

# RELACIONES ENTRE EL EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL Y PSICOLÓGICO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA (2010-2020)

## RELATIONSHIP BETWEEN STRUCTURAL AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND BURNOUT SYNDROME: BIBLIOGRAPHICAL REVIEW (2010-2020)

Maria Aránzazu García Pizarro<sup>1</sup>, María Mercedes Novo Muñoz<sup>1</sup>, Yurena María Rodríguez Novo<sup>1</sup>,  
Leticia Cuellar-Pompa<sup>2</sup>, Florentino Pérez Raya<sup>3</sup>, José Angel Rodríguez Gómez<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidad de La Laguna, Canarias. España.

<sup>2</sup>Instituto de Investigación en Cuidados. Colegio de Enfermeros de Santa Cruz de Tenerife

<sup>3</sup>Programa de Doctorado de Ciencias Médica, Farmacéuticas y Calidad de Vida . Universidad de La Laguna

GARCÍA PIZARRO, Maria Aránzazu et al. Relaciones entre el Empoderamiento Estructural y Psicológico y el Síndrome de Burnout: Revisión Bibliográfica (2010-2020). **Revista Ene de Enfermería**, v. 17, n. 1, abr. 2023. ISSN 1988-348X. Disponible en: <<https://www.ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/1432>>.

RECIBIDO: Agosto 2022  
ACEPTADO: Octubre 2022

## Resumen

En el desarrollo Síndrome de burnout en los profesionales de enfermería juegan un papel importante las características de las organizaciones sanitarias. Recientemente, se han introducido nuevos conceptos como el empoderamiento estructural y psicológico como factores protectores del desgaste profesional, si bien los resultados de dichos trabajos ofrecen resultados heterogéneos.

**Objetivo:** Realizar una revisión bibliográfica narrativa de las relaciones entre el Síndrome de Burnout y el Empoderamiento Profesional a partir de literatura científica (2010-2020) publicada en las principales bases de datos de Ciencias de la Salud.

**Resultados:** Se han incluido 29 publicaciones en la revisión. Los estudios analizados indican que ambos tipos de empoderamiento guardan una relación inversa con el Síndrome de Burnout, con la intervención de variables personales y organizacionales. Agotamiento emocional y Despersonalización se asocian con la percepción de bajos recursos y soporte. La baja realización personal en el trabajo está influida por la percepción de significado y competencia. Incrementar el Empoderamiento Organizacional, puede contribuir disminuir los

niveles de Burnout en profesionales de Enfermería.

**Palabras Clave:** Agotamiento Profesional; empoderamiento; enfermeras;

## Abstract

In the development of Burnout Syndrome in nursing professionals, the characteristics of health organizations play an important role. Recently, new concepts such as structural and psychological empowerment have been introduced as protective factors against professional burnout, although the results of these works offer heterogeneous results.

**Objective:** Make a narrative bibliographical review on the interaction between Burnout's Syndrome and Professional Empowerment considering scientific literature (2010-2020) published in the main databases of Health Sciences.

**Results:** There are 29 publications included in the review. Both types of empowerment are inversely related to Burnout Syndrome, taking into consideration personal and organizational variables. Emotional exhaustion and Depersonalization are associated with a perception of low Resources and Support. Personal Accomplishment at work is influenced by perception of Meaning and Competence. Increase of Organizational Empowerment can contribute to

reducing Burnout levels among nursing professionals.

**Keywords:** Burnout; Empowerment; nursing;

## INTRODUCCIÓN

La salud y calidad de vida laboral son cuestiones que ha incrementado su interés en las últimas décadas. El factor humano en las organizaciones, ha demostrado ser una pieza fundamental en los resultados organizacionales en todos los sectores profesionales (1).

Las organizaciones sanitarias son un elemento esencial del modelo de bienestar social en las sociedades desarrolladas. Los cambios demográficos y los avances tecnológicos junto con una demanda creciente de más y mayores servicios, se traduce en un incremento significativo de las demandas a las cuales se ven expuestos los profesionales sanitarios. Todos estos elementos han puesto de manifiesto el alto grado de estrés y sobrecarga laboral a la que se enfrentan los profesionales de la salud en su trabajo cotidiano (2).

Los profesionales de enfermería son la principal fuerza de trabajo en las estructuras sanitarias y un colectivo ampliamente estudiado desde la perspectiva del estrés laboral y de manera concreta en el Síndrome de Burnout. Este

fenómeno descrito hace más de cuatro décadas hace referencia al proceso de desgaste profesional que experimentan los profesionales de servicio, como consecuencia del contacto directo con personas y la concurrencia de variables tanto de tipo personal como organizacional en los contextos de trabajo (3).

Las dramáticas consecuencias del desgaste profesional repercuten de manera significativa no sólo en la salud física y psicológica del trabajador (3, 4) sino que tienen relevantes implicaciones en el logro de objetivos de los sistemas sanitarios que se traducen tanto en una reducción de la calidad de los servicios ofrecidos (5, 6) como en una pérdida alarmante de profesionales cualificados que compromete el correcto funcionamiento de los servicios de asistencia sanitaria a nivel mundial (7). Son numerosas las organizaciones que señalan la magnitud de este problema así como sus graves consecuencias para el futuro de los sistemas sanitarios, por lo que la investigación en el conocimiento de los factores desencadenantes y las estrategias para la prevención del Burnout en los profesionales de enfermería han suscitado un interés creciente en las últimas décadas (8).

En este contexto los aspectos relacionados con los modelos organizativos y de gestión de las estructuras sani-

tarias han cobrado cierta relevancia. Los enfoques teóricos de la psicología positiva aplicados en la gestión de recursos humanos en las organizaciones, han situado en primera línea la importancia de las estructuras profesionales y sus relaciones con la calidad de vida laboral y con el logro de los objetivos de los sistemas empresariales. Los postulados de las teorías del Empoderamiento estructural y Psicológico formulados por Kanter (9, 10) y Spreitzer (11) han introducido estos constructos psicológicos en los trabajos de investigación acerca del proceso de Burnout que experimentan los profesionales de enfermería.

Transcurridas más de dos décadas de esfuerzos de investigación, los resultados ofrecen nuevas explicaciones al desgaste profesional y vislumbran nuevas oportunidades para implementar estrategias eficaces en su prevención y tratamiento. El presente trabajo pretende ser una revisión del estado del conocimiento empírico desarrollado en la última década acerca de la influencia del Empoderamiento Psicológico y Estructural en el fenómeno de Burnout en los profesionales de enfermería a nivel internacional a partir de las investigaciones publicadas al efecto en la comunidad científica.

## MARCO CONCEPTUAL

### El Síndrome de Burnout .

El concepto de Burnout o Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT) surge en Estados Unidos con Freudenberg (12), como explicación al proceso en el deterioro en los cuidados prestados y la atención profesional a los usuarios de organizaciones de servicios. Aun cuando desde su origen ha recibido numerosas y diferentes definiciones, existe un cierto grado de consenso en entenderlo como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por sentimientos y actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja y hacia el propio rol profesional y los logros asociados al trabajo, junto con la vivencia de estar emocionalmente agotado entre los profesionales cuyo objeto de trabajo son las personas (3, 13).

A partir de la conceptualización de este constructo Psicológico, sobre la base del "Malash Burnout Inventory" (MBI) como instrumento de medida del mismo, Malasch y Jackson (1996), (14) señalan que el Síndrome de Quemarse en el Trabajo puede ser entendido como un síndrome tridimensional caracterizado por el Agotamiento Emocional (EE) o sentimientos de estar agotado y exhausto emocionalmente debido al trabajo que el sujeto realiza y el contacto con los pacientes y familias con los que trabaja dia-

riamente, la Despersonalización (D), que puede definirse como el desarrollo de sentimientos negativos y actitudes de cinismo hacia las personas con las que se trabaja. Este endurecimiento afectivo, lleva a los profesionales a culpabilizar a sus clientes de sus problemas y la falta de Realización personal en el trabajo (PA), caracterizada por la evaluación negativa que hacen los profesionales acerca de su propio trabajo y que se extiende a la percepción de su incapacidad para realizar dicho trabajo y de relacionarse con las personas a las que atiende de manera satisfactoria (3, 15).

Sobre la base de esta conceptualización, se ha desarrollado una ingente producción científica que da cuenta de la importancia y magnitud del fenómeno y que indica elevados índices de prevalencia del mismo a nivel mundial (2, 16)

De la misma forma, el fenómeno de Burnout ha sido analizado a partir de las consecuencias que tiene tanto en el trabajador como en las organizaciones sanitarias en las cuales prestan servicios

El proceso continuado de desgaste profesional, conlleva consecuencias en la salud física de los profesionales, así como en su bienestar psicológico. Se han asociado un número importante de trastornos de la salud física y/o psicológica como síntomas o consecuencias del mismo, tales como patologías muscula-

res, digestivas, trastornos metabólicos y del sueño así como trastornos del estado de ánimo como la ansiedad, depresión y comportamientos adictivos (4, 17). De forma reciente el Burnout ha sido reconocido en el CIE-11 como enfermedad profesional desde mayo de 2019 (18).

Los efectos de esta forma de estrés laboral igualmente tendrán consecuencias significativas y negativas en las organizaciones sanitarias. Han sido documentadas las bajas tasas de eficiencia y calidad asistencial asociadas a los elevados niveles de Burnout así como las repercusiones en la seguridad clínica de los usuarios de servicios sanitarios (5, 19). Por otro lado, la propensión al abandono de los profesionales y el acortamiento de la carrera profesional generan indudables consecuencias en las organizaciones sanitarias por la pérdida de profesionales formados y cualificados (20).

