



FACULTAD DE PSICOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES

Engagement y trabajo en Binomio humano – animal no humano (perro), en personal de salud de Argentina.

Estudiante: Fabiana A. Del Col

Legajo: 31181

Director/es: Dra. Marina Perrone

Co-director/es: Dr. Marcelo Ceberio

Tesis de Doctorado presentada para acceder al título de Doctor en Psicología.

Junio de 2023

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE OBRAS EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL DE LA UFLO UNIVERSIDAD

RIUFLO - *Repositorio Institucional de la Universidad de Flores* - fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del RIUFLO. Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial - compartir igual 4-0 internacional y siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

Autorizo la publicación de la obra:

Desde la fecha: 26/06/2023

Lugar y fecha: Neuquén, 26 de Junio de 2023

Firma y aclaración del autor:


Fabiana A. Del Col
LIC. EN PSICOLOGÍA
M.P. 994

Dedicatoria

A Milo, mi Binomio de trabajo hace 10 años.

Gracias por invitarme a diario a ser mejor terapeuta, a ser mejor persona...

Agradecimientos

Realizar este trabajo de investigación, implica en lo personal poder cumplir un desafío muy grande, no solo porque permitirá la obtención de un gran logro académico y profesional para mi persona, sino porque detrás de este proceso se encuentra un número importante de personas que han confiado en mí.

Mi agradecimiento especial es para las autoridades de la Universidad de Flores, mi casa de estudios, mi lugar de trabajo, particularmente a las Lic. Beatriz Labrit y Dra. Analía Losada, quienes me acompañan en el quehacer profesional y de quienes aprendo a diario. Su generosidad para conmigo es inmensa, así como lo es mi aprecio por ustedes.

A la Dra. Marina Perrone, es un honor para mi que me haya acompañado en este desafío y dedicado tanto de su valioso tiempo, mi guía principal en este proceso, profesional a quien admiro. Al Dr. Marcelo Ceberio, quien es una inagotable fuente de inspiración siempre y a la Lic. Paula Caccia, mi tutora metodológica, a quien conocí en este proceso y ha sido un pilar fundamental de aliento, tolerancia y crecimiento.

A los profesionales de la salud que trabajan en Binomio y me alentaron a avanzar en esta investigación y me dieron su apoyo. A mi compañera de intervenciones asistidas con animales Belén que siempre me apoya en cada desafío y a nuestros Binomios: Coco, Hugo y Buda por ser una fuente inagotable de motivación y alegría.

A mi familia, por siempre alentarme a moverme, por su amor y comprensión en el tiempo que nos postergo en cada una de estas largas instancias. Y en especial a mi madre, Inés, por su eterna paciencia cada vez que me permitió traer un perro a casa y criarme en manada.

Resumen

Existe consenso en afirmar que los profesionales de la salud se desempeñan en entornos caracterizados por una elevada carga laboral, demanda constante y jornadas laborales de extensa carga horaria. Frente a este escenario, los mecanismos de afrontamiento del estrés y de resolución de problemas pueden verse afectados vulnerando su salud, incrementando el ausentismo y favoreciendo la disminución en la calidad del desempeño y del trato hacia los clientes/pacientes. El siguiente trabajo de investigación evalúa si existen diferencias estadísticamente significativas de niveles de Engagement, Burnout y Bienestar Subjetivo entre profesionales de la salud en Argentina que trabajan en Binomio humano – animal no humano (perro) y aquellos que no trabajan en Binomio.

Se realizó una investigación de tipo cuantitativa, no experimental, transversal y de tipo correlacional. Se utilizó una ficha sociodemográfica para recolectar información sobre la muestra, el inventario de Burnout de Maslach, escala de Bienestar Subjetivo EBS-8 y encuesta de Bienestar y trabajo UWES.

Trabajar en Binomio permite desarrollar mejores estrategias de afrontamiento ante las demandas laborales, observándose trabajadores con mayores niveles de Engagement y Bienestar Subjetivo.

La implementación de trabajo en binomio podría significar un elemento muy importante en la vida laboral y puede ser una estrategia para minimizar el impacto de los riesgos psicosociales en trabajadores sanitarios.

Abstract

There is a consensus in affirming that health agents work in environments characterized by a high workload, constant demand, and long workdays. Faced with this scenario, the mechanisms for coping with stress and problem solving may be affected, threatening their health, increasing absenteeism and favoring a decrease in the quality of performance and treatment of clients/patients. The following research work evaluates whether there are statistically significant differences in the levels of Engagement, Burnout and Subjective Well-being between health professionals in Argentina who work in the human - non-human animal (dog) Binomial and those who do not work in the Binomial.

A quantitative, non-experimental, cross-sectional and correlational type of investigation was carried out. A sociodemographic file was used to collect information about the sample, the Maslach Burnout inventory, the EBS-8 Subjective Well-being scale and the UWES Well-being and work survey.

Working in Binomial allows developing better coping strategies in the face of labor demands, observing workers with higher levels of Engagement and Subjective Well-being.

The implementation of work in pairs could mean a very important element in working life and can be a strategy to minimize the impact of psychosocial risks in health workers.

Índice

Introducción	10
Origen y fundamentación de la presente investigación	10
Fundamentación teórica	14
Estructura de la tesis	16
Capítulo I	19
Evolución de la interacción humano – animal	19
Enfoques teóricos para comprender el vínculo humano – animal: Biofilia y Antrozoología	24
Biofilia	24
Antrozoología	27
Intervenciones asistidas por animales	32
Binomio Humano – animal no humano en IAA	39
Caracterización del contexto laboral actual del profesional de la salud	44
Riesgos Psicosociales del trabajador de salud: Mirada integrativa	45
Mirada multicausal y sistémica de los riesgos psicosociales	46
Estrés y Burnout: implicancias cognitivas y neurofisiológicas.	47
Psicología Positiva y Engagement: Salud integral contextual	51
Bienestar del personal de salud	58
Bienestar Subjetivo y actividad laboral	59

Capítulo II	63
Estado actual del conocimiento sobre el tema	63
Capítulo III	69
Preguntas de investigación	69
Objetivo general	69
Objetivos específicos	69
Hipótesis	70
Capítulo IV	71
Método	71
Diseño	71
Participantes	72
Técnicas de recolección de datos	72
Procedimiento	74
Análisis de datos	75
Capítulo V	76
Resultados	76
Caracterización de la muestra	76
Estadística descriptiva de las variables	77
Comparación de las variables anormales según si trabaja en Binomio o no	78
Comparación de las variables normales según si trabaja en Binomio o no	79

Correlaciones entre variables -----	80
Capítulo VI-----	82
Discusiones -----	82
Conclusiones -----	98
Limitaciones de la investigación y recomendaciones para futuras investigaciones. -	99
Referencias-----	102
Anexos-----	115
Consentimiento Informado -----	115
Ficha Sociodemográfica -----	116
Cuestionario de Maslach Burnout-----	119
Escala de Bienestar Subjetivo EBS- 8 (Versión Corta) -----	120
Anexo de abreviaturas -----	121

Introducción

Origen y fundamentación de la presente investigación

El siguiente trabajo de investigación tiene como finalidad analizar si existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de Engagement que presentan los trabajadores de salud que trabajan en Binomio y aquellos que no lo hacen. Se parte de la hipótesis de que los agentes sanitarios que trabajan con perros presentan mayores niveles de Engagement y Bienestar Subjetivo y menores niveles de Burnout en relación a los que no trabajan en Binomio.

La importancia de encontrar una relación entre niveles de Engagement y trabajo en Binomio, es un paso significativo para visualizar y analizar la forma en que estos dos aspectos se relacionan entre sí y respecto de los niveles de Bienestar Subjetivo que desarrolla el trabajador. Los resultados de las investigaciones realizadas hasta el momento, muestran que existe relación estadísticamente significativa entre las variables Bienestar Subjetivo y Engagement.

Favorecer a la identificación de variables que incrementen el Engagement en los trabajadores de la salud se considera un aporte muy valioso, actualmente se cuenta con acceso a información sobre los beneficios de implementación de animales en contextos terapéuticos y los múltiples beneficios que esto representa para el paciente, pero es muy escasa la información científica disponible hasta el momento, a cerca de

los beneficios que aportan al propio trabajador de la salud, trabajar con animales en su quehacer diario.

Se considera fundamental contribuir con conocimientos al ámbito de la investigación nacional y pretende ser disparador de futuras investigaciones. Motiva también la presente investigación interés propio de la investigadora, quien forma parte de un equipo de terapias asistidas con perros y perros de apoyo judicial en las provincias de Río Negro y Neuquén y desea aportar conocimiento científico a nivel nacional sobre esta temática.

El síndrome de Burnout fue declarado por la OMS (2000) como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida. Su definición no se encuentra en el manual diagnóstico DSM-V, ni en el manual CIE 10, pero usualmente se describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.

Según las últimas revisiones de la literatura, el porcentaje de proveedores de salud que padecen Burnout oscila entre un 27 y 75% dependiendo de la especialidad en la que se desempeñen (Dahn et al., 2019).

Si el Binomio, permite desarrollar mejores estrategias de afrontamiento ante las demandas laborales, trabajadores con mayores niveles de Engagement y Bienestar Subjetivo, su implementación podría significar un elemento importante en la vida laboral. Al prevenir el Burnout, se está promoviendo el Engagement y al advertir

elementos beneficiosos para el desarrollo del Engagement, podría prevenirse el Burnout (González et al., 2020).

Poder incrementar la información y conocimientos sobre cómo lograr que los trabajadores de la salud más que trabajar por compromiso, trabajen logrando una conexión emocional e intelectual dentro de su ámbito laboral, favorecerá no solo al trabajador, sino también a la organización donde se desempeña y al servicio que brinde a sus consultantes. En este marco y de acuerdo con Salgado (2014), los problemas de investigación generalmente surgen como consecuencia de la ausencia de conocimiento científico. Ante ello, el presente estudio surge por un vacío de conocimiento en torno a los beneficios que aporta el Binomio humano – animal no humano en el desarrollo del Engagement.

Es un aporte novedoso evaluar si existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de Engagement, Burnout y Bienestar Subjetivo entre profesionales de la salud en Argentina que trabajan en Binomio humano – animal no humano (perro) y aquellos que no trabajan en Binomio, ya que los resultados de las investigaciones realizadas hasta el momento, muestran que existe relación estadísticamente significativa entre las variables Bienestar Subjetivo y Engagement.

En este sentido, los espacios laborales se enfrentan a pérdidas económicas como consecuencia del ausentismo de sus trabajadores, y de la disminución en la calidad del desempeño y del trato hacia los clientes/pacientes. Por ello, resulta prioritaria la obtención de evidencia científica sobre la temática basada en

investigaciones y poblaciones locales como un primer paso hacia identificación de la situación actual.

Tener profesionales de la salud motivados, favorecerá a poder visibilizar la importancia que implica el talento humano comprometido con su trabajo y con el servicio que brinda a sus consultantes, pero cuidando su propio recurso, percibiendo su Bienestar Subjetivo en niveles más amplios. Un trabajador con Engagement no solo será más productivo, sino que experimentará mayores emociones positivas, sentimientos de mejor calidad de vida, menores valores de estrés y mayor salud física y psíquica (Gómez Salgado et al., 2019).

Fundamentación teórica

El presente trabajo de investigación se encuentra realizado en base a una serie de constructos teóricos abordados desde una línea de investigación cognitiva, neuropsicológica y sistémica.

En primer lugar, cognitivo, ya que el modo en que se construye la arquitectura cerebral que da sostén a cómo son percibidos, analizados y almacenados los estímulos que nos llegan desde medio interno y externo del ser humano, posibilita una mejor comprensión del resultado de sensaciones, pensamientos y conductas con las que los sujetos actúan y enfrentan el mundo (Schwartz Baruj 2021).

Son las cogniciones las responsables en muchos casos, de alterar el equilibrio psiconeuroendocrino del sujeto y al abordar los constructos principales de este trabajo de investigación: Engagement, Burnout y Bienestar Subjetivo, se observa como dichas variables están directamente relacionadas a como cada sujeto interpreta y actúa frente a las demandas del ambiente (Ramos Linares et al., 2008)

Por otro lado, al hablar de vínculos se hace referencia indefectiblemente a los sistemas, y tanto la Biofilia como la Antrozoología presentan particular interés en el vínculo entre humanos y animales no humanos. La hipótesis de la Biofilia fue propuesta por Wilson y Kellert (1997), afirmaba la existencia de una conexión genéticamente basada en la necesidad y la tendencia del ser humano de asociarse con otros organismos vivos. Según Diaz Videla (2020) los seres humanos cuentan con una afinidad innata por el mundo vivo, que los lleva a interactuar y formar apegos emocionales con otras formas de vida. A su vez, desde la Antrozoología, son muchas

las investigaciones sobre el vínculo humano – animal no humano, que han demostrado que, cuando un animal entra en la vida de personas, ésta mejora significativamente (Diaz Videla & Olarte, 2017).

Sobre estas bases teóricas cognitivas y sistémicas, se asientan las intervenciones asistidas por animales (IAA), cuyo fin consiste en llevar a cabo acciones en las que un animal no humano, colabora como parte de un tratamiento para conseguir una mejoría en las funciones emocionales, cognitivas, sociales o físicas de una persona. Se denomina Binomio justamente al equipo que forma un animal no humano, perro por ejemplo y un humano, terapeuta, por ejemplo, quien es guía de las prácticas que ambos realizan. Este Binomio se caracteriza por una fuerte relación entre ambos, mediada por la confianza, conocimiento y respeto que se establece entre ellos (Perrone, 2020) y puede ser una estrategia para minimizar el impacto de los riesgos psicosociales (RPS) en trabajadores sanitarios.

Se expondrán los principios de la psicología organizacional positiva, la cual propone desde una mirada saludable, un abordaje integral y sistémico de la gestión del talento humano centrado en un abordaje estratégico, que se adapte a las mejores prácticas que se requieran para acompañar a los trabajadores.

