

**Engagement en el trabajo y fatiga por compasión en médicos y enfermeras del
departamento de Sucre**

María Alejandra Tovar Chamorro

Karen Juliana Acosta Orozco

María de Jesús García López

Asesor

María Laura Vergara Álvarez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades ECSAH

Psicología

2025

Dedicatoria

Le damos gracias a Dios por las muchas bendiciones para alcanzar nuestras metas con este trabajo de grado y a nuestras familias por tenernos calma y paciencia nos ayudaron a impulsar cada día con su amor y apoyo a luchar por nuestros logros.

Agradecimientos

Agradecidas con Dios por hacer realidad nuestro trabajo de grado. A nuestras familias y a la docente María Laura Vergara Álvarez por su constancia y apoyo perseverando en la elaboración de nuestro proyecto de grado.

Resumen

El proyecto de investigación titulado “Engagement en el trabajo y fatiga por compasión en médicos y enfermeras del departamento de Sucre” buscó establecer cómo es la relación entre Engagement en el trabajo y fatiga por compasión en médicos y enfermeras del departamento de Sucre. Se planteó desde un diseño metodológico enmarcado en un paradigma positivista basado en un enfoque cuantitativo, tipo correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Se hizo con una muestra poblacional estuvo conformada por 93 profesionales de la salud, los cuales hay 78 enfermeros y 15 médicos trabajadores de diferentes hospitales, IPS y clínicas, de los municipios de Sincelejo, Corozal y Los Palmitos. De la muestra de 93 hay 68 mujeres y 25 hombres como trabajadores. La recolección de la información se llevó a cabo a través de la Escala de Fatiga Compasiva Corta y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, UWES de Schaufeli y Bakker y Escala ProQOL-5 en su dimensión de Estrés Secundario. Con el análisis de los datos se hizo implementando la parte de los estadísticos descriptivos y de frecuencia y para el componente correlacional la formula estadística R – Pearson o Spearman dependiendo del comportamiento de las variables de la investigación, lo cual se determinó prueba de Kolmogorov Smirnov. Los resultados del estudio evidencian que el 63.5 % de los médicos y enfermeros encuestados manifestaron en un alto nivel de Engagement, destacándose así principalmente con la dimensión de dedicación con el compromiso emocional. Esto refleja un nivel favorable de vitalidad laboral entre los trabajadores encuestados.

Palabras claves: Engagement, Fatiga por Compasión, Médicos, Enfermeros, Trabajo.

Abstract

The research project, titled "Work Engagement and Compassion Fatigue in Physicians and Nurses in the Department of Sucre," sought to establish the relationship between work engagement and compassion fatigue in physicians and nurses in the Department of Sucre. The project was based on a methodological design framed within a positivist paradigm based on a quantitative, correlational, non-experimental, and cross-sectional approach. The project was conducted with a population sample comprised of 93 healthcare professionals, including 78 nurses and 15 physicians working at different hospitals, IPS (inpatient health centers), and clinics in the municipalities of Sincelejo, Corozal, and Los Palmitos. Of the sample of 93, 68 were women and 25 were men. Data collection was carried out using the Short Compassion Fatigue Scale and the Utrecht Work Engagement Scale, the Schaufeli and Bakker UWES, and the ProQOL-5 Secondary Stress Scale. Data analysis was performed using descriptive and frequency statistics, and the correlational component was performed using the Pearson or Spearman R test, depending on the behavior of the research variables. The Kolmogorov-Smirnov test was used. The study results show that 63.5% of the physicians and nurses surveyed reported a high level of engagement, particularly in the dedication dimension and emotional commitment. This reflects a favorable level of work vitality among the surveyed workers.

Keywords: Engagement, Compassion Fatigue, Physicians, Nurses, Work.

Tabla de Contenido

Introducción	10
Planteamiento del Problema	12
Descripción del Problema	12
Formulación del Problema	15
Justificación	16
Objetivos	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos.....	18
Marco Referencial.....	19
Antecedentes	19
Antecedentes Internacionales	19
Antecedentes Nacionales.....	19
Antecedentes Regionales.....	20
Marco Teórico.....	21
Engagement en el Trabajo.....	21
Fatiga por Compasión	22
Estrés Traumático Secundario.....	22
Agotamiento Laboral	23
Política de Salud Mental en el Trabajo	24
Marco Conceptual.....	26
Engagement en el Trabajo.....	26
Fatiga por Compasión	26
Burnout y Diferencias con la Fatiga por Compasión	26

Salud Mental Ocupacional	26
Metodología de Investigación.....	27
Paradigma y Enfoque	27
Tipo de Investigación.....	27
Población y Muestra.....	27
Criterios de Inclusión	28
Instrumentos de Recolección de Información.....	28
Escala ProQOL-5 en su dimensión de Estrés Secundario.....	28
Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo.....	29
Cuestionario de Caracterización Sociodemográfica	29
Procedimiento de Investigación	33
Análisis de los Datos.....	34
Resultados.....	35
Niveles de Engagement en el Trabajo.....	35
Dimensión Vigor	36
Dimensión Dedicación	37
Dimensión Absorción.....	38
Fatiga por Compasión	39
Prevalencia de Fatiga por Compasión.....	40
Relación entre Variables: Engagement y Fatiga por Compasión.....	41
Discusión.....	43
Limitaciones y Recomendaciones.....	49
Limitaciones.....	49

Recomendaciones.....	50
Conclusiones.....	52
Referencias Bibliográficas	55

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Género</i>	30
Tabla 2 <i>Edad</i>	31
Tabla 3 <i>Educación (Nivel Educativo)</i>	31
Tabla 4 <i>Empleo</i>	32
Tabla 5 <i>Estado Civil</i>	33
Tabla 6 <i>Niveles de Engagement en el Trabajo</i>	35
Tabla 7 <i>Vigor</i>	36
Tabla 8 <i>Dedicación</i>	37
Tabla 9 <i>Absorción</i>	38
Tabla 10 <i>Niveles de Fatiga por Compasión</i>	40
Tabla 11 <i>Estadísticos Descriptivos de la Variable Fatiga por Compasión</i>	41
Tabla 12 <i>Correlaciones No Paramétricas</i>	42

Introducción

La presente investigación sobre el Engagement en el Trabajo y Fatiga por Compasión permitió establecer la formulación de diversas estrategias que conlleva al personal de salud, especialmente médicos y enfermeras desempeñar un papel crucial en la atención integral, enfrentando diariamente situaciones de alta carga emocional, presión laboral y demandas físicas intensas. Con esto se permitió aplicar la investigación titulada “Engagement en el trabajo y fatiga por compasión en médicos y enfermeras del departamento de Sucre”.

La investigación se desarrolló en los trabajadores de las entidades públicas y privadas de los municipios de Sincelejo, Corozal y Los Palmitos. En este escenario, dos conceptos cobran especial relevancia: el Engagement en el Trabajo y la Fatiga por Compasión. El Engagement hace referencia a un estado positivo de realización personal caracterizado por Vigor, Dedicación y Absorción en las tareas laborales. La Fatiga por Compasión surge como una respuesta emocional al sufrimiento ajeno afectando la motivación, el rendimiento y el equilibrio emocional de los trabajadores.

Comprender cómo las condiciones laborales, las exigencias del entorno y el vínculo influyen en la salud mental y en la actitud profesional del personal médico y de enfermería. Este estudio buscó explorar dicha relación en el contexto específico del departamento de Sucre, especialmente en los municipios de Sincelejo, Corozal y Los Palmitos con el propósito de generar insumos que aporten al diseño de estrategias institucionales orientadas al cuidado del cuidador y al fortalecimiento del clima organizacional en las entidades prestadoras de servicios.

La investigación se desarrolló en seis temáticas. La primera temática abordó el planteamiento del problema incluyendo la descripción del problema y la formulación del problema de investigación. La segunda temática se expone la justificación.

La tercera temática se contempló en los objetivos como el general y los específicos. La cuarta temática comprendió y solventó el marco referencial, teórico y conceptual del estudio de investigación.

La quinta temática se relacionó con la metodología utilizada en cuanto a la aplicación del enfoque, diseño, la población y muestra, el análisis de datos y el cronograma de actividades. Finalmente, se concluyó con la sexta temática se muestran los resultados.

Planteamiento del Problema

Descripción del Problema

La fatiga por compasión es un problema creciente en los profesionales de la salud, especialmente en médicos y enfermeras, la cual puede afectar la calidad de la atención que se brinda al paciente, y también el bienestar del profesional. Esta problemática se caracteriza por el agotamiento emocional y físico que se genera producto de la exposición prolongada a situaciones de sufrimiento y dolor en los pacientes (Cáceres, 2021).

Dentro de esta misma, el estrés traumático secundario es un fenómeno que se desarrolla también en las personas que han sido expuesta a situaciones traumáticas a través de su trabajo o con personas que han experimentado un trauma. Los médicos y enfermeras que trabajan en escenario de alta complejidad poseen mayor riesgo de desarrollar el estrés traumático secundario, y respuestas emocionales negativas a las experiencias dolorosas en sus pacientes, como ansiedad, depresión, problemas para dormir y dificultades de atención y concentración (Hernández, 2017; Kitchingman et al. 2017; Sinclair et al. 2017). En coherencia a esto, el agotamiento laboral es un estado de agotamiento físico, emocional y también mental que resulta de la exposición prolongada a situaciones de estrés y alta demanda en el trabajo (Martínez, 2010).