La importancia del SQT en la calidad de vida laboral y sus importantes repercusiones en los sistemas de salud, han generado una actividad investigadora amplia y extensa que se ha centrado en analizar tanto el proceso de Burnout como las variables y o factores predisponentes del mismo. En la actualidad se reconoce un amplio número de factores de tipo individual y/o sociodemográfico, de aspectos interpersonales y de varia-

bles organizacionales que se encuentran claramente asociados a el desarrollo de este proceso (3). El conocimiento alcanzado hasta el momento señala que tanto las características individuales como la edad, la experiencia profesional y los niveles académicos entre otras variables, guardan relaciones significativas con los niveles de EE, D y PA. Por otra parte se han identificado un amplio conjunto de variables interpersonales y organizacionales tales como la satisfacción laboral, el estrés de Rol y diferentes características organizacionales como el servicio en el cual se trabaje (UCI, Urgencias, Oncología...), que también se encuentran asociadas al SQT y pueden actuar como factores predisponentes del mismo. No obstante, dichos estudios señalan importantes diferencias en los resultados obtenidos en función del momento y el contexto en el cual han sido desarrollados los diferentes trabajos (16, 21) .

De otra parte, son menos numerosos los estudios en los cuales se han descrito modelos de intervención orientados a tratar y prevenir las consecuencias negativas de este fenómeno, los estudios son limitados en cuanto a los resultados obtenidos así como en el número de participantes en los mismos. Sus resultados inciden en la necesidad de profundizar en el empleo de estrate-

gias tanto a nivel organizacional como individual (22, 23).

### **Empoderamiento profesional**

En la actualidad, los sistemas sanitarios se encuentran en un mundo cambiante, tecnológicamente cada vez más complejo y competitivo, que requiere una alta eficiencia y efectividad para dar respuesta a una sociedad que cada vez demanda mayores niveles de calidad y de servicios. En la consecución de dicha meta, el factor humano constituye una pieza fundamental. Los profesionales de enfermería son un colectivo esencial tanto por su magnitud como fuerza de trabajo, como por la relevancia de sus actividades profesionales en la consecución de niveles de satisfacción y salud de la población. Las organizaciones sanitarias precisan de enfermeras altamente cualificadas y con experiencia pero además motivadas, comprometidas con la excelencia del cuidado y la dedicación a su trabajo, en consecuencia empoderadas.

El concepto de Empoderamiento Organizacional ha surgido hace relativamente poco tiempo en el mundo de la Psicología Laboral y ha sido analizado desde dos perspectivas diferentes pero complementarias. La primera de ellas es concebida como un conjunto de prácticas y actividades empresariales por las

cuales se les confiere poder a los miembros de la organización y la que se denomina Empoderamiento Estructural, mientras que en el caso de la segunda, a la cual se denomina, Empoderamiento Psicológico, se asocia con un estado cognitivo del trabajador que incrementa su sentimiento de autoeficacia en el trabajo, control, competencia e internalización de las metas y objetivos de la organización. Ambas se complementan y su conjunción en el contexto laboral, proporciona lo que se han venido a denominar ambientes de trabajo u organizaciones saludables (24)

### **Empoderamiento Estructural**

El origen de este constructo psicológico puede situarse en las Teorías de la Motivación Laboral de Kanter (1987)(9) y posteriores formulaciones de Spreitzer(1995)(11). Desde esta perspectiva teórica, los puestos pueden ser más o menos ricos y motivadores en su contenido en la medida que ofrecen a sus trabajadores poder, información y capacidad de desarrollo profesional y personal.

El Empoderamiento Estructural se entiende como el conjunto de actividades por las cuales las organizaciones proveen de poder, información y autoridad a los subordinados. Se confiere por tanto a la estructura de la organización

mayor capacidad de influencia en el comportamiento de los trabajadores que la propia personalidad de éstos. De esta forma, en la medida en que las estructuras de la organización proporcionan apoyo, recursos, información y oportunidades de desarrollo, se incrementará de forma significativa la satisfacción laboral de los trabajadores al incrementarse el poder formal e informal percibido en el desempeño del puesto de trabajo. Laschinger (25) desarrolla el cuestionario Condiciones de Efectividad en el Trabajo (CWEQ-II), como instrumento de medida de las cuatro dimensiones del Empoderamiento Estructural (Recursos, Información, Oportunidades y Apoyo soporte), que actualmente es aceptado de forma mayoritaria como instrumento de medida del mismo. El acceso a los Recursos se refiere a la propia capacidad para adquirir la financiación, materiales, tiempo y apoyo necesarios para hacer el trabajo. El acceso a la Información hace referencia a tener los conocimientos formales e informales que son necesarios para ser efectivo en el lugar de trabajo. El acceso a las Oportunidades alude a las posibilidades de desarrollo, crecimiento y aprendizaje en el puesto de trabajo. Por último el acceso al Apoyo supone recibir retroalimentación así como orientación desde los subordinados, de los compañeros que están en

la misma línea jerárquica y de los superiores (26)

En el mundo profesional de la Enfermería la investigación de este fenómeno se ha producido de manera especial en las últimas dos décadas con los trabajos de Laschinguer y cols (27) que han dado soporte al modelo de Kanter de Empoderamiento Estructural en numerosos estudios de investigación (28). Los resultados de dichos trabajos ponen de manifiesto un interés creciente por la temática de investigación de manera especial en la última década. Las repercusiones del Empoderamiento Estructural han sido analizadas en países y en contextos diversos en los cuales ha sido verificada su influencia en variables de interés para la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería como son la satisfacción en el trabajo, el compromiso organizacional, la calidad de los cuidados prestados así como relaciones negativas como la propensión al abandono profesional y el estrés laboral y el Burnout. Todos estos hallazgos de investigación, sitúan en el foco de interés aspectos importantes, el primero de ellos es la relevancia de este fenómeno y sus importantes implicaciones en la gestión y organización de los sistemas de salud para que sean organizaciones saludables y en las cuales, los profesionales de enfermería puedan desarrollar su activi-

dad profesional de forma satisfactoria y beneficiosa tanto para ellos como para sus instituciones. En segundo lugar, el carácter relativamente reciente de dichos trabajos, sugiere la necesidad de seguir profundizando en el estudio y análisis del empoderamiento estructural para verificar sus efectos en diferentes ámbitos profesionales y contextos sanitarios

### **Empoderamiento Psicológico**

El origen del concepto de Empoderamiento Psicológico, se sitúa en los postulados de Conger y Cannugo(1988), (29), quienes asumiendo los elementos de las Teorías de Kanter de Empoderamiento Estructural, afirman que los aspectos organizacionales que ofrecen acceso al poder en las organizaciones tienen una clara influencia en la motivación de los trabajadores, si bien por si solas no son suficientes para empoderar a los profesionales. Desde esta perspectiva diversos autores sitúan el origen de este concepto en el constructo psicológico de la autoeficacia.

Existen diversos modelos explicativos del Empoderamiento Psicológico, pero probablemente el modelo descrito por Spreitzer (1995), sea el actualmente más extendido y utilizado en las investigaciones sobre la materia. Su formulación teórica se complementó con el desarrollo de un instrumento de medida

del empoderamiento denominado "Psychological Empowerment Instrument" (PES), que se ha convertido en el instrumento de medida de referencia en la literatura científica . El Empoderamiento Psicológico, es entendido como la medida en la que el trabajador percibe que las condiciones en las que desempeña su trabajo posibilitan sus metas y objetivos personales de su actividad profesional. Este constructo, se define como un estado cognitivo del trabajador que comprende cuatro dimensiones: Significado, Competencia, Autodeterminación e Impacto. Cada una de ellas, expresa la percepción y evaluación que el trabajador hace en referencia a su entorno de trabajo. El Significado, expresa el valor atribuido a las metas y objetivos de trabajo juzgados en relación con las propias creencias personales acerca del mismo. La Competencia refleja el grado en el que la persona se percibe con unas adecuadas capacidades, habilidades y estrategias que le permiten desempeñar, los roles y las actividades asociadas a su trabajo de forma eficaz. La Autodeterminación indica la autonomía percibida para decidir la forma de trabajar, tomar las decisiones necesarias para el desempeño profesional y ejecutar las decisiones adoptadas. El Impacto mide la capacidad y el valor atribuido al propio trabajo para influir en las estrategias, re-

sultados y decisiones de la organización (11).

El concepto de Empoderamiento Psicológico por tanto es entendido como un complemento del estructural ,refleja la interpretación subjetiva del trabajador de los elementos de poder que le ofrece la organización y representa la energía psicológica percibida por el trabajador para hacer frente a las demandas de su puesto de trabajo (30) .En el ámbito profesional de la enfermería este fenómeno ha sido estudiado desde diferentes perspectivas. De una parte, se ha orientado a analizar las relaciones entre los dos tipos de empoderamiento con resultados muy consistentes que verifican las relaciones significativas y positivas entre ambos constructos (31). Igualmente se han documentado, hallazgos consistentes en cuanto al efecto protector del Empoderamiento Psicológico , frente al estrés laboral y el Burnout , la satisfacción profesional, y el compromiso organizacional entre otros (30). No obstante, tanto las características de la investigación realizada hasta el momento, como la posible influencia de numerosas variables como pueden ser los ámbitos profesionales y culturales en los cuales han sido desarrollados dichos trabajos, sugieren la necesidad de ampliar y profundizar en el papel que el Empoderamiento Psico-

lógico tiene en el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (32, 33)

### **Las relaciones entre el Empoderamiento y el Síndrome de Burnout.**

Como ya ha sido señalado con anterioridad, la importancia del factor humano en las organizaciones sanitarias y de manera especial la relevancia que los servicios de enfermería en los sistemas de salud han justificado numerosas investigaciones que pretenden analizar de una parte las relaciones entre las dos vertientes del empoderamiento con el proceso de quemarse por el trabajo y por ende el posible efecto protector que el empoderamiento pueda tener en el desarrollo del mismo. Esclarecer estas relaciones ofrece la posibilidad de incidir en los elementos de la organización como forma de intervenir y prevenir las consecuencias indeseables que esta forma de estrés laboral produce en los propios profesionales y en las consecuencias organizacionales. El conocimiento acumulado en torno al fenómeno del Burnout y la emergencia del empoderamiento como tópico de investigación, han despertado un lógico y creciente interés por el efecto conjunto de estos fenómenos en el colectivo profesional de la enfermería. No obstante la investigación publicada al respecto, presenta además de un alto nivel de heterogeneidad, cier-

tas controversias. El número de revisiones bibliográficas efectuadas que permitan definir el estado del conocimiento en torno a dicha relación, es muy limitado. Por otra parte, en dichas revisiones se ha abordado el fenómeno de forma parcial a tan solo uno de los tipos de empoderamiento, así como al análisis parcial de Burnout utilizando tan sólo alguna de las dimensiones del MBI como medida del Burnout. Los estudios bibliométricos desarrollados por el momento también señalan un cierto carácter territorial de la investigación al efecto (28).