Estructura de la tesis

El siguiente trabajo de investigación se ha organizado en diferentes apartados o capítulos. En primer lugar, se desarrolla un capítulo donde se describen los hallazgos encontrados en la bibliografía científica sobre la historia y evolución del vínculo afectivo entre personas y animales no humanos (animal a partir de ahora), partiendo desde el recorrido histórico y los cambios de concepción, hasta llegar a situación actual. También en dicho capítulo, se desarrollarán dos de los enfoques teóricos más relevantes para el estudio del vínculo humano – animal: concepción de biofilia y de antrozoología. A continuación, se explicitarán las diferentes áreas correspondientes a intervenciones asistidas por perros y la definición del concepto de Binomio humano- animal. La información desarrollada en este primer capítulo, se considera introductoria y fundamental para poder comprender a posteriori, la interrelación entre las variables de este trabajo de investigación.

Posteriormente, se hará mención a los RPS que enfrenta el trabajador de salud y se expondrán los principios de la psicología organizacional positiva y el abordaje integral y sistémico de la gestión del talento humano centrado en un abordaje estratégico; por último se desarrollará el concepto de Engagement.

Los conceptos desarrollados en este capítulo serán claves para la comprensión desde la integración sistémica, cognitiva y neuropsicológica del impacto que tiene sobre la salud de los profesionales sanitarios, los RPS que afrontan. Por último, en el

capítulo se aborda el concepto de Bienestar Subjetivo, finalizando así el desarrollo teórico de la investigación.

En el segundo capítulo, se expone el desarrollo en materia de investigación hasta el momento, sobre Engagement, su relación con el Burnout y Bienestar Subjetivo, evidenciándose que la literatura se limita significativamente en la correlación de Engagement y trabajo en Binomios. También se exponen los principales beneficios de las interacciones humanos animales no humanos evidenciadas hasta el momento.

En el capítulo tercero, se expone el método, el planteamiento del problema de investigación, los objetivos generales y específicos e hipótesis de investigación, el diseño de la investigación, participantes y los instrumentos y se desarrolla el procedimiento.

Cuarto capítulo, análisis de los datos recogidos.

En quinto lugar, se presentan los resultados de este estudio, se caracteriza la muestra, se realiza estadística descriptiva de variables, se comparan variables normales y anormales según se trabaje o no en Binomio y por último se correlacionan las variables entre sí.

En sexto lugar, se desarrolló la discusión basada en los resultados obtenidos, ordenados en base al objetivo y las hipótesis de trabajo que guiaron esta investigación. Se culmina el capítulo con la exposición de las conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones.

Se incluye también un anexo con el consentimiento informado, las escalas utilizadas, ficha sociodemográfica y protocolos en blanco.

Capítulo I

“En el amor desinteresado de un animal, en el sacrificio de sí mismo, hay algo que llega directamente al corazón del que con frecuencia ha tenido ocasión de comprobar la amistad mezquina y la frágil fidelidad del hombre natural.”

(Edgar Allan Poe, 1994)

Evolución de la interacción humano – animal

A lo largo de los años, las personas han evolucionado en diversas áreas de sus vidas. Por ejemplo, el hombre primitivo solo tenía una preocupación centrada en su propia supervivencia, que a menudo implicaba superar a otras especies en la naturaleza para garantizar poder sobrevivir.

A medida que el hombre fue descubriendo nuevas formas de vivir e interactuar con su entorno, su percepción fue modificándose hasta formar un vínculo con los animales, otorgándoles confianza y brindándoles un papel y un lugar en la comunidad. Actualmente los animales, ocupan un rol sumamente importante en la vida de muchas personas y en la sociedad en general (Diaz Videla & Olarte, 2017).

Menciona Saez Olmos (2021) que los animales son representados colectivamente en múltiples expresiones artísticas y culturales, además de ser elementos de gran simbolismo. La relación entre humanos y animales, queda identificada en muchas representaciones culturales a lo largo del recorrido histórico de la humanidad: en forma de cuentos, novelas, refranes populares, historias reales, en dibujos animados o

películas, cuadros célebres u obras de arte en pintura, canales de televisión, grupos y páginas en redes sociales y un largo etcétera, pero esto no siempre aconteció de esta manera.

Según explica Díaz Videla (2017) los animales de compañía parecen ser una característica omnipresente en las familias modernas occidentales porque su incremento, reconocimiento y su valoración positiva, no es tanto una consecuencia del estilo de vida moderno, sino “una consecuencia del cambio sociocultural respecto de las actitudes hacia los animales” (p.23). Un estudio presentado por el observatorio de la Fundación Affinity (2017) en colaboración con la Universitat Autònoma de Barcelona sobre el vínculo entre personas y animales de compañía, el 63% de las personas que tienen un animal en su hogar, le confiesa cosas que no explica a nadie más, dando cuenta de un vínculo de confianza y cercanía muy profundo.

La especie humana tiene unos 200 mil años de antigüedad. Hasta la creación de la agricultura, los grupos humanos vivían de la caza, la pesca y la recolección de alimentos. Desde la más remota antigüedad, la interrelación entre personas y animales no humanos ha condicionado la convivencia de algunas especies de animales con el ser humano (Saez Olmos, 2021).

El vínculo humano-animal también ha dado lugar a muchas y extensas teorías sobre la dominación, supremacía de la persona sobre la naturaleza y su uso indiscriminado a beneficio del ser humano. Los animales han servido al hombre en innumerables trabajos y labores: los caballos fundamentalmente para el transporte, las palomas como forma de comunicación, los burros, mulos y bueyes para arar los campos,

para ayudar en las faenas de la agricultura y como “sistema de calefacción en las casas serranas” (García Orcoyen, 2007).

Según Gómez Jaramillo (2017) en principio, la relación entre los humanos y los animales se trató entonces, de una relación de supervivencia donde los animales hacían parte del alimento del ser humano, pero luego esta relación trasciende hasta convertirse en instrumental donde el hombre utiliza a los animales para la realización de diversos quehaceres de la vida diaria y empieza un proceso de domesticación.

Se considera que el perro, cuyo origen se sitúa en Eurasia, fue la especie que primero se domesticó. La domesticación se realizó en la edad de piedra con animales provenientes de las especies salvajes tanto en los poblados paleolíticos como los neolíticos y las ventajas de esta convivencia es una cuestión que ha sido objeto de muchos estudios científicos y se ha aceptado implícitamente (Fundación Affinity, 2007).

La domesticación es reconocida como un hito en la historia de la humanidad, es más, recientemente incluso ha sido referenciada como clave en el acompañamiento del Homo sapiens y la desaparición de los Homo neanderthalensis (Ortiz Menéndez et al., 2017 en Sáez Olmos 2021). Sin embargo, ahí no termina la evolución de esta relación, el ser humano empieza a descubrir que los animales pueden traer otro tipo de beneficios a su vida, y ocurren cada vez más descubrimientos en torno a esta relación que finalmente conduce al actual y constante estudio sobre el vínculo humano – animal en las ciencias sociales.

Para Acero Aguilar y Montenegro Martínez (2019) múltiples interacciones entre animales humanos y animales, hacen parte de la mirada de las disciplinas sobre lo

social, un ejemplo de esto son las nuevas configuraciones sobre la familia o la ética animal pensada desde la filosofía, la cual reflexiona acerca de los animales como sujetos de derechos. Destaca Anzoategui (2020) la evolución que ha tenido el ser humano en cuanto a considerar al animal no humano como parte de su “manada”, al darse cuenta que los beneficios que éste puede brindarle no son sólo a nivel alimenticio sino también a nivel emocional.

El hombre, con el tiempo, ha hecho parte a los animales, y en especial al perro, de su familia, lo que le ha traído beneficios para su salud mental y física (Pérez Iglesias, 2017). Por otra parte, está el hecho de no ver a los animales sólo como compañeros fieles sino ir más allá de la relación que se tiene con ellos en el entorno natural y evaluar cómo se puede sacar provecho de esto. Por ejemplo, según Díaz Videla (2019), es el caso del perro, un animal particular en la historia evolutiva humana, con el que gran parte de las personas actualmente manifiestan poseer un vínculo emocional recíproco intenso.

El paso del tiempo, el cambio de perspectiva del humano y el avance del estudio de su relación con los animales no humanos, dan lugar al surgimiento del estudio de la biofilia y antrozoología. Esta nueva forma de relación, permitió que entre el ser humano y los animales se empezara a forjar un vínculo afectivo que cada vez ha ido adquiriendo más relevancia en la vida de los seres humanos y ha sido de interés para la ciencia. Si bien en un principio este vínculo fue en gran medida exclusivo de los perros, con el pasar de los años y gracias a la evolución de la especie animal, se han logrado

establecer vínculos afectivos con casi todo tipo de animales, en especial los mamíferos (Pérez Iglesias, 2017).

Desde mediados del siglo XIX se desarrolló una tendencia a la modificación progresiva de las tipologías de los animales de compañía para adaptarlos a los estándares humanos de belleza, los cuales son arbitrarios y muchas veces considerados grotescos. Muchos de estos animales fueron y siguen siendo transformados, mediante crianza selectiva e incluso, intervenciones quirúrgicas, lo que los convirtió en artilugios culturales incapaces de vivir fuera de la influencia humana (Serpell, 2000 en Saez Olmos, 2021).

En los últimos 50 años, expone Serpell (2016) un aumento en el sector económico respecto las mascotas y los animales de compañía, relacionado con el auge de su tenencia en los domicilios humanos como compañeros (primordialmente gatos y perros).

Existen dos dimensiones tradicionalmente utilizadas para comprender a los demás animales, o a los animales no humanos: las del animal máquina y la del animal antropomórfico (Anzoategui, 2015).

A través de la historia, el vínculo entre los seres humanos y los animales ha ido evolucionando hasta consolidarse y llegar a establecerse en un vínculo terapéutico; los griegos tenían la creencia de que la lengua de los perros poseía propiedades curativas (Caban, 2014 en Gómez Jaramillo 2017).

El avance del estudio sobre el vínculo de humano y su relación con animales no humanos, propone un esquema teórico para arribar a conceptualizar al perro (y otros

animales no-humanos) como sujetos, desde diversos elementos de la etología cognitiva, la etología filosófica y la epistemología.

Enfoques teóricos para comprender el vínculo humano – animal: Biofilia y

Antrozoología

Biofilia

Los seres humanos poseen la capacidad de vincularse frecuentemente a otras especies y para comprender este tipo de vínculos, existen diversos enfoques teóricos utilizados. Uno de ellos es el de la conexión o identidad que los seres humanos sienten hacia la naturaleza, llamado biofilia.

Es imposible negar la existencia de un estrecho nexo entre los seres humanos y la naturaleza. Wilson (1989), definió dicho vínculo como la predisposición innata de los seres humanos de sentirse identificados con la naturaleza. Este vínculo, denominado biofilia, tiene un origen genético, y es causado por la evolución del ser humano en los espacios naturales (Gómez Jaramillo, 2017).

Menciona Hernández Rosas (2016) que la hipótesis de la biofilia, es un concepto introducido originariamente por Wilson (1989) y desarrollado junto a Kellert (2013). Los autores consideran a la biofilia como la afinidad innata por todo lo viviente, la necesidad de afiliarse y relacionarse con otras formas de vida, es conexión con la naturaleza y la vinculación emocional con otros sistemas vivos, con el hábitat y con el entorno.

La biofilia es un sentido adaptativo que ha llevado al ser humano a comprobar una vasta gama de emociones y a sobrevivir en su entorno. Gran parte de estas emociones aparecieron gracias a las redes simbólicas, en otras palabras, es una composición de elementos inherentes y culturales que han ido permaneciendo a lo largo del tiempo (Saez Olmos, 2021).

Más tarde, Kellert (1999) se unió a Wilson para formular nueve tipologías que se han hallado en diversas culturas y comprenden diferentes aspectos de la conducta y la personalidad de los seres humanos, dichas tipologías son la naturalista: que forma emociones de regocijo por el entorno natural; La científico-ecologista: la exploración del conocimiento de la naturaleza; La estética: la naturaleza percibida como belleza, armonía y equilibrio; La simbólica: utilización de analogías de los elementos de la naturaleza; La humanista: apego emocional a ciertas especies, llevándolos a su protección; La moralista: afinidad emocional y responsabilidad ética hacia el entorno; La negativista: las emociones negativas que permiten la supervivencia; La dominadora: uso y modificación del medio ambiente; y por último la Utilitarista: considerar a la naturaleza como una fuente de recursos (Kellert & Wilson, 1999).

Este sentimiento innato que posee el ser humano por el cual se siente atraído hacia todo elemento de la naturaleza, implica también al resto de los animales. Según Calvo (2017), se puede comprobar en los niños y niñas pequeños, cuando se fascinan al ver otras criaturas de otras especies.

Para Levinson (1972) los animales, además de vincular a las personas, los unen a la naturaleza y al universo. En consonancia, la teoría de la biofilia propone que los

animales se incluyen entre los primeros conceptos que aprenden los niños gracias a la predisposición que existe a estar en armonía con el entorno; los animales poseen características importantes como el movimiento, la vitalidad y el contraste, los cuales atraen la atención de los niños y las mantienen en el tiempo.

A su vez, los animales cuentan con un “atractivo emocional”, lo que permite a los niños extraer significados del mundo que los rodea y es en la interacción y la observación donde se genera un impacto en su inteligencia emocional (Melson, 2003; Vitutia San Millán, 2016 en Gómez Jaramillo 2017). Para Olivos Jara et al., (2013) específicamente la conexión con la naturaleza se define como la relación de cercanía que se tiene con todos los seres vivos. Dicha afinidad emocional se considera parte de la biofilia.

Actualmente, los animales constituyen uno de los componentes naturales de mayor significado socioeconómico, científico y cultural de un país. Según Saez Olmos (2021) la literatura científica ha indagado sobre los aspectos positivos que produce nuestra interacción con los animales, llegando incluso a ofrecer beneficios de distinta índole: a nivel psicológico, físico, social o educativo, pero no sólo a las personas custodias con las que conviven sino con aquellas con las que se establece un vínculo de confianza y afecto, llegando incluso a suponer un buen soporte en las intervenciones y terapias profesionales con distintos colectivos poblacionales.

La interacción humano-animal se ha enfocado desde diferentes disciplinas y campos científicos, como la historia, la antropología, la psicología, la teología, el derecho, la filosofía, la ética y la bioética y es a través de la Antrozoología que logra el

estudio de este vínculo a partir de una disciplina científica propiamente dicha (Díaz Videla, 2020).

Antrozología

El ser humano tiene una necesidad evolutiva, emocional y congénita de estar en contacto con otros seres vivos. La satisfacción de ese deseo vital tiene la misma importancia que el establecer relaciones con otros seres humanos. De este modo, el bienestar que consigue el humano al socializar, es similar al que puede obtener relacionándose con animales (Benedito Monleón et al., 2017).