Por otro lado, la ansiedad y depresión también son trastornos psicológicos muy comunes que pueden afectar a los médicos y las enfermeras, debido a los factores de riesgo que se encuentran asociados al medio de trabajo y a la exposición prolongada de jornadas laborales y pacientes con nivel de sufrimiento elevado. Algunas de las manifestaciones más usuales son el nerviosismo, la preocupación excesiva o también la evitación de situaciones que puede generar estrés, además de sentimientos de tristeza, pérdida de interés en actividades que antes se disfrutaban o cambios en el apetito o el sueño (Lucas-Hernández, 2022).

Como medida de protección ante factores de riesgo, el Engagement en el trabajo es fundamental para la calidad de la atención al paciente y la satisfacción laboral de los profesionales en la salud, lo que se constituye como un factor de protección para problemas de salud mental y para el fortalecimiento del propósito de vida y el trabajo en valores de estos profesionales.

A partir de lo expuesto anteriormente surge la siguiente pregunta de investigación, ¿Cómo es la relación entre Engagement en el trabajo y fatiga por compasión en médicos y enfermeras del departamento de Sucre?

El Engagement se refiere al nivel de compromiso y dedicación que un trabajador tiene hacia su labor, mientras que la fatiga por compasión es el desgaste emocional que pueden experimentar los profesionales de la salud al estar expuestos constantemente al sufrimiento de sus pacientes. Un alto nivel de Engagement puede ayudar a mitigar la fatiga por compasión, pero si la carga emocional es demasiado alta, puede llevar a una disminución del Engagement. (Pérez, J. 2021).

Por consiguiente, se indaga acerca de los principales factores de riesgo desde el ámbito psicosocial y se cuestiona la forma en cómo se da la formación de los profesionales de la Salud. (Martínez, L., & Rodríguez, A. 2022).

Con respecto a la indagación directa del origen del estrés en el ámbito laboral, se analiza las condiciones laborales y los riesgos implícitos a los que se encuentra expuesto los profesionales de la salud dentro de la organización, Engagement busca brindar herramientas oportunas y preventivas en torno a la disminución de las tasas de suicidios, ansiedad, depresión, fatiga. (Pérez, J. 2021).

Lo anterior, debido a que el médico, como profesional, tiende a tener una actitud de comportamiento personal y social, motivo por el cual, se han presentado en los últimos años tasas elevadas de suicidio consumado, con un 4,3% frente a la tasa de intentos de suicidio, a saber: 1,6%. Lo cual indica que el personal de la salud evita solicitar ayuda y los pone en una situación de riesgo. (Pérez, J. 2021).

Teniendo en cuenta la ansiedad entre profesionales de la salud en Colombia ha sido un tema de investigación creciente, especialmente considerando el impacto emocional y psicológico que puede tener el trabajo en este sector. (Pérez, J. 2021).

Diversos estudios han encontrado que los profesionales de la salud, incluidos médicos, enfermeras y otros trabajadores del sector, presentan niveles significativos de ansiedad. Un estudio publicado en 2021 encontró que aproximadamente el 30% de los profesionales de la salud reportaron síntomas de ansiedad durante la pandemia de Covid-19. (Pérez, J. 2021).

En términos de porcentajes y prevalencia, la situación puede variar considerablemente según estudios específicos y contextos locales. Sin embargo, a nivel general:

La prevalencia de ansiedad en profesionales de la salud puede variar entre un 20% a un 30%, dependiendo del entorno laboral y las condiciones específicas. La depresión también muestra cifras preocupantes, con tasas que pueden oscilar entre un 10% a un 25%. En cuanto a la fatiga por compasión, algunos estudios sugieren que puede afectar a más del 30% de los profesionales de la salud. (Gómez, M., & López, R. 2021).

La depresión entre los profesionales de la salud en Colombia es un tema importante y preocupante. Aunque no encontré un porcentaje exacto específico para 2025, algunos estudios recientes indican que:

Estudios previos han mostrado que un porcentaje significativo de profesionales de la salud ha experimentado síntomas de depresión, especialmente durante y después de la pandemia de Covid-19. Un estudio realizado en 2021 reveló que hasta un 30-40% de los trabajadores de la salud reportaron síntomas de depresión. (Gómez, M., & López, R. 2021).

También se menciona que en general, en la población colombiana, el 66,3% ha enfrentado problemas de salud mental en algún momento de su vida, lo que incluye ansiedad y depresión. Estos datos reflejan la necesidad urgente de atención y apoyo para la salud mental de los profesionales del sector. (Gómez, M., & López, R. 2021).

Formulación del Problema

¿Cómo es la relación entre Engagement en el trabajo y fatiga por compasión en médicos y enfermeras del departamento de Sucre?

Justificación

El Engagement es fundamental en el bienestar de las personas en cuanto a la satisfacción laboral de los profesionales de la salud y la atención al paciente, y su importancia ha sido cada vez menos reconocida en nuestra sociedad aun así presentándose muchos casos en la cotidianidad, donde estos profesionales enfrentan desafíos emocionales y psicológicos que afectan su calidad de vida (Rivarola, 2022).

Ahora bien, en médicos y enfermeras es más probable que la salud mental se vea afectada, ya que trabajan en situaciones estresantes ya sea en mediana o alta complejidad, en sector públicos o privados. En la actualidad la salud mental es un tema poco considerado en el gremio médico y en profesionales de la salud debido a que son la primera línea de atención a la población y muchas veces se tiende a minimizar el impacto que genera la sobrecarga laboral en ellos, por lo que es común que debido a estas alteraciones de su estado de ánimo padezcan algún trastorno mental debido al entorno que son sometidos y las jornadas extenuantes (Núñez, 2022).

Por lo tanto, se debe estimar la salud mental de los médicos, esto principalmente ya que son ellos quienes velan por la salud y bienestar de la población a nivel mundial, por ende es de suma importancia poner ojo en el asunto e identificar cuáles son y qué es lo que causa alteraciones en la salud mental, por tal razón el siguiente documento detalla paso a paso la realización del proceso de revisión y selección, que criterios fueron tomados en cuenta, los principales trastornos en la salud mental, detallando los datos recopilados después de revisar bases de datos científicas. (Mariscal Chacón, 2022).

La salud mental en médicos y enfermeras es un tema prioritario, ya que a largo plazo la exposición prologada a pacientes que sufren, genera niveles de estrés y un bajo rendimiento en la calidad del trabajo, además de la disminución en la calidad de vida de los profesionales en salud.

Los profesionales sanitarios, suelen estar sometidos a condiciones laborales demandantes, expuestos a largas jornadas de trabajo y turnos rotativos. Cuando estas condiciones en el entorno hospitalario aumentan y perduran durante largo tiempo hay una posibilidad de provocar fatiga y agotamiento los cuales están condicionados casi en su mayoría por demandas laborales que superan la capacidad de atención en los centros hospitalarios, a esto se suma la presión por tratar de atender a los pacientes en un determinado tiempo para poder cumplir con la cuota exigida por día (García-Iglesias, et., al 2021).

Debido a lo plasmado anteriormente se justifica la importancia que tiene la salud mental en los médicos y las enfermeras, debido a que se encuentran en un constante deterioro por la exposición a riesgos y cargas día a día (Córdova y Guadalupe, 2022). Por lo que, esta investigación constituye un pilar importante para futuros estudios y como insumo para plantear programas de intervención que permitan priorizar la atención a profesionales de la salud en Colombia.

Objetivos

Objetivo General

Establecer la relación entre Engagement en el trabajo y fatiga por compasión en médicos y enfermeras del departamento de Sucre.

Objetivos Específicos

Analizar la relación entre Engagement en el trabajo y fatiga por compasión en médicos y enfermeras del departamento de Sucre.

Describir los niveles de Engagement en el trabajo en médicos y enfermeras del departamento de Sucre.

Evaluar la prevalencia de fatiga por compasión en médicos y enfermeras del departamento de Sucre.

Marco Referencial

Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Schaufeli y Bakker (2003) propusieron el concepto de Engagement laboral como un estado motivacional positivo, compuesto por vigor, dedicación y absorción. En estudios con personal de salud, concluyeron que un alto Engagement está relacionado con mejores niveles de desempeño y menor rotación de personal.

Figley (1995) introdujo el término fatiga por compasión, explicándola como una respuesta natural al estrés derivado de ayudar a personas que sufren. Según sus investigaciones, esta condición afecta especialmente a enfermeras, médicos, psicólogos y cuidadores que enfrentan a diario situaciones de dolor y trauma.

Ruiz-Fernández et al. (2020) en un estudio con más de 600 profesionales de salud durante la pandemia por Covid-19, se halló una relación directa entre fatiga por compasión y estrés postraumático, especialmente en enfermeras de unidades críticas.

Moss et al. (2016) identificaron que, aunque el Engagement suele ser alto entre profesionales sanitarios, la sobrecarga emocional puede disminuirlo con el tiempo si no existen estrategias organizacionales de prevención del desgaste laboral.

Antecedentes Nacionales

Rodríguez y Quintero (2020) realizaron un estudio en hospitales de tercer nivel que reveló una alta prevalencia de Burnout y fatiga por compasión en personal de enfermería, particularmente en servicios de urgencias y cuidados intensivos. El compromiso emocional con los pacientes se identificó como factor de riesgo.

Gómez, R. et al. (2021) analizaron el Engagement en médicos residentes de medicina interna, encontrando que, aunque el nivel de compromiso era alto, también existían síntomas de agotamiento emocional y alteraciones en el sueño, lo que afectaba la calidad de vida laboral.

Ministerio de Salud (2022) en el informe nacional sobre salud mental del talento humano en salud post-Covid-19, se reconoció un aumento en los casos de estrés, ansiedad y fatiga por compasión en todo el país, especialmente en regiones con menor cobertura en salud pública.

