

# Burnout, salud y capital psicológico

un acercamiento desde la teoría de la conservación  
de recursos

Burnout, self-perceived health and psychological capital: findings from the  
conservation of resources theory



María Magdalena **Fernández-Valera**  
María Isabel **Soler-Sánchez**  
Mariano **Meseguer-De Pedro**



KEDPIXEL.PL

Photo By/Foto:

**Rip**  
**13<sup>3</sup>**

Volumen 13 #3 sep-dic  
13 Años

Revista Iberoamericana de

**Psicología**

ISSN-I: 2027-1786 | e-ISSN: 2500-6517

Publicación Cuatrimestral

ID: 2027-1786.rip.13311

**Title:** Burnout, self-perceived health and psychological capital

**Subtitle:** Findings from the conservation of resources theory

**Título:** Burnout, salud y capital psicológico

**Subtítulo:** Un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos

**Alt Title / Título alternativo:**

[en]: Burnout, self-perceived health and psychological capital: findings from the conservation of resources theory

[es]: Burnout, salud y capital psicológico: un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos

**Author (s) / Autor (es):**

Fernández-Valera, Soler-Sánchez, & Meseguer-De Pedro

**Keywords / Palabras Clave:**

[en]: Burnout; Psychological Capital; Occupational Health; Employees; Mediational analysis; Psychological personal resources

[es]: Burnout; Capital Psicológico; Salud Laboral; Empleados; Análisis de mediación; Recursos psicológicos personales

**Submitted:** 2020-07-21

**Accepted:** 2020-10-27

## Resumen

La investigación realizada sobre Burnout ha mostrado de manera reiterada que es un síndrome presente en el contexto laboral con graves consecuencias para la salud del trabajador. De manera reciente, se ha propuesto la teoría de la conservación de Recursos de Hobfoll como un marco teórico válido para explicar la relación del Burnout con otras variables. Sin embargo, los estudios que proponen medidas eficaces para reducir los niveles de exposición al Burnout son escasos. El capital psicológico ha sido propuesto como una variable que podría ayudar a prevenir o disminuir los efectos de estresores de diversa índole sobre la salud de los trabajadores. Investigaciones previas han relacionado al capital psicológico de manera negativa y significativa con el Burnout. El objetivo de este trabajo es analizar el papel mediador del capital psicológico en la relación entre las tres dimensiones del Burnout y la salud autopercebida de los trabajadores. La muestra está compuesta por 195 trabajadores españoles de distintos sectores de actividad. Los resultados muestran, por un lado, una asociación negativa y significativa de las tres dimensiones del Burnout con la salud autopercebida, y, por otro lado, una relación mediadora del capital psicológico entre las tres dimensiones del Burnout y la salud autopercebida de los trabajadores. Para finalizar, se pone de manifiesto la importancia de los recursos psicológicos personales para reducir las consecuencias negativas del Burnout en el bienestar de los empleados.

## Abstract

Previous Burnout research has repeatedly shown it as a workplace syndrome with serious consequences for employees' health and wellbeing. Recently Hobfoll's Conservation or Resources Theory has been proposed as a valid theoretical framework to explain the relationship of Burnout with other variables. However, the presence of effective measures to reduce Burnout exposure levels is scarce. Psychological capital has been proposed as a variable that could help prevent or reduce the effects of various kind of stressors on workers' health. Previous empirical evidence has argued that psychological capital is related in a negative and significant way to Burnout. The objective of this work is to analyze the mediating role of psychological capital in the relationship between the three Burnout dimensions (emotional exhaustion, cynicism, and lack of self-efficacy) and employees' self-perceived health. For that purpose, the sample is composed of 195 Spanish workers from different economic sectors. The results show, on the one hand, a negative and significant association of the three dimensions of Burnout with self-perceived health, and, on the other hand, a mediating relationship of psychological capital between the three dimensions of Burnout and employees' self-perceived health. Finally, the importance of personal psychological resources to reduce Burnout negative consequences on employees' wellbeing is highlighted.

## Citar como:

Fernández-Valera, M. M., Soler-Sánchez, M. I., & Meseguer-De Pedro, M. (2020). Burnout, salud y capital psicológico: Un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13 (3), [pgIn]-[pgOut]. Obtenido de: <https://reviberopsicologia.iberro.edu.co/article/view/1969>

Dra María Magdalena **Fernández-Valera**, Psi  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8083-3795>

**Source | Filiación:**  
Universidad de Murcia

**BIO:**  
Docente e Investigadora en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos

**City | Ciudad:**  
Murcia [es]

**e-mail:**  
[mariamagdalena.fernandez@um.es](mailto:mariamagdalena.fernandez@um.es)

Dra María Isabel **Soler-Sánchez**, Psi  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3466-4801>

**Source | Filiación:**  
Universidad de Murcia

**BIO:**  
Docente e Investigadora en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos

**City | Ciudad:**  
Murcia [es]

**e-mail:**  
[misoler@um.es](mailto:misoler@um.es)

Dr Mariano **Meseguer-De Pedro**, Psi  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9620-2165>