Por todo ello el propósito de esta revisión es ofrecer una visión conjunta del estado del conocimiento a partir de la literatura científica publicada en la última década acerca ambos fenómenos y que complemente el conocimiento existente acerca de las relaciones del SQT con ambos tipos de empoderamiento, abordando de forma conjunta dichos constructos. De igual manera este análisis permitirá identificar líneas futuras de trabajo e investigación en torno a esta relación.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Analizar la producción científica de la última década en torno a las relaciones del Síndrome de Burnout y el

Empoderamiento Psicológico y Estructural.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Describir los estudios publicados en las principales bases de datos de Ciencias de la Salud que relacionen los niveles del Síndrome de Burnout, el Empoderamiento Estructural y el Empoderamiento psicológico

Describir los ámbitos profesionales en los cuales han sido estudiadas las relaciones entre los dos tipos de Empoderamiento y el Síndrome de Burnout

Determinar las relaciones encontradas entre Síndrome de Burnout y los niveles de Empoderamiento Psicológico y Estructural

Identificar las dimensiones del Empoderamiento Estructural y Psicológico más significativamente relacionadas con las dimensiones del Síndrome de Burnout

palabras clave para su posible inclusión en la sintaxis de la estrategia de búsqueda y además, con el objetivo de encontrar publicaciones que pudieran no estar indizadas en las bases de datos incluidas tales como tesis, informes de evaluación de tecnologías sanitarias, etc. Posteriormente, se efectuó una búsqueda estructurada, en las bases de datos SCOPUS, MEDLINE, WOS, CINHAI, SCIELO Y LATINDEX. La estrategia de búsqueda incluyó los siguientes términos: “Nursing Burnout”, “Emotional Exhaustion”, Empowerment, “Estructural Empowerment”, “Psychological empowerment”, a través de los campos título y resumen. Los resultados fueron limitados a artículos y revisiones, publicados en los últimos diez años (2010-2020) y en idioma español, inglés o portugués. La gestión de las referencias obtenidas se llevó a cabo a través de Refworks.

#### Criterios de elegibilidad

Registros que incluyeran como mínimo la medición de los niveles de Burnout y/o cualquiera de sus dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo) y Empowerment Estructural y Psicológico o cualquiera de ellos por separado. En todos los casos la población de estudio deben ser enfermeras.

## MATERIAL Y MÉTODO

### Búsqueda bibliográfica

La búsqueda se desarrolló entre los meses septiembre 2021 y abril 2022. Inicialmente, se llevó a cabo una búsqueda manual en Google Académico, con el objetivo de valorar el volumen de resultados globales antes de definir el proceso de búsqueda de información, identificar variantes de las principales

En todos los casos deben especificarse los instrumentos de medida tanto para el Síndrome de Burnout como para ambos tipos de Empoderamiento

Los estudios deben indicar los ámbitos de estudio utilizados y la muestra utilizada

Los resultados de los estudios deben aportar información acerca de las relaciones entre los niveles/ las dimensiones del Burnout analizadas y/o los niveles/dimensiones de empoderamiento estudiadas.

### **Análisis descriptivo y Registro de la información**

Los parámetros de análisis incluyeron los datos correspondientes a la producción por:

- Año de publicación
- Autores
- Base de datos/Fuente de Publicación
- País de origen
- Diseño/tipo de estudio
- Medio de publicación
- Ámbito profesional del estudio
- Muestra utilizada
- Instrumentos de medida utilizados

- Relaciones entre Síndrome de Burnout y Empoderamiento estructural y/o psicológico

- Relaciones entre las dimensiones Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal en el trabajo y las dimensiones del Empoderamiento Estructural y/o Empoderamiento Psicológico

El análisis cuantitativo y de contenido ha sido efectuado en Microsoft Excell. Al tratarse de una revisión de carácter narrativo y cuyo propósito ha sido describir la producción científica publicada que relacione los tópicos de búsqueda, la selección de estudios se ha efectuado atendiendo a los criterios de elegibilidad anteriormente descritos.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

A partir de la búsqueda inicial, se obtienen 1185 registros. Se eliminaron 12 duplicados, se excluyeron en total 1144 registros. Teniendo en cuenta los criterios de selección, finalmente se incluyeron 29 registros en la revisión ([Tabla 1](#)).

De acuerdo al primer objetivo propuesto para la presente revisión, se describen los registros localizados organizados de acuerdo a los parámetros

bibliométricos previamente establecidos. Los artículos seleccionados se muestran en la (tabla 2), diferenciando si las relaciones entre el Síndrome de Burnout y los tipos de Empoderamiento se efectúan de manera separada para cada uno de ellos o bien se han efectuado de manera conjunta.

Los registros analizados indican que existe un mayor predominio de publicaciones centradas en las relaciones del E. Estructural con el Síndrome de Burnout, recogido en 12 artículos, respecto de los estudios que incluyen ambos tipos de Empoderamiento reflejados en nueve ocasiones y de los casos en los cuales el interés se ha centrado en el E. Psicológico que corresponden con 8 de los artículos analizados.

Las características de los estudios localizados corresponden con carácter mayoritario a estudios de naturaleza descriptiva de carácter transversal en 23 registros(80%),3(10%) son revisiones sistemáticas y finalmente 3(10%) responden a un diseño cuasi-experimental, mixto y longitudinal con tan solo un registro en cada caso.

De acuerdo con el segundo de los objetivos propuestos y en relación con los ámbitos profesionales en los cuales han sido analizadas las relaciones entre las variables de interés, se ha considerado pertinente considerar, el país de

procedencia, el tamaño y las características de la muestra utilizada, el año de publicación del estudio así como el medio de publicación utilizado. Esos criterios han tenido en cuenta que tradicionalmente en la literatura científica sobre el Síndrome de Burnout, se ha documentado de manera reiterada la influencia del ámbito profesional, el tamaño de las muestras utilizadas y las diferencias culturales en la interpretación de los resultados previos obtenidos

Las muestras utilizadas en las investigaciones analizadas, corresponden a un total de 8353 profesionales de enfermería. En el 87% de los casos el criterio de muestreo ha sido generalista, es decir, enfermeros asistenciales sin tener en cuenta el ámbito ni la posición en la organización, mientras que un 13% de ocasiones los estudios han sido desarrollados sobre colectivos profesionales específicos como son matronas y profesionales de enfermería de hemodiálisis y servicios de oncología .

Nuevamente los resultados de la búsqueda presentan diferencias de tratamiento entre los diferentes tipos de Empoderamiento. En el caso del E. Estructural se recogen datos de 5212 enfermeras, de las cuales 5083 son enfermeras generalistas y 129 son enfermeras de desarrollan su actividad profesional en servicios de hemodiálisis. Las

muestras más pequeñas son las referidas a estudios del efecto conjunto de ambos tipos de Empoderamiento con datos de 1175 enfermeras, de las cuales 233 son enfermeras de hemodiálisis. Por su parte el E. Psicológico, ha sido medido en 1966 enfermeras generalistas ,68 enfermeras de oncología ,285 de diálisis y finalmente 282 matronas.

La procedencia de los estudios es diversa y heterogénea, si bien mayoritariamente proceden de China, Canadá, Estados Unidos e Irán. Resulta de interés señalar que tan sólo se han localizado 3 estudios a nivel europeo, desarrollados en Portugal y centrados en el E. Estructural. Este dato resulta reseñable en comparación el elevado número de estudios europeos y del resto de países del mundo sobre el Síndrome de Burnout (34-36) ([tabla 3](#)).

En función del año de publicación teniendo en cuenta los límites temporales establecidos para la búsqueda, la mayor parte de la producción científica 23(80%)de los registros se concentran en los últimos 5 años, lo que indica un creciente interés por la temática de investigación y apreciándose un incremento progresivo en el número de investigaciones publicadas. ([Gráfico 1](#))

Las publicaciones en las cuales han sido recogidos los estudios analizados son igualmente heterogéneas, des-

tacando J. Nursing of Management, Applied Nursing Research con cuatro registros y CANNT Journal con dos registros lo cual implica que concentran el 30% de la producción científica analizada frente al carácter unitario de los registros restantes en sus respectivos medios de publicación.

Desde el punto de vista bibliométrico los hallazgos de la presente revisión coinciden parcialmente con los resultados del estudio bibliométrico desarrollado por Yesilbas et al (2021)(28), en el cual se analiza únicamente el tratamiento del Empoderamiento en la Web of Science. Sin embargo y en contraste con dichos hallazgos, en esta revisión con la inclusión de otras bases de datos y la asociación del Empoderamiento con el Burnout se ha apreciado, tanto una tendencia de interés creciente por la temática de investigación en los tres últimos años, la incorporación de otros entornos culturales y profesionales en la investigación así como la inclusión de un mayor número de variables interpersonales y organizacionales en las relaciones entre el S. de Burnout y el E. Organizacional

El tercer objetivo de esta revisión pretende analizar las relaciones encontradas entre el Síndrome de burnout y los dos tipos de Empoderamiento a partir de los resultados obtenidos en los estu-

dios incluidos en la revisión. Para satisfacer este objetivo en primer lugar han sido analizados por una parte los instrumentos de medida utilizados, los criterios de aplicación de los mismos así como el tratamiento estadístico utilizado en las variables de interés. En un segundo momento, el análisis se ha centrado en dos aspectos fundamentales, el sentido y magnitud de las relaciones entre el Síndrome de Burnout y los tipos de empoderamiento. En tercer lugar se han analizado las variables tanto de tipo demográfico, como de corte interpersonal y organizacional que han sido introducidas en los estudios de forma complementaria.