Actualmente existe un extenso cuerpo de evidencia científica que avala los efectos positivos de la interacción con animales no humanos (Hosey & Melfi, 2014). Se ha observado en una variedad de investigaciones en las últimas dos décadas, como el acompañamiento de un animal no humano, ha promovido los procesos de recuperación de enfermedades agudas y crónicas.

Se ha documentado también, sobre la importancia de la interacción humano-animal en términos biopsicosociales. Las investigaciones reconocen la relación positiva entre las personas y los animales y como éstas, promueven el bienestar en la salud humana y también animal (Meléndez Samó, 2014).

La temática ha tomado relevancia tal que desde hace unos años ha surgido una ciencia en particular dedicada al estudio de estas interacciones: La antrozología.

El campo del estudio humano-animal, conocido como antrozoología, se ha destacado desde los años 80 por investigar los efectos fisiológicos, psicológicos y sociales del vínculo e interacción humano-animal. Estos efectos pueden provenir de la tenencia y vínculo con una mascota, de interacciones con distintos tipos de animales en actividades o terapias, y hasta de solo observarlos (Beck & Katcher, 2003 en Lecuona, 2020).

La antrozoología ha investigado desde sus inicios, los factores evolutivos implicados en las interacciones humano-animal, como la hipótesis de la biofilia, la respuesta al esquema infantil y la tendencia humana al antropomorfismo de los animales. También ha dedicado especial interés a los efectos que los animales tienen para la salud humana. La formación de actitudes, las diferencias culturales, de género y de personalidad en el trato, el apego y crueldad hacia los animales, entre otros temas, también han sido investigados (Díaz Videla et al., 2015).

Para Díaz Videla y Olarte (2017) es el cambio en las actitudes hacia los animales, lo que ha favorecido el acercamiento al estudio científico de las interacciones humano-animal y su relevancia. Este estudio científico, se consolidó con el surgimiento de la antrozoología, ciencia multidisciplinar que estudia las interacciones y el vínculo entre los animales y los seres humanos. Su objetivo es comprender la interrelación con los animales y potenciar sus beneficios, tanto a nivel físico como a nivel mental y emocional (Fundación Affinity, 2017).

El potencial que tiene la antrozoología para abordar científicamente las relaciones humano-animal, esfera de la actividad humana no tenida en cuenta hasta los últimos

años, y para despejar argumentaciones especulativas, la convierten en un área útil, novedosa y respetable para la investigación científica (Diaz Videla & Olarte, 2017).

Si bien en la actualidad se considera que el campo del estudio humano-animal se encuentra en desarrollo y aún hay mucho por continuar investigando, actualmente la evidencia ya documentada sobre los efectos positivos de la interacción, es extensa y su gran interés llevó a la creación de asociaciones tales como: Pet Partners: Touching Lives, Improving Health, Research Center for Human-Animal Interaction (ReCHAI), Human Animal Bond Research Initiative Foundation (HABRI) y la International Society for Anthrozoology (ISAZ), que agrupan múltiples disciplinas, entre ellas, la psicología, sociología, medicina, medicina veterinaria, entre otras (Meléndez Samó, 2014).

Los beneficios de la interacción humano-animal no solo son múltiples, sino que incluyen beneficios en la arista emocional, social, física y cognitiva:

Mejoran autoestima y estado de ánimo, incrementa el ejercicio físico y disminuye sentimientos de negatividad ante el rechazo social, disminución de la presión sanguínea, del estrés y la ansiedad; efecto positivo en neurotransmisores, disminución del cortisol y aumento de la oxitocina; disminución de síntomas depresivos y aumento de la interacción social (Allen, et al., 2002; Barker et al., 2010; Friedmann & Thomas, 1995; Friedmann et al., 2007; González & Landero, 2011; Haubenhofner & Kirchengast, 2007; Odendaal & Lehmann, 2000; Qureshi, et al., 2009 en Meléndez Samó, 2014).

Según Calvo (2017), para una mejor comprensión de los beneficios del vínculo humano- animal no humano, de manera objetiva, se sugiere trasladar el tema al campo de la química, es decir, estudiar la neurofisiología de la conducta afiliativa. Hay una serie

de reacciones fisiológicas que transmiten comodidad y seguridad y pueden ocurrir cuando el ser humano entra en contacto con otros animales. Al relacionarse con ellos, segrega dopamina, endorfinas y oxitocina, hormonas que inducen el bienestar. Además, se reduce el cortisol, la hormona indicativa de estrés. Todo este proceso químico conduce al humano hacia sensaciones y emociones positivas.

Pérez Blasco, (2012) en Acero Aguilar y Montenegro Martínez (2019), plantea que desde la antrozoología, los estudios se centran en las relaciones humano-animal y están abiertos a muchos campos y disciplinas, que abordan el vínculo humano – animal desde los animales de laboratorio, la importancia económica de utilizar especies animales en el desarrollo de la producción de la tierra, las relaciones afectivas entre otras especies y todas las áreas de intersección animal-humano, como la terapia con animales, los procesos de domesticación y la cría de ciertas especies o la investigación de fármacos basados en ellos.

Sin embargo, hay diferencias en cuanto a las disciplinas que estudiaban (y estudian los animales) como la zootecnia o la biología con respecto al posicionamiento que permite la hipótesis de la Biofilia y de la Antrozoología.

La antrozoología, ha irrumpido intensamente en el panorama actual, especialmente teniendo como objetivo la mejora de las dinámicas entre animales y humanos, relaciones que son muy comunes en todas las sociedades, incluso en las grandes ciudades y aporta una concepción de animal como sujeto de derecho, visión que genera un marco de reglamentación respecto de las interacciones que los humanos deben tener con los animales no humanos (Fundación Affinity, 2017).

De acuerdo con los estudios realizados por la antrozoología, el interés para las ciencias sociales crece inmensamente por los beneficios probados por la ciencia que presenta la presencia de un animal en el hogar y en tratamientos terapéuticos y se ha documentado sobre como el contacto con animales a tempranas edades favorece en el desarrollo psicosocial y físico, favorece el desarrollo de la empatía y el comportamiento prosocial y, también ayuda en el desarrollo cognitivo y lingüístico. (Fundación Affinity, 2017) Por último, la antrozoología se ha encargado de cómo hacer un uso terapéutico de los animales ideando todo tipo de intervenciones asistidas con animales (IAA).

Actualmente está probado que desde este tipo de intervenciones se obtienen beneficios a través de la interacción humano-animal y se aplican a todo tipo de colectivos: personas con padecimientos psicoemocionales, discapacidad intelectual y/o motriz, riesgo de exclusión social o con otros requerimientos especiales.

Las ciencias sociales muestran cada vez más interés por las interacciones humanos -animales no humanos y es la antrozoología quien da el marco científico de referencia que permitirá seguir consolidando avances para el ser humanos desde el establecimiento de un vínculo respetuoso con los animales no humanos.

Intervenciones asistidas por animales

Las Intervenciones Asistidas con Animales (en adelante IAA) son un conjunto de intervenciones dónde se utiliza intencionalmente un animal debidamente seleccionado y entrenado, como parte integral de un proceso que puede ser terapéutico, paliativo, educativo, recreativo o ambiental (Delta Society, 2022).

Actualmente existen diferentes clasificaciones según Kruger y Serpell (2006) adaptadas a la realidad de las IAA en España y países de habla hispano, el centro de terapias asistidas con perros, define tres tipos de intervenciones asistidas con animales: Terapia (TAA), Educación (EAA) y Actividades (AAA); siendo esta clasificación la adoptada en el presente estudio y focalizando en las intervenciones asistida por perros.

También se suelen encontrar referencias bajo el término Animal Facilitated Therapy (AFT) o uso terapéutico de las relaciones entre las personas y los animales no humanos para mejorar la salud emocional y física de las personas (Beck, 2000 en Saez Olmos 2021).

Para Serpell (2006) las IAA hacen referencia a cualquier intervención en la que un animal se integra deliberadamente como parte de una terapia o proceso generalmente benéficos para un ser humano. Por lo general, en estas intervenciones se incluyen sesiones espontáneas o casuales que sedan cuando familiares, amigos o cuidadores van a visitar enfermos de edad avanzada y llevan consigo animales, por lo tanto, no son intervenciones con un objetivo específico.

Los animales también se benefician de este tipo de intervenciones, ya que los

paseos, caricias, cuidados, etc., incitan en ellos sentidos, reacciones, sensaciones positivas, pero a la vez, en las personas se les refuerzan determinadas capacidades y habilidades, la autoestima y la solidaridad, así como la conciencia de ser importantes y necesarias para alguien (Pérez Blasco, 2011).

Haciendo específicamente referencia a contextos clínicos sanitarios, las intervenciones animales aplicadas a la terapéutica humana se denominan **Terapia asistida con animales (TAA)**.

La **TAA** es una intervención asistida con animales en la que de manera intencional se incorpora un animal como parte integral del proceso de tratamiento (terapia), con el objetivo directo de promover la mejoría en las funciones físicas, psicosociales y/o cognitivas de las personas tratadas (Martos Montes et al., 2015).

Es dirigida por un profesional de servicios de salud con experticia. Las características claves incluyen metas y objetivos específicos para cada individuo y su progreso. Por lo tanto, se trata de una intervención en la que un animal es incorporado como parte integral del proceso de tratamiento, con el objetivo directo de promover la mejoría, dirigidas por un especialista, pudiendo proveerse en variedad de escenarios y pudiendo ser aplicada de manera grupal o individual (Caban et al., 2014)

No obstante, los animales no humanos por sí mismos no constituyen una terapia, sino una herramienta de esta. Es decir, son intermediadores entre el/la usuario y el/la terapeuta. Según la International Association of Human-Animal Interaction Organizations (2013) la intervención es realizada o dirigida por un/a profesional competente del ámbito

sanitario, educativo o de servicios sociales, donde, además, los componentes indispensables de la terapia son el registro formal y la evaluación, por lo que se disponen de unos criterios específicos y objetivos delimitados para cada sesión con el animal que forma parte integrada en el tratamiento.

Con estos tipos de intervenciones se pretende lograr una mejoría física, psicológica o cambios positivos en la conducta social y emocional de la persona o personas que las reciben o se benefician de su realización (Millán, 2011 en Sáez Olmos 2021). En este sentido, la TAA como intervención terapéutica, ha experimentado una gran expansión desde sus inicios. Comenzando desde la Antigua Grecia hasta llegar a Estados Unidos y Europa donde hoy en día se desarrollan el mayor número de investigaciones enfocadas a fortalecer cada día más esta modalidad terapéutica.

Según Gómez Jaramillo (2017), son cada vez más los beneficios que se registran en las personas que participan de ella. Es en Estados Unidos donde se reconoce por primera vez como una terapia que puede ser coadyuvante en conjunto con otros tratamientos psicológicos y farmacológicos. Esa función social socializadora de la que en un principio hablaba John Locke se sigue manteniendo con el pasar de los años, vale la pena destacarla y hacer énfasis en ella, ya que permite que las personas interactúen de forma más efectiva, socialicen, se comuniquen, etc.

Para Ballús y Sáez (2007) en Sáez Olmos (2021), los animales son excelentes facilitadores a la hora de trabajar en la recuperación de niños con alteraciones en el desarrollo o con problemas de conducta, la rehabilitación de niños y adolescentes excluidos socialmente, y proporcionan mayor calidad de vida a las personas mayores.

Gracias a los beneficios que cada vez están más demostrados, se está aumentando el uso de animales no humanos para el trabajo terapéutico y de servicio que favorecen a las personas (Díaz Videla y Olarte, 2020). Los aspectos positivos aportados por los animales en este tipo de intervenciones como el amor, el afecto, compañerismo, cariño, compromiso, rutina, nobleza, ejercicio, buen humor, sonrisas, sensaciones reconfortantes, consuelo y una fuente interminable de placer y sorpresas.

Algunos de los objetivos que pueden ser alcanzados con este tipo de terapias según Monedero et al., (2011) en Gómez Jaramillo 2017 son en relación a la Salud Mental: Aumentar la atención, la memoria, la autoestima, la interacción verbal entre los miembros de un grupo y reducir el sentimiento de soledad; Emotivos: Aumentar el deseo de realizar ejercicios físicos, desarrollar la interacción social y el deseo de realizar actividades grupales; Educativos: Aportar conocimientos de conceptos tales como forma, tamaño, color y la interacción entre los seres vivos y el ambiente; y por último también físicos: Mejorar las destrezas motoras, disminuir la tensión arterial, conseguir mayores habilidades con una silla de ruedas, etc.

Para Díaz Videla y Olarte (2020), la tarea de cuidado que realizan los animales no humanos al facilitar alegría, amabilidad y comodidad es extensa y crucial. Este tipo de función de cuidado interactivo es sustancialmente importante para diversos colectivos de intervención y/o tratamiento, como personas en riesgo de exclusión o con vulnerabilidad, personas mayores, víctimas de violencia de género, entre otros. Por ejemplo, los perros en concreto, pueden suministrar compañía, cariño, apoyo emocional, aumento de la conversación, motivación y protección (Fick, 1993; Irvine,

2013; Irvine, 2008; Irvine, 2004; Labrecque y Walsh, 2011; Lem et al., 2013 en Saez Olmos, 2021).

Arribando a la segunda clasificación vigente, la de la **Educación asistida por animales (EAA)**, la misma consiste en la realización de intervenciones guiadas en las que se establece una relación directa entre animales no humanos y usuarios, en la cual se persiguen una serie de objetivos pedagógicos marcados por el maestro-tutor o por el propio currículum, es decir, siempre se sigue la línea pedagógica que el educador o el centro educativo propongan necesarios para dicho usuario (Caban et al., 2014).

Según Méndez Cestero (2018), la finalidad de la EAA es alcanzar los objetivos pedagógicos mediante actividades y dinámicas en las cuales los perros y la materia curricular son el eje principal. Resulta necesario mencionar que la EAA son un refuerzo y un apoyo a otras actividades e intervenciones de ámbito educativo que se estén llevando en el aula, nunca un sustituto.

A través del desarrollo de diferentes dinámicas, juegos y ejercicios, el perro se integra en el proceso educativo para trabajar el objetivo fijado por el profesional de la educación. Se sirven de la relación que se establece entre perro y el usuario para fomentar la participación, la concentración, la motivación y la consecución de diversos valores y competencias definidas en el ámbito educativo. Además de aportar una gran espontaneidad y diversión (Méndez Cestero, 2018).