**Source | Filiación:**  
Universidad de Murcia

**BIO:**  
Docente e Investigador en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos

**City | Ciudad:**  
Murcia [es]

**e-mail:**  
[marianom@um.es](mailto:marianom@um.es)

# Burnout, salud y capital psicológico

## un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos

**Burnout, self-perceived health and psychological capital: findings from the conservation of resources theory**

María Magdalena **Fernández-Valera**

María Isabel **Soler-Sánchez**

Mariano **Meseguer-De Pedro**

La investigación realizada sobre Burnout ha mostrado de manera reiterada que es un síndrome presente en el contexto laboral con graves consecuencias para la salud del trabajador. Sin embargo, los estudios que proponen medidas eficaces para reducir los niveles de exposición al Burnout son escasos. El Burnout puede definirse como una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Aranda, Pando & Salazar, 2016). Se caracteriza como un proceso conformado por tres dimensiones, agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y falta de eficacia profesional. El agotamiento emocional se refiere a los sentimientos de estar emocionalmente agotado y se entiende como la pérdida progresiva de energía debido a la desproporción entre el trabajo realizado y la fatiga experimentada. La despersonalización se define como una respuesta insensible y cruel del profesional hacia los usuarios de los servicios que presta. Mientras que la percepción de falta de eficacia profesional hace referencia al descenso de los propios sentimientos de competencia y de logro de éxitos en el trabajo (García, Oviedo, Santillán, Velázquez, & Fiesco, 2009). Este fenómeno no es un proceso automático originado por estresores laborales, sino el resultado de una interacción entre elementos personales y del entorno organizacional (Garrosa & Moreno-Jiménez, 2013).

El proceso de Burnout se puede dividir en cinco etapas: fase inicial, estancamiento, frustración, apatía y quemado (Fidalgo, 2006). La fase inicial se caracteriza por entusiasmo, energía y altas expectativas respecto al puesto de trabajo que se va a ocupar. Durante la segunda fase o estancamiento, las expectativas previas no se cumplen y se comienzan a valorar los aspectos negativos del trabajo, percibiendo una clara inequidad entre el esfuerzo dedicado (demandas) y la recompensa recibida (recursos), por tanto, ya se podría hablar de un suceso definitorio de un problema de estrés psicosocial. En la siguiente fase, denominada fase de frustración, la desmoralización es una característica habitual de este proceso en la que el trabajo carece de sentido y se comienzan a experimentar problemas de salud. La fase de apatía está referida a los cambios que se producen, tanto actitudinales como conductuales derivados del proceso de Burnout. Por último, en la fase de quemado se produce un colapso emocional y cognitivo que puede obligar al trabajador a abandonar la organización.

En términos generales, la investigación realizada sobre Burnout ha mostrado de manera reiterada que es un síndrome presente en el contexto laboral con graves consecuencias para la salud del trabajador (Brewer & Shaphard, 2004; León, 2011). Se ha estudiado que este síndrome puede acarrear diversos problemas de salud, como el aumento del consumo de alcohol (Jackson et al., 2016), los trastornos del sueño (Pagnin et al., 2014), la depresión (Bianchi, Schonfeld & Laurent, 2015), el sedentarismo (Ahola et al., 2012) o el dolor musculoesquelético (Armon, Melamed, Shirom & Shapira, 2010).

*Hipótesis 1: Las tres dimensiones del Burnout (agotamiento emocional, cinismo y falta de eficacia profesional) se relacionarán de manera negativa con la salud.*

De manera reciente se ha propuesto la teoría de la conservación de Recursos como un marco teórico válido para explicar la relación del Burnout con otras variables (Hobfoll & Freddy, 2017). El supuesto básico de la teoría es que las personas se esfuerzan en proteger, conservar, fomentar y obtener más recursos (Cifré & Navarro, 2013). De este modo, las situaciones estresantes aparecen cuando se produce una pérdida real de los recursos o bien cuando se amenaza a los mismos. Por tanto, si se consigue evitar la pérdida o recuperarse de la misma produciendo más recursos, disminuirían los niveles de estrés. Siguiendo con esta lógica, la pérdida o amenaza de pérdida provocaría una predisposición hacia la protección de los recursos que ya se poseen pero no siempre hacia la creación de nuevos recursos (Salazar-Carvajal, Herrera-Sánchez, Rueda-Méndez & León-Rubio, 2014). Por el contrario, las personas que obtienen más recursos serían aquellas más proclives para generarlos, y provocar así, un “ciclo de ganancias”. Esta teoría también subraya el impacto positivo que pueden provocar los eventos estresantes, pues tiene en cuenta que para evitar la pérdida de recursos se protegen los que ya se poseen y se trata de recuperar a los que se han perdido. En este contexto se podría establecer que estar expuesto a altos niveles de Burnout no sólo actúa como un evento estresante, sino que también puede suponer un factor crítico para la puesta en marcha de estrategias de afrontamiento que conllevan la consecución de nuevos recursos, por ejemplo, el capital psicológico (Ennis, Hobfoll & Schröder, 2000; Salazar-Carvajal et al., 2014).

