

Compromiso laboral como factor protector ante el burnout en el abordaje del maltrato contra infancias y adolescencias

Work Engagement as a Protective Factor against Burnout in Addressing Child and Adolescent Maltreatment

Adriana Micaela Carrasco, Ana Victoria Márquez
Terraza, Analía Oggero

Pontificia Universidad Católica Argentina, Mendoza, Argentina

María Paula Moretti

Pontificia Universidad Católica Argentina, Buenos Aires, Argentina

Resumen

Equipos técnicos que abordan el maltrato hacia las infancias y adolescencias quedan expuestos a realidades de violencia que pueden afectar su salud y donde intervienen factores protectores y de riesgo. Este estudio presentó tres objetivos específicos: describir el burnout en equipos técnicos que abordan el maltrato hacia infancias y adolescencias, analizar si existen relaciones entre las dimensiones de burnout y de compromiso laboral en dichos equipos técnicos, y evaluar si existen diferencias significativas según la antigüedad laboral en las dimensiones del burnout y compromiso laboral. Se trabajó desde un enfoque no experimental, transversal y de alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 32 integrantes de un programa para el abordaje del maltrato en infancias y adolescencias. Se empleó la adaptación argentina de la Escala de Compromiso Laboral (Spontón et al., 2012) y la adaptación argentina del Inventario de Burnout de Maslach (Gilla et al., 2019). La mayoría, el 78.10 %, no presentó riesgo de burnout, un 18.80% denotó riesgo de presentarlo y el 3.10% registró las tres condiciones de burnout. A su vez, las dimensiones de compromiso laboral (vigor, dedicación y absorción) se correlacionaron negativamente con dos dimensiones del burnout: agotamiento emocional y despersonalización. Por último, se hallaron puntajes significativamente mayores en la realización personal en aquellos con más años de antigüedad. Se reflexiona sobre el rol protector del compromiso laboral y de la antigüedad, facilitando el proceso de resiliencia en contextos laborales de abordaje del maltrato hacia infancias y adolescencias.

Palabras clave: Abordaje del maltrato infantil, compromiso laboral, burnout, resiliencia.

Adriana Micaela Carrasco, Facultad de Humanidades y Ciencias Económicas, Pontificia Universidad Católica Argentina; Mendoza, Argentina. Ana Victoria Márquez, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET); Facultad de Humanidades y Ciencias Económicas, Pontificia Universidad Católica Argentina, Mendoza, Argentina. Analía Oggero, Facultad de Humanidades y Ciencias Económicas Pontificia Universidad Católica Argentina; Mendoza, Argentina. María Paula Moretti, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET); Centro de Investigación en Psicología y Psicopedagogía de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía, Pontificia Universidad Católica Argentina; Buenos Aires, Argentina.

La correspondencia en relación con este artículo se dirige a María Paula Moretti. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET); Centro de Investigación en Psicología y Psicopedagogía de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía, Pontificia Universidad Católica Argentina; Buenos Aires, Argentina

Correo electrónico: mariapaulamoretti@uca.edu.ar



Abstract

Technical teams addressing maltreatment towards children and adolescents are exposed to realities of violence that can affect their health, involving both protective and risk factors. The study presented three specific aims: 1) To describe burnout in workers addressing maltreatment in childhood and adolescence. 2) To analyze whether there are relationships between the dimensions of burnout and work engagement in these workers. 3) To evaluate if there are significant differences according to work experience in the dimensions of burnout and work engagement. A non-experimental correlational study was carried out. The sample consisted of 32 workers from a program addressing maltreatment in childhood and adolescence. Data was collected regarding the Argentine adaptation of the Utrecht Work Engagement Scale (Spontón et al., 2012) and the Argentine adaptation of the Maslach Burnout Inventory (Gilla et al., 2019). The majority, 78.10%, did not present burnout risk, while 18.80% showed burnout risk and 3.10% experienced all three burnout conditions. In turn, the dimensions of work engagement (vigor, dedication and absorption) were negatively correlated with two dimensions of burnout: emotional exhaustion and depersonalization. Finally, significantly higher scores were found in personal accomplishment for those with more years of work experience. The study reflects on the protective role of work engagement and work experience, facilitating the resilience process in work contexts addressing child and adolescence maltreatment.

Keywords: Child Maltreatment Intervention, Work Engagement, Burnout, Resilience.

El maltrato hacia infancias y adolescencias como un aspecto de la violencia intrafamiliar implica entornos familiares traumatizantes y multidisruptivos (Taborda & Sadurní, 2023). De esta manera, se delinea como una problemática compleja, heterogénea y multidimensional que requiere de un abordaje integral (Muela, 2008). Por otro lado, los equipos técnicos interdisciplinarios que se abocan a este fenómeno cotidianamente se contactan con el sufrimiento humano y recorren numerosas historias traumáticas de violencia, agresión e incluso muerte, suscitando sentimientos de injusticia, desamparo y angustia. Dichas vivencias pueden afectar individual o colectivamente a los profesionales que conforman estos equipos (Losada & Marmo, 2020).

En este sentido, diversos autores postulan que estas personas trabajadoras quedan expuestas a una sobrecarga emocional. Esta situación aumenta el riesgo de presentar síndrome de burnout, que suele ser un predictor de dos fenómenos habituales en el abordaje del maltrato: rotación profesional e intención de abandonar el puesto de trabajo (Cantera & Cantera, 2014; Hinds & Giardino, 2020; O'Hara et al., 2020; Prost & Middleton, 2020; World Health Organization, 2022).

Maslach y Jackson (1981) definen al síndrome de burnout como una respuesta frente al estrés laboral crónico. Esta se manifiesta mediante tres componentes principales: una sensación de agotamiento emocional, despersonalización y procesos de devaluación del propio rol profesional con escasa realización personal. En primer lugar, el agotamiento emocional es una dimensión que hace referencia al sentimiento de encontrarse saturado emocionalmente debido al trabajo. Se asocia al cansancio y fatiga que surgen del contacto constante con otras personas, manifestándose tanto física como psíquicamente. Es un estado que se describe a menudo como la incapacidad de dar más de uno mismo a los demás. En segundo lugar, la despersonalización significa adoptar respuestas frías, impersonales, distantes y deshumanizadas hacia los pacientes, lo que puede causar actitudes y sentimientos negativos, incluso

COMPROMISO LABORAL COMO FACTOR PROTECTOR AL *BURNOUT*

cínicos, al punto extremo de visualizarlos como responsables de sus problemas (Maslach & Jackson, 1981). Algunos autores, como Hinds y Giardino (2020) relacionan esta dimensión con la fatiga por compasión, caracterizándola como una reducción de la empatía y desensibilización hacia las vivencias del paciente (Hinds & Giardino, 2020). En tercer lugar, una reducida realización personal se vincula a sentimientos de incompetencia, fracaso y falta de eficacia al llevar a cabo el trabajo. Ello puede promover una profunda desilusión e insatisfacción con los logros laborales alcanzados (Maslach & Jackson, 1981).