La EAA, es una vertiente de las IAA que se desarrolla junto a profesionales de la educación y perros previamente seleccionados y formados como perros de terapia,

para adquirir contenidos curriculares a través del juego, donde el perro de terapia actúa como elemento motivador consiguiendo mejorar las funciones cognitivas de los usuarios. Dentro de los beneficios de la EEA, según Serra Pla (2020) se pueden nombrar los siguientes: mejorar la comprensión lectora, la atención y concentración en el estudio y la lectura; El juego aumenta la motivación hacia el aprendizaje. Ayuda a la consecución de las competencias de cada ciclo. Según enfermedades facilita la expresión de emociones; Con la interacción de los animales se aumenta la empatía; Mejora el autoconcepto y facilita la gestión de la ansiedad en situaciones de estrés.

Uno de los beneficios de incorporar animales en las EEA, es que son una potente fuente de motivación e iniciativa. En sí, los animales son un elemento novedoso, divertido y dinamizador. Los usuarios tienden así a implicarse más en las actividades en las que participa un animal, y las realizan con agrado. También se observan más respuestas de forma espontánea a las demandas del animal (Serra Pla, 2020).

Gracias a estos diferentes proyectos motivadores, el animal supone un reforzador de conductas sumamente importante. A través de él, se puede trabajar con el alumno conductas, hábitos, y aprendizajes deseables de una manera divertida.

Arribando a la tercera y última clasificación dentro del apartado de IAA, la de las **Actividades asistidas por animales (AAA)**, en cambio, en las mismas no plantean objetivos para cada sesión, sino que son actividades que se realizan de manera espontánea sin una duración definida.

Dichas actividades traen beneficios a nivel recreacional y motivacional para los

usuarios que las realicen. En esta actividad no se evalúa el progreso de la persona y pueden ser llevadas a cabo por cualquier voluntario. A pesar de no requerir objetivos específicos ni planificación de las actividades ni tampoco una evaluación de las mismas, están consideradas como actividades de naturaleza terapéutica. (Buil Martínez & Canals Sisteró, 2011; Martínez et al., 2010 en Gómez Jaramillo 2017).

Las Actividades Asistidas con Animales se diferencian de las Intervenciones Asistidas con Animales en que estas no van orientadas a alcanzar un objetivo específico y pueden ser desarrolladas por cualquier persona que la desee realizar. Las actividades se realizan con un fin recreacional y de ocio, que pretende mejorar la calidad de vida de las personas al compartir con sus familiares o personas allegadas; en cambio, las TAA y la EAA, están enfocadas en alcanzar objetivos pedagógicos, cognitivos, sociales y emocionales con la intervención de profesionales del área de la salud y educación, mediante la interacción y el vínculo que se crea con el animal poder mejorar la calidad de vida de las personas. Este vínculo es entonces lo que se denomina Binomio en IAA (Perrone et al., 2021).

Binomio Humano – animal no humano en IAA

“Un perro es siempre un lazo entre extraños”

John Steinbeck

En el marco de las IAA se denomina Binomio al vínculo que establece un especialista en IAA con el animal no humano, con el que realiza sus intervenciones; perro, en el caso de este trabajo de investigación.

A partir de las interacciones íntimas con sus animales, los humanos comienzan a considerarlos como individuos únicos, empáticos, con mente, con capacidad de retribuir, y conscientes de las reglas y roles básicos que rigen la relación entre ambos (Sanders, 1993). Así, la mayor parte de los custodios considera que esta convivencia se trata de una relación bidireccional, en la cual los animales son alimentados y cuidados, y a su vez ellos proveen placer, satisfacción y alivio a las personas (Sandøe, Corr & Palmer, 2016 en Díaz Videla 2020).

La Asociación Americana de Medicina Veterinaria define el vínculo entre humanos y animales, como relaciones dinámicas y mutuamente beneficiosas que incluyen conductas que impactan en el bienestar de los humanos y animales implicados. Y son las tres teorías más renombradas sobre la formación de vínculos humano-animal: Teoría del Apoyo Social, Teoría del Apego y Teoría de la Biofilia, las que explican en profundidad este tipo de relación que se establece (Díaz Videla, 2020).

Para Hosey y Melfi, (2014) la relación humano-animal se puede construir por comportamientos interactivos sostenidos en el tiempo, pero es la incorporación de componentes emocionales y psicológicos, y sus resultados mutuamente beneficiosos, las que dan cuenta de la formación de un vínculo.

Es uno de los elementos fundamentales de las IAA, Binomio persona/perro y junto a la participación de un usuario a quien dirigir la intervención, son los elementos básicos que componen las mismas. En marco de ese Binomio se incluye al perro, como co-facilitador del proceso de cambio.

Según Guerrero Blanco (2020), el Binomio hombre-perro se ha posicionado como una entidad sólida de apoyo mutuo. Las características del vínculo que se genera entre el animal no humano y el humano posibilitan un espacio único para el desarrollo personal y la rehabilitación en la mayoría de las áreas. La figura del perro de terapia adquiere especial trascendencia, ya que, al introducirlo en contexto terapéutico guiado por un profesional calificado, con los conocimientos y procedimiento adecuados, se consolida como una herramienta alternativa y complementaria de carácter rehabilitador y potenciador.

Según Perrone et al., (2021) el Binomio, es el equipo conformado por un humano y su perro. Entre ellos, es fundamental que exista una relación muy fuerte de respeto, amistad y confianza. La estrecha relación que existe entre ellos es la clave para que se desarrolle de manera exitosa este Binomio.

El perro de terapia ejerce, por encima de todo, como agente facilitador y es responsabilidad del humano considerarlo como un sujeto de derechos y velar por su bienestar en estas interacciones de las que ambos se benefician. (Guerrero Blanco, 2020)

Citando a Perrone (2020) en su investigación sobre bienestar del equipo en terapias ecuestres, los animales no humanos no son herramientas de trabajo, son compañeros colaboradores en los encuentros. El encuentro debe respetar el Ganar-Ganar de todos los seres involucrados, todos deben salir beneficiados del encuentro. Empatía, comprensión y comunicación. Eso hace posible que el contacto se transforme en vínculo y es ese mismo vínculo, sea lo que facilita el crecimiento y aprendizaje vivencial.

Para la investigación actual, es un hecho el papel de las IAA y de la Terapia asistida con animales como motor visibilizador de los beneficios que se obtienen en incluir como co-facilitador un animal no humano, en un proceso vincular o de rehabilitación, pero hay características que se deben tener presente para que esta interacción sea beneficiosa para todos.

Propone Perrone et al., (2021) que todo animal de compañía brinda beneficios, pero también implica responsabilidades. El bienestar animal, en este caso el bienestar canino, se debe garantizar que estén respetadas sus 5 libertades. Tener un animal de apoyo emocional implica atender su necesidad de salir a pasear, jugar, alimentarse y bañarse.; que la persona que se designe como encargada, adopte el rol de cuidador.

Los beneficios que este perro le brindará a su compañero de Binomio, serán muchos, por ejemplo; la motivación para poder salir y comenzar a hacer actividades, ejercicio físico y socializar; Disminuir los sentimientos de soledad física y emocional; Contener la desregulación emocional, en aquellas personas que se le dificulta gerenciarlas; Disminuir niveles de estrés ante situaciones de estímulo externo o interno estresores y despertar emociones positivas en la interacción con el perro.

Son ininidad de expertos, los que corroboran que poseer un vínculo afectivo con determinados animales propicia el bienestar integral de las personas a nivel individual y social, logrando una mejoría consistente en su calidad de vida, tanto física como emocionalmente, estos beneficios no son solo para los usuarios de este tipo de programas, sino también para todos los que participan en ellos, esto incluye a guías y terapeutas (Meléndez Samó, 2014).

Se ha demostrado que el vínculo que se establece entre humanos y animales no humanos, genera múltiples beneficios como la estabilidad emocional y reduce los niveles de estrés, ansiedad y depresión, alivia el sentimiento de soledad y el aislamiento social y desarrolla los niveles de empatía, e incluso fomenta la práctica regular de ejercicio, contribuyendo a mejorar la salud cardiovascular (Martos Montes et al., 2015).

Poder investigar sobre los beneficios que aporta este Binomio, en el tipo de experiencias laborales que vivencian los profesionales de la salud, será un aporte valioso para la comunidad científica. Actualmente el número de profesionales de la salud en Argentina que presenta dificultades en los mecanismos de afrontamiento frente a las

exigencias laborales, crece año tras año de manera significativa teniendo un impacto fundamental en su salud (Gilla et al., 2019).

Caracterización del contexto laboral actual del profesional de la salud

'Dichoso el que gusta de las dulzuras del trabajo sin ser su esclavo'.

Benito Pérez Galdós

En los estudios realizados por las ciencias sociales acerca del trabajo, se encuentra una diversidad de enfoques, metodologías y niveles de análisis desde diversas perspectivas como la económica, histórica, social y psicológica. La evolución del constructo trabajo, ha ido desde la distinción entre labor y trabajo hasta considerarla como actividad degradante, castigadora o, por el contrario, dignificante, ubicándose en un espacio central en la vida de los individuos (Romero Caraballo, 2016).

La actividad laboral es una acción fundamental para el diario vivir y a la cual hay que destinar una gran cantidad de tiempo durante el ciclo de vida. Este hecho posiciona al trabajo como una variable primordial a la hora de comprender la calidad de vida de las personas y los riesgos que enfrentan a diario en sus puestos laborales (Neffa, 2015).

Según Castro Méndez (2020), la organización moderna del trabajo es dinámica, variable y tiene capacidad de cambio para responder a la fluctuación en la demanda, pero esta flexibilidad trae consigo muchas veces, inseguridad, incertidumbre y turbulencias que afectan al trabajador.

En los últimos años, crecen las investigaciones sobre una población particular blanco de los riesgos asociados a la demanda laboral extrema; los trabajadores

sanitarios. Los profesionales que trabajan en el sector de salud son una población especialmente vulnerable a los riesgos RPS derivados de su trabajo (Vásquez et al., 2020).

Existe una preocupación creciente de organismos como la Organización mundial de la Salud (OMS) y la Organización internacional del trabajo (OIT) por las condiciones de seguridad y salud laborales de los trabajadores de la salud, resultando evidente que las condiciones laborales de los trabajadores de la salud son complejas y en muchos casos inseguras ya que están expuestos a múltiples riesgos, entre ellos los de psicosociales (Rodríguez, 2013).

Riesgos Psicosociales del trabajador de salud: Mirada integrativa

Los riesgos psicosociales (RPS), son una problemática presente en los entornos laborales de forma cotidiana, por lo que se debe trabajar desde la prevención, ya que sus consecuencias negativas, impactan en la salud de los trabajadores y en su calidad de vida (Vásquez et al., 2020).

Para Pérez (2016) la calidad de vida en el trabajo, es un derecho humano laboral que repercute en la salud ocupacional de los trabajadores. La calidad de vida en el trabajo debe considerarse como un constructo multidimensional y complejo que hace referencia principalmente a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos dentro de su ambiente de trabajo (reconocimiento, estabilidad laboral,

equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un trabajo formal y remunerado.

Para autores como Mayisa y Van Aswegenb (2017) existe consenso en afirmar que los agentes de la salud se desempeñan habitualmente en entornos operacionales caracterizados por una elevada carga laboral por la demanda constante y las jornadas laborales de extensa carga horaria. En un sistema laboral como el descrito, de demanda constante, los mecanismos de afrontamiento del estrés y de resolución de problemas que poseen los agentes sanitarios, pueden verse afectados (Castro Mendéz, 2020).

Mirada multicausal y sistémica de los riesgos psicosociales

Es fundamental poder abordar la problemática de los RPS en los trabajadores sanitarios, desde una mirada que permita mirar los fenómenos de manera multicausal, ya que no hay una relación directa entre el trabajo y los padecimientos mentales (Jiménez, 2011). El trabajo en sí mismo no representa una amenaza para la salud de los trabajadores (Neffa, 2015), pero la forma en que cada trabajador responde a estas demandas es diversa y es a lo que se debe atender.

Desde una mirada sistémica, se contempla a las personas como individuos que forman parte de sistemas a los que pertenecen y con los que están en continua interrelación (Lorenzon, 2020). El trabajo es justamente un sistema en el que la mayoría de los profesionales de la salud pasan largas jornadas laborales.

Los determinantes socioeconómicos, la organización y el contenido del proceso de trabajo, las condiciones de empleo y las relaciones sociales en el trabajo, actuando por intermedio de los factores de riesgo psicosociales, son los que interactúan con los mecanismos psíquicos y mentales y están en el origen de las perturbaciones de la salud y de problemas de inserción social (Neffa, 2015).

El enfoque de los estándares actuales de calidad y acreditación de organizaciones de salud, se propone un abordaje integral y sistémico de la gestión del talento humano centrado en un abordaje estratégico, que se adapte a las mejores prácticas que se requieran para acompañar a la gente, mediante la creación armónica de estructuras, principios y controles, buscando el desarrollo de la gente, centrándose en el futuro, en la sucesión autogestionada y la gestión compartida (Anaya, 2016; Caplan, 2014; Ramírez & Huguet, 2017; Safa et al., 2017 en Ramírez et al., 2018).

La mirada se centra en que se aborden los temas claves de la gestión del talento humano en las instituciones de salud y se incluyan los ejes transversales de seguridad de paciente, humanización de la atención, gestión de la tecnología, gestión de riesgo, promoviendo un análisis integral de la situación del trabajador de la salud y estrategias concretas para mejorar su calidad de vida (Rodríguez, 2013).

Estrés y Burnout: implicancias cognitivas y neurofisiológicas.

Las demandas laborales se convierten en estresores que pueden desencadenar daños fisiológicos y psicológicos a los trabajadores (Jiménez, 2011). En relación a lo fisiológico, se pueden mencionar algunos como: elevada presión arterial, incremento del ritmo cardíaco y de respiración, fatiga, infarto al miocardio, diabetes de tipo 2,

infecciones del tracto respiratorio superior e infecciones virales, trastornos del sueño o deterioro del sistema inmunológico (Gómez Salgado et al., 2019).

