la seguridad de los pacientes y la salud del trabajador?
- ¿Qué buenas prácticas se están llevando adelante en las instituciones de salud que pueden ser un punto de partida para el engagement?
- ¿Cómo lograr que los trabajadores no comprometidos ni motivados incrementen su nivel de engagement?



# El proyecto Engagement Uruguay



## El proyecto Engagement Uruguay

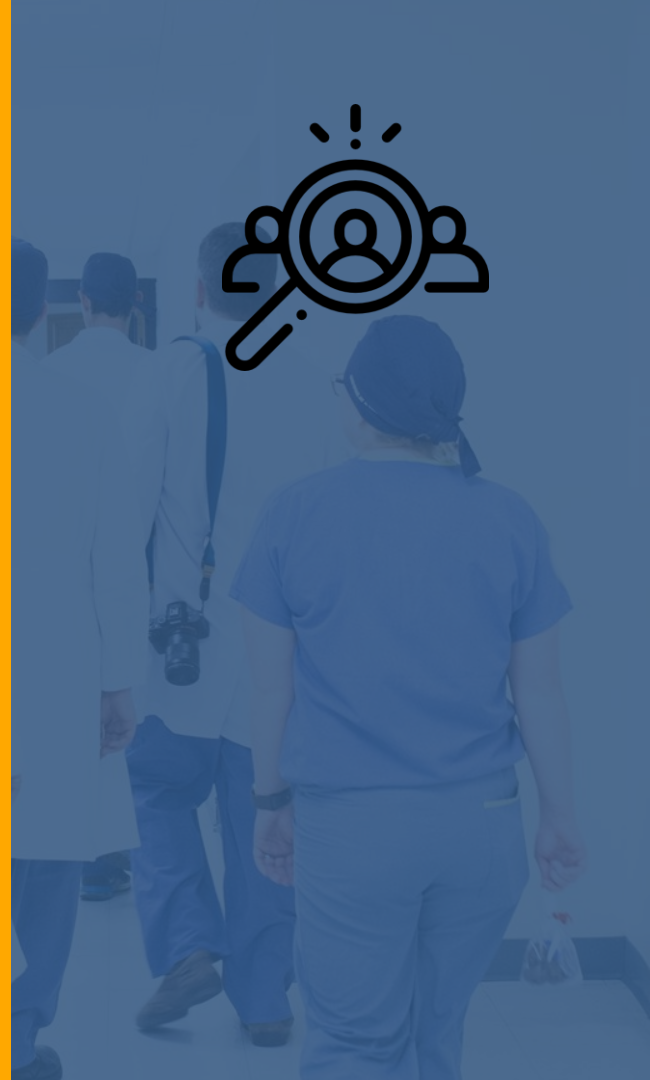
---

### Objetivo General:

- Determinar el nivel de engagement y los aspectos laborales relacionados en los trabajadores de instituciones de salud públicas y privadas del Uruguay.

### Objetivos Específicos:

- Caracterizar a la población estudiada según variables sociodemográficas.
- Conocer el nivel de vigor, dedicación y absorción de los trabajadores de la salud de las instituciones sanitarias y/o servicios participantes.
- Identificar aspectos laborales que podrían influir en el nivel de engagement.





## El proyecto Engagement Uruguay

---

- **Tipo de estudio:** Cuantitativo, descriptivo, transversal.
- **Tiempo del estudio:** Marzo 2017 a Junio de 2018.
- **Sujetos de estudio:** Trabajadores de instituciones sanitarias que adhieran al proyecto.
- **Muestra:** Muestra de 1699 trabajadores de la salud en Uruguay y 810 en Argentina.
- **Criterios de inclusión:**
  - Ser trabajador activo de las instituciones participantes, o sea que se encuentren efectivamente trabajando en el periodo de recolección de los datos.
  - Aceptar de forma voluntaria participar en el estudio.





## El proyecto Engagement Uruguay

---

- **Procedimiento para la recolección de información:** Para la obtención de la información se realizará una encuesta mediante la aplicación de un cuestionario auto administrado, respondido en forma anónima.
- **Análisis de la información:** El análisis de los datos se llevará a cabo a través del paquete estadístico SPSS versión 7.0.





### Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Este cuestionario forma parte de un estudio llevado a cabo en instituciones de salud, con un equipo de investigadores de la Universidad Católica del Uruguay. Sus respuestas serán tratadas en forma totalmente anónima. Le agradecemos su invaluable colaboración que aportará insumos para la toma de decisiones respecto a las mejoras en la atención y el cuidado de salud tanto de los usuarios como del personal que los atiende.

Datos Generales			
Edad:	Cargo:	Antigüedad en años:	
Menor a 20 años <input type="radio"/>	Ux. en Enfermería <input type="radio"/>	Menos de 2 años <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entre 20 años y menor a 30 <input type="radio"/>	Aux. de Enfermería <input type="radio"/>	Entre 2 y 5 años <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entre 30 años y menor a 40 <input type="radio"/>	Médico <input type="radio"/>	Más de 5 a 10 años <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entre 40 años y menor a 50 <input type="radio"/>	Nutricionista <input type="radio"/>	Más de 10 a 20 años <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mayor de 50 años <input type="radio"/>	Aux. de Servicio y/o Tinería <input type="radio"/>	Más de 20 años <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sexo: <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Fisioterapeuta <input type="radio"/>		
	Administrativo (cualquiera de sus cargos) <input type="radio"/>	Tiene otro trabajo: <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
	Farmacéutico (cualquiera de sus cargos) <input type="radio"/>		
	Servicios Generales <input type="radio"/>	Turno más frecuente que realiza:	
	Otros <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
Rol en el equipo de trabajo:	Nivel de compromiso que Ud. siente con la institución:	Nivel de confianza en la institución:	
Operativo <input type="radio"/>	Nada comprometido <input type="radio"/>	Nada de confianza <input type="radio"/>	
Infatura <input type="radio"/>	Algo comprometido <input type="radio"/>	Algo de confianza <input type="radio"/>	
Supervisión <input type="radio"/>	Muy comprometido <input type="radio"/>	Mucha confianza <input type="radio"/>	
Dirección <input type="radio"/>			

#### Tipo de servicio en el cual más se desempeña

Intervención convencional <input type="radio"/>	Maternidad/pediatría <input type="radio"/>	Otro <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emergencia <input type="radio"/>	IMAE <input type="radio"/>		
Cuidados críticos/intensivos <input type="radio"/>	Centro salud comunitario <input type="radio"/>		
Atención domiciliar <input type="radio"/>	Block quirúrgico <input type="radio"/>		



### Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a las percepciones en el trabajo. Por favor, luego de completar los datos iniciales, las cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esa forma. Si nunca se ha sentido así marque "Nunca - ninguna vez"; y en caso contrario marque en una escala del 1 al 6 en que nivel se ha sentido así.

Nunca 0 Ninguna vez	Casi nunca 1 Pocas veces al año	Algunas veces 2 Una vez al mes o menos	Frecuentemente 3 Pocas veces al mes	Suficientemente 4 Una vez por semana	Casi siempre 5 Pocas veces por semana	Siempre 6 Todos los días
1. En mi trabajo me siento lleno de energía (V11)*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (V12)*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Mi trabajo me inspira (DE3)*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (V13)*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Soy feliz cuando estoy solo(a) en mi trabajo (AB3)*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (V14)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Mi trabajo es retador (DE5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Soy muy persistente en mi trabajo (V15)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo (AB6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (V16)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## El proyecto Engagement Uruguay