Las consecuencias de este síndrome son potencialmente graves, no solo para el personal e institución sino también para los destinatarios del servicio. Estas pueden conducir hacia cierto deterioro en la calidad de atención que se les brinda (Freudenberger, 1974; Lovo, 2020; Maslach, 1976; Maslach & Jackson, 1981).

Un concepto vinculado a este desgaste laboral observado en quienes trabajan con víctimas de violencia, especialmente con las infancias y adolescencias maltratadas, es el estrés traumático secundario (Behnke et al., 2020; Dagan et al., 2016; O'Hara et al., 2020; Sheehan et al., 2024). Es un tipo de estrés que resulta de la exposición indirecta a las situaciones traumáticas de sus pacientes durante el proceso de atención o intervención (Ludick & Figley, 2017). Implica la transferencia y adquisición de estados afectivos negativos y cognitivos disfuncionales, con síntomas similares al trastorno de estrés postraumático (Passmore et al., 2019). Se han observado correlaciones significativas y positivas entre el burnout y el estrés traumático secundario en estos contextos de atención del maltrato contra niños, niñas y adolescentes (Brady, 2017; Passmore et al., 2019; Rienks, 2020).

Asimismo, se han delimitado algunos factores de riesgo en este entorno de trabajo para estas problemáticas de salud entre los que se destacan: la sensación frecuente de sobrecarga de tareas, agobio y carencia de apoyo en el contexto laboral (Brady, 2017; Griffiths & Royse, 2017; Soto-Rosales & González-Losada, 2018), poco reconocimiento e insuficientes oportunidades para practicar el autocuidado por parte de las autoridades (Griffiths & Royse, 2017), ausencia de supervisión profesional o insatisfacción con la supervisión recibida (Griffiths et al., 2017; Sheehan et al., 2024), falta de directrices claras de los coordinadores del equipo, escasa formación sobre atención a víctimas de maltrato, dificultades en la comunicación y descoordinación entre diversas instituciones que abordan un mismo caso (Sheehan et al., 2024; Sigad et al., 2019), largas jornadas laborales como prestación del servicio de guardia (Letson et al., 2020), exposición a la muerte de pacientes a causa del maltrato (Karakchian et al., 2021) e historia personal de maltrato en la infancia (Bosk et al., 2020; McFadden et al., 2014; Tehrani, 2018).

Sin embargo, no toda persona que trabaja en la problemática de maltrato hacia esta población vulnerable presenta comprometida su salud (Priolo et al., 2020). Este hecho posibilita pensar en factores protectores e incluso en un concepto más amplio: el de la resiliencia. Se la concibe como un conjunto de procesos intrapsíquicos y sociales que se construyen a lo largo del tiempo. De esta manera, depende de ciertas cualidades del proceso interactivo del sujeto con otros seres humanos (Melillo & Suárez, 2001; Rutter, 1995). Es válido mencionar que contiene dos condiciones: en primer lugar, la exposición a una amenaza significativa, fuente de estrés o adversidad severa; mientras que, en segundo lugar, el logro de una adaptación positiva en el proceso de desarrollo (Luthar et al., 2000).

El Modelo Multisistémico de Resiliencia propuesto por Liu et al. (2017) permite comprender esta variable a nivel laboral y profesional. El modelo describe que esta se fomenta a través de tres dimensiones: intraindividuales, interpersonales y socioecológicas. Podría plantearse que las relaciones establecidas entre compañeros y directivos, incluyendo diversos aspectos como la comunicación, cohesión, apoyo, formarían parte de la dimensión interpersonal. Por su parte, las políticas, encuadre y procedimientos vigentes en la organización o institución conformarían la dimensión socioecológica.

En los últimos años, se ha estudiado qué componentes intraindividuales, interpersonales y socioecológicos favorecen los procesos de resiliencia en contextos de atención del maltrato hacia niños, niñas y adolescentes. Entre ellos, se destaca la importancia de contar con apoyo social fuera del ámbito laboral (Brady, 2017; Letson et al., 2020) y dentro del entorno de trabajo; es decir, contención y colaboración mutua entre los compañeros y autoridades o coordinadores (Brend & Collin-Vézina, 2022; Letson et al., 2020; Priolo et al., 2020; Rienks, 2020; Russ et al., 2020). En esta línea, la empatía con los compañeros ha sido identificada como vital en la prevención del trauma secundario y burnout (Losung et al., 2021).

A su vez, se han delimitado factores educativos, tales como participar en actividades de formación en torno al maltrato infantil (Cain & Gautreaux, 2022); asistir a jornadas informativas sobre la problemática de salud en estos contextos laborales, como burnout o trauma secundario (Bosk et al., 2020; Ireland & Huxley, 2018; Whitt-Woosley & Sprang, 2023); y contar con la posibilidad de supervisar los casos junto con un sentimiento de confianza hacia el supervisor (Russ et al., 2020; Wymer et al., 2020). De la mano de ello, la antigüedad laboral resguarda la salud mental en esta población. Más específicamente, a mayor cantidad de años de experiencia en el trabajo, se denotan aumentos en la autoconfianza y autoeficacia, aumento en los niveles de sentido (Wymer et al., 2020) y satisfacción laboral (Griffiths & Royse, 2017) y menores niveles de trauma secundario (Dagan et al., 2016) y de burnout (Hussein, 2018; Letson et al., 2020).