El capital psicológico ha sido propuesto como una variable que podría ayudar a prevenir o disminuir los efectos del síndrome de Burnout sobre la salud de los trabajadores (Ding et al., 2015; Frey, Robinson, Wong & Gott, 2018; Gómez-Perdomo, Meneses-Higueta & Palacio-Montes, 2017; Herbert, 2011; Ko, Park & Lee, 2013). La conceptualización de capital psicológico que se sigue en este trabajo es la ofrecida por Luthans, Youssef y Avolio (2007) como un constructo de segundo orden que aglutina cuatro recursos (optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia), y que se define como un estado de desarrollo psicológico positivo caracterizado por tener confianza para afrontar retos y tareas difíciles (autoeficacia); realizar atribuciones positivas sobre los triunfos presentes y futuros (optimismo); visualizar y perseverar en las metas, así como redirigir los objetivos cuando sea necesario para conseguir el éxito (esperanza); y recuperarse e incluso salir fortalecido de la adversidad (resiliencia). La investigación realizada sobre capital psicológico indica que sus cuatro componentes tienen un vínculo común subyacente que lo convierte en un constructo de orden superior. Lo que quiere decir que, si tenemos en cuenta los cuatro componentes del capital psicológico en conjunto, en lugar de centrarnos en ellos de manera individual, sus efectos tendrán un impacto mayor que cada una de las cuatro facetas por separado (Luthans et al., 2007; Luthans, Youssef & Avolio, 2015). De igual modo, se ha mostrado que sus componentes son estados abiertos al cambio y al desarrollo mediante intervenciones formativas de corta duración (Luthans et al., 2007).

Investigaciones previas han relacionado al capital psicológico de manera negativa y significativa con el Burnout (Ding et al., 2015;

Frey et al., 2018; Gómez-Perdomo et al., 2017; Herbert, 2011; Ko et al., 2013), y se ha propuesto al capital psicológico como una variable capaz de explicar la relación entre el Burnout y la satisfacción laboral (Cheung, Tang & Tang, 2011), entre el estrés y el Burnout (Wang et al., 2015), así como entre el conflicto trabajo-familia y el Burnout (Wang, Chang, Fu & Wang, 2012).

En esta investigación se propone que, ante una alta exposición a Burnout, los trabajadores con mayores niveles de capital psicológico serán capaces de no caer en un ciclo de pérdidas, pues movilizarán más recursos. Una posible explicación al ciclo de ganancias propuesto en la Teoría de la Conservación de Recursos de Hobfoll (2001), podría encontrarse en el modelo de Ampliación y Construcción de Emociones Positivas de Fredrickson (2004). La premisa básica de esta teoría es que el hecho de experimentar emociones positivas conduce a estados mentales y estilos de afrontamiento que, de forma indirecta, preparan a las personas para afrontar las dificultades (Fredrickson, 2004; Vera, 2006), ayudando así a la construcción de recursos físicos, sociales y psicológicos (Youssef-Morgan, 2014). Además, este modelo propone que los efectos de las emociones positivas son secuenciales: ampliación, construcción y transformación. En primer lugar, según Fredrickson (2004) las emociones positivas son capaces de ampliar las tendencias de atención, cognición y acción, que, en segundo lugar, favorecen la construcción de recursos personales (físicos, intelectuales y sociales) con el fin de afrontar las adversidades y perseverar ante las mismas, y que, en tercer lugar, debido a la influencia de las emociones positivas, las personas son capaces de transformarse a sí mismas (Fredrickson, 2004).

La investigación enmarcada en este modelo teórico, sugiere que las personas, tanto de manera individual como grupal, cuando reportan mayores niveles de emociones positivas trabajan con un mejor funcionamiento cognitivo (Fredrickson & Losada, 2005). Aunque las emociones analizadas bajo este modelo son distintas a los aspectos cognitivos examinados en el capital psicológico, otras investigaciones sugieren un fuerte vínculo entre cogniciones y emociones (Lazarus, 1993). Sin ir más lejos, la asociación entre la resiliencia (uno de los componentes del capital psicológico) y las emociones positivas, se respalda por los resultados mostrados en numerosas investigaciones (Fredrickson, 2004). Aunque las emociones positivas, son a veces, el resultado de un estilo de afrontamiento resiliente (Block & Kremen, 1996), otras veces las personas utilizan las emociones positivas para lograr un afrontamiento resiliente (Werner & Smith 1992; Masten, 2011). El argumento anterior, nos podría ayudar a explicar la relación del capital psicológico con otras variables, como el Burnout o la salud.

Hipótesis 2: El capital psicológico mediará la relación entre las tres dimensiones que componen el Burnout (agotamiento emocional, cinismo y falta de eficacia profesional) y la salud.

## Método

### Población y muestra

La muestra está compuesta por 195 trabajadores de distintos sectores de actividad de la Región de Murcia (España), de los cuales 100 (51.3%) eran hombres y 95 (48.7%) mujeres, con una media de edad de 37.53 años (DT=12.99, rango= 17-63 años), y una experiencia profesional de 8.54 años (DT= 9.17, rango= 1 mes a 45 años). Según el nivel académico el 28% (53) tenía estudios primarios, el 27.5% (52) universitarios, el 23.3% (44) contaba con estudios de formación profesional y el 21.2% (40) había completado bachillerato. En relación al puesto de

trabajo, el 35.6% (69) ocupaban puestos como trabajador cualificado, el 29.4% (57) como trabajador no cualificado, el 16% (31) como mando intermedio, el 13.9% (27) eran técnicos y el 5.2% (10) directivos. En cuanto al tipo de contrato, el 65.1% (127) tenía contrato indefinido y el resto temporal. Por último, respecto al sector de actividad, la mayoría de los participantes tenían un puesto de trabajo en el sector servicios (53.3%).