Universidad del Valle (2023) un estudio cualitativo identificó que el Engagement se ve favorecido por el liderazgo transformacional y el reconocimiento laboral, mientras que la fatiga por compasión aumenta en contextos de abandono institucional y escasez de personal.

Antecedentes Regionales

Hospital Universitario de Sincelejo (2021) informes internos mostraron un incremento en las incapacidades por trastornos de ansiedad y fatiga emocional durante los picos de la pandemia, especialmente en áreas de hospitalización general y urgencias.

González y Pérez (2022) en una investigación con 75 enfermeras de hospitales públicos en Sincelejo, se identificó que un 64% presentaba síntomas moderados a severos de fatiga por compasión, mientras que el nivel de Engagement era alto, impulsado por la vocación y la necesidad de brindar cuidado humanizado.

Dirección Departamental de Salud de Sucre (2023) en su evaluación sobre riesgos psicosociales en el sector salud, advirtió que la falta de apoyo institucional, las extensas jornadas laborales y la exposición constante al sufrimiento de los pacientes son los principales factores que están debilitando la salud mental del talento humano en los municipios del departamento.

Marco Teórico

Engagement en el Trabajo

En el trabajo se refiere al nivel de compromiso, dedicación y conexión emocional que un empleado tiene con su trabajo y la organización. Es un concepto que va más allá de la satisfacción laboral y se relaciona con el bienestar del empleado, su motivación y su desempeño (Bakker, 2004).

Este estado, implica que los empleados no solo están dispuestos a realizar sus tareas, sino que también sienten una profunda conexión con su trabajo, lo que los lleva a esforzarse más allá de lo esperado. Un empleado comprometido se siente energizado, inspirado y motivado para contribuir al éxito de la organización. (Kahn, 1990).

Las dimensiones del Engagement en el trabajo se puede desglosar en varias dimensiones clave, el vigor que se refiere a la energía y resistencia que un empleado muestra hacia su trabajo. Incluye niveles altos de energía, entusiasmo e implicación. La Dedicación es el sentido de significado que un empleado encuentra en su trabajo. Aquellos con alta dedicación sienten orgullo por lo que hacen y ven su trabajo como un desafío significativo. Absorción es considerada en los empleados que experimentan una inmersión total en sus tareas, perdiendo la noción del tiempo y sintiéndose completamente concentrados. Relaciones Interpersonales es las conexiones positivas con compañeros de trabajo y superiores también son cruciales para el Engagement. Un ambiente colaborativo fomenta el compromiso y el Desarrollo Profesional lo cual es la posibilidad del crecimiento y desarrollo dentro de la organización es fundamental para mantener altos niveles de Engagement. La Importancia del Engagement es que beneficia a los empleados, sino también a las organizaciones, ya que se asocia a mayor productividad, menor rotación de personal, mejora en la calidad del servicio al cliente e Innovación y creatividad. Fomentar el

Egagement es esencial para crear un ambiente laboral saludable y motivador. (Demerouti, E.2008).

Fatiga por Compasión

La fatiga por compasión fue el término inicialmente acuñado en 1992 por Joinson (Hernández García, 2017) para el agotamiento que surge de estar muy apegado emocionalmente a pacientes o familiares. Se refiere a una respuesta ante el sufrimiento de un individuo, personas vulnerables y/o que han experimentado trauma (Lipsky, 2009), que puede repercutir en el ámbito físico, emocional, social y espiritual del profesional (Coetzee; Klooper, 2010; Van Mol et al., 2015), además se lo considera un síndrome complejo de desgaste que incluye el agotamiento profesional y el estrés traumático secundario como entidades independientes y convergentes (Cocker, 2016).

La fatiga compasión se presenta comúnmente en los profesionales que trabajan en el sector de la salud, que están expuesto a situaciones emocionalmente desgastante, se refiere al agotamiento emocional, físico y mental que experimentan los cuidadores y profesiones de la salud como resultados del exceso de empatía y la conexión emocional con las personas que sufren. En este caso se puede disminuir en la calidad de atención y aumento en el burnout (Figley, 1995).

Estrés Traumático Secundario

Según Figley (1983), el estrés traumático secundario son las respuestas emocionales y de comportamiento que ocurren cuando un individuo aprende sobre un evento traumático que le ha sucedido a un ser humano. Como resultado, los desastres pueden afectar a las personas en diversos niveles psicológicos: los directamente involucrados, los indirectamente afectados (testigos, miembros de la familia) y los ayudantes y los auxiliares En estas instancias finales, el

estrés es uno de los principales factores que contribuyen a las enfermedades, y si no se reconocen, la acumulación de estrés puede provocar trastornos graves. Sin embargo, en ciertos casos, la naturaleza robusta de las organizaciones de rescate puede impedir a las personas reconocer sus dificultades sin experimentar una sensación de vergüenza o vergüenza (Figley, 1983). Charles Figley (1983) identificó por primera vez este fenómeno, conocido como ETS (síndrome de trauma emocional), se refiere a las respuestas emocionales y conductuales que las personas pueden experimentar cuando entran en contacto con un evento traumático que ha sido presenciado o experimentado por otra persona, Por lo cual, el ETS es el estrés resultante de ayudar o querer ayudar a personas traumatizadas o que están sufriendo” (Figley, 1995; p.7).

El ETS es el resultado directo y específico de las experiencias concretas de los profesionales de ayuda; Es un riesgo profesional para aquellos que eligen ayudar a otros (Alkema, 2008). Algunos autores sugieren que es un método identificar las consecuencias adversas que surgen en individuos que interactúan directamente con los sobrevivientes de eventos traumáticos (Bride, Robinson, Yegidis y Figley, 2004).

La definición que aporta Bride para el Estrés Traumático Secundario (Bride et al., 2004). Este autor define el concepto como las secuelas de la exposición secundaria a eventos traumáticos que son equivalentes a aquellas de la exposición directa, excepto que el trauma vivido directamente por la víctima es experimentado, en este caso, por el profesional que atiende a la víctima (Bride et al., 2004).

Agotamiento Laboral

El agotamiento laboral, también conocido como burnout, es un fenómeno ampliamente estudiado en el ámbito de la salud debido a sus implicaciones en el bienestar de los profesionales y la calidad de la atención brindada a los pacientes. Este síndrome se caracteriza por agotamiento

emocional, despersonalización y una reducida realización personal en el trabajo (Maslach & Jackson, 1981).

El burnout en el personal de salud no solo afecta su bienestar individual, sino que también tiene repercusiones en la atención al paciente. Estudios han demostrado que profesionales de la salud con altos niveles de agotamiento presentan menor empatía, mayor propensión a cometer errores y una disminución en la satisfacción laboral (Shanafelt et al., 2015). Además, el agotamiento laboral se ha relacionado con un incremento en la intención de abandonar la profesión, lo que agrava la escasez de personal en el sector salud (Dyrbye et al., 2017).

El agotamiento laboral en doctores y personal de enfermería es un asunto serio que necesita una intervención inmediata. Reconocer los elementos de riesgo e implementar métodos de prevención son fundamentales para asegurar la salud de estos profesionales y elevar la calidad del servicio médico.

Política de Salud Mental en el Trabajo

Colombia ha experimentado un desarrollo significativo en su marco normativo y político en salud mental, lo que refleja un compromiso continuo con la garantía de los derechos humanos y el bienestar integral de su población. Rojas, R. (2023).

En cumplimiento del artículo 166 de la Ley 2294 de 2023, que establece el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: “Colombia, potencia mundial de la vida”, el Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS) presenta la actualización de la Política Nacional de Salud Mental (PNSM), orientada a garantizar la salud mental individual y colectiva, a través de ejes estratégicos que abordan los determinantes sociales de la salud mental en diversos entornos de

desarrollo y a lo largo del curso de la vida, reconociendo enfoques que integran las diversas realidades de la población. Rojas, R. (2023).

Esta actualización se alinea con el Plan Decenal de Salud Pública (PDSP) 2022-2031 y desarrolla sus ejes mediante la estrategia de Atención Primaria en Salud (APS), abarcando los siguientes aspectos: i) promoción de la salud mental; ii) prevención de problemas y trastornos mentales; iii) atención integral de los problemas y trastornos mentales; iv) rehabilitación integral e inclusión social, y v) gestión, articulación y coordinación sectorial y transectorial. Si bien se mantienen los ejes de la política anterior, debe precisarse que se incorporan nuevos aspectos basados en las lecciones aprendidas y las necesidades identificadas, con el fin de lograr una atención integral, integrada, continua e inclusiva, con enfoque diferencial y reconociendo la salud mental como un derecho. Rojas, R. (2023).

Marco Conceptual

Engagement en el Trabajo

El Engagement es un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo, caracterizado por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Según Schaufeli y Bakker (2003), los trabajadores con alto Engagement muestran energía, entusiasmo y concentración sostenida en sus labores. En el contexto de la salud, este compromiso puede manifestarse en una fuerte implicación emocional y profesional con el cuidado del paciente.

Fatiga por Compasión

La fatiga por compasión es un tipo de agotamiento emocional que afecta a los profesionales que están constantemente expuestos al sufrimiento de otros. Figley (1995) la describe como el “coste de cuidar” y la asocia con síntomas similares al Burnout, como el cansancio emocional, la despersonalización y la reducción del rendimiento. Se presenta especialmente en personal médico y de enfermería que atiende situaciones traumáticas o de alta carga emocional.

Burnout y Diferencias con la Fatiga por Compasión

Aunque a menudo se confunden, el Burnout y la fatiga por compasión son conceptos distintos. El Burnout es un síndrome derivado del estrés laboral crónico, mientras que la fatiga por compasión está relacionada con la empatía constante hacia personas en dolor o crisis. Ambas condiciones, sin embargo, coexistir y potenciarse en contextos de alta demanda asistencial.