Hacia un nivel más intraindividual, se ha delimitado como factor protector a la autodeterminación, regulación emocional, conciencia de las limitaciones personales, asertividad y una administración eficiente del tiempo (Truter & Fouché, 2020). También, se reconoce como facilitador de salud mental a los comportamientos de autocuidado y a la participación cotidiana en aficiones (Letson et al., 2020; Rienks, 2020; Sheehan et al., 2024). Ireland & Huxley (2018) identificaron algunas de esas conductas: mantener una dieta saludable, asistir a psicoterapia, tomar los días correspondientes de descanso o hacer descansos en el trabajo, establecer límites adecuados con respecto a los horarios de la jornada laboral, además de diversificar la carga y cantidad de casos complejos. Vale mencionar que Miller et al. (2018) registraron que, si bien estas conductas devienen del profesional, se ven influenciadas por la organización como, por ejemplo, por la situación económica, pues se trata de comportamientos significativamente menos frecuentes bajo dificultades económicas.

Finalmente, uno de los factores estudiados ha sido el compromiso laboral, que comprende tanto aspectos inter como intrapersonales. Es entendido como un estado positivo, afectivo-cognitivo y persistente relacionado con el trabajo y caracterizado por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002). El vigor se refiere a altos niveles de energía y resistencia mental mientras se

COMPROMISO LABORAL COMO FACTOR PROTECTOR AL *BURNOUT*

trabaja, junto con el deseo y voluntad de invertir esfuerzo en lo que se está realizando, aun cuando aparecen dificultades. La dedicación alude a la implicación unida a sentimientos de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío por el trabajo. Por otra parte, la absorción hace referencia a la concentración en el trabajo que conlleva la sensación de que el tiempo “pasa volando” y a dificultades para desconectarse de lo que se está haciendo debido a fuertes dosis de disfrute (Salanova & Llorens, 2008).

En estudios recientes, se ha reconocido la importancia de ciertas variables vinculadas a las dimensiones del compromiso laboral en personal que aborda la problemática del maltrato hacia niños, niñas y adolescentes. Se reconoce como esencial construir y mantener un objetivo y visión en común (Brend & Collin-Vézina, 2022), una percepción satisfactoria en torno al clima y al puesto de trabajo (Soto-Rosales & González-Losada, 2018), altos niveles de motivación hacia la consecución de metas de la institución junto con la percepción de un claro sentido en el rol profesional (Passmore et al., 2019) y deseos de entrega hacia la tarea (Hussein, 2018; Passmore et al., 2019). Truter & Fouché (2020) destacan como fundamental el compromiso y sentido de responsabilidad hacia niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad.

Es importante mencionar que no se ha dado con estudios nacionales que consideren en detalle las tres dimensiones del burnout y del compromiso laboral en contextos específicos de abordaje del maltrato. Sin dudas, se trata de un tipo de violencia que ha ido en aumento en Argentina en los últimos años, sobrecargando a los profesionales. Dicha problemática se vio agravada por las medidas de aislamiento social propias de la pandemia por COVID-19 (UNICEF, 2021; Volnovich, 2021). Ello habilita a repensar en torno a los recursos actuales de los trabajadores en los servicios de protección de infancias y adolescencias, sentando las bases para posibles programas de prevención y acompañamiento hacia los equipos técnicos. Lo expuesto no solo se sustenta desde la importancia de proteger la salud mental del personal, sino en que de ella dependerá la calidad del servicio brindado a niños, niñas y adolescentes y a sus familias en situación de extrema vulnerabilidad. En función de los antecedentes revisados, se plantearon tres objetivos de investigación: describir el burnout en equipos técnicos que abordan el maltrato hacia infancias y adolescencias, analizar si existen relaciones entre las dimensiones de burnout y de compromiso laboral en dichos equipos técnicos, y evaluar si existen diferencias significativas según los años de antigüedad laboral en las dimensiones del burnout y compromiso laboral.

Método

Diseño

Se trabajó desde un enfoque no experimental, con metodología cuantitativa transversal y alcance de tipo correlacional (Hernández & Mendoza, 2018).

Participantes

El muestreo empleado fue no probabilístico intencional dirigido (Hernández & Mendoza, 2018). La muestra estuvo constituida por un total de 32 integrantes de equipos técnicos de un programa provincial para el abordaje integral del maltrato en infancias y adolescencias. Como criterios de inclusión, se tuvo en cuenta que integraran este programa de la ciudad de Mendoza, Argentina, con una antigüedad mínima de un año.

En cuanto al sexo, 29 (90.63%) fueron mujeres y solo 3 (9.37%) fueron hombres. La media de edad fue de 39.03 años ($DT = 7.26$), con un mínimo de 25 años y un máximo de 59 años. En relación con el rol laboral, la mayoría de las mujeres eran profesionales licenciadas en psicología. También, formaron parte licenciadas en trabajo social y operadoras. Los tres hombres participantes eran médicos. Finalmente, con respecto a la antigüedad, más del 80% contaba con más de 6 años de antigüedad. Estos datos pueden observarse en detalle en la Tabla 1.

Tabla 1

Antigüedad y rol laboral de los participantes en términos de frecuencias y porcentajes ($n = 32$)

		<i>f</i>	%
Antigüedad laboral	De 1 a 5 años	5	15.60
	De 6 a 10 años	17	53.10
	Más de 10 años	10	31.30
Rol laboral	Lic. en Psicología	16	50.00
	Lic. en Trabajo Social	10	31.26
	Médicos	3	9.37
	Operadores	3	9.37

Instrumentos

Cuestionario Sociodemográfico ad hoc. Con él, se preguntó sexo, edad, rol que desempeña en el programa de abordaje del maltrato y su antigüedad en el mismo.

Maslach Burnout Inventory (MBI, Maslach et al., 1986). Se empleó la adaptación argentina para profesionales de salud mental de Gilla et al. (2019). Es un instrumento de autoadministración que evalúa burnout mediante sus tres dimensiones: agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) y realización personal (RP). Se conforma por una escala tipo Likert en donde para cada ítem se debe elegir entre 7 niveles de puntuación (desde 0 = “nunca”, hasta 6 = “todos los días”). Las puntuaciones de las primeras dos dimensiones son directamente proporcionales a la intensidad del burnout, es decir, a mayor puntuación obtenida en los ítems de estas dimensiones, mayor será el riesgo de burnout del sujeto. Al contrario, la realización personal es inversamente proporcional, por lo que, a mayor puntuación en dicha dimensión, menor será el riesgo de burnout. En cuanto a la validación argentina, esta mostró índices aceptables de ajuste comparativo ($CFI = .87$), de Tucker-Lewis ($TLI = .86$), del error cuadrático medio de aproximación ($RMSEA = .06$) y del residuo cuadrático medio estandarizado ($SPMR = .07$). Ante ello, Gilla et al. (2019) concluyen que resulta ser una escala válida y fiable para evaluar las tres dimensiones que conforman el burnout en profesionales de la salud mental en Argentina.

Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli et al., 2002). Se utilizó la adaptación argentina de Spontón et al. (2012). Permite conocer el nivel de compromiso laboral mediante las tres dimensiones que lo conforman: vigor, dedicación y absorción. Implica una escala tipo Likert en donde para cada ítem se debe elegir entre 7 posiciones (desde 0 = “nunca”, hasta 6 = “siempre”). La adaptación argentina observó valores óptimos y aceptables de consistencia interna (valores α comprendidos entre .69 y .90).

Procedimiento

En primer lugar, se obtuvo un dictamen favorable por parte de un comité de ética local. Se lograron las autorizaciones correspondientes en un programa provincial para la prevención y atención del maltrato en la infancia, niñez y adolescencia.

En segundo lugar, se inició el proceso de recolección de datos. Autoridades de dicho programa distribuyeron un formulario en línea a los diversos trabajadores de los equipos técnicos que cumplieran con los criterios de inclusión. En una primera sección, se les informaba sobre el estudio y en qué consistía su participación y se solicitaba el consentimiento informado. Allí, se les especificaba que era totalmente voluntario y que los datos serían confidenciales. Tras dar el consentimiento, podían acceder a las secciones siguientes compuestas los tres cuestionarios previamente descriptos. Por último, luego del análisis de datos, se realizó una devolución de los resultados obtenidos. Este se entregó a las autoridades del programa provincial mediante un informe escrito con lenguaje claro y sencillo.

Análisis de datos

Para el análisis de datos se empleó el Procesador estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) 25.0. Se evaluó la normalidad de las variables, es decir, de las tres dimensiones del burnout (agotamiento emocional, realización personal y despersonalización) y de los tres factores del compromiso laboral (vigor, absorción y dedicación) mediante el cálculo de la asimetría y la curtosis. Producto del análisis, se halló una distribución normal; los valores fueron adecuados, según la literatura, entre +2 y -2 (George & Mallery, 2011), por lo que se trabajó con estadística paramétrica. De forma más específica, para el primer objetivo solo se emplearon estadísticos descriptivos.

Para el segundo objetivo, se utilizó la prueba de correlación de Pearson. Vale aclarar que la intensidad de la correlación se clasificó de acuerdo con los criterios de Funder y Ozer (2019), cuyos valores son: $r = .05$ (efecto muy pequeño), $r = .10$ (efecto pequeño), $r = .20$ (efecto medio), $r = .30$ (efecto grande), $r = .40$ (efecto muy grande).

En el tercer objetivo, se aplicó la prueba ANOVA clásica. Previo a ella, se verificó el supuesto de homogeneidad de varianzas mediante la prueba de Levene. El valor p no fue significativo en ninguno de estos casos, por lo que se consideró varianzas homogéneas y se procedió con la ANOVA estándar sin correcciones (Field, 2013). A su vez, se tuvo en cuenta el tamaño del efecto eta cuadrado parcial ($\eta^2 p$), ya que es el que suele recomendarse para muestras más pequeñas. Fueron considerados como pequeños, medianos o grandes, según los siguientes valores respectivos: 0.01, 0.06 y 0.14 (Cárdenas & Arancibia, 2014). Finalmente, en las pruebas post hoc Bonferroni se consideró el coeficiente de Cohen (d) para el tamaño del efecto, el cual fue considerado pequeño ($d > 0.20$), mediano ($d > 0.50$) o grande ($d > 0.80$), según la teoría (Cohen, 1988).

Resultados

Para el primer objetivo, sobre describir el burnout en equipos técnicos que abordan el maltrato hacia infancias y adolescencias, se calcularon los puntajes brutos y percentiles de cada una de las dimensiones. Esto se observa en la Tabla 2.

Tabla 2
Puntajes brutos y percentiles de las dimensiones de burnout (n = 32)

	PB	PP
Agotamiento emocional	13	25
	21	50
	29	75
Despersonalización	1	25
	3	50
	6	75
Realización personal	36	25
	40	50
	43	75

Ello permitió, en un segundo momento, determinar cuáles participantes reunían las tres condiciones de burnout (alto nivel de agotamiento emocional y de despersonalización unido a un bajo nivel de realización personal); identificar quiénes presentaban solo dos de esos indicadores, lo que podría indicar riesgo de burnout; y registrar el porcentaje de participantes que no tendrían riesgo de burnout, pues no presentaban ninguna condición o solo una. Como se visualiza en la Tabla 3, solo uno de los participantes cumplía con las tres condiciones de burnout; se trataba de un médico con solo tres años de antigüedad.

Tabla 3
Participantes con burnout, con riesgo de burnout y sin riesgo de burnout en términos de frecuencias y porcentajes (n = 32)

	F	%
Con indicadores de burnout	1	3.12%
En riesgo de burnout	6	18.76%
Sin riesgo de burnout	25	78.12%

COMPROMISO LABORAL COMO FACTOR PROTECTOR AL *BURNOUT*

Por otra parte, seis participantes se encontraban en riesgo de burnout, es decir, presentaban al menos dos de las tres condiciones. De esos seis, tres mostraron un alto nivel de agotamiento emocional y un bajo nivel de realización personal, mientras que los otros tres registraron un alto nivel de agotamiento emocional junto a una alta despersonalización. Por lo tanto, en todos los casos estuvo presente el agotamiento emocional.

Finalmente, los 25 participantes restantes no obtuvieron riesgo de burnout. De ese total, 10 manifestaron una sola condición: cuatro obtuvieron alta despersonalización, cinco denotaron un bajo nivel de realización personal, y solo en un caso se identificó alto agotamiento emocional.

El segundo objetivo consistía en analizar si existen relaciones entre las dimensiones de burnout y de compromiso laboral en dichos equipos técnicos. Considerando las tres dimensiones de cada variable, se hallaron seis correlaciones estadísticamente significativas. Específicamente, las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización de la escala del burnout se relacionaron negativamente con cada una de las dimensiones del compromiso laboral: vigor, dedicación y absorción.