## Diseño implementado

Se trata de un diseño observacional descriptivo de corte transversal.

## Procedimiento

La aplicación de los cuestionarios se realizó en el puesto de trabajo. Se informó por escrito del objetivo científico y de las instrucciones pertinentes; además de las diferentes escalas señaladas, se incluyeron preguntas sobre las variables sociodemográficas y laborales. El material fue entregado por miembros del equipo de investigación y una vez finalizada la tarea, cada participante introdujo en un sobre en blanco los cuestionarios, y posteriormente se recopilaron. Todos los participantes lo hicieron voluntariamente, y se garantizó el anonimato y la confidencialidad. La recogida de datos de la muestra se realizó en diciembre de 2018. Se entregaron 230 cuestionarios y fueron correctamente rellenados y devueltos 195 (la tasa de respuesta fue del 85%).

## Técnicas o instrumentos de recolección de la información

Para estimar el nivel de Burnout de los participantes se aplicó la escala MBI-General Survey de Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli y Schwab (1986) en la versión española Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, y Grau (2000) validada en trabajadores. Esta escala está compuesta por 15 ítems con una escala de respuesta tipo Likert con 7 opciones de respuesta en la que se pide a los participantes que indiquen en qué modo están de acuerdo con las afirmaciones que se les presentan (0 = nunca; 6 = siempre). Un ejemplo de ítem es “Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo” (ítem 2). La consistencia interna según el alfa de Cronbach fue la siguiente: agotamiento emocional ( $\alpha = .82$ ), cinismo ( $\alpha = .70$ ) y eficacia profesional ( $\alpha = .66$ ).

En referencia al capital psicológico, se utilizó el cuestionario OREA diseñado para su aplicación en población trabajadora por Meseguer, Soler, Fernández-Valera y García-Izquierdo (2017). Con este instrumento se evalúa el capital psicológico a partir de las escalas más utilizadas para la estimación de cada uno de los cuatro componentes del constructo teniendo en cuenta su validación al español. Está compuesto por 12 ítems (3 por dimensión) con una escala de respuesta tipo Likert con 4 opciones en la que se pide a los participantes que indiquen su grado de acuerdo con las afirmaciones que se les presentan (1= Totalmente en desacuerdo, 4= Totalmente de acuerdo). Un ejemplo de ítem es: “Consigo alcanzar mis metas” (ítem 2). La consistencia interna de la escala según el alpha de Cronbach fue de .85.

Como medida de la salud, se utilizó el GHQ-12 (General Health Questionnaire) de Goldberg y Williams (2000), según la adaptación española en población general de López y Dresch (2008). Este instrumento consta de 12 ítems acerca de problemas de salud y bienestar padecidos en las últimas semanas (por ejemplo, ¿Se ha sentido constantemente agobiado y en tensión? ítem 5). Se evalúa mediante una escala tipo Likert de 4 puntos desde 1 (no, en absoluto) hasta 4

(mucho más de lo habitual). Hay que tener en cuenta que altas puntuaciones indican peor nivel de salud. La consistencia interna de la escala según el alpha de Cronbach fue de .84.

## Estrategia para el análisis de la información

Los análisis estadísticos se realizaron con el programa informático SPSS 21. Se procedió de la siguiente manera: primero se calcularon los estadísticos descriptivos, los coeficientes de correlación entre las variables y la consistencia interna (alfa de Cronbach) de las escalas. Para examinar el papel mediador del capital psicológico en la relación entre las dimensiones del Burnout y salud psicológica, se aplicó un modelo de mediación y se utilizó la versión 3.1 del macro PROCESS para SPSS (Hayes, 2013) el cual estima efectos directos, indirectos, errores estándar e intervalos de confianza sobre la base de la distribución obtenida con el método bootstrap.

## Consideraciones éticas asociadas al desarrollo del estudio

A tenor de las consideraciones del Comité Ético de la Universidad de Murcia, este estudio cumple con las directrices marcadas.

## Resultados

Inicialmente, se extrajo la media, la desviación típica y las correlaciones entre las distintas variables, así como los resultados de los análisis de consistencia interna de las escalas (ver en la Tabla 1). Como puede observarse, todas las escalas presentaron una consistencia interna (alfa de Cronbach) adecuada. Además, se encontraron asociaciones significativas y en el sentido teórico esperado entre las variables del estudio.

**Tabla 1.** Estadísticos descriptivos, coeficientes de correlación de Pearson y análisis de fiabilidad

	Med	Sd	1	2	3	4	5
1. Agotamiento Emocional	2.64	1.33	(.82)				
2. Cinismo	2.00	1.48	.57**	(.70)			
3. Eficacia profesional	4.63	.89	-.17**	-.38**	(.66)		
4. Capital psicológico	3.35	.43	-.32**	-.34**	.29**	(.85)	
5. Salud	1.82	.48	.38**	.34**	-.09	-.45**	(.84)

$p < .05$  (bilateral); \*\*  $p < .001$  (bilateral). Entre paréntesis la fiabilidad de las escalas con el alpha de Cronbach.