De acuerdo a los criterios de elegibilidad, todas las publicaciones finalmente incluidas en la revisión han utilizado instrumentos estandarizados y validados para la medida de las variables de interés, así como aportan datos de consistencia interna y fiabilidad de los instrumentos de valores adecuados y aceptables.

En el caso del Síndrome de burnout, el MBI (14) ha sido el instrumento utilizado en todos los casos, siendo el instrumento por excelencia para la medida del S. de Burnout. No obstante, los criterios de aplicación del mismo han sido interpretados de manera desigual en los diferentes estudios. En base a estudios previos, existe cierto consenso en

que el agotamiento emocional (EE), representa el "Core Burnout" o dimensión más representativa del mismo, por lo que en numerosas ocasiones ha sido utilizada únicamente la escala de agotamiento emocional o bien las subescalas de despersonalización (D) y realización personal en el trabajo (PA) como criterios de medición de los niveles de Burnout (34-39). A pesar de ser una utilización relativamente frecuente, plantea dificultades a la hora de poder establecer elementos de comparación entre los diferentes registros analizados en cuanto a los niveles de burnout y sus relaciones con los dos tipos de empoderamiento, de acuerdo al propósito planteado para esta revisión. Este efecto ha sido igualmente descrito e identificado en los estudios previos de prevalencia (15, 16, 40)

Por otro lado para la interpretación de la posible influencia y capacidad predictiva de los niveles de Empoderamiento en los niveles de burnout, las puntuaciones del MBI han sido convertidas en puntuaciones globales para facilitar su tratamiento estadístico y los resultados son ofrecidos en términos globales y sin ofrecer resultados diferenciados para cada una de las dimensiones (31, 41). La interpretación global del MBI, está sujeta a numerosas controversias y plantea numerosas dificultades a la hora de establecer criterios generales en tér-

minos de prevalencia del S. de Burnout así como a la secuencia temporal con la que se presentan las diferentes dimensiones que lo componen (3, 13)

En el caso del E. Estructural, en todos los casos se ha utilizado el CWEQ-II(25) No obstante se aprecian diferencias en las versiones del instrumento aplicadas en función de los diferentes contextos culturales Para la medición de los niveles de E. Estructural y sus relaciones con las dimensiones del MBI, con frecuencia son utilizadas puntuaciones totales sin que se ofrezcan resultados diferenciados para cada una de las dimensiones (38, 42-44).

La escala de Empoderamiento Psicológico de Spreitzer(1995) (11) ha sido el instrumento de medida elegido en todos los casos para la evaluación de este constructo y al igual que fue señalado con anterioridad, en ocasiones las puntuaciones han sido totalizadas para su tratamiento estadístico sin que se puedan analizar de manera diferenciada las relaciones entre las dimensiones del E. Psicológico y el S. Burnout (20, 22, 31, 43, 45).

En consecuencia las diferencias encontradas en cuanto a los criterios de aplicación de los instrumentos, limita de forma importante la posibilidad de establecer tanto análisis comparativos como formular conclusiones definitivas. Ade-

más la heterogeneidad señalada, puede afectar tanto a la magnitud de los niveles de Empoderamiento Organizacional observados como en sus relaciones con el S. de Burnout. Este resultado es coincidente con las revisiones previas efectuadas (23) e igualmente ha sido señalado en los dos metanálisis que se han incluido en el presente trabajo (32, 33).

Los niveles de prevalencia de Burnout observadas son diversas y están influidas por la heterogeneidad de las muestras utilizadas y en cierta medida asociadas a los criterios de aplicación del MBI así como a los contextos geográficos en los cuales han sido desarrollados los estudios. Se informa de mayores niveles de Burnout en entornos asiáticos frente al mundo occidental (32, 33, 35). De forma excepcional algunos estudios señalan resultados inferiores a los observados por el momento (44, 46, 47). Este resultado está en línea con los resultados previos en estudios de prevalencia del Burnout (16).

Los niveles de Empoderamiento Estructural y Psicológico identificados son generalmente moderados- bajos y asociados a altos niveles de Burnout (37, 48, 49) y muy pocos estudios indican en sus resultados la presencia de altos niveles de empoderamiento en cualquiera de sus formas (41, 46, 50) por lo que dichos hallazgos denotan que en general, las

enfermeras se sienten poco empoderadas en sus puestos de trabajo lo cual en cierta medida es coherente con las elevadas tasas de incidencia de desgaste y abandono profesional observadas a nivel internacional y que ha sido señaladas por las organizaciones profesionales internacionales.

En relación con el sentido y magnitud de las relaciones entre el Síndrome de Burnout y los dos tipos de empoderamiento, existe un consenso importante en los 29 registros analizados que indican los niveles de Burnout y ambos tipos de empoderamiento están relacionados. Los resultados son consistentes en señalar las relaciones significativas y negativas entre el agotamiento emocional y la despersonalización con el E. Estructural (34, 35, 39, 51, 52). De igual manera los estudios incluidos en esta revisión coinciden en señalar que altos niveles empoderamiento se asociarían con menores niveles de desgaste profesional (23, 36, 37, 48, 50). Los resultados de la dimensión de baja realización personal en el trabajo que caracteriza al Burnout, deben ser interpretados teniendo en cuenta si ha sido medida de forma negativa tal y como fue definida en el MBI, o por el contrario las puntuaciones han sido transformadas para que adopten la misma dirección que el resto de las dimensiones del Burnout dado que esta trans-

formación puede dar lugar a resultados a veces confusos o contradictorios. En la mayor parte de los estudios analizados, el empoderamiento estructural se relaciona positiva y significativamente con el empoderamiento psicológico (23, 31, 32, 41, 48, 50).

En el análisis conjunto de las relaciones entre los tres fenómenos, de forma clara se verifica que el empoderamiento psicológico actúa como modulador de las relaciones entre el Empoderamiento Estructural y el Burnout (31, 33, 48, 50). Tan sólo OBrien et al (37) , no identifican este efecto modulador del E. Psicológico en las relaciones entre el E. Estructural y el Burnout. En contraposición los estudios de Meng et al (43) señalan el importante efecto conjunto de ambos tipos de empoderamiento como predictores de los niveles de Burnout.

Las relaciones apreciadas entre ambos tipos de empoderamiento y el Burnout han demostrado estar influidas por numerosas variables tanto de tipo individual como interpersonales y/ organizacionales, que han estado presentes en la mayoría de los estudios analizados. ,lo cual era esperable, teniendo en cuenta las numerosas referencias en la literatura previa de la influencia de estas variables en proceso de quemarse por el trabajo.

Así pues la edad, la experiencia profesional y el nivel académico como variables personales han demostrado intervenir en las relaciones entre ambos tipos de empoderamiento y a su vez de manera directa en el Burnout (20, 23, 31, 32). Las relaciones de estas variables con el Burnout han sido previamente documentadas, sin embargo la influencia en E. Estructural y Psicológico no siempre se ha visto reflejada con resultados dispares entre los diferentes estudios (41, 46, 48, 53). El nivel académico no obstante, parece tener un mayor nivel de influencia en la percepción de empoderamiento. Son diversos los autores que coinciden en señalar que en general los profesionales más cualificados poseen mayores recursos y estrategias de afrontamiento más eficaces para hacer frente a las demandas del trabajo. Igualmente se cree que los profesionales más formados suelen ostentar puestos mejor posicionados en las estructuras de la organización, lo cual puede influir en su percepción de Empoderamiento (48, 50, 53). No obstante los efectos de esta variable deben ser interpretados de manera cautelosa dada la diversidad de modelos de formación existentes y la disparidad de resultados encontrados.

Las relaciones entre el Burnout y el Empoderamiento Organizacional también han sido analizadas desde el punto

de vista organizacional, a través de variables como el ajuste organizacional (45), el estilo de liderazgo (38, 42), la sobrecarga laboral (39, 54) y el estrés laboral (34, 36, 44, 51). El comportamiento de estas variables es desigual en los dos tipos de empoderamiento. Así la sobrecarga, laboral y el estrés (39, 54) parecen guardar mayor relación con el E. Estructural e inciden directamente en los niveles de Burnout, mientras que el ajuste organizacional incide de manera directa en los niveles de Burnout e indirectamente en los niveles de empoderamiento psicológico de los profesionales (45). Finalmente en dos de los estudios se identifica la influencia del efecto de ambos tipos de Empoderamiento en los niveles de Burnout y en las conductas de abandono profesional (42, 43).

El cuarto objetivo de esta revisión consistía en identificar qué dimensiones del Empoderamiento Estructural y Psicológico guardan las relaciones más significativas con los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.

En el caso del E Estructural, cabe destacar que mientras que los estudios desarrollados en Portugal y China (35, 43, 49) indican que las dimensiones de recursos, oportunidades y soporte son las dimensiones más relevantes en las percepciones de menor empoderamiento

estructural de los profesionales, en otros contextos como Canadá o Japón se añade a estas dimensiones la importancia del soporte y los dos tipos de poder informal/formal en la organización (47, 55), indicando que estos resultados pueden estar relacionados con las características del contexto.