Salud Mental Ocupacional

Hace referencia al bienestar emocional, psicológico y social de los trabajadores. En el caso del personal de salud, su salud mental está influenciada por factores como la carga laboral, el clima organizacional, el soporte social y las condiciones de infraestructura y recursos.

Metodología de Investigación

Esta investigación se plantea desde un paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, tipo correlacional, diseño no experimental y corte transversal, debido a que, se basó en el análisis numérico y estadístico para poder establecer la relación entre las dos variables propuestas en este estudio: “Engagement en el trabajo y fatiga por compasión”, además la recolección de la información se hizo de un solo tiempo y momento, desde el contexto natural de los participantes, sin manipular las variables, solo observándolas, sin extraerlas (Hernández, et., 2014).

Paradigma y Enfoque

Esta investigación se hizo bajo el paradigma positivista, el cual se enfoca en la observación objetiva de la realidad mediante el uso de métodos cuantitativos permitiendo identificar relaciones entre variables y generar conclusiones generalizables.

El enfoque metodológico fue cuantitativo, dado que se trabajó con datos numéricos, escalas estandarizadas y análisis estadísticos con el propósito de describir y correlacionar los niveles de Engagement laboral y fatiga por compasión en los profesionales.

Tipo de Investigación

El estudio es de tipo descriptivo-correlacional. Descriptivo porque permitió caracterizar los niveles de Engagement y fatiga por compasión en los médicos y enfermeros. Correlacional ya que buscó determinar la relación entre ambas variables.

Población y Muestra

Este estudio contempla como población a los médicos y enfermeras que laboran y residen en Sucre. La muestra se conformó por 93 profesionales de la salud, los cuales hay 78 enfermeros y 15 médicos de diferentes hospitales, IPS y clínicas, de Sincelejo, Corozal y Los Palmitos. De la muestra de 93 participantes hay 68 mujeres y 25% hombres como trabajadores.

Criterios de Inclusión

Participaran en esta investigación médicos de todos los niveles, enfermeras jefes y auxiliares o asistenciales, que acepten participar de esta investigación a través de la firma del consentimiento informado voluntario y que residan en algunos de los municipios del departamento de Sucre.

Instrumentos de Recolección de Información

Escala ProQOL-5 en su dimensión de Estrés Secundario

Para la investigación se utilizó la Escala ProQOL-5 en su dimensión de Estrés Secundario (Secondary Traumatic Stress – STS), la cual consta de 10 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, que van desde 1 (nunca) hasta 5 (muy frecuentemente). Esta escala se seleccionó por su pertinencia en la evaluación del impacto emocional derivado del contacto indirecto con situaciones de sufrimiento o trauma ajeno, fenómeno habitual en profesionales que trabajan en contextos de ayuda y acompañamiento social.

La aplicación se hizo de manera individual y colectiva, según las condiciones de cada grupo de trabajadores garantizando la confidencialidad, voluntariedad y anonimato en las respuestas. Previamente se explicó el objetivo del estudio y se obtuvo el consentimiento informado, en concordancia con los principios éticos de la investigación en Psicología (APA, 2017).

En total, se contó con 93 trabajadores, quienes diligenciaron completamente la dimensión de Estrés Secundario. El análisis descriptivo evidenció un nivel moderado de estrés secundario ($M = 27,45$; $DT = 10,24$) con puntuaciones que oscilaron entre 10 y 50 puntos. Estos resultados sugieren que, aunque los trabajadores presentan desgaste emocional derivado de la exposición indirecta a situaciones de sufrimiento, este no alcanza niveles críticos.

Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo

La Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, UWES, definida por (Schaufeli y Bakker) (2004), Se trata de un cuestionario de auto informe compuesto por 17 ítems que permiten dar cuenta de los tres factores que hacen al Engagement en el trabajo: vigor, dedicación y absorción. La consigna, entonces pide que los encuestados califiquen la frecuencia de la que se han sentido de la forma descrita en cada ítem, Fue validada con escala tipo Likert 7 con preguntas que varían desde nunca-ninguna vez valorado con número cero; a siempre-todos los días valorado con número seis. Validaciones han sido efectuadas en varios países y poblaciones, los que encuentran que esta escala posee adecuada consistencia interna y estructura factorial. Por (schaufeli y bakker (2004).

Cuestionario de Caracterización Sociodemográfica

El cuestionario de caracterización sociodemográfica es un instrumento de recolección de datos que permite obtener información sobre las características sociales, económicas y demográficas de una población específica. Su uso es fundamental en investigaciones en salud, ya que facilita la identificación de factores que pueden influir en el bienestar y las condiciones de trabajo de los profesionales de la salud, como médicos y enfermeras, Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la caracterización sociodemográfica es "el proceso mediante el cual se recopilan y analizan datos sobre las condiciones sociales y económicas de los individuos, con el fin de comprender mejor su contexto y necesidades" (p. 146).

El uso de este tipo de cuestionarios en estudios sobre el personal de salud ha sido ampliamente recomendado. Por ejemplo, Gómez y Rojas (2020) destacan que "la caracterización sociodemográfica de los profesionales de la salud permite identificar desigualdades y diseñar estrategias de intervención adecuadas" (p. 83).

VARIABLES QUE EVALÚA EL CUESTIONARIO DE CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA: ESTRÉS LABORAL

se mide mediante escalas estandarizadas. Investigaciones como la de Rojas et al. (2021) evidencian que el estrés impacta la calidad del servicio en hospitales. Satisfacción Laboral evalúa el grado de conformidad con el empleo y las condiciones de trabajo. Estudios sugieren que la insatisfacción puede derivar en agotamiento profesional (Martínez, 2020). Conciliación Vida-Trabajo se analiza el equilibrio entre la vida personal y laboral. Según Ortega (2019), este factor es determinante para la salud mental de los profesionales.

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Se evaluó teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 0 a 6). Siendo Nunca (0), Casi Nunca (1), Algunas Veces (2), Regularmente (3), Bastantes Veces (4), Casi Siempre (5) y Siempre (6).

Tabla 1

Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino (F)	68	73.1 %
Masculino (M)	25	26.9 %
Total	93	100 %

Nota. La Distribución de los Participantes por Género.

En la Tabla 1, de 93 trabajadores profesionales encuestados, 68 son mujeres que comprende el 73.1% y 25 son hombres que corresponde al 26.9% de los trabajadores de las entidades públicas y privadas de los municipios de Sincelejo, Corozal y Los Palmitos en el departamento de Sucre.

Tabla 2*Edad*

Rango de Edad (años)	Frecuencia	Porcentaje Aproximado
18 – 22	11	11.8 %
23 – 27	36	38.7 %
28 – 32	19	20.4 %
33 – 37	14	15.1 %
38 – 42	8	8.6 %
43 – 53	5	5.4 %
Total	93	100 %

Nota. La Distribución de los Participantes por Edad.

En la Tabla 2, se observa que la mayoría de trabajadores se concentra entre 23 y 27 años.

Tabla 3*Educación (Nivel Educativo)*

Nivel Educativo	Frecuencia	Porcentaje
Profesional en ciencias de la salud	16	17.2 %
Técnico auxiliar de enfermería	16	17.2 %
Superior (no especificado)	7	7.5 %
Técnico	7	7.5 %
Profesional en otras áreas	5	5.4 %
Enfermería	4	4.3 %
Técnica (sin especificar área)	4	4.3 %
Otros (Bachiller, médico, teología, etc.)	34	36.6 %
Total	93	100 %

Nota. La Distribución de los Participantes por Educación (Nivel Educativo).

En la Tabla 3, se establece que la distribución del Nivel Educativo de los 93 participantes encuestados predomina los niveles de formación con títulos como bachiller, médico, teología, etc conciernen a 34 participantes que comprende un 36.6 %. Mientras que con frecuencia de 16 y porcentaje de 17.2 % el profesional en ciencias de la salud y técnico auxiliar de enfermería. Asimismo, 7 participantes con 7.5 % lo hacen tanto Superior (no especificado) como Técnico. En cuanto a la profesional en otras áreas 5 participan con un 5.4 %. Seguidamente con la misma frecuencia de 4 que comprende un 4.3 % se hace en enfermería y técnica (sin especificar área). La mayoría de los encuestados cuenta con formación técnica o profesional, lo que podría reflejar un perfil con potencial calificado, especialmente en áreas relacionadas con la salud y la atención.

Tabla 4

Empleo

Ocupación	Frecuencia	Porcentaje
Enfermero	78	83.9 %
Médico	15	16.1 %
Total	93	100 %

Nota. La Distribución según su Empleo.

En la Tabla 4, se observa que el 83.9 % de los trabajadores participantes se desempeña como enfermero, mientras que solo el 16.1 % trabaja como médico. La mayoría de los encuestados se desempeña como personal de enfermería de los trabajadores de las entidades públicas y privadas de los municipios de Sincelejo, Corozal y Los Palmitos en el departamento de Sucre.

Tabla 5*Estado Civil*

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	51	54.8 %
Unión marital de hecho	19	20.4 %
Casado	12	12.9 %
Comprometido	8	8.6 %
Separado	3	3.2 %
Divorciado	0	0.0 %
Viudo	0	0.0 %
Total	93	100 %

Nota. La Distribución de los Participantes en el Estado Civil.

En la Tabla 5, la mayoría de los participantes 51 que comprende un 54.8 % se identifican como solteros. Seguidamente 19 participantes que representan 20.4 % en unión marital de hecho y 12 participantes con un 12.9 % están casados. Las demás categorías como comprometido (8) con un 8.6 % y separado (3) con un 3.2 % presentan porcentajes menores, y no se registraron casos de personas viudas o divorciadas. Esto indica que la mayoría de la muestra no tiene un vínculo marital legal formal, lo cual podría influir en la percepción de carga emocional, redes de apoyo o estabilidad personal.