Para analizar el efecto mediador del capital psicológico en la relación entre las tres dimensiones del Burnout (agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional) y la salud psicológica se utilizó el citado macro PROCESS de Hayes (2013) con la técnica de bootstrapping de 1.000 submuestras. En primer lugar, los análisis revelan efectos directos significativos entre el agotamiento emocional ( $\beta = 1.14$ ,  $SE = .29$ ,  $p < .001$ ) y el cinismo ( $\beta = .94$ ,  $SE = .27$ ,  $p < .001$ ) con la salud psicológica. Sin embargo, la relación entre la eficacia profesional y la salud ( $\beta = .09$ ,  $SE = .49$ ,  $p > .05$ ) no resultó significativa. En segundo lugar, en referencia al efecto directo del capital psicológico sobre la salud, esta relación resultó significativa en los tres casos (agotamiento emocional -  $\beta = -5.03$ ,  $SE = .92$ ,  $p < .001$ ; cinismo -  $\beta = -6.15$ ,  $SE = .45$ ,  $p < .001$ ; eficacia profesional -  $\beta = -6.15$ ,  $SE = .45$ ,  $p < .001$ ). En tercer lugar, la relación entre las tres

## Burnout, salud y capital psicológico

### Un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos

dimensiones del Burnout y el capital psicológico muestra igualmente un efecto directo significativo entre el agotamiento emocional ( $\beta = .10$ ,  $SE = .02$ ,  $p < .001$ ), el cinismo ( $\beta = -.09$ ,  $SE = .02$ ,  $p < .001$ ) y la eficacia profesional ( $\beta = .15$ ,  $SE = .04$ ,  $p < .001$ ) con el capital psicológico. Por último, respecto al análisis del modelo global, la varianza explicada oscila entre el 20% y el 26% en los tres modelos analizados, y el efecto indirecto del agotamiento emocional ( $\beta = .50$ ,  $SE = .16$ ,  $Z = 3.48$ ,  $p < .001$ ), el cinismo ( $\beta = .49$ ,  $SE = .14$ ,  $Z = 3.60$ ,  $p < .001$ ) y la eficacia profesional ( $\beta = -.92$ ,  $SE = .27$ ,  $Z = -3.42$ ,  $p < .001$ ) sobre la salud psicológica se ve incrementado cuando interviene el capital psicológico en los dos primeros casos, y reducido en el caso de la eficacia profesional (ver Figura 1, Figura 2 y Figura 3). Es preciso recordar que según el instrumento utilizado para estimar el nivel de salud, mayores puntuaciones implican un peor estado de la misma.



Figura 1. Análisis de mediación de capital psicológico, agotamiento emocional y salud.



Figura 2. Análisis de mediación de capital psicológico, cinismo y salud psicológica.



Figura 3. Análisis de mediación de capital psicológico, eficacia profesional y salud.

En primer lugar, respecto a la hipótesis 1, se muestra una asociación negativa de las tres dimensiones del Burnout con la salud. Estos resultados son acordes a los mostrados en investigaciones previas (Brewer & Shaphard, 2004; León, 2011; Jackson et al., 2016; Pagnin et al., 2014; Bianchi et al., 2015), y sirven para ilustrar el ciclo de pérdidas propuesto en la Teoría de la Conservación de Recursos de Hobfoll (2001). Ante una pérdida real de los recursos o amenaza de pérdida de éstos por una exposición a altos niveles de Burnout, aparece una situación altamente estresante con capacidad suficiente para afectar a la salud de los trabajadores (Hobfoll & Freedy, 2017).

En segundo lugar, respecto a la hipótesis 2, se muestra que el capital psicológico media la relación entre las tres dimensiones que componen el Burnout y la salud. Los resultados obtenidos están igualmente en línea con las investigaciones que han propuesto al capital psicológico como variable mediadora (Hansen, Buitendach y Kanengoni, 2011; Herbert, 2011; Ko et al., 2013; Li et al., 2015; Wang et al., 2012).

Para explicar el efecto mediador del capital psicológico en la relación entre el Burnout y la salud psicológica, siguiendo la teoría de los recursos psicológicos de Hobfoll (2001), se entiende que ante una situación adversa como lo es el Burnout para los trabajadores, aquellas personas que son capaces de generar o mantener recursos adicionales, como sería el capital psicológico, podrían protegerse de las consecuencias negativas del proceso de Burnout y reducir procesos psicológicos negativos asociados al mismo que conducen a un empeoramiento de su estado de salud, entrando así en un ciclo de ganancias. Ello implica que, ante una situación de alta exposición a Burnout, para evitar la pérdida de recursos asociada a la misma se protegen los que ya se poseen y se trata de recuperar a los que se han perdido, lo que supone un factor crítico para poner en marcha las estrategias de afrontamiento asociadas con el capital psicológico (Ennis et al., 2000; Salazar-Carvajal et al., 2014). Así, mantener las creencias sobre los recursos y capacidades laborales y personales ayuda a que la situación no repercuta tan negativamente en el estado de salud. A tenor de los resultados obtenidos, los trabajadores con mayores niveles de capital psicológico serán más proclives a mantener y generar recursos y menos vulnerables a la pérdida de éstos cuando afronten situaciones relacionadas con el proceso de Burnout.