Por otra parte las dimensiones del Empoderamiento Estructural han presentado un efecto desigual en las dimensiones del Burnout. Las dimensiones de recursos y soporte inciden de manera inversa y con mayor intensidad en la dimensión de agotamiento emocional y por tanto disminuyen la sensación de los profesionales de sentirse exhaustos por las demandas de su trabajo. Para algunos autores el efecto del E. Estructural solo se aprecia en esta dimensión del Burnout (31, 41, 55)

De forma menos significativa se aprecian relaciones entre la dimensión de soporte y el empoderamiento estructural total con la despersonalización (49, 53)

Finalmente la dimensión de la baja realización personal en el trabajo ha sido asociada con oportunidades y poder formal e informal (49, 51).

La propia definición conceptual del E. Psicológico señala que no todas las dimensiones, tengan el mismo peso para predecir y/o explicar los niveles glo-

bles de empoderamiento así como no necesariamente deben estar presentes. Significado y competencia, son las dimensiones del Empoderamiento Psicológico que han demostrado relaciones más intensas y ser mejores predictores de los niveles de agotamiento emocional y de realización personal en el trabajo (41, 53, 54, 56). La interpretación de estos resultados se ha asociado a que cuando los profesionales encuentran una mayor coherencia y congruencia entre las metas y valores de la organización y sus propios valores e identidad profesional, así como se consideran suficientemente capacitados y formados para atender adecuadamente a las exigencias de sus actividades profesionales, tenderán a adoptar tanto conductas más positivas y proactivas así como percibirán en menor medida la sobrecarga emocional y laboral que conlleva su trabajo cotidiano (32, 57). Por otra parte, ambas dimensiones reflejan elementos de la identidad profesional de las enfermeras y su alto nivel de autoexigencia para ofrecer cuidados de la máxima calidad a los destinatarios de sus servicios. La autonomía para tomar decisiones en su trabajo así como el impacto en los resultados de la organización, han demostrado tener un menor efecto tanto en la explicación global del Burnout como en las tres di-

mensionones que lo caracterizan (41, 48, 57).

## LIMITACIONES

La presente revisión pretende ofrecer una panorámica global en torno a las relaciones entre el Síndrome de Burnout y el Empoderamiento profesional y por tanto no exenta de limitaciones. El número de registros identificados, si bien es acorde a revisiones análogas, no deja de ser una representación limitada del fenómeno de estudio. La naturaleza descriptiva de la mayor parte de los estudios incluidos en la revisión, así como sus diferencias y/o debilidades metodológicas, impide formular conclusiones definitivas acerca del posible efecto protector del empoderamiento en el proceso de desgaste profesional. Para finalizar y tal y como reflejan los propios autores de los documentos analizados, el carácter geográfico concreto de muchos de estudios incluidos, las numerosas variables introducidas y los hallazgos descritos incitan a pensar que existen numerosos aspectos que deben seguir siendo investigados en torno a esta cuestión

## CONCLUSIONES

Las relaciones entre el Síndrome de Burnout y el Empoderamiento profesional, son un tema de atención en las

publicaciones científicas de la última década así como se evidencia un creciente interés que augura un notable crecimiento de las mismas. Los resultados de esta revisión sugieren la necesidad de profundizar en la investigación de las relaciones entre el Burnout ambos tipos de Empoderamiento, especialmente en el caso del Empoderamiento Psicológico, que ha recibido menor tratamiento. Por otra parte se hace necesario incorporar en la investigación estudios con diseños tanto de carácter experimental a través de ensayos clínicos, actualmente casi inexistentes, así como estudios longitudinales que permitan objetivar los beneficios de las organizaciones saludables en la reducción de los niveles de burnout de los profesionales.

Por el momento la investigación se ha centrado en ámbitos de carácter general y entornos hospitalarios de forma mayoritaria, por lo que la investigación futura debiera ampliar estos marcos a otros espacios profesionales como la atención primaria, etc. así como a contrastar los datos actualmente existentes, en contextos y servicios específicos en los cuales se aprecian elevados niveles de desgaste profesional (oncología, urgencias, UCI, diálisis etc.), con la finalidad de relacionar los mismos con los niveles de empoderamiento profesional.

Los resultados de la investigación desarrollada en los últimos diez años ,documentan de forma persistente que los profesionales más empoderados experimentan menos niveles de Burnout, lo cual sin duda permite afirmar que el Empoderamiento Organizacional ofrece un vía de trabajo esperanzadora para mejorar calidad de vida de los profesionales de enfermería y mejorar aspectos relevantes como la calidad de los cuidados prestados, la satisfacción de los usuarios de los sistemas sanitarios así como conseguir disminuir las alarmantes tasas de abandono profesional que se observan en el panorama internacional . Igualmente, los resultados dan apoyo empírico a la Teorías de empoderamiento Estructural y Psicológico en el ámbito de la profesión de Enfermería. Si bien los resultados son más consistentes en el caso del Empoderamiento Estructural, el carácter de mediación del Empoderamiento Psicológico manifestado en la mayor parte de las investigaciones, resulta ser relevante y significativo en el proceso de quemarse por el trabajo.

Los niveles de ambos tipos de empoderamiento apreciados, son generalmente bajos o moderados, mientras que los niveles de Burnout ofrecen cifras alarmantes. El agotamiento emocional y la despersonalización, elementos centrales del Burnout, se asocian significativa-

mente con los recursos de los cuales disponen los profesionales para hacer frente a las demandas de su trabajo , el soporte que reciben y de las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que les ofrecen las organizaciones en las cuales prestan sus servicios. Del mismo modo el significado en términos de congruencia entre los valores profesionales del cuidado y las metas organizacionales, así como disponer de la formación y de las habilidades interpersonales para desarrollar su trabajo de forma eficaz, actúan como catalizadores de la energía psicológica que permite a los profesionales incrementar su compromiso y permanencia en la organización así como incrementar su nivel de realización personal en el trabajo .

Los estudios analizados en esta revisión, igualmente ponen de manifiesto la necesidad de prestar atención a diversos aspectos de cara a la futura investigación .De una parte a tomar en consideración los criterios de inclusión y los tipos de muestras analizadas teniendo en cuenta aspectos como la edad, antigüedad, nivel académico y entornos sanitarios y culturales más amplios de los que por el momento han sido utilizados, los cuales han demostrado tener influencias significativas en los hallazgos obtenidos. Por otro lado, la necesidad de homogeneizar los criterios de aplicación

de los instrumentos de medida utilizados, dado que si bien tanto el MBI, como el CWEQ\_II y PES, son los instrumentos de medida por excelencia, se requiere profundizar en el comportamiento diferenciado de cada una de las dimensiones del Empoderamiento Organizacional y sus relaciones con las tres dimensiones del Síndrome de Quemarse por el trabajo y efectuarlo de manera conjunta. Finalmente el conocimiento acumulado hasta el momento, aconseja la necesidad de introducir tanto variables de corte interpersonal como el liderazgo y el capital psicológico etc., como de tipo organizacional como el clima, la sobrecarga y la satisfacción laboral entre otras en los estudios futuros. Los resultados parecen indicar de forma consistente la necesidad de incluir todos los niveles de análisis para ofrecer una visión global de las relaciones entre el Síndrome de Burnout y el Empoderamiento Organizacional.

Para concluir, aun reconociendo el carácter limitado de los estudios analizados y que los niveles de evidencia son limitados por razones de índole metodológica, sus conclusiones invitan a una profunda reflexión y a tomar en consideración la necesidad de intervenir en los Sistemas Sanitarios. La investigación desarrollada en torno al Empoderamiento Organizacional pone el acento en dos cuestiones. La primera de ellas es que