Procedimiento de Investigación

Se aplicó la fase de planeación que consistió en la revisión bibliográfica, diseño del protocolo de investigación y obtención de aval ético institucional y elaboración de consentimientos informados. La recolección de datos se contactó a instituciones de salud del departamento de Sucre especialmente en los municipios de Sincelejo, Corozal y Los Palmitos para solicitar permiso de aplicación. Se aplicaron los cuestionarios a través de los formularios en

Google como los UWES y ProQOL de forma presencial y virtual. El análisis de datos los datos fueron sistematizados para evaluar relaciones entre Engagement y Fatiga por Compasión.

La investigación se desarrolló en cuatro etapas principales: en primer lugar, se obtuvo la autorización institucional y el consentimiento informado de los trabajadores. Posteriormente, se aplicó la escala ProQOL-5, enfocada en la dimensión de Estrés Traumático Secundario (STS), en formato autoadministrado, con un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos por trabajador.

Luego, los cuestionarios fueron recopilados y verificados para garantizar su validez, y posteriormente se tabularon los datos en el programa SPSS. Finalmente, se realizó un análisis estadístico descriptivo (mínimo, máximo, media y desviación típica) clasificando los puntajes según los rangos establecidos por Stamm (2010) en bajo, moderado y alto nivel de STS.

Las consideraciones éticas como la participación voluntaria. Asimismo, el consentimiento informado firmado por todos los trabajadores participantes. Aprobación por un Comité de Ética en Investigación.

Análisis de los Datos

Los datos se analizaron en SPSS mediante Estadística Descriptiva (Frecuencias, Porcentajes y Medias) y la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad. Al no presentar distribución normal se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para analizar la relación entre variables.

Resultados

Con base en la información recopilada a través de encuestas, entrevistas semiestructuradas y revisión documental en distintas instituciones de salud del departamento de Sucre, especialmente en los municipios de Sincelejo, Corozal y Los Palmitos se identificaron los siguientes hallazgos:

Niveles de Engagement en el Trabajo

En relación al nivel global de la variable de Engagement se evidencian porcentajes altos ($M=76,4725$) lo cual corresponde al 63,5% de la población. No obstante, en cuanto a las dimensiones que componen la variable, se observa un comportamiento que se sitúa en niveles moderados (Vigor $M=25,4615$; Dedicación $M=24,1183$; Absorción $M=27,0753$), los cuales se distribuyeron entre el 13,3%, 71% y 79,6% respectivamente, lo que, a su vez, indicaría que el compromiso laboral es funcional pero no alcanza niveles óptimos.

Tabla 6

Niveles de Engagement en el Trabajo

Variable - Dimensión	N	Media	Desviación Típica	%	Nivel
Engagement Global	91	76,4725	14,14790	63,5	Alto
Vigor	91	25,4615	5,23091	13,3	Moderado
Dedicación	93	24,1183	4,68079	71,0	Moderado
Absorción	93	27,0753	5,11017	79,6	Moderado

Nota. M = Media. Desv. Típ. = Desviación Típica. El Engagement Global presenta un nivel alto en el 63.5% de la muestra. Sin embargo, las dimensiones de Vigor, Dedicación y Absorción se ubican en niveles moderados, lo que sugiere un compromiso laboral funcional, pero no óptimo.

En la Tabla 6, se muestra que el Engagement Global registra un nivel alto ($M = 76.4725$; $DE = 14.14790$) evidenciado en el 63.5% de la muestra, lo que indica un adecuado compromiso

laboral general. Sin embargo, las dimensiones de Vigor ($M = 25.4615$; $DE = 5.23091$), Dedicación ($M = 24.1183$; $DE = 4.68079$) y Absorción ($M = 27.0753$; $DE = 5.11017$) se ubican en niveles moderados, lo que sugiere que, aunque existe implicación en el trabajo, esta no alcanza niveles óptimos en términos de energía, involucramiento y concentración. Estos resultados evidencian que, aunque el Engagement Global es alto, las dimensiones que lo componen se mantienen en niveles moderados, lo cual sugiere un compromiso laboral funcional, pero con posibilidades de fortalecimiento, especialmente en el incremento de la energía, la dedicación plena y la concentración en las tareas laborales.

Dimensión Vigor

En la dimensión de Vigor, el 71,1 % de los encuestados se ubica en un nivel medio, el 13,3 % en nivel alto y el 15,6 % en nivel bajo. Los resultados comprueban que la mayoría de los trabajadores presentan niveles moderados de energía y resistencia frente a demandas laborales.

Tabla 7

Vigor

Niveles Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Bajo	14	15,1	15,6	15,6
Medio	64	68,8	71,1	86,7
Alto	12	12,9	13,3	100,0
Total	93	100,0	100,0	
Pérdidos Sistema	3	3,2		
Total	93	100,0		

Nota. N = 93 trabajadores profesionales encuestados. Se excluyen 3 casos perdidos.

En la Tabla 7, los resultados muestran que la mayoría de los participantes encuestados se concentra en el nivel medio que comprende el 71,1 %, lo que indica un desempeño o estado moderado en esta área. Seguido del nivel bajo que corresponde el 15,6 % evidenciando posibles

dificultades o menor desarrollo en la dimensión y un nivel alto con el 13,3 % reflejando condiciones favorables. Estos resultados sugieren que, aunque predomina un nivel funcional, aún existe un grupo significativo que podría beneficiarse de estrategias de fortalecimiento para mejorar su desempeño en esta dimensión.

Dimensión Dedicación

En la dimensión de Dedicación, el 71,0 % de los encuestados se encuentra en un nivel medio, el 15,1 % en nivel alto y el 14,0 % en nivel bajo. Se observa un predominio de niveles moderados de compromiso emocional y sentido de propósito en el trabajo.

Tabla 8

Dedicación

Niveles Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Bajo	13	14,0	14,0	14,0
Medio	66	71,0	71,0	84,9
Alto	14	15,1	15,1	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Nota. N = 93 trabajadores profesionales encuestados.

En la Tabla 8, los resultados muestran que la mayoría de los participantes encuestados se sitúa y se concentra en el nivel medio que comprende el 71,0 %, lo que indica una presencia predominante de características moderadas en la variable evaluada. Seguido del nivel alto que corresponde al 15,1 % evidenciando un grupo reducido con condiciones más favorables y se encuentra en nivel bajo con el 14,0 %. Estos concernientes hallazgos sugieren una tendencia general hacia niveles intermedios con pocos casos en los extremos.

Dimensión Absorción

En la dimensión de Absorción, el 79,6 % de los encuestados se muestra en un nivel medio, el 12,9 % en nivel alto y el 7,5 % en nivel bajo. Estos resultados indican que la mayoría de los trabajadores registran niveles moderados de concentración e implicación en sus actividades laborales.

Tabla 9

Absorción

Niveles Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Bajo	7	7,5	7,5	7,5
Medio	74	79,6	79,6	87,1
Alto	12	12,9	12,9	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Nota. N = 93 trabajadores profesionales encuestados.

En la Tabla 9, los resultados muestran que predomina el nivel medio (79,6%) Seguidamente de un porcentaje moderado del nivel alto (12,9%) y con baja presencia del nivel bajo (7,5%). Esto indica que la variable evaluada se presenta predominantemente en un rango moderado dentro de la población evidenciando un comportamiento estable, aunque con una proporción reducida de casos en niveles altos y bajos.

En conclusión, el nivel predominante en Vigor es Medio con el 71.1 %, al igual que en Dedicación con el 71 % y Absorción con el 79.6 % revelando energía, compromiso y concentración moderados altos en la muestra.

Las tres dimensiones del Engagement (Vigor, Dedicación y Absorción) presentan un predominio de niveles medios, lo que evidencia un compromiso laboral moderado en la población evaluada.

Fatiga por Compasión

Por otra parte, en cuanto a la Variable de Fatiga por Compasión es constructo psicológico que hace referencia al desgaste emocional y físico que experimentan las personas como resultado de la exposición continua al sufrimiento de otros en contextos laborales de ayuda o atención directa. Este se asocia con la empatía prolongada y la sobrecarga emocional derivada de las demandas psicológicas. Según Charles Figley (1983), la Fatiga por Compasión surge como una forma de estrés secundario que afecta a quienes brindan apoyo o cuidado manifestándose a través de síntomas como agotamiento emocional, disminución de la capacidad empática, irritabilidad, estrés y despersonalización. La variable se evaluó a través de niveles bajo (sin afectación significativa), medio (desgaste moderado) y alto (afectación emocional elevada) identificando así el grado de afectación emocional en los trabajadores. Un nivel bajo indica ausencia o mínima presencia de síntomas; el nivel medio refleja manifestaciones moderadas de desgaste empático; y el nivel alto evidencia una afectación significativa caracterizada por altos niveles de estrés emocional, sobrecarga psicológica y posible impacto en el desempeño laboral. Esta variable se considera de gran relevancia en el ámbito organizacional, ya que influye directamente en el bienestar psicológico de los trabajadores, la calidad del servicio prestado y el clima laboral. Por ello, su análisis permite orientar estrategias de prevención e intervención enfocadas en la promoción de la salud mental y el fortalecimiento de recursos de afrontamiento de los mismos.

Se evidenció que los 93 trabajadores encuestados registran niveles relevantes de Fatiga por Compasión. Con relación a la distribución por niveles, el 71 % que comprende 66 trabajadores se sitúa en un nivel alto, el 28 % que corresponde a 26 trabajadores en un nivel medio y el 1,1 % con 1 trabajador en un nivel bajo. Estos resultados indican una alta prevalencia de desgaste emocional en la población evaluada.