De manera reciente se ha propuesto la teoría de la conservación de Recursos como un marco teórico válido para explicar la relación del Burnout con otras variables (Hobfoll & Freedy, 2017). En este contexto se podría establecer que estar expuesto a altos niveles de Burnout no sólo actúa como un evento estresante, sino que también puede suponer un factor crítico para la puesta en marcha de estrategias de afrontamiento que conllevan la consecución de nuevos recursos, por ejemplo, el capital psicológico (Ennis et al., 2000; Salazar-Carvajal et al., 2014).

Para explicar el efecto mediador del capital psicológico en la relación entre el Burnout y la salud psicológica, siguiendo la teoría de los recursos psicológicos de Hobfoll (2001), se entiende que ante una situación adversa como lo es el Burnout para los trabajadores, aquellas personas que son capaces de generar o mantener recursos adicionales, como sería el capital psicológico, podrían protegerse de las consecuencias negativas del proceso de Burnout y reducir procesos psicológicos negativos asociados al mismo que conducen a un empeoramiento de su estado de salud. Así, mantener las creencias sobre los recursos y capacidades laborales y personales ayuda a que la situación no repercuta tan negativamente en el estado de salud. A tenor de los resultados obtenidos, los trabajadores con mayores niveles de capital psicológico serán más proclives a mantener y generar recursos y menos vulnerables a la pérdida de éstos cuando afronten situaciones relacionadas con el proceso de Burnout.

## Discusión

Los resultados de este estudio muestran que el Burnout influye de manera negativa en la percepción de salud de los trabajadores, y que el capital psicológico media la relación entre las tres dimensiones del Burnout, agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional, con la salud auto percibida de los trabajadores, validando así las dos hipótesis propuestas.

## Limitaciones

En primer lugar, la información ha sido obtenida mediante cuestionarios de auto-informe, que pueden producir sesgos de respuesta, exacerbando la varianza común y aumentando artificialmente las correlaciones entre variables (Spector, 2006).

En segundo lugar, la presencia de deseabilidad social en las respuestas del cuestionario podría ser otra limitación. Para tratar de detectar los efectos de este fenómeno en los resultados, sería beneficioso incluir en estudios posteriores escalas de medida adicionales que estimen su presencia (King & Bruner, 2000). Un ejemplo es la Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne (MCSDS) (Crowne & Marlowe, 1964).

En tercer lugar, la utilización de un diseño transversal impide el establecimiento de relaciones causales entre las variables. Por tanto, sería interesante aplicar un diseño longitudinal para analizar los cambios que se producen en las variables analizadas.

## A modo de conclusión

Los resultados han puesto de manifiesto la importancia de los recursos psicológicos personales para reducir las consecuencias negativas del Burnout en la salud de los trabajadores. El avance en la investigación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral debe ir de la mano del desarrollo de estrategias que ayuden a reducir la exposición a dichos riesgos. El capital psicológico, tal y como se ha mostrado en investigaciones recientes, es un recurso que puede ser desarrollado en los trabajadores mediante intervenciones formativas de corta duración (Luthans et al., 2007; Georgiou & Nikolaou, 2018), y tal y como apoyan los resultados de esta investigación puede ser útil para ayudar a los trabajadores a afrontar el proceso de Burnout.