los modelos de gestión y organización de los servicios sanitarios, pueden ser parte del problema y el Burnout un alarmante síntoma, de que están lejos de ser organizaciones saludables para sus miembros. En segundo lugar que las Organizaciones Sanitarias también pueden ser parte de la solución porque interviniendo en sus estructuras profesionales y en sus modelos de gestión se abrirá el camino de la transformación a entornos profesionales en los cuales prevenir la aparición del Síndrome de Burnout y desarrollar estrategias para tratarlo y corregirlo. Los beneficios serán múltiples en primer término, para los profesionales, pero adicionalmente se beneficiará todo el sistema sanitario siendo más eficaz y eficiente y ofreciendo servicios de alta calidad que incidirán en la satisfacción de sus usuarios. Las sociedades y los sistemas de salud de este siglo se enfrentan al reto ineludible de detener la Pandemia profesional que representa el Síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Gómez FJM. Valores sociales y calidad de vida profesional de las enfermeras de la Comunidad de Madrid [dissertation]. UNED. Universidad Nacional de Educación a Distancia (España); 2019[Consultado 10 marzo 2022]. Disponible en: <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:ED-Pg-Educac-Fjmazuecos>
2. Gómez-Urquiza JL, Aneas-López AB, De la Fuente-Solana, Emilia I., Albendín-García L, Díaz-Rodríguez L, Cañadas-De la Fuente, Guillermo A. Prevalence, Risk Factors, and Levels of Burnout Among Oncology Nurses: A Systematic Review. *Oncol Nurs Forum*. 2016[Consultado 6 marzo 2022];43(3):E104-20. Disponible en: <https://www.proquest.com/openview/c757654436804f8320452a362d725efb/1?pq-origsite=scholar&cbl=37213> DOI:10.1188/16.ONF.E104-E120
3. Gil-Monte PR, Moreno-Jiménez B. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide; 2005.
4. Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, González AD, Gabani FL, Andrade SMd. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*. 2017[Consultado 7 abril 2022];12(10):e0185781. Disponible en: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0185781>. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
5. Cimiotti JP, Aiken LH, Sloane DM, Wu ES. Nurse staffing, burnout, and health care-associated infection. *Am J Infect Control*. 2012[Consultado 19 mayo 2022];40(6):486-90. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0196655312007092?https://doi.org/10.1016/j.ajic.2012.02.029>
6. Aiken LH, Sloane D, Griffiths P, Rafferty AM, Bruyneel L, McHugh M, et al. Nursing skill mix in European hospitals: cross-sectional study of the association with mortality, patient ratings, and quality of care. *Bmj Quality & Safety*. 2017[Consultado 19 mayo 2022];26(7):559-68. Disponible en: <https://qualitysafety.bmj.com/content/26/7/559.short>. DOI: <http://dx.doi.org/10.1136/bmjqs-2016-006197>
7. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo. Ginebra: 2020.[Consultado 20 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/332164>
8. Consejo Nacional de Enfermería. Radiografía de la situación de la Enfermería en España. Madrid: 2020. [Consultado 15 marzo 2022] Disponible en: <https://www.consejogeneralenfermeria.org/normativa/documentos-de-interes/otros-documentos>
9. Kanter RM. Men and women of the corporation: New edition. Basic books; 2008.
10. Kanter RM. The new managerial work. *Harv Bus Rev*. 1989;67(6):85-92.
11. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*. 1995[Consultado el 6 abril 2022];38(5):1442-65. Disponible en: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256865>. DOI: <https://doi.org/10.5465/256865>
12. Freudenberger HJ. Staff burn-out. *J Soc Iss*. 1974[Consultado 10 abril 2022];30(1):159-65. Disponible en: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
13. Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*. 2009.[Consultado 5 abril 2022];3:204-2. Disponible en: [https://www.academia.edu/14961130/Burnout\\_35\\_years\\_of\\_research\\_and\\_practice?from=cover\\_page](https://www.academia.edu/14961130/Burnout_35_years_of_research_and_practice?from=cover_page). DOI:10.1108/13620430910966406
14. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach burnout inventory manual. Palo Alto: California Consulting Psychological Press Inc. 1996.
15. Dall'Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health*. 2020[Consultado 1 abril 2022];18(1):41. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12960-020-00469-9>. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
16. Woo T, Ho R, Tang A, Tam W. Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *J Psychiatr Res*. 2020[Consultado 4 marzo 2022];123:9-20. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022395619309057?https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015>
17. Arrogante O, Aparicio-Zaldivar EG. Síndrome de burnout en los profesionales de cuidados intensivos: relaciones con la salud y el bienestar. *Enfermería Intensiva*. 2020[Consultado 7 de abril 2022];31(2):60-70. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S113023991930046X>. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2019.03.004>
18. WHO J. International classification of diseases, 11th revision (ICD-11). 2018[Consultado 15 abril 2022]. Disponible en: <https://icd.who.int/en>
19. Poghosyan L, Clarke SP, Finlayson M, Aiken LH. Nurse burnout and quality of care: Cross-national investigation in six countries. *Res Nurs Health*. 2010[Consultado 7 abril 2022];33(4):288-98. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nur.20383?https://doi.org/10.1002/nur.20383>. DOI: <https://doi.org/10.1002/nur.20383>
20. Oyeleye O, Hanson P, O'Connor N, Dunn D. Relationship of Workplace Incivility, Stress, and Burnout on Nurses' Turnover Intentions and Psychological Empowerment. *J Nurs Adm*. 2013 [Consultado 10

- marzo 2022] OCT;43(10):536-42. Disponible en: <https://journals.lww.com/jonajournal/Abstract/2013/10000/.DOI:doi:10.1097/NNA.0b013e3182a3e8c9>
21. Hoff T, Carabetta S, Collinson GE. Satisfaction, Burnout, and Turnover Among Nurse Practitioners and Physician Assistants: A Review of the Empirical Literature. *Medical Care Research and Review*. 2019 [Consultado 7 abril 2022] 76(1):3-31. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1077558717730157> .DOI: <https://doi.org/10.1177/1077558717730157>
22. Özbaş AA, Tel H. The effect of a psychological empowerment program based on psychodrama on empowerment perception and burnout levels in oncology nurses: Psychological empowerment in oncology nurses. *Palliative Supportive Care*. 2016[Consultado 10 marzo 2022];14(4):393-401. Disponible en: <https://www.cambridge.org/core/journals/palliative-and-supportive-care/article/effect-of-a-psychological-empowerment-program-ba>. DOI: 10.1017/S1478951515001121
23. Doré C, Duffett-Leger L, McKenna M, Breau M. Perspectives on burnout and empowerment among hemodialysis nurses and the current burnout intervention trends: A literature review. *CANNT J*. 2017 [Consultado 10 marzo 2022] Oct;27(4):16-31. Disponible en: <https://web-p-eb-cohost-com.accedys2.bbtck.ull.es/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=bb5b1632-b3e1-4b65-ba69-e126acc852ea%40redis>
24. Jáimez Román MJ. Organizaciones saludables: el papel del empoderamiento organizacional [dissertation]. Universidad de Granada; 2013[Consultado 7 de abril de 2022] .Disponible en: <https://digi-bug.ugr.es/handle/10481/23761>.
25. Laschinger HK. A theoretical approach to studying work empowerment in nursing: a review of studies testing Kanter's theory of structural power in organizations. *Nurs Adm Q*. 1996 [Consultado 7 abril 2022];20(2):25-41. Disponible en: <https://europepmc.org/article/med/8700383>. DOI: 10.1097/00006216-199602020-00006
26. Mendoza Sierra MI, Orgambidez-Ramos A, Borrego Ales Y, Gonçalves G, Santos J. Adaptación al español del cuestionario de Condiciones de Efectividad en el Trabajo (CWEQ-II). *Universitas Psychologica*. 2014 [Consultado 22 septiembre 2021];13(3):923-34. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672014000300009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672014000300009) DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.aecc>
27. Laschinger HKS, Finegan J, Shamian J, Wilk P. Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding Kanter's model. *JONA: The Journal of Nursing Administration*. 2001[Consultado 29 septiembre 2021];31(5):260-72. Disponible en: [https://journals.lww.com/jonajournal/Abstract/2001/05000/Impact\\_of\\_Structural\\_and\\_Psychological\\_Empowerment.6.aspx](https://journals.lww.com/jonajournal/Abstract/2001/05000/Impact_of_Structural_and_Psychological_Empowerment.6.aspx)
28. Yesilbas H, Kantek F. Trends and hot topics in nurse empowerment research: A bibliometric analysis. *Japan Journal of Nursing Science*. 2021[Consultado 16 noviembre 2021] :e12458. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jjns.12458> .DOI: <https://doi.org/10.1111/jjns.12458>
29. Conger JA, Kanungo RN. The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*. 1988[Consultado 20 octubre 2021];13(3):471-82. Disponible en: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1988.4306983>. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983>
30. Jáimez, M. J. Y Bretones, F. D. El empowerment organizacional: el inicio de una gestión saludable en el trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos*. 2011[Consultado 6 de abril 2022];(344):209-232. Disponible en: <https://www.academia.edu/1107815/>
31. Meng L, Jin Y, Guo J. Mediating and/or moderating roles of psychological empowerment. *Appl Nurs Res*. 2016 [Consultado 10 marzo 2022];30:104-10. Disponible en: <https://www.sciencedirect-com.accedys2.bbtck.ull.es/science/article/pii/S0897189715002128?via%3Dihub>. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.11.010>
32. Zhang X, Ye H, Li Y. Correlates of structural empowerment, psychological empowerment and emotional exhaustion among registered nurses: A meta-analysis. *Applied Nursing Research*. 2018 AUG[Consultado 10 marzo 2022];42:9-16. Disponible en: <https://www.sciencedirect-com.accedys2.bbtck.ull.es/science/article/pii/S0897189717306870?via%3Dihub> DOI: <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1016/j.apnr.2018.04.006>
33. Abhichartibutra K, Tungpunkom P. Association of Structural and Psychological Empowerment with Depersonalization and Personal Accomplishment Among Nurses: a Systematic Review. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*. 2019[Consultado 10 de marzo 2022];23(4):398-413. Disponible en: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/PRIJNR/article/view/163536>. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2018.04.006>
34. Von Elm E, Altman DG, Egger M, Pocock SJ, Gøtzsche PC, Vandenbroucke JP. Declaración de la Iniciativa STROBE (Strengthening the Reporting of Observational studies in Epidemiology): directrices para la comunicación de estudios observacionales. *Revista española de salud pública*. 2008[Consultado 22 de marzo de 2022];82:251-9. Disponible en: <https://>