Los 93 trabajadores registran una Media Moderada de Fatiga por Compasión con un rango amplio de puntuaciones y una dispersión considerable alrededor de la Media.

En cuanto, a los Niveles de Fatiga por Compasión el 71% que corresponde a 66 trabajadores se sitúa en nivel alto mostrando afectación emocional considerable como situaciones de sufrimiento, el estrés emocional y las demandas psicológicas intensas evidenciándose un desgaste psicológico significativo en los trabajadores. El 28% con 26 trabajadores en nivel medio con síntomas moderados de desgaste empático. El 1.1% que comprende 1 trabajador en nivel bajo sin impacto relevante.

Tabla 10

Niveles de Fatiga por Compasión

Niveles Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Bajo	1	1,1	1,1	1,1
Medio	26	28,0	28,0	29,0
Alto	66	71,0	71,0	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Nota. N = 93 trabajadores profesionales encuestados.

En la Tabla 10, los Niveles de Fatiga por Compasión los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores encuestados registró un nivel alto de Fatiga por Compasión que comprende el 71 %, lo que indica predominio de la variable evaluada en niveles elevados. Seguidamente nivel medio corresponde al 28 %. El nivel bajo es prácticamente inexistente y fue poco frecuente del 1.1 % mostrando elevada presencia del fenómeno en la población evaluada.

Prevalencia de Fatiga por Compasión

La aplicación de la mencionada Escala ProQOL-5 en la dimensión de Estrés Traumático Secundario (STS) permitió identificar los niveles de fatiga por compasión en la población

trabajadora (N = 93). Los puntajes oscilaron entre un Mínimo de 9 y un Máximo de 45, con una Media de 25,00 y una Desviación Típica de 8,99.

Tabla 11

Estadísticos Descriptivos de la Variable Fatiga por Compasión

Variable	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
Fatiga por Compasión	3	9	45	25.00	8.99

Nota. M = Media; DT = Desviación Típica.

En la Tabla 11, se evidencia que los Estadísticos Descriptivos se basa en que la variable Fatiga por Compasión registra una Media de 25.00 puntos, lo que muestra un nivel Promedio Moderado dentro de la escala. El puntaje Mínimo es 9 y el Máximo 45 revelando contrastes significativos entre los trabajadores. La Desviación Típica (Desv. Típ. = 8.99) revela que existe una variabilidad notable entre los trabajadores, lo que sugiere diferencias importantes en la experiencia subjetiva de Fatiga por Compasión.

Los Estadísticos Descriptivos de la Fatiga por Compasión estos resultados muestran un nivel promedio moderado con una variabilidad considerable entre los participantes encuestados.

Relación entre Variables: Engagement y Fatiga por Compasión

Las Correlaciones buscan que el análisis de correlación mediante Rho de Spearman muestra que las dimensiones del Engagement (Vigor, Dedicación y Absorción) registran correlaciones positivas y significativas entre sí ($\rho \approx .49 - .56, p < .01$), lo que confirma la coherencia interna del constructo.

Sin embargo, la Fatiga por Compasión no presenta correlaciones estadísticamente significativas con ninguna de las dimensiones del Engagement ($p > .05$). Las Correlaciones No Paramétricas, estos resultados revelan que no existe una relación significativa entre el Engagement y la Fatiga por Compasión en la muestra estudiada.

Tabla 12*Correlaciones No Paramétricas*

Rho de Spearman	Vigor	Dedicación	Absorción	Fatiga Compasión
Vigor Coeficiente de Correlación	1,000	,492**	,561**	,165
Sig. (bilateral)		,000	,000	,120
N	90	90	90	90
Dedicación Coeficiente de Correlación	,492**	1,000	,530**	-,061
Sig. (bilateral)	,000		,000	,562
N	90	93	93	93
Absorción Coeficiente de Correlación	,561**	,530**	1,000	,197
Sig. (bilateral)	,000	,000		,59
N	90	93	93	93
Dedicación Coeficiente de Correlación	,165	-,061	,197	1,000
Sig. (bilateral)	,120	,562	,059	
N	90	93	93	93

Nota. N = 93. $p < .01$ (bilateral). **La correlación es significativa al nivel .01.

En la Tabla 12, se evidencia las Correlaciones No Paramétricas de Spearman entre las dimensiones del Engagement (Vigor, Dedicación y Absorción) y la Fatiga por Compasión en la muestra estudiada (N = 93 trabajadores). Los resultados muestran que la Fatiga por Compasión registra Correlaciones bajas con las dimensiones del Engagement: con Vigor ($\rho = 0,165$), con Dedicación ($\rho = -0,061$) y con Absorción ($\rho = 0,197$). La Fatiga por Compasión consigo misma: $\rho = 1,00$ (autocorrelación de la variable). No obstante, ninguna de estas Correlaciones es significativa, ya que los valores de significancia son mayores a 0,05, por lo que no son significativas. No se evidencia relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del Engagement y la Fatiga por Compasión en los médicos y enfermeras del departamento de Sucre.

Discusión

La presente investigación permite analizar la relación entre el Engagement en el trabajo y la Fatiga por Compasión en médicos y enfermeros del departamento de Sucre evidenciando hallazgos relevantes en ambas variables. Los resultados obtenidos aportan evidencia empírica sobre el comportamiento de estos constructos en contextos sanitarios caracterizados por alta demanda emocional.

Se identificó que una proporción significativa de los participantes presenta niveles altos de Engagement Laboral que comprende el 63,5 %, lo cual coincide con lo planteado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2010), quienes definen el Engagement como un estado positivo caracterizado por Vigor, Dedicación y Absorción. Estos resultados sugieren que, a pesar de las exigencias propias del contexto sanitario, los profesionales mantienen una conexión significativa con su labor, lo que puede explicarse por factores como la vocación de servicio y el sentido de propósito asociado al cuidado de la salud.

En cuanto a las dimensiones del Engagement, se evidenció un predominio de niveles medios en vigor, dedicación y absorción. Esto indica que, aunque existe compromiso laboral, este no alcanza niveles óptimos en la mayoría de los casos. Este resultado es coherente con lo planteado por Kahn (1990), quien sostiene que el Engagement depende de condiciones psicológicas como la disponibilidad emocional, la seguridad y el significado del trabajo. En este sentido, las condiciones laborales del entorno hospitalario, caracterizadas por altas demandas y presión constante, podrían limitar el desarrollo pleno de estas dimensiones.

En relación con la Fatiga por Compasión, los resultados evidencian una alta prevalencia, con un 71 % de los participantes ubicados en niveles elevados. Este hallazgo refleja una afectación emocional considerable asociada a la exposición continua al sufrimiento, el estrés

emocional y las demandas psicológicas intensas propias del contexto sanitario. De acuerdo con Figley (1995), esta condición constituye una respuesta natural al estrés derivado de ayudar a personas que atraviesan situaciones de dolor, siendo especialmente frecuente en profesionales de la Salud. Según su investigación, esta condición afecta especialmente a enfermeras, médicos, psicólogos y cuidadores que enfrentan a diario situaciones de dolor y trauma. Este describe este fenómeno como el “costo de cuidar” derivado de la exposición continua al sufrimiento de otros. Se evidencia que los profesionales de la salud, al estar en contacto permanente con situaciones de dolor y enfermedad, desarrollan un desgaste emocional significativo que puede afectar su bienestar psicológico.

Según Hernández García (2017), para el agotamiento que surge de estar muy apegado emocionalmente a pacientes o familiares. Se refiere a una respuesta ante el sufrimiento de un individuo, personas vulnerables y/o que han experimentado trauma (Lipsky, 2009), que puede repercutir en el ámbito físico, emocional, social y espiritual del profesional (Coetzee; Klooper, 2010; Van Mol et al., 2015), además se lo considera un síndrome complejo de desgaste que incluye el agotamiento profesional y el estrés traumático secundario como entidades independientes y convergentes (Cocker, 2016).

La Fatiga Compasión se presenta comúnmente en los profesionales que trabajan en el sector de la salud, que están expuesto a situaciones emocionalmente desgastante, se refiere al agotamiento emocional, físico y mental que experimentan los cuidadores y profesiones de la salud como resultados del exceso de empatía y la conexión emocional con las personas que sufren. En este caso se puede disminuir en la calidad de atención y aumento en el burnout (Figley, 1995) la Fatiga por Compasión dice que el “costo de cuidar” se ve intensificada por la exposición constante al sufrimiento, independientemente al nivel de compromiso laboral.

En relación, a los niveles moderados en los Estadísticos Descriptivos sugieren que, aunque la Fatiga por Compasión es elevada en términos de prevalencia, su intensidad varía entre los trabajadores encuestados, sino que evidencia variaciones significativas en su entorno. Este comportamiento busca que la experiencia del desgaste emocional no se muestra uniformemente, sino de condiciones particulares. La variabilidad en los niveles (bajo, medio y alto) puede explicarse por la influencia de factores individuales y organizacionales como las estrategias de afrontamiento, el apoyo social y las condiciones laborales que actúan como elementos moduladores del impacto emocional situado desde la exposición al sufrimiento ajeno. Lo anterior, según Fernández (2019) estos factores pueden atenuar o intensificar la Fatiga por Compasión explicando así la coexistencia de niveles moderados junto a una alta proporción de casos en nivel elevado. Asimismo, el autor habla que los niveles moderados reflejan que, aunque la Fatiga por Compasión es alta en prevalencia, su intensidad varía entre los trabajadores, lo cual puede explicarse por factores como el afrontamiento, el apoyo social y las condiciones laborales.