## Resultados URUGUAY

---





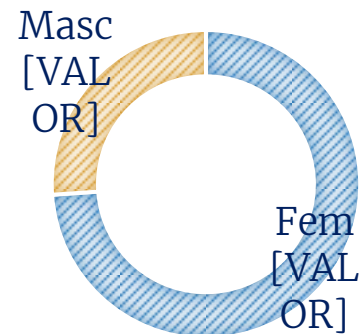
## Muestra



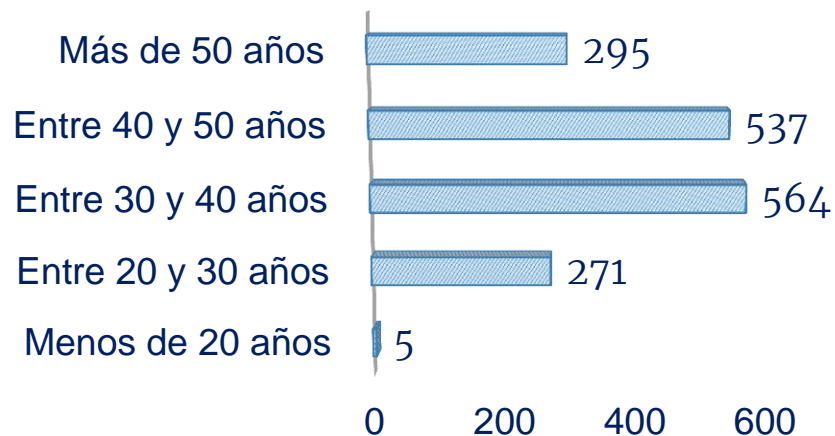
1699 participantes

10 instituciones

## SEXO

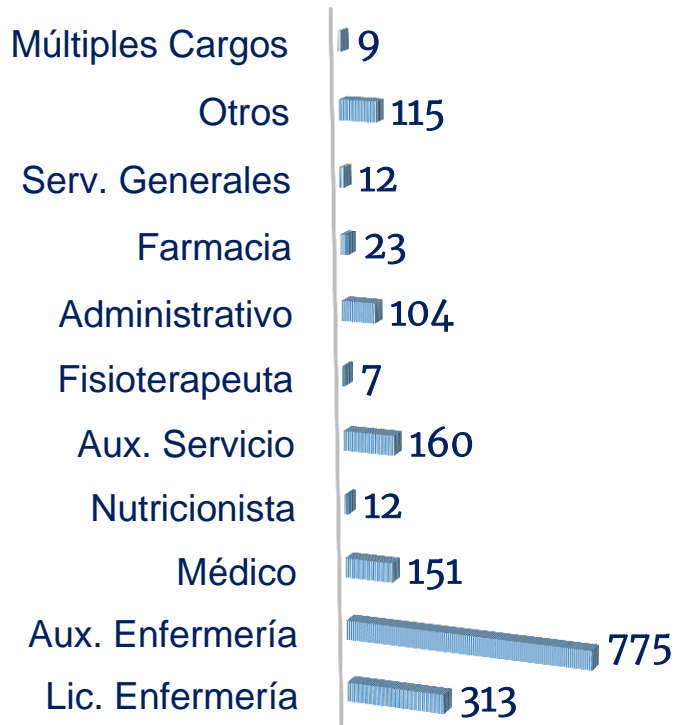


## EDAD

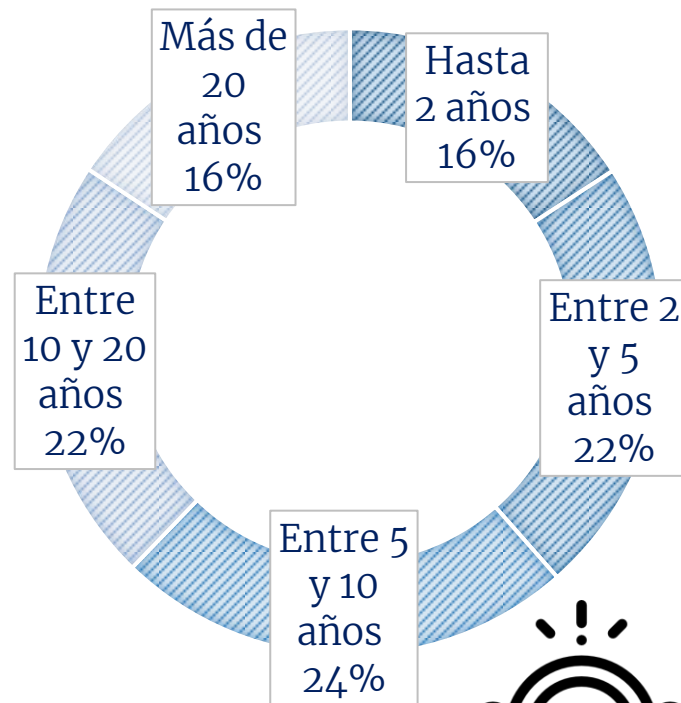




## GRUPO OCUPACIONAL

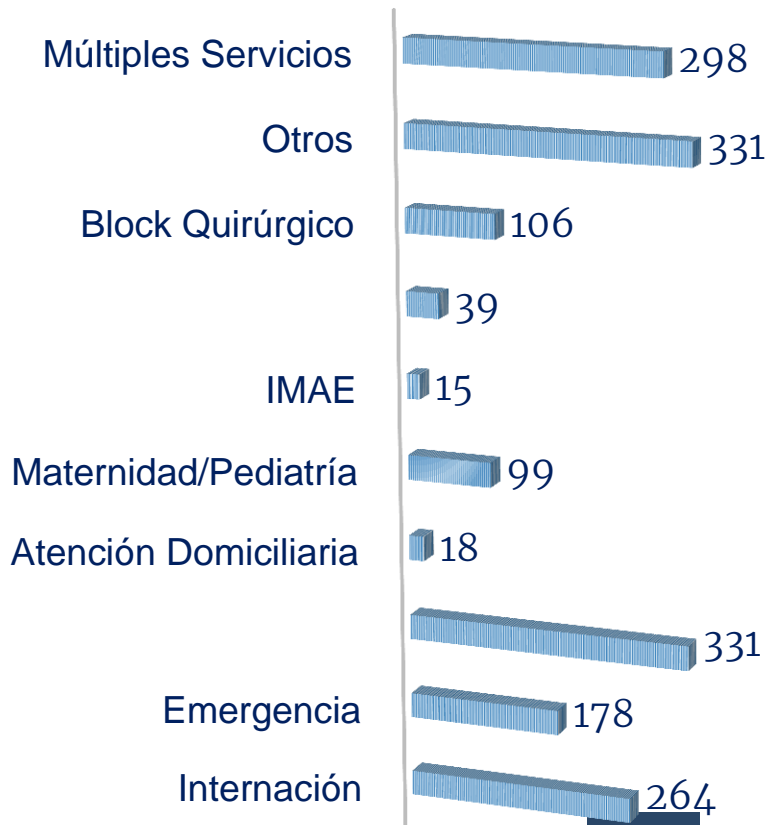


## ANTIGÜEDAD





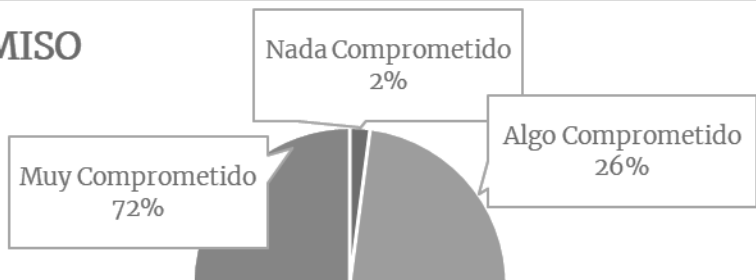
## TIPO DE SERVICIO



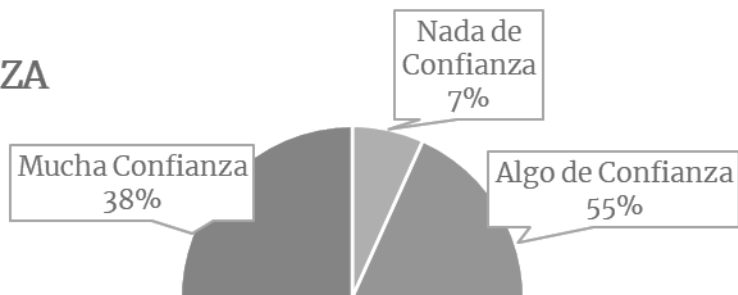
- 88,1% de los trabajadores ejercen en roles operativos
- 24,5% de los encuestados trabaja en múltiples turnos
- 44% de los encuestados manifestaron que si poseían otro empleo

## Nivel de confianza y compromiso con las instituciones

### COMPROMISO



### CONFIANZA



## Resultados

---

### Niveles de Engagement en Uruguay



	Media	Desviación estándar
ENGAGEMENT	4,2638	,97090
VIGOR	4,4166	1,01759
DEDICACIÓN	4,6321	1,12139
ABSORCIÓN	3,7976	1,12438