Lo anterior implica que, a mayor grado de vigor, dedicación y absorción, los profesionales presentaban menores niveles de agotamiento emocional y de despersonalización. En las seis correlaciones, la intensidad implicó un efecto muy grande (Funder & Ozer, 2019). Ello se detalla en la Tabla 4. Vale aclarar que no se observaron relaciones significativas entre la dimensión de realización personal del burnout con las dimensiones del compromiso laboral.

En cuanto al tercer objetivo, sobre evaluar si existen diferencias significativas según los años de antigüedad laboral en las dimensiones del burnout y compromiso laboral, a partir de la prueba ANOVA clásica se registraron dos diferencias estadísticamente significativas según los años de antigüedad laboral en una de las dimensiones del burnout: realización personal ($F_{(2,29)} = 8.89; p < .001; \eta^2 p = 0.38$), con un tamaño del efecto grande. El análisis post hoc Bonferroni reveló que las diferencias se producían, por un lado, entre el grupo de participantes con una antigüedad de 1 a 5 años y el grupo de participantes

Tabla 4
Relaciones significativas entre dimensiones del burnout y del compromiso laboral (n = 32)

		Agotamiento emocional	Despersonalización
Vigor	R	-.626	-.659
	p	.001	.001
Dedicación	R	-.619	-.690
	p	.001	.001
Absorción	R	-.475	-.582
	p	.006	.001

con una antigüedad de 6 a 10 años; fue mayor el puntaje en realización personal en quienes presentaban una antigüedad de 6 a 10 años ($t = 2.90$; $p < .05$; $d = 1.48$). Por otro lado, se observó una diferencia entre el grupo de participantes con una antigüedad de 1 a 5 años, y el grupo de participantes con una antigüedad de más de 10 años, siendo mayor el puntaje en realización personal en quienes presentaban una antigüedad mayor a 10 años ($t = 2.21$; $p < .001$; $d = 2.31$). El tamaño del efecto de Cohen fue grande en ambas diferencias. Esto se observa en detalle en Tabla 5.

Tabla 5

Diferencias significativas en la realización personal según años de antigüedad (N=32)

	Antigüedad	M (DT)	F	p
Realización personal	De 1 a 5 años ($n = 5$) ^{1 2}	35.40 (4.98)	8.89	.001
	De 6 a 10 años ($n = 17$) ¹	41.35 (4.18)		
	Más de 10 años ($n = 10$) ²	44.70 (3.19)		

Nota. ^{1 2}= diferencia significativa en el análisis post hoc Bonferroni ($p < .05$).

Discusión

En cuanto al primer objetivo (describir el burnout en equipos técnicos que abordan el maltrato hacia infancias y adolescencias), podría pensarse que, tal como exponen diversos estudios, son trabajadores expuestos diariamente a situaciones de violencia hacia una población vulnerable que podría suscitar en ellos mismos sentimientos de injusticia y desamparo, así como desatar una intensa angustia. Dicha sobrecarga emocional los posiciona en un lugar de alto riesgo de presentar síndrome de burnout (Cantera & Cantera, 2014; Hinds & Giardino, 2020; Losada & Marmo, 2020; O' Hara et al., 2020; Prost & Middleton, 2020; Sheehan et al., 2024; World Health Organization, 2022). Ello podría explicar los motivos por los cuales un 18.76% denotó al menos dos indicadores (alta despersonalización, alto agotamiento emocional o baja realización personal) y un 3.12% presentó los tres criterios.

Sin embargo, cerca del 80% de los participantes registró solo uno o bien, ninguno de los indicadores, lo que permitiría inferir ausencia de riesgo de burnout en todos ellos. A pesar de la cotidiana exposición a la problemática de maltrato, parecería ser que la salud psíquica de la mayoría de los trabajadores que formaron parte del estudio no está comprometida. Es decir, un alto porcentaje denota bajos niveles de agotamiento emocional, logrando contactarse emocionalmente con sus responsabilidades laborales; bajos niveles de despersonalización, brindando un trato humanizado, empático y sensible hacia los pacientes o destinatarios del servicio; y óptimos niveles de realización personal, que los habilitaría a sentirse competentes y eficaces en su rol (Hinds & Giardino, 2020; Maslach & Jackson, 1981). Ello garantizaría, en gran medida, una buena calidad de atención a la población de familias, niños, niñas y adolescentes (Freudenberger, 1974; Maslach, 1976; Maslach & Jackson, 1981).

Los resultados permiten reflexionar sobre el proceso de resiliencia. Frente a una exposición diaria a una fuente de estrés y sobrecarga emocional negativa, la mayoría de estos trabajadores logran una adaptación positiva en su puesto laboral (Luthar et al., 2000; Rutter, 1995).

COMPROMISO LABORAL COMO FACTOR PROTECTOR AL *BURNOUT*

Cabe mencionar que la resiliencia depende de ciertas cualidades internas del ser humano, es decir, de procesos intrapsíquicos, así como de procesos sociales que se van conformando a lo largo del tiempo (Melillo & Suárez, 2001; Rutter, 1995). Ante ello, es necesario repensar en aquellos múltiples factores que interactúan como facilitadores de salud mental y que la preservan del desgaste en este lugar de trabajo.

A partir del segundo objetivo (analizar si existen relaciones entre las dimensiones de burnout y de compromiso laboral en dichos equipos técnicos), es posible distinguir al compromiso laboral como uno de los factores protectores frente al burnout en estos participantes. Más específicamente, las tres dimensiones del compromiso laboral (vigor, dedicación y absorción) se asociaron negativamente con el agotamiento emocional y la despersonalización. Por lo que, a mayor nivel de vigor, dedicación y absorción, menor nivel de agotamiento emocional y despersonalización.

En primer lugar, el vigor hace referencia a altos niveles de energía y resistencia mental durante la realización de la actividad laboral, de la mano de una fuerte voluntad de invertir esfuerzo en esa tarea, incluso ante dificultades (Salanova & Llorens, 2008; Schaufeli et al., 2002). Si bien no se ha dado con estudios previos donde se examine la función específica del vigor en torno al burnout, los resultados obtenidos en la presente investigación podrían vincularse con los hallazgos recientes de Truter y Fouché (2020). Estas autoras describen a la autodeterminación como una variable protectora ante el desgaste, la cual es una fuerza que deviene del interior del sujeto y lo impulsa a llevar a cabo una tarea hasta lograr el resultado deseado, sorteando y superando los obstáculos que puedan devenir.