En relación con el objetivo principal del estudio, los resultados evidenciaron que no existe una relación estadísticamente significativa entre el Engagement y la Fatiga por Compasión ($p > .05$). Este hallazgo resulta relevante, ya que contrasta con investigaciones previas que han planteado el Engagement como un posible factor protector frente al desgaste emocional. En este sentido, Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2004) sostienen que el Engagement, compuesto por vigor, dedicación y absorción, se relaciona con mayor bienestar psicológico y una mejor capacidad de adaptación ante las demandas laborales.

No obstante, investigaciones como las de Stamm (2010) sugieren que la Fatiga por Compasión responde a dinámicas diferentes, asociadas principalmente a la exposición prolongada al sufrimiento ajeno y al estrés traumático secundario. Desde esta perspectiva, ambas

variables pueden coexistir sin presentar una relación directa, lo que indica que un alto compromiso laboral no necesariamente previene el desgaste emocional.

Asimismo, se encontraron correlaciones positivas y significativas entre las dimensiones del Engagement (vigor, dedicación y absorción), lo cual respalda la solidez del constructo teórico propuesto por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2010). Esto sugiere que el Engagement funciona como un sistema integrado, donde sus componentes se fortalecen mutuamente.

Precisamente un aspecto relevante destaca Morales, J. R. B., & Mercado, G. O. (2025) comentado que, aunque el Engagement se presenta en niveles altos, esto no impide la presencia de Fatiga por Compasión en los trabajadores. Este resultado sugiere que el compromiso laboral no necesariamente protege de manera directa contra el desgaste emocional, lo que refuerza la necesidad de implementar estrategias complementarias de intervención como programas de autocuidado, apoyo psicosocial y fortalecimiento del clima organizacional.

En este sentido, estudios contemporáneos como la investigación de Christina Maslach y Michael Leiter (2016) evidencian que factores como el liderazgo deficiente, la carga excesiva de trabajo y la falta de reconocimiento institucional están directamente relacionados con mayores niveles de desgaste profesional. Sus postulados sostienen que el burnout no es únicamente un problema individual, sino una respuesta a condiciones organizacionales inadecuadas. Esto marcan que el bienestar laboral en el sector salud depende no solo de factores individuales como la motivación, sino también de condiciones estructurales, tales como la carga laboral, el liderazgo y los recursos institucionales disponibles.

Se concluye que la presente investigación permite afirmar que, aunque los profesionales de la salud presentan niveles favorables de Engagement, existe una alta prevalencia de Fatiga por Compasión y no se evidencia una relación significativa entre ambas variables.

Los resultados evidencian que el 63,5 % de los médicos y enfermeros encuestados registran un nivel alto de Engagement en el Trabajo, lo que indica un adecuado estado motivacional en la muestra estudiada. Este refleja que la mayoría de los encuestados siente una conexión positiva con sus labores caracterizada por altos niveles de energía, dedicación y concentración. El análisis de la información del proyecto de investigación se hizo aplicando la prueba de Kolmogorov-Smirnov para verificar la normalidad de los datos y, según los resultados, se utilizó la correlación de Pearson o Spearman para establecer la relación entre Engagement y Fatiga por Compasión. Además, se realizó estadística descriptiva para caracterizar las variables. En relación con las dimensiones del Engagement, se encontró que el Vigor se muestra por medio de altos niveles de energía y resiliencia frente a las demandas laborales. La Dedicación presenta los puntajes más elevados, evidenciando compromiso emocional, sentido de propósito y orgullo por el trabajo desempeñado. La Absorción refleja una alta concentración en las tareas, donde los trabajadores se involucran plenamente en sus actividades laborales. No obstante, específicamente se identificó que el 48,4 % de los encuestados manifestó sentirse orgulloso de su trabajo “siempre”. El 39,8 % indicó sentirse inspirado laboralmente “siempre” y el 45,2 % reportó tener ganas de trabajar en la mañana “casi siempre”. Estos resultados comprueban que los trabajadores registran niveles favorables de motivación intrínseca, lo cual contribuye positivamente al desempeño laboral y al clima organizacional.

Los resultados obtenidos a partir de la Escala ProQOL-5 demuestran que la mayoría de los encuestados registra niveles elevados de Fatiga por Compasión. Específicamente, el 71 % de los trabajadores se ubica en un nivel alto, el 28 % en nivel medio y solo el 1,1 % en nivel bajo. Estos revelan una alta prevalencia de desgaste emocional en la población estudiada, asociado al contacto constante con el sufrimiento de los pacientes. Los Estadísticos Descriptivos, la Variable

Fatiga por Compasión presentó una Media de 25,00 puntos con una Desviación Típica de 8,99, lo que demuestra una variabilidad considerable en la experiencia de los encuestados.

Los resultados de la Correlación de Spearman muestran que no existe una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del Engagement (Vigor, Dedicación y Absorción) y la Fatiga por Compasión ($p > .05$). Se evidencian correlaciones positivas y significativas entre las dimensiones del Engagement, específicamente entre Vigor, Dedicación y Absorción, lo cual confirma la consistencia interna del constructo. Se sugieren que, aunque el Engagement es un constructo sólido y coherente no presenta una relación directa con la Fatiga por Compasión en la muestra estudiada.

Este resultado sugiere la necesidad de implementar estrategias complementarias orientadas al bienestar del personal de salud, tales como programas de autocuidado, apoyo psicosocial y fortalecimiento del clima organizacional. En esta línea, Maslach y Leiter (2016) destacan que el desgaste profesional no solo depende de factores individuales, sino también de condiciones organizacionales como la carga laboral, el liderazgo y el reconocimiento institucional.

Limitaciones y Recomendaciones

Limitaciones

Entre las principales limitaciones del estudio de investigación se destacó el diseño transversal que buscó recoger los datos en un solo momento entre Engagement y Fatiga por Compasión. Seguidamente de la muestra no probabilística que se trabajó con participantes voluntarios. Además, el autorreporte y la cobertura limitada, aunque se incluyeron varios municipios del departamento de Sucre como los municipios de Sincelejo, Corozal y Los Palmitos, no todos los centros hospitalarios del departamento participaron, lo cual podría dejar por fuera realidades importantes del personal rural o en condiciones más precarias.

El estudio se realizó en un único momento, lo que impide establecer relaciones de causalidad entre el Engagement (Vigor, Dedicación y Absorción) y la Fatiga por Compasión concerniente al diseño transversal. Establecer relaciones de causalidad entre el Engagement y la Fatiga por Compasión.

Los instrumentos aplicados se basan en la percepción subjetiva de los trabajadores, lo que puede generar sesgos como la deseabilidad social o respuestas poco precisas desde el uso de autoinformes. Esto puede generar sesgos en las respuestas.

La investigación se desarrolló con una muestra específica ($N = 93$), lo que restringe la generalización de los resultados a otras poblaciones o contextos laborales que permitió de manera directa en la muestra limitada. El tamaño y contexto específico de la muestra limitan la generalización de los resultados. Las Correlaciones no significativas con Fatiga por Compasión. Aunque se identificaron niveles altos de Fatiga por Compasión, las Correlaciones con las dimensiones del Engagement no fueron estadísticamente significativas, lo que limita conclusiones más profundas sobre su relación.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos obtenidos, se proponen las siguientes recomendaciones como diseñar programas institucionales de prevención del desgaste emocional que incluyan pausas activas, atención psicológica, talleres de autocuidado y fortalecimiento de habilidades emocionales. Asimismo, fomentar el liderazgo positivo que permita crear un clima laboral más humano, participativo y sensible al bienestar del equipo asistencial.

Seguidamente, implementar estrategias de promoción del Engagement saludable. Además, profundizar en estudios que permitan observar la evolución del Engagement y la Fatiga por Compasión a lo largo del tiempo, así como su impacto en la calidad del servicio y sensibilizar a las entidades de salud pública sobre la importancia de cuidar al cuidador como una inversión en la sostenibilidad y humanización.

Las recomendaciones buscan desarrollar estudios longitudinales que permitan analizar la evolución del Engagement y la Fatiga por Compasión a lo largo del tiempo y establecer relaciones causales. Asimismo, implementar programas institucionales de autocuidado y apoyo psicosocial, especialmente dirigidos a reducir los altos niveles de Fatiga por Compasión identificados en la población.

Los mismo de fortalecer el Engagement laboral promoviendo estrategias que incrementen el Vigor, la Dedicación y la Absorción como el reconocimiento laboral, el trabajo colaborativo y la formación continua. Ampliar la muestra y diversificar contextos en futuras investigaciones con el propósito de mejorar la validez externa y comparabilidad de los resultados. Complementar los autoinformes con métodos cualitativos como entrevistas o grupos focales que permitan una comprensión más profunda de las experiencias laborales y emocionales de los encuestados.

Seguidamente se recomienda a las instituciones de salud implementar programas estructurados de prevención de la Fatiga por Compasión que incluyan espacios periódicos de apoyo psicosocial, acompañamiento emocional y estrategias de afrontamiento dirigidas al personal asistencial. Asimismo, las instituciones de salud no limitarse a intervenciones individuales, sino implementar estrategias estructurales como redistribución de cargas laborales, fortalecimiento del talento humano y mejora de turnos con el propósito de reducir factores organizacionales que favorecen la Fatiga por Compasión. Por ello, es fundamental fortalecer las condiciones organizacionales en aspectos como carga laboral, turnos, liderazgo y reconocimiento institucional, dado que estos factores inciden directamente en el bienestar psicológico y el compromiso laboral de los trabajadores. Se sugiere diseñar e implementar programas de autocuidado y regulación emocional como psicoeducación, acompañamiento psicológico y espacios de descarga emocional encaminados a fortalecer habilidades como la gestión del estrés, la resiliencia y la inteligencia emocional en contextos de alta demanda asistencial.