N=1688



## Resultados

### Niveles de Engagement según grupo ocupacional



	Engagement por Categorías		
	Bajo	Medio	Alto
Licenciado Enfermería	48	208	49
Auxiliar Enfermería	124	534	102
Médico	15	124	12
Nutricionista	3	8	1
Aux. Servicio	10	105	42
Fisioterapeuta	1	5	1
Administrativo	21	68	13
Farmacia	1	19	2
Servicios Generales	2	7	3
Otros	28	73	12
Múltiples Cargos	0	7	2

\*Áreas con un solo reporte se informan en Otros.

N=1690

Resultados

Comparación de medias  
Buenos Aires-Uruguay

	Media Bs. As.	Media Uruguay	Diferencia Estadísticamente Significativa
Engagement	4,4106	4,2638	Si
Vigor	4,5894	4,4166	Si
Dedicación	4,7520	4,6321	Si
Absorción	3,9457	3,7976	Si
N	809	1688	

Sig. bilateral  
C.I. 95%

## Como reflexión

- Es común hoy en día oír a los mandos medios de las instituciones de salud, como de otras organizaciones, decir que los profesionales de hoy no tienen los mismos valores de compromiso que los de ayer.
- Los paradigmas han cambiado, los modelos actuales son otros, las generaciones de profesionales tienen costumbres diferentes.
- Esto hace que debemos adaptarnos a nuevos estilos de trabajo y de compromiso profesional.



# Referencias bibliográficas

- Saborío Morales Lachiner, Hidalgo Murillo Luis Fernando. Síndrome de Burnout. Med. leg. Costa Rica [Internet]. 2015 Mar [cited 2016 May 02]; 32(1): 119-124. Available from: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en).
- Aldrete Rodríguez María Guadalupe, Navarro Meza Cristina, González Baltazar Raquel, Contreras Estrada Mónica I, Pérez Aldrete Jorge. Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. Cienc Trab. [Internet]. 2015 Abr [citado 2016 Mayo 02]; 17(52): 32-36. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000100007&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100007&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100007>.
- Segura Omar. Agotamiento profesional: concepciones e implicaciones en la salud pública. Biomédica [Internet]. 2014 Dec [cited 2016 May 02]; 34(4): 535-545. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-41572014000400006&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-41572014000400006&lng=en). <http://dx.doi.org/10.7705/biomedica.v34i4.2315>.
- Castillo Ávila Irma Yolanda, Orozco C Jairo, Alvis E Luis R. Síndrome de Burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias. Rev. Univ. Ind. Santander. Salud [Internet]. 2015 Aug [cited 2016 May 02]; 47(2): 187-192. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-08072015000200010&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072015000200010&lng=en).
- Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. Tchounwou PB, ed. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2015;12(1):652-666. doi:10.3390/ijerph120100652.
- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter M P. Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001; 52, 397-422.
- Jiménez Eleonora et al. Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C.. *Revista Salud UIS*, [S.l.]. 2015; 47 (1). Disponible en: <http://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4676/5296>
- López Palomar Ma Del Refugio, García Cueva Sara Adriana, Pando Moreno Manuel. Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Cienc Trab.* [Internet]. 2014 Dic [citado 2016 Mayo 02]; 16(51): 164-169. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492014000300007&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300007&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>.
- Blanch JM, Sahagún M, Cervantes G. Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo Factor Structure of Working Conditions Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2010; 26 (3): 175-189.
- Díez M, y Dolan S. Burnout vs. vigor profesional: Análisis configuracional de las características sociolaborales e individuales protectoras en médicos catalanes. *Revista de Psiquiatría del Uruguay*. 2008; 72 (2): 169-185.
- Salanova M, Schaufeli WB. El engagement de los empleados. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial; 2009.

A collage of four images showing medical professionals: a hand holding a stethoscope, a smiling male doctor with a stethoscope, a person wearing a surgical cap, and a smiling female doctor. The entire collage is overlaid with a semi-transparent orange filter.

**¡Muchas gracias!**

¿Preguntas?

✉ [auferrei@ucu.edu.uy](mailto:auferrei@ucu.edu.uy)