A su vez, esta dimensión de vigor podría vincularse con otras dos que han sido identificadas como preventivas ante el burnout en estudios previos. Por un lado, la importancia de tener en claros los objetivos laborales (Brend & Collin-Vézina, 2022): la voluntad de invertir esfuerzo debe estar direccionada. Por otro lado, con la motivación necesaria para la consecución de dichas metas, más aún ante adversidades o dificultades durante el camino (Passmore et al., 2019).

En segundo lugar, la dedicación puede ser entendida como factor amortiguador ante el agotamiento emocional y la despersonalización. Si bien no se hallaron estudios anteriores sobre el burnout centrados particularmente en esta dimensión, es decir, en la implicancia laboral que envuelve sentimientos de significación, inspiración, orgullo y desafío por el trabajo (Salanova & Llorens, 2008), se han considerado otras variables que previenen el desgaste y, a su vez, se vinculan a nivel teórico. Entre ellas, podría nombrarse la capacidad para encontrarle sentido al trabajo, lo que permite poner en valor su tarea, por lo que se la asume con un entusiasmo significativo, facilitando la salud mental del trabajador (Passmore et al., 2019).

Por último, la absorción sería la otra dimensión del compromiso laboral que resguarda frente al agotamiento y despersonalización. Conlleva tanto la sensación de que el tiempo “pasa volando” como a dificultades para desconectarse de lo que se está haciendo debido a fuertes dosis de disfrute (Salanova & Llorens, 2008; Schaufeli et al., 2002). Los resultados podrían relacionarse con un estudio relativamente reciente en el cual se destaca a la satisfacción laboral como variable clave para prevenir el estrés y desgaste. Dicha satisfacción guarda estrecha relación con la percepción de agrado y placer resultante de la realización del trabajo (Soto-Rosales & González-Losada, 2018).

Desde el Modelo Multisistémico de Resiliencia (Liu et al., 2017), se podría ubicar a estas tres dimensiones del compromiso laboral principalmente en la categoría de aspectos intraindividuales

del proceso de resiliencia. Sin embargo, se debe destacar que se ven influenciadas, en gran medida, por variables interpersonales (por ejemplo, comunicación y apoyo con compañeros y directivos) y socioecológicas (por ejemplo, recursos económicos, ciertas políticas y reglas de la institución). Es necesario, por ende, entender al proceso de resiliencia de estos trabajadores como dinámico, interactivo y multidimensional. El vigor, la dedicación y la absorción pueden estar dependiendo de las relaciones con sus compañeros y autoridades, así como del encuadre y contexto socioeconómico de la organización.

Con respecto al tercer objetivo (evaluar si existen diferencias significativas según los años de antigüedad laboral en las dimensiones del burnout y compromiso laboral), se hallaron diferencias significativas a nivel del burnout. Fue mayor la puntuación en la dimensión de realización personal en aquellos participantes con una antigüedad de entre 6 a 10 años y más de 10 años, en comparación con participantes que presentaban una antigüedad entre 1 a 5 años. Si se considera la definición de la dimensión de realización personal, los resultados obtenidos significarían que los años de antigüedad fortalecen los sentimientos de competencia y eficacia a nivel laboral, acompañados de una percepción de mayor satisfacción con el desempeño y logros obtenidos (Maslach & Jackson, 1981). Podría pensarse que una larga permanencia en el puesto de trabajo implica mayor experiencia que enriquece el conocimiento sobre la temática y práctica laboral. Al mismo tiempo, esto posibilita mayor pericia, es decir, habilidades para resolver con acierto, facilidad y rapidez las situaciones que se presentan, aumentando la autoconfianza y autoeficacia y habilitando mayores niveles de satisfacción y sentido con respecto al trabajo (Griffiths & Royse, 2017; Wymer et al., 2020). Lo descrito funcionaría como un factor que resguarda frente al estrés y burnout, como ya lo han mencionado diversos autores (Dagan et al., 2016; Hussein, 2018; Letson et al., 2020).

Por último, los resultados descritos permiten considerar que una mayor cantidad de años abordando problemáticas de maltrato en infancias y adolescencias posibilita alcanzar mayores niveles de formación en torno a la temática en espacios educativos, tanto formales como informales, y sumar más espacios de supervisión. Todo ello brindaría herramientas fundamentales para el quehacer profesional, favoreciendo la realización en el trabajo y disminuyendo el riesgo de desgaste (Cain & Gautreaux, 2022; Russ et al., 2020; Wymer et al., 2020). Los resultados obtenidos refuerzan la importancia del proceso dinámico de la resiliencia en contextos laborales, especialmente en entornos de exposición cotidiana a vivencias traumáticas de pacientes. Concretamente, se registró que las tres dimensiones del compromiso laboral (vigor, dedicación y absorción) se asocian negativamente con el agotamiento emocional y la despersonalización en trabajadores que abordan el maltrato en infancias y adolescencias. A partir de ello, podría deducirse que aquellas tres dimensiones funcionan como un factor protector frente al burnout. Además, los años de antigüedad en este campo específico proporcionan una mayor experticia, favoreciendo la salud mental de quienes atienden esta problemática, y aumentan los niveles de realización personal.

Como limitaciones del estudio, es importante destacar, por un lado, el reducido tamaño de la muestra, lo que puede afectar la generalización de los resultados. Por otro lado, si bien las variables evaluadas han permitido una reflexión sobre los procesos de resiliencia, este constructo no fue medido de manera directa en la investigación, lo que no posibilita un análisis exhaustivo de la resiliencia en el abordaje del maltrato hacia infancias y adolescencias.

COMPROMISO LABORAL COMO FACTOR PROTECTOR AL *BURNOUT*

Para futuras investigaciones, se sugieren cuatro posibles caminos. En primer lugar, examinar en profundidad la variable resiliencia en esta población, midiéndola directamente, con sus componentes internos y externos. En segundo lugar, sería interesante llevar a cabo estudios longitudinales con el fin de evidenciar la evolución a lo largo del tiempo de las variables estudiadas. En tercer lugar, aumentar el tamaño muestral permitiría realizar comparaciones entre diferentes tipos de trabajadores, tales como operadores, médicos, licenciados en psicología, entre otros. Por último, sería valioso estudiar a quienes abordan la problemática de maltrato desde diversas instancias, no solo en la etapa inicial de prevención y abordaje. Podrían sumarse aquellos profesionales de cuidados alternativos, donde niños, niñas y adolescentes han ingresado a un hogar o acogimiento familiar por el alto nivel de riesgo psicofísico existente en la familia de origen. En esos contextos, el rol profesional requiere de otras competencias específicas para facilitar la reestructuración o reconfiguración vincular y posibilitar el reintegro familiar y su consecuente seguimiento.