En los aspectos neurofisiológicos es importante mencionar que el estrés afecta, por un lado, a nivel funcional: se presenta el aumento de cortisol en sangre, hay una alteración en las concentraciones de dopamina, serotonina, ácido gamma-aminobutírico, que son los neurotransmisores que participan en el funcionamiento y regulación del miedo y del control del estrés (Puga et al., 2020 en Carvajal Sánchez y Concepción Romero, 2022). El cerebro tiene un enorme control sobre el Sistema Nervioso Central en la regulación de neurotransmisores y hormonas; sobre el sistema endocrino, en la regulación de corticoesteroides; sobre el sistema inmune.

Para Lupien et Al. (2007) las estructuras cerebrales anatómicas y funcionales que se ven involucradas son principalmente la amígdala, el hipocampo, córtex frontal dorsolateral, entremediar y cingulado y a nivel molecular el cortisol, serotonina, linfocitos, adrenalina y noradrenalina.

También, la interpretación que hace el trabajador de tales demandas como agotadoras y excesivas, pueden provocar prácticas poco saludables como consumos problemáticos. Además, se pueden generar daños psicológicos como: disminución de la concentración, depresión, ansiedad, aumento de quejas psicosomáticas, fracaso para seguir dietas, hacer ejercicio (Najera et al., 2019) y culminar en un cuadro de estrés.

Haciendo énfasis en el estrés, Mejía et al. (2019) mencionan que ha sido reconocido como muy importante en el ámbito laboral, ya que, se ha mostrado que un trabajador estresado puede generar un aumento del ausentismo laboral, deterioro de la productividad, dificultades cognitivas como quejas en memoria y atención, aumento de la rotación del personal, problemas en la empresa, aumento de las quejas de clientes, entre otros, convirtiéndose en uno de los problemas más recurrentes en las organizaciones mundiales.

El estrés es la respuesta a múltiples factores reconocidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre ellos incluye un trabajo monótono o desagradable, el volumen excesivo o escaso de trabajo, la falta de participación o control en la toma de decisiones, la promoción laboral ineficiente, los sistemas de evaluación tediosos, el no contar con un papel definido en el trabajo, el estar bajo una supervisión inadecuada o tener malas relaciones con los compañeros, entre otros muchos factores que se han descrito anteriormente (Organización Internacional del Trabajo., 2016).

Este agotamiento extremo en el trabajo se denomina Burnout (Maslach & Leiter 2016) y es una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo. Se asocia con alteraciones en las funciones cognitivas, privación del sueño, errores médicos, mala calidad de la atención médica y escasa satisfacción de los pacientes y del profesional de salud.

Hernández Oñativia (2018), retoma y cita diferentes autores, como es el caso de Gil Monte y Peiró (1997), quien advierte la necesidad de una adecuada definición del

constructo Burnout al tratarse de un síndrome: un conglomerado de síntomas cuyo diagnóstico es resultado de la correcta identificación de la sintomatología que la compone. Perlman y Hartman (1982) y Carlin y Garcés de los Fayos (2010), en una revisión del término, reconocen una treintena de definiciones entre los periodos de 1974 – 2008. En esta última revisión, todas las definiciones se caracterizan por guardar entre sí tres puntos en común: 1) considerar, el síndrome, un apartado de estrés laboral; 2) con estados disfuncionales atribuibles a dicho síndrome; y 3) con implicación de una alta sobrecarga cognitiva.

Este síndrome aparece cuando fallan las estrategias de afrontamiento que habitualmente emplea el individuo para manejar los estresores laborales (Gil-Monte, 2003 en Gilla et al., 2019). Es un síndrome que tiene como síntomas principales el agotamiento emocional (AE), la despersonalización (DP) y la falta de realización personal (RP). El AE se refiere al cansancio y fatiga por el contacto con otras personas, que puede manifestarse física y/o psíquicamente; es la sensación descrita de cómo ‘no poder dar más de sí mismo a los demás’. Por otra parte, la DP es entendida como el desarrollo de sentimientos negativos, actitudes y respuestas excesivamente individuales, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los destinatarios del servicio. Por último, la falta de RP se caracteriza por una desilusión y dificultad para dar sentido a la propia vida y a los logros personales, con sentimientos de fracaso y baja autoestima (Maslach, et al., 1986; Ortega Ruiz & López Ríos, 2004).

Este síndrome es común en personas que tienen puestos de trabajo que están relacionados con el trato a terceros, como es el caso del personal de salud, el de

atención al cliente; profesores, cajeras de supermercados, entre otras áreas laborales (Gandino Sepulveda et al., 2014 en Gilla et al., 2019).

Radica la importancia del estudio de los efectos cognitivos del Burnout en trabajadores, que esta situación reduce la salud psicosocial y física del trabajador, esto a su vez, genera una disminución en los niveles de eficacia en el trabajo, de manera que lleva al trabajador a tomar cada vez más distancia de la tarea que le corresponde y surge la sensación de ineficacia al no cumplirse los objetivos (Salanova et al., 2016).

Los profesionales que no están físicamente involucrados, cognitivamente alertas y conectados emocionalmente, es posible que no ofrezcan la atención de calidad que requieren los pacientes (Gómez Salgado et al., 2019). En contraste con esta concepción, se identifica que las mejores condiciones de trabajo repercuten en trabajadores de manera positiva, identificando así trabajadores más sanos y comprometidos con su vocación y que ello implique mejor atención en salud a los pacientes (Rodríguez, 2013).

Psicología Positiva y Engagement: Salud integral contextual

Existen múltiples investigaciones realizadas hasta el momento, que estudian la relación entre las variables Burnout y Engagement. Los resultados de las investigaciones, mostraron que el Burnout está negativamente correlacionado con el Engagement (Hernández Oñativia, 2018). El Engagement actúa como factor protector ante el Burnout. Es por esto que, al prevenir el Burnout, se está promoviendo el

Engagement y al advertir elementos beneficiosos para el desarrollo del Engagement, podría prevenirse el Burnout.

Durante décadas se mantuvo la creencia de que el capital financiero era la clave que permitía el desarrollo de las empresas y los trabajadores. En la actualidad, se considera que la capacidad de una empresa lograr la permanencia de una buena fuerza de trabajo es lo que constituye la clave principal para la operación del negocio (Montoya Agudelo & Boyero Saavedra, 2016).

Resulta interesante poder resaltar una rama de la psicología, específicamente la psicología laboral positiva, que surge de la combinación del concepto de salud integral aplicada al contexto específico del trabajo y cuyo objetivo es describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo, así como amplificar y potenciar el bienestar psicosocial y la calidad de vida profesional y organizacional (Salanova et al., 2016).

La Psicología Positiva ubica su énfasis en las potencialidades del individuo, atiende al diseño y la puesta en marcha de diferentes estrategias positivas que son implementadas con el fin de promover la salud, la calidad de vida laboral y la excelencia organizacional siguiendo el método científico. Para ello, es necesaria una intervención positiva que permita cultivar la totalidad del ser humano atendiendo a los aspectos ambientales, cognitivos, fisiológicos, emocionales y conductuales positivos (Lyubomirsky, 2009 en Salanova et al., 2016).

De esta manera, desde la psicología positiva se plantean nuevas teorías orientadas a explicar las circunstancias por las que los trabajadores se muestren menos vulnerables al padecimiento. La mirada, proponen Bolaños e Ibarra (2017)

consiste en no sólo la preocupación por reparar, sino también en construir cualidades positivas. A través de este nuevo paradigma, se busca entender las emociones positivas, incrementar las fortalezas y las virtudes, promover el potencial humano y la búsqueda de la excelencia.

El cambio de tendencia, a finales de la década de los noventa del siglo XX, hacia un modelo de salud laboral positiva, encabezada por la psicología positiva, favorece según Moreno Jiménez y Garrosa Hernández (2013) el desarrollo de investigaciones sobre nuevos constructos, entre ellos aparece el estudio del llamado “Engagement” y justamente el interés por la investigación del Engagement se debe, en gran parte, al amplio abanico de estudios desarrollados sobre un constructo considerado al inicio de las investigaciones, como opuesto a este: el síndrome Burnout.

Según Carrasco et al., (2017) el Engagement se asocia a actitudes y emociones positivas en el trabajo como la satisfacción profesional, compromiso organizacional y al bienestar. El estudio de Engagement se centra en la psicología positiva que, según Seligman (1999), se determina mediante el estudio óptimo del ser humano y se orienta en buscar las fortalezas y virtudes de estas para alcanzar un mejor bienestar.

Para Hernández Oñativa (2018), el estudio del Engagement nace como respuesta a una orientación diferencial y complementaria al Burnout. Existe significativa documentación recopilada durante los últimos años sobre el síndrome de Burnout en diferentes contextos organizacionales, los investigadores se plantean la existencia de un constructo que explique y atenúe los efectos del Burnout sobre individuos y/u organizaciones.

Desde perspectivas más actuales, luego de más de treinta años de investigación, el Engagement no es considerado como lo opuesto al Burnout, sino como un constructo psicológico que significa conexión emocional, pero que hace referencia a cuán activamente se encuentra involucrado el individuo en una determinada actividad. De acuerdo con Schaufeli y Salanova (2004) se trata de un meta-constructo que incluye aspectos cognitivos, emocionales y conductuales.

En este trabajo de investigación, el Engagement no es considerado como lo opuesto al Burnout, sino como un constructo psicológico que significa conexión emocional, pero que hace referencia a cuán activamente se encuentra involucrado el individuo en una determinada actividad.

Se considera al Engagement como un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular (Salanova et al., 2016).

Al analizar los componentes del Engagement, se interpreta: Vigor, como altos niveles de energía mientras se trabaja, invertir más esfuerzo en el trabajo, no agotarse y persistir en la actividad (Salanova, et al., 2005); Dedicación, denota implicación laboral, junto con la manifestación de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo; y Absorción, que ocurre cuando se está prestando atención absoluta en la tarea, el tiempo parece pasar rápidamente e incluso se experimenta cierta dificultad para separarse de la labor (Guillén y Martínez Alvarado, 2014).

Para Juárez (2015) empíricamente el Burnout y el Engagement no necesariamente deben considerarse opuestos ya que, la ausencia de uno, no garantiza la presencia del otro, al punto que se han encontrado incluso casos puntuales en los que los dos coexisten en un mismo trabajador, pero resultando inferiores los niveles de Burnout en relación a los de Engagement. Mientras el Engagement hace referencia a la energía para que una persona pueda desempeñarse y sentirse bien en su trabajo, el Burnout es afín a la falta de dicha energía, dado que el individuo no la posee o tiene muy poca, lo cual afecta su desempeño y su bienestar.

Para Bakker y Demerutti (2013) desde la perspectiva de las organizaciones de gestión saludable del talento humano, la teoría de demandas y recursos laborales, que busca guiar a las organizaciones para contar con entornos saludables, productivos y atractivos, es fundamental poder identificar no solo el Engagement, sino también reconocer la presencia de estrés crónico en los trabajadores, y poder identificar sus consecuencias.

Debido a los efectos acumulativos del estrés crónico en la vida diaria de una persona, los mediadores bioquímicos estimulados por la respuesta neurofisiológica del estrés cumplen un rol opuesto a su función inicialmente protectora, generando una desregulación neurobiológica que altera el equilibrio alostático (Lemos, 2015).

La alostasis es el proceso activo por el cual el cuerpo responde a los eventos diarios y mantiene la estabilidad a través del cambio. Es la extensión del concepto de homeostasis y representa el proceso de adaptación de los sistemas fisiológicos a los

desafíos físicos, psicosociales y ambientales (Ruíz García, 2021). La desregulación emocional y cognitiva del individuo cumple un rol desencadenante en una serie de mecanismos de activación neurobiológica del sistema límbico, y de manera particular en el lóbulo prefrontal, amígdala e hipocampo que conducen inevitablemente a la pérdida de salud del trabajador.

Cabe mencionar que las políticas de gestión de las personas en las organizaciones han estado centradas en una cultura de la prevención de los factores de riesgo, brindando herramientas para intervenir el estrés y el Burnout; no obstante, la literatura poco ha reportado estrategias de intervención vinculadas a la promoción de actitudes positivas. (Gómez Salgado et al., 2019 en Gonzalez & Jaramillo, 2020).

La evidencia de los últimos 10 años demuestra que un abordaje integral del talento humano, no sólo es obligatorio, sino necesario para la generación de mejores resultados en distintos frentes como el fomento de una cultura de seguridad, que protege tanto a pacientes como a trabajadores (Rodríguez, 2013).

La psicología positiva permite mirar el fenómeno laboral apoyándose en los recursos y potencialidades de los trabajadores de la salud, no con la finalidad de evitar abordar y ver los riesgos que estos afrontan, sino con la posibilidad de comenzar a plantear una gestión de talento humano que logre prevenir los riesgos antes de que estos se instalen. A mayor disponibilidad de recursos laborales y personales, mayor probabilidad de contar con trabajadores engaged; por tanto, el apoyo social, el feedback, la autonomía, la diversidad de tareas, la posibilidad de desarrollo personal y la autoeficacia han demostrado ser recursos motivadores (Salanova & Schaufeli, 2004

en Gonzalez & Jaramillo, 2020) los cuales no deben ser desestimados por las organizaciones laborales.

Bienestar del personal de salud

El bienestar y la salud son un deber, de otra manera no podríamos mantener nuestra mente fuerte y clara.

Buddah

Es un factor determinante de la calidad de un servicio asistencial en situaciones de emergencia o vulnerabilidad, es el estado emocional del personal que ofrece la asistencia.

El personal del ámbito socio sanitario se enmarca en un escenario laboral cotidiano donde la enfermedad, el dolor o el sufrimiento están presentes con frecuencia. En las últimas décadas el área de trabajo con población vulnerable y/o víctima de trauma ha sido foco de atención por parte de los investigadores, precisamente por la complejidad y la amplitud de los efectos negativos que conlleva para el prestador de estos servicios (Avieli et al., 2016; Killian, 2008; Adams et al., 2006, en Tejeda, 2017).

El ambiente laboral en ámbito de salud son claves las relaciones interpersonales y su influencia en la esfera biopsicosocial de los colaboradores sanitarios, ya que al convivir en un ambiente de naturaleza estresante y de altos costos energéticos, de tiempo, conductuales, emocionales, personales, sociales, laborales, además del uso continuo y excesivo de la empatía, puede afectar de manera significativa el bienestar laboral y la salud del trabajador, siendo frecuente que padezcan malestares de nivel psicofisiológico (Campos Méndez, 2015), reduciendo la calidad del trabajo, su

eficiencia, la constancia del mismo y en general repercutiendo negativamente en la prestación del servicio de salud por ello es clave el estudio y la prevención de estas situaciones.