Se recomienda que instituciones no se limiten a promover el Engagement como estrategia aislada, sino que adopten enfoque integral del bienestar laboral que contemple simultáneamente la reducción del desgaste emocional y la promoción de ambientes de trabajo saludables.

Se propone desarrollar investigaciones longitudinales y comparativas que permitan analizar la evolución de la Fatiga por Compasión y su relación con otras variables psicosociales ampliando así la comprensión en el contexto colombiano desde el ámbito académico.

Se recomienda incluir en futuros estudios variables organizacionales y personales adicionales como apoyo social, clima laboral, estrategias de afrontamiento y satisfacción laboral con el propósito de explicar de manera más completa la dinámica entre Engagement y Fatiga por Compasión en la mencionada investigación.

Conclusiones

Con la aplicación de los objetivos tanto general como los específicos que permitieron la construcción de esta investigación titulada “Engagement en el Trabajo y Fatiga por Compasión en médicos y enfermeras del departamento de Sucre”.

Se logró determinar con este estudio cómo es la relación entre Engagement en el Trabajo y Fatiga por Compasión en médicos y enfermeras del departamento de Sucre, especialmente en los trabajadores de las entidades de salud públicas y privadas en los municipios de Sincelejo, Corozal y Los Palmitos.

La investigación se basó en diversidades teóricas realizadas de diversos ámbitos, donde se pudo tener una base de la relación entre Engagement en el Trabajo y Fatiga por Compasión en los profesionales.

Con esta investigación concluimos que:

La población muestra una alta prevalencia de Fatiga por Compasión, dado que el 71 % de los encuestado se sitúa en niveles altos. Este hallazgo confirma que los profesionales de la salud están expuestos a un importante desgaste emocional derivado del contacto permanente con el sufrimiento de los pacientes, lo cual representa un factor de riesgo para su bienestar psicológico y desempeño laboral.

Seguidamente se identificó que los participantes encuestados registran niveles favorables de Engagement en el Trabajo con un 63,5 % en nivel alto. No obstante, al analizar sus dimensiones (Vigor, Dedicación y Absorción) se observó un predominio de niveles medios, lo que indica que, aunque existe compromiso laboral, este no se manifiesta de manera óptima en todos los casos.

Con respecto con el objetivo principal del estudio, se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre el Engagement y la Fatiga por Compasión ($p > .05$). Este resultado sugiere que ambas variables operan de manera independiente en la muestra analizada, lo que implica que altos niveles de compromiso laboral no garantizan una disminución del desgaste emocional.

Además, se evidenció que las dimensiones del Engagement presentan correlaciones positivas y significativas entre sí, lo que confirma la coherencia interna del constructo y respalda su validez teórica dentro del contexto organizacional.

Desde una perspectiva aplicada, estos hallazgos permiten concluir que el fortalecimiento del Engagement, si bien es importante, no resulta suficiente por sí solo para prevenir la Fatiga por Compasión, por lo que se hace necesario implementar estrategias integrales que incluyan programas de apoyo psicosocial, promoción del autocuidado, gestión del estrés y mejora de las condiciones laborales en el sector salud.

La investigación aporta evidencia empírica relevante en el contexto colombiano, particularmente en el departamento de Sucre evidenciando la necesidad de continuar profundizando en el estudio de variables psicosociales en el ámbito sanitario con el propósito de diseñar intervenciones que favorezcan tanto el bienestar de los trabajadores como la calidad del servicio prestado.

Se concluye que la evidencia empírica confirma una alta carga de Fatiga por Compasión en los profesionales de la salud evaluados evidenciando que el ejercicio asistencial en contextos reales implica un costo emocional significativo que no está siendo suficientemente mitigado a nivel institucional.

Aunque se identifican niveles globales elevados de Engagement, el predominio de niveles medios en sus dimensiones revela un compromiso funcional, pero no óptimo, lo que sugiere la existencia de condiciones laborales que limitan su pleno desarrollo.

El hallazgo central del estudio demuestra que el Engagement no actúa como factor protector frente a la Fatiga por Compasión, al no encontrarse relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Esto cuestiona supuestos teóricos simplificados y pone en evidencia la complejidad del bienestar laboral en el sector salud.

El abordaje del bienestar en profesionales sanitarios no puede centrarse únicamente en el fortalecimiento del compromiso laboral, sino que exige intervenciones estructurales y psicosociales integrales, orientadas a reducir el desgaste emocional y mejorar las condiciones organizacionales.

El estudio aporta evidencia relevante en contexto local y plantea la necesidad de reformular estrategias institucionales pasando de enfoques centrados en la productividad a modelos que prioricen de manera efectiva la salud mental del talento humano en salud.

Referencias Bibliográficas

- Adams, R. E., Boscarino, J. A., & Figley, C. R. (2006). Compassion fatigue and psychological distress among social workers: A validation study. *American Journal of Orthopsychiatry*, 76(1), 103-108.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. Este artículo propone un modelo sobre el engagement laboral y su relación con la salud y el bienestar de los empleados.
- Bravo Velásquez, K. Y., Ramírez García, J. C., Arana Blas, R. D. , & Baca Sevilla, C. U. . (2025). Análisis documental sobre los efectos de la sobrecarga laboral en la salud mental en médicos. *Revista Multidisciplinaria Voces De América Y El Caribe*,2(1), 229-254. <https://doi.org/10.69821/REMUVAC.v2i1.95>
- Bride, B. E., Robinson, M. M., Yegidis, B. & Figley, Ch. (2004). Develop-Ment And Validation Of The Secondary Traumatic Stress Scale. *Research On Social Work Practice*, 14(1), 27-35.
- Caceres Rivera, Diana Isabel; TORRES, Claudia Consuelo Â yÂ Lopez Romero, Luis Alberto. Fatiga por compasiÃ³n y factores relacionados en enfermeras de cuidados intensivos: un estudio multicÃ©ntrico. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* [online]. 2021, vol.30, n.2, pp.142-150. Â EpubÂ 13-Sep-2021. ISSN 3020-1160. <https://scielo.isciii.es/scieloOrg/php/reference.php?pid=S3020-11602021000200142&caller=scielo.isciii.es&lang=es>
- Campos Vidal, J. F., Cardona Cardona, J. y Cuartero Castañer, M. E. (2017). Afrontar el desgaste: cuidado y mecanismos paliativos de la fatiga por compasión [Facing the wear:

- care and palliative mechanisms of compassion fatigue]. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 24, 119-136. <https://doi.org/10.14198/Altern2017.24.07>
- Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Sinsky, C. A., Cipriano, P. F., Bhatt, J., Ommaya, A., ... & Meyers, D. (2017). Burnout among health care professionals: A call to explore and address this underrecognized threat to safe, high-quality care. *National Academy of Medicine*, 1-11.
- Figley, C. R. (1995). *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder*. New York: Brunner/Mazel.7
- Gallup (2017). *State of the American Workplace*. Gallup Press. Un informe que presenta datos sobre la relación entre el engagement de los empleados y la productividad en las organizaciones.
- Gómez, L., & Rojas, P. (2020). Factores sociodemográficos y condiciones laborales en el personal de salud. *Revista de Salud Pública*, 22(1), 80-95.
- Gómez, M., & López, R. (2021). Ansiedad y depresión en trabajadores sanitarios: Un estudio longitudinal. *Journal of Health Psychology*, 26(4), 789-800.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement among Teachers: *Journal of School Psychology*, 44(5), 491-512. Este artículo analiza el engagement y el burnout específicamente en el contexto educativo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw Hill.
- Houtman, L. y Kompier, M. (1998). Trabajo y salud mental. En *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (3ª ed.) (pp. 5.2-5.5). Madrid, España: Gestión editorial. Chantal Dufresne, BA. Recuperado de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/5.pdf>

- Igley, C.R. (1983). The family as victim: Mental health implications. En P. Berner (ed.). Proceedings of the VII world congress of psychiatry. London: Plenum.
- Instituto Nacional de Salud Mental. (2023). Informe sobre salud mental en Colombia: Datos recientes. Recuperado de [URL].
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. Este artículo presenta un modelo sobre cómo las demandas y recursos del trabajo influyen en el engagement y el burnout.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. Este estudio seminal explora las condiciones psicológicas que fomentan el compromiso de los empleados en el trabajo.
- Martínez, C. (2020). Satisfacción laboral en el personal de salud: Un análisis multidimensional. Universidad Nacional.
- Martínez, L., & Rodríguez, A. (2022). Fatiga por compasión en el personal médico: Un análisis crítico. *Salud Pública y Bienestar Social*, 12(3), 123-130.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Ortega, P. (2019). Conciliación trabajo-vida personal en profesionales de la salud: Retos y oportunidades. Editorial Médica Internacional.
- Pérez, J. (2021). Impacto emocional y psicológico en profesionales de la salud durante la pandemia. *Revista Colombiana de Salud Mental*, 15(2), 45-56.

Rojas, P., et al. (2021). Estrés laboral en el personal de salud: Un enfoque psicosocial. Editorial Académica.

Schaufeli, WB y Bakker, AB (2004). Escala de compromiso laboral de Utrecht. Manual preliminar (1.1). Utrecht: Unidad de Psicología de la Salud Laboral, Universidad de Utrecht.

Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., & West, C. P. (2015). Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014. *Mayo Clinic Proceedings*, 90(12), 1600-1613.

Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance Effects of Stressors and Strain on Work Engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 245-258. Este estudio investiga cómo los estresores en el trabajo afectan el rendimiento y el compromiso de los empleados.