Para finalizar, es esencial mencionar que el estudio y el cuidado de esta población requieren de una constante reflexión. De ella depende la calidad de atención que se les brinda a niños, niñas y adolescentes en situación de extrema vulnerabilidad.

Conflicto de intereses

Las autoras de este trabajo declaran que no hay conflicto de intereses.

Contribuciones de las autoras

Adriana Micaela Carrasco, colaboró en la elaboración del proyecto inicial, solicitud de evaluación por parte de un comité de ética local, solicitud de autorizaciones institucionales para llevar a cabo el estudio así como en la recolección de datos y escritura del artículo. Ana Victoria Márquez, colaboró en la elaboración del proyecto inicial, supervisión del proceso de recolección de datos así como en la escritura del artículo. Analía Oggero, colaboró en la elaboración del proyecto inicial, supervisión del proceso de recolección de datos así como en la escritura del artículo. María Paula Moretti, colaboró en el rastreo bibliográfico y construcción de estado actual del tema, los análisis estadísticos; principal responsable de la escritura del artículo y de seguimiento al proceso de publicación.

Referencias

- Behnke, A., Rojas, R., Karabatsiakakis, A., & Kolassa, I. (2020). Childhood maltreatment compromises resilience against occupational trauma exposure: A retrospective study among emergency medical service personnel. *Child Abuse & Neglect*, 99, 104248. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2019.104248>
- Bosk, E. A., Williams-Butler, A., Ruisard, D., & MacKenzie, M. J. (2020). Frontline staff characteristics and capacity for trauma-informed care: Implications for the child welfare workforce. *Child Abuse and Neglect*, 110(3), 104536. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2020.104536>
- Brady, P. Q. (2017). Crimes against caring: Exploring the Risk of Secondary Traumatic stress, burnout and compassion satisfaction among child exploitation investigators. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 32(4), 305-318. <https://doi.org/10.1007/s11896-016-9223-8>

-
- Brend, D. M., & Collin-Vézina, D. (2022). Stronger together: Workplace social support among residential child welfare professionals. *Child Abuse & Neglect*, 130(3). <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2021.105302>
- Cain, C. M., & Gautreaux, K. (2022). Reducing secondary traumatic stress and fueling knowledge of child maltreatment among health care providers. *Journal of trauma nursing*, 29(1), 41-46. <https://doi.org/10.1097/JTN.0000000000000630>
- Cantera, L. M., & Cantera, F. M. (2014). El auto-cuidado activo y su importancia para la Psicología Comunitaria. *Psicoperspectivas*, 13(2), 88-97. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol13-Issue2-fulltext-406>
- Cárdenas, M., & Arancibia, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G*Power: Complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud & Sociedad*, 5(2), 210-224. <https://doi.org/10.22199/S07187475.2014.0002.00006>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2a ed.). Erlbaum. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Dagan, S. W., Ben-Porat, A., & Itzhaky, H. (2016). Child protection workers dealing with child abuse: The contribution of personal, social and organizational resources to secondary traumatization. *Child Abuse & Neglect*, 51, 203-211. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2015.10.008>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th Ed.). SAGE Publications.
- Funder, D. C., & Ozer, D. J. (2019). Evaluating effect size in psychological research: Sense and nonsense. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 2(2), 156-158. <https://doi.org/10.1177/2515245919847202>
- George, D., & Mallery, M. (2011). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 18.0 Update* (11 ed.). Allyn & Bacon.
- Gilla, M. A., Gimenez, S. B., Moran, V. E., & Olaz, F. O. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit*, 25(2), 179-193. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
- Griffiths, A., & Royse, D. (2017). Unheard voices: Why former child welfare workers left their positions. *Journal of Public Child Welfare*, 11(1), 73-90. <https://doi.org/10.1080/15548732.2016.1232210>
- Griffiths, A., Royse, D., Culver, K., Piescher, K., & Zhang, Y. (2017). Who stays, who goes, who knows? A state-wide survey of child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 77, 110-117. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.04.012>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Hinds, T. S., & Giardino, A. P. (2020). *Compassion fatigue, burnout and coping strategies among child-serving professionals. In Child sexual abuse*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-52549-1_4
- Hussein, S. (2018). Work engagement, burnout and personal accomplishments among social workers: A comparison between those working in children and adults' services in England. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 45(6), 911-923. <https://doi.org/10.1007/s10488-018-0872-z>

COMPROMISO LABORAL COMO FACTOR PROTECTOR AL *BURNOUT*

- Ireland, C. A., & Huxley, S. (2018). Psychological trauma in professionals working with traumatised children. *The Journal of Forensic Practice*, 20(3), 141-151. <https://doi.org/10.1108/JFP-10-2017-0045>
- Karakchian, A., Colbert, A., Hupp, D., & Berger, R. (2021). Caring for victims of child maltreatment: Pediatric nurses' moral distress and burnout. *Nursing Ethics*, 28(5), 687-703. <https://doi.org/10.1177/0969733020981760>
- Letson, M. M., Davis, C., Sherfield, J., Beer, O. W. J., Phillips, R., & Wolf, K. G. (2020). Identifying compassion satisfaction, burnout & traumatic stress in Children's Advocacy Centers. *Child Abuse & Neglect*, 110(3). <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2019.104240>
- Liu, J. J. W., Reed, M., & Girard, T. A. (2017). Advancing resilience: An integrative, multi-system model of resilience. *Personality and Individual Differences*, 111, 111-118. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.02.007>
- Losada, A. V., & Marmo, J. (2020). El cuidado de quienes cuidan: Miembros de equipos de atención de violencia familiar. *Revista Psicología UNEMI*, 4(6), 8-19. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol4iss6.2020pp8-19p>
- Losung, R. K., De Paoli, T., Kebbell, M., & Bond, A. (2021). The role of empathy in professional quality of life: A study on Australian police officers working in sexual assault and child abuse investigation. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(3), 616-626. <https://doi.org/10.1007/s11896-021-09468-5>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, 110-120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Ludick, M., & Figley, C. R. (2017). Toward a mechanism for secondary trauma induction and reduction: Reimagining a theory of secondary traumatic stress. *Traumatology*, 23(1), 112-123. <https://doi.org/10.1037/trm0000096>
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5(9), 16-22. <https://www.researchgate.net/publication/263847499>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3a ed.). Consulting Psychologists Press.
- McFadden, P., Campbell, A., & Taylor, B. (2014). Resilience and burnout in child protection social work: Individual and organisational themes from a systematic literature review. *British Journal of Social Work*, 45(5), 1546-1563. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bct210>
- Melillo, A., & Suárez Ojeda, E. N. (2001). *Resiliencia. Descubriendo las propias fortalezas*. Paidós.
- Miller, J. J., Donohue-Dioh, J., Niu, C., & Shalash, N. (2018). Exploring the self-care practices of child welfare workers: A research brief. *Children and Youth Services Review*, 84, 137-142. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.11.024>
- Muela, A. (2008). Hacia un sistema de clasificación nosológico de maltrato infantil. *Anales de Psicología*, 24(1), 77-87. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16724110>
- O'Hara, M. A., McCann, T. A., Fan, W., Lane, M. M., Kernie, S. G., & Rosenthal, S. L. (2020). Child abuse taking its toll on the emotional well-being of pediatricians. *Clinical Pediatrics*, 59(4-5), 450-457. <https://doi.org/10.1177/0009922820905865>