Bienestar Subjetivo y actividad laboral

La satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional en el que influyen las particularidades individuales de los sujetos, las características de la actividad laboral y de la organización y de la sociedad en su conjunto (García, 2010, en Chavarria & Grace, 2019).

Autores como Tait, Padgett y Baldwin (1999) en Ramírez, (2018), ponen de manifiesto que existe una estrecha relación entre la Calidad de Vida Profesional (CVP) y la Satisfacción con la vida. Esto lleva a hablar del concepto de Bienestar Subjetivo (BS).

La CVP es de vital importancia ya que de esta dependerá la calidad de la atención prestada a los usuarios y el cómo los usuarios perciben dicha atención; de esta forma Riveros et al. (2013) en Ramírez (2018) definen la CVL como una condición favorable para los empleados, como puede ser a través del cuidado de la salud de los trabajadores, al igual que las actitudes positivas de los directivos hacia ellos, por este motivo es de interés de las organizaciones que desean trabajadores activos y comprometidos cuidar también su BS.

En las últimas décadas, el estudio del BS ha ocupado un lugar significativo ya que aumenta el interés por saber que le produce bienestar en general a la población.

En la investigación psicológica desde la perspectiva positiva, coexisten dos perspectivas generales sobre el bienestar: el enfoque hedónico, que se centra en la felicidad y define el bienestar en términos de logro y de evitación del dolor; y el enfoque eudaimónico, que se centra en el significado y la autorrealización y define el bienestar en términos del grado en que una persona está funcionando plenamente (Ryan y Deci, 2001, en Bartola, 2016).

La psicología hedónica se vale en sus estudios del término Bienestar Subjetivo, denominándolo de esta manera porque se basa en que las personas se evalúen a sí mismas, es decir valorando el grado en que experimentan bienestar; es por ello que este término es frecuentemente empleado en las investigaciones como sinónimo de felicidad (Ryan y Deci, 2001 en Gómez Felices, 2019).

A nivel operativo, una persona que goza de Bienestar Subjetivo es una persona que experimenta altos niveles de afecto positivo, bajos niveles de afecto negativo y un elevado grado de satisfacción con su propia vida (Deci y Ryan, 2008)

El Bienestar Subjetivo (BS), basado en la perspectiva hedónica, es cercano a conceptos de larga tradición en la psicología y, actualmente, engloba términos como felicidad, moral o satisfacción vital.

Para Diener et al., (2008), en Nazira Calleja et al (2022), específicamente, el BS se refiere a la creencia o sensación que tiene una persona de que su vida va bien, e incluye tanto evaluaciones cognitivas -la satisfacción con lo alcanzado en vida y respecto a las metas deseadas- como afectivas -las emociones positivas y negativas experimentadas en la vida cotidiana.

Es importante señalar que el BS se diferencia del concepto de bienestar psicológico (BP), el cual tiene que ver con el sentido de la vida, el crecimiento personal y las relaciones positivas, sin el componente afectivo.

Desde la perspectiva de la psicología, la percepción subjetiva de la calidad de vida se representa en el concepto de BS, el cual expresa la satisfacción de las personas y su grado de complacencia con aspectos específicos o globales de su existencia, en los que prevalecen los estados de ánimo positivos; por tanto, es parte de la salud en su sentido más general y se manifiesta en todas las esferas de la actividad humana (García Viniegras & González, 2000, en Denegri, 2015).

En términos específicos, el constructo BS estaría compuesto por dos facetas básicas: una centrada en los aspectos afectivos-emocionales (referidos a los estados de ánimo del sujeto) y otra centrada en los aspectos cognitivos – valorativos (referidos a la evaluación de satisfacción que hace el sujeto de su propia vida, en la cual el trabajo es de importancia).

Al respecto, Seligman (2009) propone una reformulación de la teoría del bienestar, considerando los factores como las emociones positivas, al igual que el compromiso laboral donde se le dé sentido a la vida para mantener y establecer relaciones positivas con buen logro.

Adhiriendo a lo propuesto por Bartola (2016) estudiar el BS junto al Engagement resulta vital, ya que los individuos los que presentan bienestar alto, son aquellos los cuales logran experimentar satisfacción con la vida e igualmente

predomina en ellos una valoración positiva de acuerdo a circunstancias vitales a las cuales se enfrentan.

El BS implica una valoración integral que hace el individuo acerca de sus vivencias, logros, fracasos, emociones, o factores de crianza, entre otros, considerando tanto áreas concretas, como su vida a nivel global y que únicamente se podrá conocer mediante el propio juicio del individuo (Rojas y Elizondo Lara, 2012, en Abella et al., 2014).

La unificación del Engagement y el BS, puede ser capaz de producir un efecto positivo para el desarrollo y desempeño personal y organizacional, logrando alcanzar la satisfacción laboral y minimizando el desgaste por empatía en ámbito ocupacional, así como el síndrome de Burnout.

Capítulo II

Estado actual del conocimiento sobre el tema

Dentro de las investigaciones que se tuvieron en cuenta, se han dividido las mismas en ámbito internacional y ámbito nacional sobre el estudio de las variables Burnout, Engagement, Bienestar Subjetivo y beneficios sobre la interacción humano - animal no humano,

En **ámbito internacional**, En la misma línea de investigación sobre variables, se encuentra el trabajo de Quiroz González et al. (2020) quienes estudian la relación entre el Engagement y Burnout en profesionales de la salud colombianos. Destacan en su investigación que las dimensiones vigor, dedicación y absorción pertenecientes al Engagement, correlacionan negativamente con las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización del Burnout; a su vez, se encuentra una correlación positiva entre las dimensiones del Engagement y la realización personal. Estos hallazgos concuerdan con estudios previos. Lo anterior permite concluir que el Engagement actúa como factor protector ante el Burnout, ya que se encuentra que, a mayor vigor, dedicación y absorción, menores niveles de cansancio emocional y despersonalización; así como a mayor vigor, dedicación y absorción, mayor realización personal en los trabajadores. Es por esto que, al prevenir el Burnout, se está promoviendo el Engagement.

También se correlacionan estos hallazgos con la investigación realizada por Azevedo Castro et. Al (2020), quien realiza un estudio sobre la relación del Síndrome

de Burnout y Engagement entre proveedores de salud de cuidados intensivos. Los hallazgos de esta investigación arrojan datos respecto de una correlación entre las variables de tipo negativa entre el Burnout y Engagement.

Durand García y Zúñiga Briceño (2021) realizaron una investigación donde indagaron la relación del Bienestar Subjetivo y el Engagement en trabajadoras de Lima, Perú. Los resultados evidenciaron que las variables se relacionan de manera positiva existiendo una relación estadísticamente significativa entre las variables Bienestar Subjetivo y las dimensiones de Engagement vigor, dedicación y absorción, por lo tanto, se concluye que existe una relación positiva entre las variables.

Por otro lado, Hernández Oñativia (2018) realizó un estudio sobre Burnout y Engagement, aportando una visión sobre los procesos presentes en el desarrollo del síndrome Burnout su relación con el Engagement. Los resultados indican una relación negativa entre las variables Engagement y Burnout. Se advierte una relación positiva entre la disposición de feedback por parte de los superiores y el afecto positivo experimentado por los trabajadores, siendo dicha relación no significativa en el caso de la experimentación de afecto negativo.

En relación a las variables Satisfacción en el trabajo y Bienestar Subjetivo, Rojas Ramírez Almuneda (2018) realiza en España, un estudio cuya finalidad fue establecer la relación entre la satisfacción en el trabajo y el Bienestar Subjetivo en trabajadores de diferentes empresas. Se realizó un análisis de tipo correlacional entre las variables del estudio, confirmándose que existe una correlación positiva entre la Satisfacción en el trabajo y el Bienestar Subjetivo.

Por otro lado, es importante mencionar la investigación realizada por Hall y Mills (2019) en Reino Unido, donde investigan los beneficios que conlleva compartir para los empleados, el espacio laboral con sus perros. Los resultados indican que los empleados que “a menudo” llevaban a su perro al trabajo informaron un compromiso laboral superior al promedio en todos los factores de Engagement (vigor, dedicación, absorción, total), con diferencias significativas reportadas en comparación con aquellos que “a veces” (vigor) y “nunca” (vigor, dedicación, absorción) llevaron a su perro al trabajo. La intención de rotación también fue significativamente más baja y la agudeza de la amistad basada en el trabajo más alta en el grupo de empleados que "a menudo", en comparación con "nunca", llevaban a su perro al trabajo. Los beneficios de llevar a su perro al trabajo también se observaron en términos de calidad de vida relacionada con el trabajo, con puntajes más altos en bienestar general, satisfacción laboral, control en el trabajo, condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en general en los que “a menudo” frente a “nunca” llevan a su perro al trabajo. Para los investigadores, dada la necesidad de mejorar el bienestar y la satisfacción de los empleados para promover un rendimiento comercial efectivo y una ganancia económica, estos resultados tienen implicaciones importantes para las empresas basadas en oficinas que consideran permitir perros en el lugar de trabajo.

Junça Silva et al., (2022) estudian la relación entre los perros y su rol frente al trabajador que realiza teletrabajo y el afecto. Los resultados de su investigación muestran que el teletrabajo se relacionó significativa y positivamente con el afecto positivo, lo que a su vez aumentó el desempeño laboral de los trabajadores. Además, el modelo de mediación estuvo moderado por la cercanía física del perro mientras

trabajaba y el apego emocional hacia él, de tal manera que el desempeño laboral, se fortalece en cercanía física y emocional del humano y su perro. De dicha investigación surge la hipótesis de que el teletrabajo podría ser una estrategia eficiente para mejorar el desempeño de los empleados que tienen perros en casa, ya que trabajar con ellos cerca, cuando están apegados emocionalmente a ellos, son factores que mejoran el desempeño auto percibido del individuo en el teletrabajo.

Siguiendo las investigaciones que mencionan beneficios sobre el vínculo humano – animal no humano, existe un extenso cuerpo de evidencia científica que avala los efectos positivos de la interacción con animales no humanos como mencionan Hosey y Melfi (2014). Se ha observado en una variedad de investigaciones en las últimas dos décadas, como el acompañamiento de un animal no humano, ha promovido los procesos de recuperación de enfermedades agudas y crónicas.

Se ha documentado también, sobre la importancia de la interacción humano-animal en términos biopsicosociales. La influencia positiva de los animales no humanos en la salud y bienestar de las personas ha sido relacionada con efectos fisiológicos, psicológicos, psicosociales y terapéuticos como desarrollan en sus investigaciones autores como Gómez et al., (2009). Las investigaciones reconocen la relación positiva entre las personas y los animales y como éstas, promueven el bienestar en la salud humana y también animal. En relación a los beneficios, las investigaciones de Fick (1993); Irvine (2013); Irvine (2008); Labrecque y Walsh (2011); Lem et al., (2013) mencionan que la interacción entre humanos y animales, mejora significativamente la interacción verbal entre los miembros de un grupo y reducen el sentimiento de soledad; motivación, deseo de trabajar cooperativamente. Por ejemplo,

los perros en concreto, pueden suministrar compañía, cariño, apoyo emocional, aumento de la conversación, motivación, disminución del estrés y sensación de protección.

En consonancia con estas investigaciones, se encuentra también un estudio realizado por Jalongo Renck y McDevitt (2015) quienes investigaron el efecto de perros de terapia en espacios como bibliotecas, encuestando estudiantes que se encuentran en periodos de exámenes universitarios, hallando entre los resultados de su investigación que el 95 % de los estudiantes participantes consideró que la interacción con los perros de terapia era un medio altamente significativo para reducir el estrés.

En **ámbito Nacional**, Bigliani (2017) realiza una investigación donde se propone describir los niveles de Burnout y Engagement como así también las estrategias de regulación emocional que poseen los profesionales de la salud que trabajan realizando juntas médicas a empleados públicos en la repartición de medicina laboral de la provincia de Córdoba. Como resultado, se observó que los constructos de Burnout y Engagement obtenidos, están intensamente relacionados y esta relación es en total inversa.

Pujol Cols (2018) realiza una investigación sobre Engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en trabajadores argentinos. Los resultados revelan que más de un tercio de los trabajadores reportan haberse sentido estresados, cansados y/o agotados mentalmente, o haber padecido dolores de espalda, problemas

de sueño, dolores de cabeza, tensión ocular y/o fatiga durante un período de treinta días. De esta investigación también surge que aquellos trabajadores más satisfechos con sus trabajos y/o más “engaged” tienden a gozar de una mejor salud física y mental. Se concluye que las empresas argentinas deberían mejorar las condiciones de trabajo que ofrecen a sus empleados con el propósito de incrementar su Engagement laboral y su Satisfacción laboral, dado que ambos factores son relevantes para la conservación de su salud física y mental.

Con el propósito de evaluar las actitudes de los terapeutas hacia la consideración de las mascotas en su práctica clínica, Rodríguez Ceberio et al., (2020) desarrollan un estudio para conocer las Actitudes del Terapeuta hacia la Incorporación de Mascotas. Los resultados muestran la tendencia de los terapeutas a estar de acuerdo en considerar a las mascotas como integrantes de las familias con roles significativos, aun no suelen incorporarlos en su práctica clínica. De este estudio surge la necesidad de incorporar los vínculos humano-animal en la formación profesional para poder operativizarla en la práctica.

Capítulo III

Preguntas de investigación

¿Los profesionales de la salud que trabajan en Binomio humano – perro, presentan mayores niveles de Engagement, mayores niveles de Bienestar Subjetivo y menores niveles de Burnout que aquellos profesionales que no trabajan en Binomio?

¿Existe relación directa entre las variables de Engagement, Bienestar Subjetivo y Burnout?

Objetivo general

Evaluar la existencia de diferencias estadísticamente significativas de niveles de Engagement, Burnout y Bienestar Subjetivo entre profesionales de la salud en Argentina que trabajan en Binomio humano – animal no humano (perro) y aquellos que no trabajan en Binomio.