- ibecs.isciii.es/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisS-  
c r i p t = i a h /  
iah.xis&src=google&base=IBECS&lang=e&nextAc-  
tion=lnk&exprSearch=126627&indexSearch=ID
35. Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *International Journal of Surgery*. 2021 [Consultado 22 de marzo de 2022];88:105906. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1743919121000406?> DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2021.105906>
36. Orgambidez-Ramos A, Borrego-Ales Y, Ruiz-Fru-  
tos C. Empowerment, stress vulnerability and burnout  
among Portuguese nursing staff. *Ciencia & Saude  
Coletiva*. 2018 J[Consultado 10 marzo 2022]  
AN;23(1):259-66. Disponible en: [https://www.scielo.br/  
j/csc/a/MzMZzcDth6bQkgWQvznkpiB/?lang=es](https://www.scielo.br/j/csc/a/MzMZzcDth6bQkgWQvznkpiB/?lang=es) DOI:  
<https://doi.org/10.1590/1413-81232018231.15522015>
37. Orgambidez-Ramos A, Borrego-Ales Y, Vazquez-  
Aguado O, March-Amegual J. Structural empower-  
ment and burnout among Portuguese nursing staff:  
An explicative model. *J Nurs Manag*. 2017  
NOV [Consultado 10 de marzo de  
2022];25(8):616-23. Disponible en: [https://onlineli-  
brary-wiley-com.accedys2.bbtck.ull.es/doi/10.1111/  
jonm.12499](https://onlinelibrary-wiley-com.accedys2.bbtck.ull.es/doi/10.1111/jonm.12499) DOI: [https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/  
10.1111/jonm.12499](https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1111/jonm.12499)
38. Orgambidez A, Almeida H. Core Burnout and  
Power in Portuguese Nursing Staff: An Explanatory  
Model Based on Structural Empowerment. *Work  
Health Safety*. 2019 [Consultado 10 marzo  
2022];67(8):391-8. Disponible en :[https://journals-  
sagepub-com.accedys2.bbtck.ull.es/doi/  
10.1177/2165079918822648](https://journals-sagepub-com.accedys2.bbtck.ull.es/doi/10.1177/2165079918822648) DOI: [https://doi-org.ac-  
cedys2.bbtck.ull.es/10.1111/jonm.12499](https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1111/jonm.12499)
39. O'Brien JL. Relationships Among Structural Em-  
powerment, Psychological Empowerment, And Bur-  
nout in Registered Staff Nurses Working in Outpa-  
tient Dialysis Centers. *Nephrol Nurs J*. 2011  
Nov [Consultado 10 marzo 2022] ;38(6):475-82. Dis-  
ponible en: [https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/  
detail?vid=0&sid=a2298e2e-d54d-4d23-  
a4b3-85357498e81e%40redis&bdata=Jmxhbm-  
c9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=69698198&db  
=a9h](https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=a2298e2e-d54d-4d23-a4b3-85357498e81e%40redis&bdata=Jmxhbm-c9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=69698198&db=a9h).
40. Laschinger HKS, Wong CA, Grau AL. Authentic  
leadership, empowerment and burnout: a comparison  
in new graduates and experienced nurses. *J Nurs  
Manag*. 2013 [Consultado 10 marzo 2022];21(3):541-  
52. Disponible en: [https://onlinelibrary-wiley-com.ac-  
cedys2.bbtck.ull.es/doi/10.1111/  
j.1365-2834.2012.01375.x](https://onlinelibrary-wiley-com.accedys2.bbtck.ull.es/doi/10.1111/j.1365-2834.2012.01375.x) DOI: [https://doi-org.ac-  
cedys2.bbtck.ull.es/10.1111/j.1365-2834.2012.01375.x](https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1111/j.1365-2834.2012.01375.x)
41. Boamah SA, Read EA, Spence Laschinger HK.  
Factors influencing new graduate nurse burnout de-  
velopment, job satisfaction and patient care quality: a  
time-lagged study. *J Adv Nurs*. 2017 [Consultado 25  
marzo 2022];73(5):1182-95. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jan.13215?>  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.13215>
42. Dubale BW, Friedman LE, Chemali Z, Denninger  
JW, Mehta DH, Alem A, et al. Systematic review of  
burnout among healthcare providers in sub-Saharan  
Africa. *BMC Public Health*. 2019 [Consultado 24 sep-  
tiembre 2021];19(1):1247. Disponible en: [https://bmcp-  
publichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/  
s12889-019-7566-7](https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-019-7566-7) DOI: [https://doi.org/10.1186/  
s12889-019-7566-7](https://doi.org/10.1186/s12889-019-7566-7)
43. ÇAVUŞ MF, Demir Y. The impacts of structural  
and psychological empowerment on burnout: A re-  
search on staff nurses in Turkish state hospitals. *Ca-  
nadian social science*. 2010 [Consultado 18 marzo  
2022];6(4):63-72. Disponible en: [http://flr-journal.org/  
index.php/css/article/view/  
j.css.1923669720100604.007](http://flr-journal.org/index.php/css/article/view/j.css.1923669720100604.007) DOI: [http://dx.doi.org/  
10.3968/j.css.1923669720100604.007](http://dx.doi.org/10.3968/j.css.1923669720100604.007)
44. Dwyer PA, Hunter Revell SM, Sethares KA, Ayot-  
te BJ. The influence of psychological capital, authen-  
tic leadership in preceptors, and structural empo-  
werment on new graduate nurse burnout and turno-  
ver intent. *Appl Nurs Res*. 2019 [Consultado 10 marzo  
2022];48:37-44. Disponible en: [https://www.sciencedi-  
rect-com.accedys2.bbtck.ull.es/science/article/pii/  
S0897189718306335?via=ihub](https://www.sciencedirect-com.accedys2.bbtck.ull.es/science/article/pii/S0897189718306335?via=ihub) DOI: [https://doi-  
org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1016/j.apnr.2019.04.005](https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1016/j.apnr.2019.04.005)
45. Meng L, Liu Y, Liu H, Hu Y, Yang J, Liu J. Rela-  
tionships among structural empowerment, psycholo-  
gical empowerment, intent to stay and burnout in  
nursing field in mainland China-based on a cross-  
sectional questionnaire research. *Int J Nurs Pract*.  
2015 [Consultado 10 marzo 2022];21(3):303-12. Dis-  
ponible en: [https://onlinelibrary-wiley-  
com.accedys2.bbtck.ull.es/doi/10.1111/ijn.12279](https://onlinelibrary-wiley-com.accedys2.bbtck.ull.es/doi/10.1111/ijn.12279) DOI:  
<https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1111/ijn.12279>
46. Mehrabian F, Baghizadeh K, Alizadeh I. The rela-  
tionship between empowerment, occupational bur-  
nout, and job stress among nurses in Rasht Medical  
Education Centers: A dataset. *Data in brief*.  
2018 [Consultado 10 marzo 2022];20:1093-8. Dispo-  
nible en: [https://www.sciencedi-  
rect-com.accedys2.bbtck.ull.es/science/article/pii/  
S235234091831031X?via%3Dihub](https://www.sciencedirect-com.accedys2.bbtck.ull.es/science/article/pii/S235234091831031X?via%3Dihub) DOI: [https://  
doi-org/10.1016/j.dib.2018.08.176](https://doi-org/10.1016/j.dib.2018.08.176)
47. Karimi Z, Jahanfar A, Behnammoghadam M,  
Dehghan A. Relationship of Occupational Adjustment  
With Psychological Empowerment and Job Burnout  
in Iranian Nurses. *Acta Med Iran*. 2020 [Consultado  
10 marzo 2022];58(8):408-12. Disponible en: [https://  
acta.tums.ac.ir/index.php/acta/article/view/8301](https://acta.tums.ac.ir/index.php/acta/article/view/8301) DOI:  
<https://doi.org/10.18502/acta.v58i8.4593>
48. Janighorban M, Dadkhahtehrani T, Najimi A, Ha-  
fezi S. The Correlation between Psychological Em-  
powerment and Job Burnout in Midwives Working in  
the Labor Ward of Hospitals. *Iranian Journal of Nur-  
sing & Midwifery Research*. 2020 Mar [Consultado 10  
marzo 2022];25(2):128-33. Disponible en: <https://>

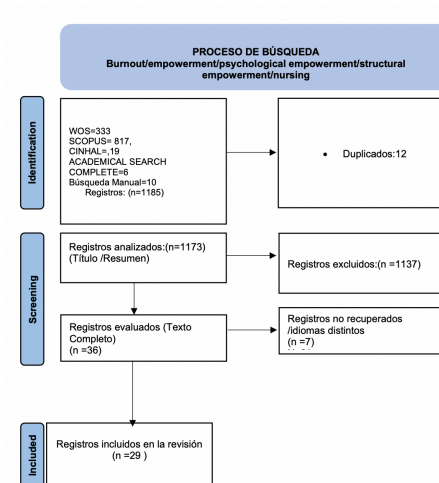
- www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7055180/ DOI: 10.4103/ijnmr.IJNMR\_100\_19
49. Takemura Y, Kunie K, Ichikawa N. The effect of work environment on burnout among nursing directors: A cross-sectional study. *J Nurs Manag.* 2020[Consultado 10 marzo 2022];28(1):157-66. Disponible en: <https://onlinelibrary-wiley-com.accedys2.bbtck.ull.es/doi/full/10.1111/jonm.12909> DOI: <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1111/jonm.12909>
50. El Dahshan, Mervat Ebrahim Aly, Dorgham LS. The effect of structural and psychological empowerment on occupational burnout in staff nurses working in Shebin El-Kom hospitals, Menoufiya governate, Egypt. *Life Sci J.* 2013[Consultado 10 marzo 2022];10(1):3447-56. Disponible en: <http://www.lifesciencesite.com> DOI: 10.7537/marslsj100113.436
51. Wang X, Kunaviktikul W, Wichaihum O-. Work empowerment and burnout among registered nurses in two tertiary general hospitals. *J Clin Nurs.* 2013[Consultado 10 marzo 2022];22(19-20):2896-903. Disponible en: <https://onlinelibrary-wiley-com.accedys2.bbtck.ull.es/doi/10.1111/jocn.12083> DOI: <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1111/jocn.12083>
52. Nursalam N, Fibriansari RD, Yuwono SR, Hadi M, Efendi F, Bushy A. Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. *International Journal of Nursing Sciences.* 2018 OCT 10[Consultado 10 marzo 2022];5(4):390-5. Disponible en: <https://www-science-direct-com.accedys2.bbtck.ull.es/science/article/pii/S2352013217304222?via=ihub> DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.05.001>
53. Guo J, Chen J, Fu J, Ge X, Chen M, Liu Y. Structural empowerment, job stress and burnout of nurses in China. *Applied Nursing Research.* 2016 AUG[Consultado 10 de marzo 2022];31:41-5. Disponible en: <https://www-science-direct-com.accedys2.bbtck.ull.es/science/article/pii/S0897189715002414?via=ihub> DOI: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.12.007>
54. Gilbert S, Laschinger HKS, Leiter M. The mediating effect of burnout on the relationship between structural empowerment and organizational citizenship behaviours. *J Nurs Manag.* 2010[Consultado 10 marzo 2022];18(3):339-48. Disponible en: <https://onlinelibrary-wiley-com.accedys2.bbtck.ull.es/doi/10.1111/j.1365-2834.2010.01074.x> DOI: <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1111/j.1365-2834.2010.01074.x>
55. Permarupan PY, Al Mamun A, Samy NK, Saufi RA, Hayat N. Effect of psychological empowerment on nurses burnout. *Open Nurs J.* 2019[Consultado 9 marzo 2022];13(1):201-10. Disponible en: <https://opennursingjournal.com/VOLUME/13/PAGE/201/FULLTEXT/> DOI: <http://dx.doi.org/10.2174/1874434601913010201>
56. Boudrias J, Morin AJ, Brodeur M. Role of psychological empowerment in the reduction of burnout in Canadian healthcare workers. *Nurs Health Sci.* 2012[Consultado 18 marzo 2022];14(1):8-17. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1442-2018.2011.00650.x> DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2011.00650.x>
57. Harwood L, Ridley J, Wilson B, Laschinger HK. Workplace empowerment and burnout in Canadian nephrology nurses. *CANNT J.* 2010[Consultado 16 noviembre 2021];20(2):12-7. Disponible en: <https://europepmc.org/article/med/20642160>
58. Ghaniyoun A, Shakeri K, Heidari M. The association of psychological empowerment and job burnout in operational staff of Tehran emergency center. *Indian journal of critical care medicine: peer-reviewed, official publication of Indian Society of Critical Care Medicine.* 2017[Consultado 10 marzo 2022];21(9):563. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5613606/> DOI: [https://doi.org/10.4103%2Fijccm.IJCCM\\_56\\_17](https://doi.org/10.4103%2Fijccm.IJCCM_56_17)
59. RashidAzar S, Alimohammadzadeh K, Akhyani N. Investigation of the relationship between structural empowerment and reduction of nurses' occupational stress and job burnout (case study: Nurses of public hospitals in Tehran). *Rev Latinoam Hipertens.* 2018[Consultado 7 marzo 2022];13(6):547-53. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1702/170263777009/html/>