## Referencias

- Ahola, K., Pulkki-Råback, L., Kouvonen, A., Rossi, H., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2012). Burnout and Behavior-Related Health Risk Factors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54(1), 17-22. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22157806/>
- Aranda, B.C., Pando, M.M., & Salazar, E.J. (2016). Síndrome de Burnout en trabajadores de diversas actividades económicas en México. *Revista Iberoamericana De Psicología*, 8(2), 23 - 28. <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.8202>
- Armon, G., Melamed, S., Shirom, A., & Shapira, I. (2010). Elevated Burnout predicts the onset of musculoskeletal pain among apparently healthy employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 399-408. doi:10.1037/a0020726 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21058854/>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Burnout-depression overlap: A review. *Clinical Psychology Review*, 36, 28-41. doi:10.1016/j.cpr.2015.01.004 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25638755/>
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361. doi:10.1037/0022-3514.70.2.349 <https://psycnet.apa.org/record/1996-01717-012>
- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee Burnout: A Meta-Analysis of the Relationship Between Age or Years of Experience. *Human Resource Development Review*, 3(2), 102-123. doi:10.1177/1534484304263335 <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1534484304263335>
- Cheung, F., Tang, C. S., & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, Burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348-371. doi:10.1037/a0025787 <https://psycnet.apa.org/record/2011-22368-001>
- Cifre, E., & Navarro, M. L. (2013). Construyendo puentes entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Salud Psicosocial en las Organizaciones: Una Guía 2.0 para el incremento de la Empleabilidad. *Estudios financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios, Casos Prácticos: Recursos Humanos*, 359, 163-204. [https://www.researchgate.net/publication/235652880\\_Construyendo\\_puentes\\_entre\\_la\\_RSE\\_y\\_la\\_Salud\\_Psicosocial\\_en\\_las\\_Organizaciones\\_Una\\_guia\\_20\\_para\\_el\\_incremento\\_de\\_la\\_empleabilidad](https://www.researchgate.net/publication/235652880_Construyendo_puentes_entre_la_RSE_y_la_Salud_Psicosocial_en_las_Organizaciones_Una_guia_20_para_el_incremento_de_la_empleabilidad)
- Crowne, D. P. & Marlowe, D. (1964). *The Approval Motive*. New York: John Wiley & Sons.
- Ding, Y., Yang, Y., Yang, X., Zhang, T., Qiu, X., He, X., ... Sui, H. (2015). The Mediating Role of Coping Style in the Relationship between Psychological Capital and Burnout among Chinese Nurses. *Plos One*, 10(4), e0122128. doi:10.1371/journal.pone.0122128 [https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/60919/1/TESIS\\_MMVF.pdf](https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/60919/1/TESIS_MMVF.pdf)
- Ennis, N. E., Hobfoll, S. E., & Schröder, K. E. (2000). Money doesn't talk, it swears: How economic stress and resistance resources impact inner-city women's depressive mood. *American Journal of Community Psychology*, 28(2), 149-173. doi:10.1023/A:1005183100610 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10836089/>
- Fidalgo M. (2006). Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (II): Consecuencias, evaluación y prevención. Nota Técnica de Prevención 705. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_705.pdf/a6901ca1-e0a3-444d-96dd-419079da204d](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_705.pdf/a6901ca1-e0a3-444d-96dd-419079da204d)
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1377. doi:10.1098/rstb.2004.1512 <https://royalsocietypublishing.org/doi/10.1098/rstb.2004.1512>
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678-686. doi:10.1037/0003-066x.60.7.678 <https://psycnet.apa.org/record/2005-11834-001>
- Frey, R., Robinson, J., Wong, C., & Gott, M. (2018). Burnout, compassion fatigue and psychological capital: Findings from a survey of nurses delivering palliative care. *Applied Nursing Research*, 43, 1-9. doi:10.1016/j.apnr.2018.06.003 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30220354/>
- García, C. R., Oviedo, A. M., Santillán, M. D. L. V., Velázquez, V. H., & Fiesco, M. D. S. P. (2009). Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de dos Hospitales del Estado de México. *Fundamentos en humanidades*, (19), 179-193. <https://www.redalyc.org/pdf/184/18411965011.pdf>
- Garrosa, E., & Moreno-Jiménez, B. (2013). Burnout and active coping with emotional resilience. In *Burnout for Experts* (pp. 201-221). Springer, Boston, MA. <https://psycnet.apa.org/record/2013-00055-013>
- Georgiou, K., & Nikolaou, I. (2018). The influence and development of psychological capital in the job search context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(3), 391-409. doi:10.1007/s10775-018-9385-2 <https://www.enop-psy.org/newsletter1/ENOP-Newsletter-77.pdf>
- Goldberg, D., & Williams, P. (2000). *General health questionnaire (GHQ)*. Swindon, Wiltshire, UK: nferNelson. <https://www.statisticssolutions.com/general-health-questionnaire-ghq/>
- Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higueta, A. C., & Palacio-Montes, M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de Burnout. *Ansiedad y estrés*, 23(2-3), 71-75. doi:10.1016/j.anyes.2017.09.002. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1134793716300550>