Objetivos específicos

1. Describir los niveles de Engagement de los profesionales de la salud en Argentina que trabajan en Binomio humano – animal no humano (perro)

2. Describir los niveles de Burnout de los profesionales de la salud en Argentina que trabajan en Binomio humano – animal no humano (perro)
3. Describir el Bienestar Subjetivo de los profesionales de la salud en Argentina que trabajan en Binomio humano – animal no humano (perro)
4. Relacionar el Engagement, el Burnout y el Bienestar Subjetivo de los profesionales de la salud en Argentina.
5. Comparar los niveles de Engagement, Burnout y Bienestar Subjetivo entre los profesionales de la salud en Argentina que trabajan en Binomio humano – animal no humano (perro) y los que no trabajan en Binomio.

Hipótesis

H.1: Los profesionales de la salud que trabajan con perros, presentan mayores niveles de Engagement laboral y Bienestar Subjetivo en comparación con los profesionales de la salud que no trabajan con el Binomio.

H. 2: Los profesionales de la salud que trabajan en Binomio presentan menores niveles de despersonalización, agotamiento emocional y mayores niveles de realización personal que aquellos que no trabajan con el Binomio.

H.3: A mayores niveles de vigor, dedicación y absorción se asocian menores niveles de agotamiento emocional y mayores niveles de Bienestar Subjetivo en profesionales de la salud.

Capítulo IV

Método

Diseño

Se realizó una investigación de tipo cuantitativa, ya que se usaron métodos cuantitativos e inferencia estadística con el objetivo de extrapolar los resultados de una muestra; Hernández, et al., (2014), sostiene que es una modalidad del estudio cuantitativo que evalúa dentro de un contexto particular la relación existente entre dos o más variables con la finalidad de medir y cuantificar el grado de correlación del enunciado mediante la hipótesis para luego ser sometida a una prueba de contrastación.

No experimental ya que no se realizó ningún tipo de manipulación de variables, Palella y Martens (2014), definen que la investigación no experimental no se manipula deliberadamente ninguna variable. Los hechos son observados tal y como son en la realidad y en determinado tiempo para posteriormente ser analizados. Por lo tanto, en este diseño no se construyó una situación específica si no que se observaron las que existen.

Transversal, ya que se evaluó en un único momento determinado a quienes conforman la muestra y, por último, de tipo correlacional, al evaluar la relación entre las variables propuestas.

Participantes

La muestra es de tipo no probabilística bola de nieve, ya que se elige con un criterio: estará conformada por profesionales de la salud argentinos, que trabajen con perros de terapia en el país, con una antigüedad en la práctica de al menos 1 año y también por profesionales de la salud argentinos que no trabajen con perros y tengan deseos explícitos de participar en esta investigación

La muestra la conforman 103 profesionales de la salud de entre 24 y 68 años ($M=42.99$, $Ds=11.17$) de los cuales el 40.8% ($n=42$) trabajan en Binomio y el 59.2% ($n=61$) no trabajan en Binomio.

Técnicas de recolección de datos

Cuestionario de datos socio-demográficos. Para recabar este tipo de información se indagó la edad, el grupo ocupacional, (si trabaja en Binomio, en caso de hacerlo los años en que trabaja en Binomio) y el área de trabajo.

Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Scale). Versión española (Salanova et al., 2000) del Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002) Se trata de un cuestionario de autoinforme compuesto por 17 ítems que permiten dar cuenta de los tres factores que hacen al Engagement en el trabajo: vigor (ítems 1, 4, 8, 12, 15, 17), dedicación (ítems 2, 5, 7, 10, 13) y absorción (ítems 3, 6, 9, 11, 14, 16). Es una escala tipo Likert con siete opciones que van desde

nunca - ninguna vez (con valor 0), hasta siempre - todos los días (con valor 6).

Schaufeli & Bakker (2004) informaron que la escala UWES tiene una confiabilidad a partir de su consistencia interna. Los valores de alfa de Cronbach obtenidos en esta investigación son para Vigor .748; dedicación .828 y Absorción .746.

Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS; Maslach et al., 1986). Adaptación de Guilla et al. (2019). Es un instrumento autoadministrado que evalúa estrés crónico en profesionales de la salud. La versión del cuestionario utilizada consta de 22 ítems ante los cuales la persona debe indicar con qué frecuencia experimenta la situación descrita en cada afirmación. La escala es de tipo Likert con siete opciones de respuesta que van desde 0 (nunca) hasta 6 (todos los días). La estructura de la escala se encuentra compuesta por tres factores, y los coeficientes alfa de Cronbach obtenidos para cada factor en esta investigación fueron de .873 Agotamiento; .647 Despersonalización y .790 Realización personal.

Escala de Bienestar Subjetivo (EBS-8). Versión de Calleja et al. (2020). La Escala de versión corta (ebs-8) fue desarrollada y validada para medir en población hispanohablante la satisfacción con la vida y el afecto positivo. Corresponde a un modelo de un solo factor midiendo únicamente Bienestar Subjetivo a través de 8 ítems, puntuándose cada uno con una numeración de 1 a 6, siendo 1 totalmente de acuerdo y 6 totalmente en desacuerdo. El Alpha de Cronbach obtenido para esta investigación es de .956.

Procedimiento

La recolección de datos se realizó mediante la administración de los cuestionarios, escalas y ficha, a través de cuestionarios de Google Forms.

Se contó con acceso pleno a la muestra total de profesionales de la salud que participaron, ya que quien realiza esta investigación forma parte del colectivo de profesionales de la salud que trabaja en Binomio con perros de terapia. Todos los profesionales están en contacto a través de grupos en redes sociales donde se realiza intercambio de información y quienes voluntariamente y con su consentimiento, desearon participar, lo hicieron mediante la resolución del cuestionario.

El link de acceso a los formularios, así como la ficha sociodemográfica se envió a través de los correos electrónicos de cada profesional, así como en grupos de intercambio de información sobre intervenciones asistidas con animales.

La realización de la ficha sociodemográfica, así como completar los 3 formularios llevo a cada participante un tiempo aproximado de 15- 20 minutos.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS. Se evaluó la distribución de las variables mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov.

Las dimensiones vigor, absorción y agotamiento emocional evidenciaron una distribución normal ($p > .05$), mientras que dedicación, despersonalización, realización personal y Bienestar Subjetivo tuvieron una distribución anormal ($p < .05$). En función a ello, se utilizó la prueba estadística no paramétrica U de Mann Whitney para la comparación de las variables con distribución anormal según trabajo con Binomio y T de Student para las variables con distribución normal.

Para las correlaciones entre las variables se utilizó la prueba de Rho de Spearman. El nivel de significación se estableció en $\alpha = .05$.

Capítulo V

Resultados

Caracterización de la muestra

Tabla 1

Datos sociodemográficos de la muestra

Variable	Etiqueta	N	Porcentaje
Profesión	Psicología	66	64.1
	Psicopedagogía	12	11.7
	Terapia Ocupacional	5	4.9
	Veterinaria	5	4.9
	Psiquiatras	4	3.9
	Otros	11	10.5
Áreas de trabajo con perros	No trabaja con perros	63	61.20
	Terapia asistida con perros	27	26.20
	Educación asistida con perros	7	6.80
	Ocio asistido con perros	6	5.80
Beneficios de trabajar con perros	No aplica	62	60.20
	Psicoemocionales	5	4.90
	Cognitivos	7	6.80
	Interpersonales	8	7.80
	Fisiológicos	6	5.80
	Laborales	15	14.60

Nota: n=103

Teniendo presente los datos arrojados en la tabla 1, se puede observar que, del total de la muestra, la gran mayoría son profesionales de la psicología, continúan los profesionales de la psicopedagogía, luego terapeutas ocupacionales y veterinarios, el resto pertenece a las profesiones de Psiquiatría, acompañantes terapéuticos, entre otras.

De los profesionales que trabajan en Binomio, las áreas de trabajo predominantes son terapia asistida con perros, destacándose por sobre la educación y el ocio asistido con perros.

De los beneficios del trabajo en Binomio con perros, se destacan en primer lugar los de índole laboral, luego interpersonales y cognitivos, y por consiguiente fisiológicos y psicoemocionales.

Tabla 2

Estadística descriptiva de las variables

	<i>M(DS)</i>	<i>95% IC</i>	<i>Range</i>	<i>N</i>
Vigor (T)	4.59(.78)	[4.43, 4.74]	2.17-6	103
Dedicación (T)	5.26(.68)	[5.12, 5.39]	2.80-6	103
Absorción (T)	4.40(.85)	[4.24, 4.57]	2.17-6	103
Agotamiento Emocional	17.12(9.75)	[15.21, 19.03]	0-51	103
Despersonalización	2.98(3.44)	[2.30, 3.65]	0-17	103
Realización Personal	24.18(4.23)	[23.35, 25.01]	0-30	103
Bienestar Subjetivo	39.98(6.62)	[38.68, 41.27]	13-48	103

Nota: M: Media, DS: Desvío, IC: Intervalo de Confianza; T: Puntaje Transformado

En relación a lo que se observa en la Tabla 2, en promedio la muestra evidencia un nivel alto de factores de dedicación, vigor y absorción.

Respecto de los factores de Burnout, se puede observar un bajo/medio nivel de agotamiento emocional, nivel muy bajo de despersonalización y un nivel alto de realización personal. En relación al Bienestar Subjetivo, finalmente se observan niveles altos en los participantes.

Tabla 3

Comparación de las variables anormales según si trabaja en Binomio o no

	<i>Rango promedio</i>		<i>P</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>
	<i>Si</i> (n=42)	<i>No</i> (n=61)			
Dedicación	63.61	44.01	0,001	793,500	-3,296
Despersonalización	56.38	48.98	0,203	1097,000	-1,272
Realización Personal	54.25	50.45	0,524	1186,500	-0,637
Bienestar Subjetivo	61.45	45.49	0,008	884,000	-2,672

Nota: U de Mann Whitney

En relación a lo observado en la tabla 3, comparando las variables anormales entre ambos grupos, se observan niveles más altos en quienes trabajan en Binomio en relación a las variables de dedicación y Bienestar Subjetivo.

Tabla 4*Comparación de las variables normales según si trabaja en Binomio o no*

	<i>Media</i>		<i>P</i>	<i>T</i>
	Si (n=42)	No (n=61)		
Vigor	28.97	26.57	0,010	-2,610
Absorción	27.59	25.63	0,054	-1,947
Agotamiento Emocional	16.40	17.62	0,536	0,621

Nota: T de Student

En base a la información arrojada en la tabla 4, haciendo referencia a los puntajes obtenidos en ambos grupos, quienes trabajan en Binomio y quienes no, se pueden observar que respecto del constructo vigor hay diferencia estadísticamente significativa siendo los profesionales que trabajan en Binomio quienes evidencian puntuaciones mayores.

En absorción se observa una tendencia estadísticamente mayor en puntuación siendo los profesionales que trabajan en Binomio, quienes evidencian puntuaciones mayores en el constructo.

Tabla 5*Correlaciones entre variables*

	1	2	3	4	5	6	7
1.Vigor	.	.682**	.768**	-.315**	-0.047	.326**	.355**
2.Dedicación		.	.667**	-.411**	-0.104	.351**	.384**
3.Absorción			.	-.254**	0.006	.328**	.206*
4.Agotamiento Emocional				.	.542**	-.322**	-.395**
5.Despersonalización					.	-0.150	-.204*
6.Realización Personal						.	.327**
7.Bienestar Subjetivo							.

Nota: * $p < .05$. ** $p < .01$.

En relación a lo que se observa en la tabla 5, vigor en relación a agotamiento emocional presenta correlación estadísticamente significativa y se asocian de manera negativa. También Vigor, en relación a Realización personal y Bienestar Subjetivo, presenta una correlación estadísticamente significativa, y se asocian de manera positiva.

En el caso de dedicación, presenta correlación estadísticamente significativa y se asocia de manera negativa con agotamiento personal y en con realización personal y Bienestar Subjetivo también presenta correlación estadísticamente significativa asociándose positivamente entre sí.

Respecto de absorción, presenta correlación estadísticamente significativa y se asocia de manera negativa con agotamiento personal y con realización personal y Bienestar Subjetivo también presenta correlación estadísticamente significativa asociándose positivamente entre sí.

En cuanto al Bienestar Subjetivo, se halló que correlaciona de manera positiva con Vigor, dedicación absorción y realización personal; en cambio se asocia de manera negativa con agotamiento emocional y despersonalización.

Capítulo VI

Discusiones

El objetivo principal de este trabajo de investigación consistió en evaluar si existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de Engagement, Burnout y Bienestar Subjetivo entre profesionales de la salud argentinos que trabajan en Binomio humano – animal no humano (perro) y aquellos que no trabajan en Binomio.

Favorecer a la identificación de variables que incrementen el Engagement en los trabajadores de la salud así como el Bienestar Subjetivo de los mismos, convierte a este trabajo de investigación en un aporte significativo, valioso y novedoso ya que, como se ha mencionado a lo largo del mismo, actualmente se cuenta con acceso a información sobre los beneficios de implementación de animales en contextos terapéuticos y los múltiples beneficios que esto representa para el paciente o usuario de este tipo de servicios (Caviedes, 2013; Gomez Jaramillo, 2017; Hosey, 2014; Lecuona, 2020), pero es muy escasa la información científica disponible hasta el momento, a cerca de los beneficios que aportan al propio trabajador de la salud, trabajar con animales en Binomio en su quehacer diario.

De acuerdo con Salgado (2014), los problemas de investigación generalmente surgen como consecuencia de la ausencia de conocimiento científico. Ante ello, el presente estudio surge por un vacío de conocimiento en torno a los beneficios que aporta el Binomio humano – animal no humano en el desarrollo del Engagement.

Pujol Cols (2018) menciona en su investigación que más de un tercio de los trabajadores argentinos, reportan haberse sentido estresados, cansados y/o agotados mentalmente, o haber padecido dolores físicos, problemas de sueño, dolores de cabeza, tensión ocular y/o fatiga. Aquellos trabajadores más satisfechos con sus trabajos y/o más engaged tienden a gozar de una mejor salud física y mental.

La importancia de encontrar una relación entre niveles de Engagement y trabajo en Binomio, resulto clave para visualizar y analizar la forma en que estos dos aspectos se relacionan entre sí y respecto de los niveles de Bienestar Subjetivo que desarrolla el trabajador. Los resultados de las investigaciones realizadas hasta el momento, muestran que existe relación estadísticamente significativa entre las variables Bienestar Subjetivo y Engagement (Durand García & Zúñiga Briceño, 2021).

Para desarrollar la investigación, se han propuesto tres hipótesis de trabajo cuyos resultados son discutidos a continuación.