## TABLAS, IMÁGENES Y ANEXOS

Gráfico 1. Año de publicación.



Tabla 1: Proceso de búsqueda



Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021;372:n71. doi: 10.1136/bmj.n71

Tabla 2. Autores/Título.

| AUTORES                                     | TITULO   |                 |            |
|---|--|-----------------|------------|
| Zhang X. (2018) <sup>(32)</sup>             | Correlates of structural empowerment, psychological empowerment and emotional exhaustion among registered nurses: A meta-analysis  | Revisión        | EE-SE-PE   |
| RashidAzar, S. (2018) <sup>(59)</sup>       | Investigation of the relationship between structural empowerment and reduction of nurses' occupational stress and job burnout (case study: Nurses of public hospitals in Tehran)       | Descriptivo     | MBI-PE     |
| Orgambidez-Ramos, A. (2018) <sup>(36)</sup> | Empowerment, stress vulnerability and burnout among Portuguese nursing staff   | Descriptivo     | EE-SE      |
| Orgambidez-Ramos, A. (2017) <sup>(37)</sup> | Structural empowerment and burnout among Portuguese nursing staff: An explicative model  | Descriptivo     | EE-D-SE    |
| Guo, J. (2016) <sup>(53)</sup>              | Structural empowerment, job stress and burnout of nurses in China  | Descriptivo     | MBI-SE     |
| Özbaş, A. (2016) <sup>(22)</sup>            | The effect of a psychological empowerment program based on psychodrama on empowerment perception and burnout levels in oncology nurses: Psychological empowerment in oncology nurses   | C-Experiment al | MBI-PE     |
| Meng, L. (2016) <sup>(51)</sup>             | Mediating and/or moderating roles of psychological empowerment   | Descriptivo     | MBI-SE-PE  |
| Meng, L. (2015) <sup>(45)</sup>             | Relationships among structural empowerment, psychological empowerment, intent to stay and burnout in nursing field in mainland China—based on a cross-sectional questionnaire research | Descriptivo     | MBI-SE-PE  |
| Oyeleye, O. (2013) <sup>(20)</sup>          | Relationship of workplace incivility, stress, and burnout on nurses' turnover intentions and psychological empowerment   | Descriptivo     | MBI-PE     |
| Wang, X. (2013) <sup>(51)</sup>             | Work empowerment and burnout among registered nurses in two tertiary general hospitals   | Descriptivo     | MBI-SE     |
| Laschinger, HK. (2013) <sup>(40)</sup>      | Authentic leadership, empowerment and burnout: a comparison in new graduates and experienced nurses  | Descriptivo     | EE-D-SE    |
| O'Brien, J. (2011) <sup>(39)</sup>          | Relationships Among Structural Empowerment, Psychological Empowerment, And Burnout in Registered Staff Nurses Working in Outpatient Dialysis Centers                                   | Descriptivo     | EE-SE-PE   |
| Harwood, L. (2010) <sup>(57)</sup>          | Workplace empowerment and burnout in Canadian nephrology nurses  | Descriptivo     | MBI-SE     |
| Takemura, Y. (2020) <sup>(49)</sup>         | The effect of work environment on burnout among nursing directors: A cross-sectional study   | Descriptivo     | MBI-SE     |
| Permarupan, P. Y. (2019) <sup>(55)</sup>    | Effect of Psychological Empowerment on Nurses Burnout  | Descriptivo     | MBI-PE     |
| Abhichartitbutra, K. (2019) <sup>(33)</sup> | Association of Structural and Psychological Empowerment with Depersonalization and Personal Accomplishment Among Nurses: a Systematic Review   | Revisión        | D-PA-SE-PE |
| Dwyer, Patricia A. (2019) <sup>(44)</sup>   | The influence of psychological capital, authentic leadership in preceptors, and structural empowerment on new graduate nurse burnout and turnover intent                               | Descriptivo     | MBI-SE     |
| Orgambidez, A. (2019) <sup>(38)</sup>       | Core Burnout and Power in Portuguese Nursing Staff An Explanatory Model Based on Structural Empowerment  | Descriptivo     | EE-SE      |
| Nursalam, N. (2018) <sup>(52)</sup>         | Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia   | Mixto           | MBI-SE-PE  |
| Mehrabian, F. (2018) <sup>(46)</sup>        | The relationship between empowerment, occupational burnout, and job stress among nurses in Rasht Medical Education Centers: A dataset  | Descriptivo     | MBI-SE     |
| Ghaniyoun, A. (2017) <sup>(58)</sup>        | The association of psychological empowerment and job burnout in operational staff of Tehran emergency center.  | Descriptivo     | MBI-PE     |
| El Dashshan. (2013) <sup>(50)</sup>         | The Effect of Structural and Psychological Empowerment on Occupational Burnout in Staff Nurses Working in Shebin El-Kom Hospitals, Menoufiya   | Descriptivo     | MBI-SE-PE  |

Tabla 3. Procedencia estudios.

| AUTORES                    |            | PAÍS      | MUESTRA     | AMBITO           |
|----------------------------|------------|-----------|-------------|------------------|
| Zhang X.(2018)             | EE-SE-PE   | Np        | 24 estudios | NP               |
| RashidAzar, S.(2018)       | MBI-PE     | Irán      | 400         |                  |
| Orgambidez-Ramos, A.(2018) | EE-SE      | Portugal  | 297         | General          |
| Orgambidez-Ramos, A.(2017) | EE-D-SE    | Portugal  | 297         | General          |
| Guo, J. MD.(2016)          | MBI-SE     | China     | 1003        | General          |
| Özbaş, A.(2016)            | MBI-PE     | Turquía   | 68          | Oncología        |
| Meng, L.(2016)             | MBI-SE-PE  | China     | 244         | General          |
| Meng, L.(2015)             | MBI-SE-PE  | China     | 219         | General          |
| Oyeleye, O.(2013)          | MBI-PE     | EEUU      | 61          | General/Críticos |
| Wang, X. (2013)            | MBI-SE     | China     | 385         | General          |
| Laschinger, HK.(2013)      | EE-D-SE    | Canadá    | 615         | General          |
| O'Brien, J.(2011)          | EE-SE-PE   | EEUU      | 233         | Diálisis         |
| Harwood, L.(2010)          | MBI-SE     | Canadá    | 129         | Diálisis         |
| Takemura, Y.(2020)         | MBI-SE     | Japón     | 238         | Directivos       |
| Yukthamarani, P.(2019)     | MBI-PE     | Malasia   | 432         | General          |
| Abhichartibutra, K.(2019)  | D-PA-SE-PE | Np        | 8 estudios  | NP               |
| Dwyer, Patricia A.(2019)   | MBI-SE     | EEUU      | 136         | General          |
| Orgambidez, A.(2019)       | EE-SE      | Portugal  | 304         | General          |
| Nursalam, N.(2018)         | MBI-SE-PE  | Indonesia | 134         | General/Críticos |
| Fardin Mehrabian.(2018)    | MBI-SE     | Irán      | 316         | General          |
| Ghaniyoun, A.(2017)        | MBI-PE     | India     | 285         | Urgencias        |
| El Dashshan.(2013)         | MBI-SE-PE  | Egipto    | 125         | General          |
| Gilbert, S.(s2010)         | EE-SE      | EEUU      | 889         | General          |
| Doré, C.(2018)             | MBI-SE-PE  | NP        | 34 estudios | Diálisis         |
| Karimi, Z.(2020)           | MBI-PE     | Irán      | 209         | General/Críticos |
| Janighorban, Mojgan.(2020) | MBI-PE     | Irán      | 282         | Matronas         |
| ÇAVUŞ, MF.(2010)           | MBI-SE-PE  | Turkia    | 220         | General          |
| Boundrias, JS.(2012)       | MBI-PE     | Canadá    | 401         | General          |
| Boamah, Sheila A.(2017)    | EE-D-SE    | Canadá    | 405         | General          |

MBI=EE(Agotamiento emocional)-D(Despersonalización)-PA(Realización personal en el trabajo)  
ES=Empoderamiento Estructural  
PES= Empoderamiento psicológico