- Hansen, A., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2015). Psychological capital, subjective well-being, Burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9. doi:10.4102/sajhrm.v13i1.621 [https://www.researchgate.net/publication/282527660\\_Psychological\\_capital\\_subjective\\_well-being\\_burnout\\_and\\_job\\_satisfaction\\_amongst\\_educators\\_in\\_the\\_Umlazi\\_region\\_in\\_South\\_Africa](https://www.researchgate.net/publication/282527660_Psychological_capital_subjective_well-being_burnout_and_job_satisfaction_amongst_educators_in_the_Umlazi_region_in_South_Africa)
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation: A regression-based approach*. Guilford press. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jedm.12050>
- Herbert, M. (2011). An exploration of the relationships between psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, resilience), occupational stress, Burnout and employee engagement (Doctoral dissertation, Stellenbosch: Stellenbosch University). <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.998.1394&rep=rep1&type=pdf>
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421. doi:10.1111/1464-0597.00062 <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (2017). Conservation of Resources: A General Stress Theory Applied To Burnout. *Professional Burnout*, 115-129. doi:10.4324/9781315227979-9 <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315227979-9/conservation-resources-general-stress-theory-applied-burnout-stevan-hobfoll-john-freedy>
- Jackson, E. R., Shanafelt, T. D., Hasan, O., Satele, D. V., & Dyrbye, L. N. (2016). Burnout and Alcohol Abuse/Dependence Among U.S. Medical Students. *Academic Medicine*, 91(9), 1251-1256. doi:10.1097/acm.0000000000001138 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26934693/>
- King, M. F., & Bruner, G. C. (2000). Social desirability bias: A neglected aspect of validity testing. *Psychology and Marketing*, 17(2), 79-103. doi:10.1002/(sici)1520-6793(200002)17 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/%28SICI%291520-6793%28200002%2917%3A2%3C79%3A%3AAID-MAR2%3E3.0.CO%3B2-0>
- Ko, J. O., Park, S. K., & Lee, M. H. (2013). Factors Affecting Burnout among Clinical Nurses according to Positive Psychological Capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(2), 304. doi:10.11111/jkana.2013.19.2.304 <https://jkana.or.kr/search.php?where=citedbylinkin&id=10.11111/jkana.2013.19.2.304&mode=CrossRef>
- Lazarus, R. S. (1993). From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 1-22. doi:10.1146/annurev.ps.44.020193.000245 <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>
- León L., G. (2011). Los profesionales de secundaria, como factores de riesgo en el síndrome de Burnout. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 177-191. doi:10.15359/ree.15-1.14 <file:///C:/Users/eduar/Downloads/890-Article%20Text-43350-1-10-20190520.pdf>
- López, M., & Dresch, V. (2008). The 12-Item General Health Questionnaire (GHQ-12): reliability, external validity and factor structure in the Spanish population. *Psicothema*, 20(4), 839-843. <http://www.psychothema.com/english/psychothema.asp?id=3564>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior. *Positive Organizational Behavior*, 9-24. doi:10.4135/9781446212752.n2 <https://sk.sagepub.com/books/positive-organizational-behavior/n2.xml>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA. <https://global.oup.com/academic/product/psychological-capital-and-beyond-9780199316472?cc=co&lang=en&>
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). Maslach Burnout inventory (Vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting psychologists press. <http://www.sciepub.com/reference/289331>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397 <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Masten, A. S. (2011). Resilience in children threatened by extreme adversity: Frameworks for research, practice, and translational synergy. *Development and Psychopathology*, 23(2), 493-506. doi:10.1017/s0954579411000198 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23786691/>
- Meseguer-de Pedro, M., Soler-Sánchez, M. I., Fernández-Valera, M. M., & García-Izquierdo, M. (2017). Evaluación del Capital Psicológico en trabajadores españoles: diseño y estructura empírica del cuestionario OREA. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(3), 713-721. doi:10.6018/analesps.33.3.261741 <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.33.3.261741>
- Pagnin, D., de Queiroz, V., Carvalho, Y. T. M. S., Dutra, A. S. S., Amaral, M. B., & Queiroz, T. T. (2014). The Relation Between Burnout and Sleep Disorders in Medical Students. *Academic Psychiatry*. doi:10.1007/s40596-014-0093-z [https://docksci.com/the-relation-between-burnout-and-sleep-disorders-in-medical-students\\_5af02637d64ab204f077af70.html](https://docksci.com/the-relation-between-burnout-and-sleep-disorders-in-medical-students_5af02637d64ab204f077af70.html)
- Rodríguez, C. G., Oviedo, A. M., Santillán, M. D. L. V., Velázquez, V. H., & Fiesco, M. D. S. P. (2009). Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de dos Hospitales del Estado de México. *Fundamentos en humanidades*, (19), 179-193. doi:10.1016/s1130-8621(07)71810-7 <https://www.redalyc.org/pdf/184/18411965011.pdf>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (1999). Maslach Burnout Inventory--General Survey; Spanish Version. *PsycTESTS Dataset*. doi:10.1037/t05260-000 [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/articulos/2000/2000\\_salanova\\_desde\\_an.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/articulos/2000/2000_salanova_desde_an.pdf)
- Salazar-Carvajal, P. F., Herrera-Sánchez, I. M., Rueda-Méndez, S., & León-Rubio, J. M. (2014). El efecto de la conservación de recursos sobre la intención emprendedora en el contexto de crisis económica: El rol moderador de la autoeficacia y la creatividad [The resource conservation effect on entrepreneurial intention in the context of economic crisis: The moderating role of self-efficacy and creativity]. *Anales de Psicología*, 30, 549-559. doi:10.6018/analesps.30.2.159281 <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.2.159281>
- Spector, P. E. (2006). Method Variance in Organizational Research. *Organizational Research Methods*, 9(2), 221-232. doi:10.1177/1094428105284955 <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1094428105284955>
- Vera, B. (2006). Psicología positiva. Una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 3-8. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77827102.pdf>
- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and Burnout among Chinese female nurses: the mediating effect of psychological capital. *BMC Public Health*, 12(1). doi:10.1186/1471-2458-12-915 <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-12-915>
- Wang, Y., Ramos, A., Wu, H., Liu, L., Yang, X., Wang, J., & Wang, L. (2014). Relationship between occupational stress and Burnout among Chinese teachers: a cross-sectional survey in Liaoning, China. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(5), 589-597. doi:10.1007/s00420-014-0987-9 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25256806/>
- Werner, E. E., & Smith, R. S. (1992). *Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood*. Cornell University Press. <https://psycnet.apa.org/record/1992-97370-000>
- Youssef-Morgan, C. M. (2014). Advancing OB Research. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 130-140. doi:10.1177/1548051813515512 <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1548051813515512>