-
- Passmore, S., Hemming, E., McIntosh, H. C., & Hellman, C. M. (2020). The relationship between hope, meaning in work, secondary traumatic stress, and burnout among child abuse pediatric clinicians. *The Permanente Journal*, 4. <https://doi.org/10.7812/TPP/19.087>
- Priolo, S. R., Goldfarb, D., Zibetti, M. R., & Aznar-Blefari, C. (2020). Brazilian child protection professionals' resilient behavior during the COVID-19 pandemic. *Child Abuse & Neglect*, 110(2). <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2020.104701>
- Prost, S. G., & Middleton, J. S. (2020). Professional quality of life and intent to leave the workforce: Gender disparities in child welfare. *Child Abuse & Neglect*, 110(3). <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2020.104535>
- Rienks, S. L. (2020). An exploration of child welfare caseworkers' experience of secondary trauma and strategies for coping. *Child Abuse & Neglect*, 110(3). <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2020.104355>
- Russ, E., Lonne, B., & Lynch, D. (2020). Increasing child protection workforce retention through promoting a relational-reflective framework for resilience. *Child Abuse & Neglect*, 110(3). <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2019.104245>
- Rutter, M. (1995). Resiliencia: Algunas consideraciones sobre su concepto. *Contemporary Pediatrics. Edición Argentina*, 3(3), 25-38.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2536771>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326>
- Sheehan, D., Holland, J., & Carr, A. (2024). The positive and negative effects of working with child sexual abuse for health and social care professionals: A systematic review. *Child Abuse Review*, 33(1). <https://doi.org/10.1002/car.2849>
- Sigad, L. I., Beker, G., Lev-Wiesel, R., & Eisikovits, Z. (2019). "Alone with our interpretations": Uncertainty in child abuse intervention among healthcare professionals. *Children and Youth Services Review*, 100, 206-213. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2019.02.027>
- Soto-Rosales, A., & González-Losada, S. (2018). Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia. *Trabajo Social Global*, 8(14), 80-107. <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v8i14.722>
- Spontón, C., Medrano, L. A., Maffei, L., Spontón, M., & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18(2), 147-154. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v18n2/a05v18n2>
- Taborda, A., & Sadurní, M. (2023). Trauma complejo y violencia parental contra infancias, niñeces y adolescentes. En: M. P. Moretti (Comp), *Resiliar en hogares y acogimiento familiar: Un desafío necesario para los procesos de reintegros familiares y adopciones* (pp. 17 - 49). La Hendija.
- Tehrani, N. (2018). Psychological well-being and workability in child abuse investigators. *Occupational Medicine*, 68(3), 165-170. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy016>
- Truter, E., & Fouché, A. (2020). Living resiliently: The voices of a group of child protection social workers in South Africa. *Health & Social Care in the Community*, 29(1), 135-144. <https://doi.org/10.1111/hsc.13076>

COMPROMISO LABORAL COMO FACTOR PROTECTOR AL *BURNOUT*

- UNICEF. (2021). *Impacto de la segunda ola de la pandemia COVID-19 en las familias donde viven chicas y chicos*. 4ta Encuesta de UNICEF. <https://www.unicef.org/argentina/comunicados-prensa/4ta-ronda-EncuestaRapida-Covid19>
- Volnovich, J. C. (2021). *Esta pandemia. Aquel mundo. Infancias y adolescencias en tránsito*. Nueva Editorial Universitaria.
- Whitt-Woosley, A., & Sprang G. (2023). Analysis of implementation drivers of secondary traumatic stress (STS)-informed organizational change and experiences of STS and burnout in child welfare. *Child Abuse & Neglect*, 141(1). <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2023.106194>
- World Health Organization. (2022). *Responding to child maltreatment: A clinical handbook for health professionals*. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/361272/9789240048737-eng.pdf>
- Wymer, B., Guest, J. D., Deaton, J. D., Newton, T. L., Limberg, D., & Ohrt, J. H. (2020). Early career clinicians' supervision experiences related to secondary traumatic stress when treating child survivors of sexual abuse. *The clinical Supervisor*, 39(2), 1-22. <https://doi.org/10.1080/07325223.2020.1767253>

Recibido: 07 de agosto de 2023

Revisión recibida: 06 de agosto de 2024

Aceptado: 09 de diciembre de 2024

A. CARRASCO, A. MÁRQUEZ, A. OGGERO Y M. MORETTI

Sobre las autoras:

Adriana Micaela Carrasco  es licenciada en Psicología su línea de investigación es sobre el maltrato infantil.

Ana Victoria Márquez  es doctora en Psicología su línea de investigación es sobre la salud mental en adultos mayores.

Analía Oggero  es licenciada en Psicología, magistrada en Psicología Sistémica, su línea de investigación es sobre los procesos de adopción.

María Paula Moretti  es licenciada en Psicología, especialista en Desarrollo Infantil Temprano. Doctoranda en Psicología. Su línea de investigación es sobre el maltrato infantil y desarrollo en cuidados alternativos institucionales y de acogimiento familiar.

Publicado en línea: 30 de junio de 2025