La *primera hipótesis* de trabajo consistía en poder demostrar que los profesionales de la salud argentinos, que trabajan con perros, presentan mayores niveles de Engagement laboral y Bienestar Subjetivo en comparación con los que no trabajan con el Binomio.

En el presente estudio se halló que los profesionales de salud que trabajan en Binomio evidenciaron mayor dedicación, es decir, mayor implicación, entusiasmo y orgullo en la tarea. También se encontró que presentan mayores niveles de Bienestar Subjetivo, vigor, energía, persistencia, atención y dedicación absoluta a la tarea que realizan en comparación de que quienes no trabajan en Binomio.

Con dicha información se logra confirmar la hipótesis principal de esta investigación, y los resultados obtenidos se correlacionan con los hallados en otras investigaciones. En este punto de hallazgos entre la relación del Engagement y la Satisfacción Laboral como relevantes en la conservación de la salud integral, toma relevancia la investigación, de Hall y Mills (2019) quienes investigan los beneficios que conlleva compartir para los empleados, el espacio laboral con sus perros.

Los resultados de Hall y Mills (2019) indican que los empleados que “a menudo” llevaban a su perro al trabajo informaron un compromiso laboral superior al promedio en todos los factores de Engagement (vigor, dedicación, absorción, total), con diferencias significativas reportadas en comparación con aquellos que “a veces” (vigor) y “nunca” (vigor, dedicación, absorción) llevaron a su perro al trabajo. La intención de rotación también fue significativamente más baja y la agudeza de la amistad basada en el trabajo más alta en el grupo de empleados que "a menudo", en comparación con "nunca", llevaban a su perro al trabajo. Los beneficios de llevar a su perro al trabajo también se observaron en términos de calidad de vida relacionada con el trabajo, con puntajes más altos en bienestar general, satisfacción laboral, control en el trabajo, condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en general en los que “a menudo” frente a “nunca” llevan a su perro al trabajo. Para los investigadores, dada la necesidad de mejorar el bienestar y la satisfacción de los empleados para promover un rendimiento comercial efectivo y una ganancia económica, estos resultados tienen implicaciones importantes para las empresas basadas en oficinas que consideran permitir perros en el lugar de trabajo.

En la misma línea de hallazgos, Junça Silva et al. (2022) dedican su investigación al estudio de la relación entre los perros y su rol frente al trabajador que realiza teletrabajo y el afecto. Los resultados de su investigación muestran que el teletrabajo se relacionó significativa y positivamente con el afecto positivo, lo que a su vez aumentó el desempeño laboral de los trabajadores. Además, el modelo de mediación estuvo moderado por la cercanía física del perro mientras trabajaba y el apego emocional hacia él. En la misma línea de hallazgos que los propuestos por Hall y Mills (2019) la presencia de perros en contexto de actividad laboral potencia el Engagement y aumenta el desempeño laboral de sus trabajadores.

Lo planteado hasta el momento, también se relaciona con los resultados encontrados por Barker et al. (2012), quienes investigaron sobre la presencia de perros en el trabajo y los beneficios que representan para sus dueños, hallaron que los grupos que asisten con perros al trabajo puntúan significativamente más alto en múltiples subescalas de satisfacción laboral, en comparación del grupo estándar que asiste sin perro. No se encontraron diferencias significativas entre los grupos sobre el estrés fisiológico o el apoyo organizacional percibido. Aunque el estrés percibido fue similar al inicio del estudio para ambos grupos, a lo largo del día, el estrés disminuyó para el grupo con sus perros presentes y aumentó para los grupos que no tienen perros. El grupo sin perro, descubren que presentaron niveles de estrés significativamente mayores que el grupo con perro al final del día. Se encontró una diferencia significativa en los patrones de estrés para el grupo de trabajadores con perro en los días en que sus perros estaban presentes y ausentes. En los días de ausencia del perro, el estrés de los dueños aumentó a lo largo del día. Explican en su estudio que la presencia de los

perros en el lugar de trabajo puede amortiguar el impacto del estrés durante la jornada laboral de sus dueños y también puede contribuir a una mayor satisfacción laboral para todos los empleados de la organización. El papel de los animales no humanos como una forma de interacción social que puede extenderse al lugar de trabajo para mejorar las interacciones interpersonales, afectar positivamente la moral y la rotación de los empleados, y reducir las reacciones de estrés son puntos clave hallados en la investigación.

La influencia positiva de los animales no humanos en la salud y bienestar de las personas ha sido relacionada con efectos fisiológicos, psicológicos, psicosociales y terapéuticos como desarrollan en su investigación Gómez et al., (2009). Las investigaciones sobre vínculo humano- animal no humano, reconocen la relación positiva entre las personas y los animales y como éstas, promueven el bienestar en la salud humana y también animal. En relación a los beneficios, las investigaciones de Fick (1993); Irvine (2013); Irvine (2008); Labrecque y Walsh (2011); Lem et al., (2013) mencionan que la interacción entre humanos y animales, mejora significativamente la interacción verbal entre los miembros de un grupo y reducen el sentimiento de soledad; motivación, deseo de trabajar cooperativamente. Por ejemplo, los perros en concreto, pueden suministrar compañía, cariño, apoyo emocional, aumento de la conversación, motivación, disminución del estrés y sensación de protección.

Un índice significativo de respuestas en los profesionales que conformaron la muestra y trabajan en Binomio, determinaron que trabajar con sus perros ampliaba significativamente su sentido frente a la actividad laboral; desarrollaba mayor disfrute y compromiso con la actividad laboral; actuaba el Binomio como facilitador de objetivos

de trabajo propuestos, brinda mayor sensación de bienestar y sentido del trabajo y posibilita abordajes terapéuticos más seguros y reconfortantes.

Resulta importante en este punto retomar la investigación de Rodríguez Ceberio et al., (2020) quienes, con el propósito de evaluar las actitudes de los terapeutas hacia la consideración de las mascotas en su práctica clínica, desarrollan un estudio para conocer las Actitudes del Terapeuta hacia la Incorporación de Mascotas. Los resultados muestran la tendencia de los terapeutas a estar de acuerdo en considerar a las mascotas como integrantes de las familias con roles significativos, aun no suelen incorporarlos en su práctica clínica.

La investigación llevada a cabo aporta testimonios en primera persona respecto de las percepciones de los propios profesionales de la salud que incorporan los Binomios a sus prácticas diarias, situación que acompaña y retoma la propuesta de Rodríguez Ceberio et al., (2020) al afirmar en sus conclusiones que los vínculos humano – animal no humano, se omiten en los planes de estudios de las carreras de salud en las universidades argentinas, no posibilitando, a excepción de quienes se formen en actividades asistidas con animales en formación de posgrado, conocer los beneficios de la interacción del vínculo humano – animal no humano para usuarios, pero también para el propio profesional de la salud como factor potenciador del Engagement y Bienestar Subjetivo.

La *segunda hipótesis* del presente estudio sostenía que, los profesionales de la salud que trabajan en Binomio presentan menores niveles de despersonalización, menores niveles de agotamiento emocional y mayores niveles de realización personal que aquellos que no trabajan con el Binomio. En relación a esta hipótesis, en el presente estudio no se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos, por lo que se refuta la segunda hipótesis.

Debido a que no hay antecedentes que posibiliten explicar dicho resultado, se puede aproximar una posible explicación exploratoria e inferir que la ausencia de diferencias se debe a que, si bien la presencia de perros en el lugar de trabajo se sostiene por las investigaciones que es positiva, se ha podido probar que lo es en relación al Bienestar de los trabajadores y la satisfacción que perciben en el lugar de trabajo.

Como se mencionó en la hipótesis anterior, en su investigación Barker et al. (2012) encuentran que los perros pueden hacer una diferencia positiva en el lugar de trabajo, ya que su presencia puede contribuir al rendimiento de los empleados y a su satisfacción. Si bien en su estudio, al igual que en esta investigación, no se encontraron diferencias significativas entre los grupos en relación a los niveles de estrés, las diferencias en la percepción de estrés entre los días en que el perro estuvo presente y ausente fueron significativas por lo que se comprueba que la presencia del perro mejora la satisfacción en el trabajo, alivia la sensación de carga laboral y genera un clima positivo, pero sus beneficios en relación a disminuir los niveles de Síndrome de Burnout deben continuarse estudiando. El Binomio potencia el Engagement, en todas

sus dimensiones y también el Bienestar Subjetivo, pero no arroja entre los grupos muestra, valores estadísticamente significativos en relación el Burnout.

En la misma línea de trabajo, Perrone (2022) en su investigación sobre trabajo en Binomio con equinos, destaca la importancia de los beneficios en el vínculo humano-animal en la lucha contra las consecuencias negativas de la salud biopsicosocial del personal sanitario. El trabajo con equinos reporto beneficios en la salud psicofísica, aporta sensación de bienestar y relajación. El contacto con el entorno natural y la interacción directa con el caballo proporcionan al humano una oportunidad de apaciguar su mente en el aquí y ahora, logrando un estado de conciencia plena. Los resultados de esta investigación son un hallazgo muy significativo, confirmando una vez más los beneficios en el Bienestar Subjetivo que implica trabajar en Binomio, pero aún se debe poder continuar estudiando en muestras más amplias, los efectos del binomio con equinos en la reducción de niveles de estrés en el personal sanitario.

Se debe tener presente como dato importante que, la muestra del presente estudio arrojó en general respecto de los valores correspondientes a las dimensiones pertenecientes a Burnout, un bajo/medio nivel de agotamiento emocional, nivel muy bajo de despersonalización y un nivel alto de realización personal por lo que no se puede considerar a la misma como una población caracterizada por estar padeciendo altos indicadores de Burnout.

Una explicación posible a los datos obtenidos, puede ser explicada en base a las investigaciones de autores como Maslach y Jackson (1981) que consideran la aparición del síndrome en aquellas profesiones de servicios caracterizados por una atención

intensa y prolongada a personas que están en una situación de necesidad o de dependencia, como por ejemplo es el caso de médicos de atención en terapias intensivas. Pautan la manifestación de Burnout principalmente en las profesiones de ayuda (personal de salud y docencia). También López (1996) advierte que el síndrome se presenta por factores individuales y factores organizacionales, donde, los primeros se refieren a patologías médicas como problemas o trastornos psicológicos, y son normalmente por los que las personas se acercan al sistema de salud y son atendidos, y quedando los otros factores que intervienen en el síndrome, los organizacionales, sin atenderse.

En el caso de la presente investigación la muestra en su mayoría esta conformada por profesionales de la Psicología y en segundo lugar también profesionales de la salud mental, Psicopedagogía específicamente. En esta línea de información según la investigación de Partarreu (2018) solo corresponde la incidencia de Burnout a un 6% entre la comunidad de psicólogos y confirman Arias et al. (2017) que los trabajadores del sector de salud (médicos y enfermeras) presentan mayores niveles de despersonalización, baja realización profesional y síndrome de Burnout que aquellos que pertenecen a profesiones como psicología, nutrición y odontología. Son las enfermeras y los médicos quienes presentan mayores niveles de despersonalización y baja realización profesional en las investigaciones.

En ese sentido, si se concibe la despersonalización como un mecanismo de defensa para hacer frente al Burnout, es posible que estos grupos profesionales, médicos y docentes, con actividades más demandantes y riesgosas, quienes se

distancian más de los pacientes y al estar esta muestra conformada por profesionales de la salud, pero principalmente de la salud mental y ambulatoria se refleje en este grupo, trabaje o no en binomio, menores niveles de despersonalización, agotamiento emocional y mayores niveles de realización personal.

Vargas Espin y Reyes Silva (2019) advierten en su investigación que cada profesional afronta de manera diferente los factores estresores y existe una diversidad de estrategias que identifican utiliza el grupo de psicólogos en sus prácticas laborales cotidianas, utilizando de manera frecuente distintas estrategias, que dan resultado para la adaptación y en ciertos casos la resolución de problemas. En concordancia, los resultados de la investigación realizada por Martínez Ramón (2015) las estrategias de afrontamiento que el profesional utiliza pueden ser definidas como procesos concretos que se ponen en marcha dependiendo de las características situacionales. Dichas estrategias forman parte de un proceso, que puede definirse como esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son valoradas como situaciones que exceden o desbordan los recursos de una persona. Para dichos autores, las principales estrategias de afrontamiento son la confrontación, el escape-evitación, la planificación, el distanciamiento, el autocontrol y aceptación de la responsabilidad, la búsqueda de apoyo social y la reevaluación positiva.

Apoyando esta línea de hallazgos, Morales, Pérez y Menares (2003), explicitan que el desgaste profesional se presenta con una intensidad cualitativamente distinta en relación al campo de trabajo del profesional de la salud mental, por ejemplo, si el campo laboral es la violencia, ya sea en la atención a víctimas o victimarios, es aún

mayor el desgaste del profesional. Werner Ipinza (2010) encuentra que, el clima laboral positivo es un factor protector muy importante del Burnout y también destacan la especialidad de trabajo, la psicología Infanto Juvenil resultó ser protectora en sí misma en el caso de su investigación y a su vez representa la población más alta en este propio trabajo de investigación.

Para Werner Ipinza (2010) los psicólogos muestran conocimiento en relación al tema del Burnout, siendo capaces no sólo de describirlo, sino también de detallarlo y analizarlo. Por consiguiente, logran obtener un registro acerca de las fuentes de desgaste laboral detectadas por los terapeutas, como también de aquellas actividades de Autocuidado efectuadas por ellos para contrarrestarlas, contemplándose los aspectos individuales, de equipo e institucionales que participan en esta dinámica.

En conclusión, conocer sobre el Burnout permite elaborar estrategias más eficaces para combatir el Burnout y permite diseñar programas de prevención más ajustados a la realidad.

En relación a la *tercera hipótesis* planteada en este trabajo de investigación, la misma hace referencia a que a mayores niveles de vigor, dedicación y absorción se asocian menores niveles de agotamiento emocional y mayores niveles de Bienestar Subjetivo en profesionales de la salud.

Se confirma la hipótesis tres, planteada en esta investigación, con los resultados obtenidos y siendo esta congruente con los resultados obtenidos en otras investigaciones como es el caso de Roca Bermúdez (2021) quien también aporta como resultado de su investigación, la existencia de una relación significativa y

negativa entre el Burnout y el Engagement; donde se evidencia que, al aumentar los niveles de Burnout, los valores del Engagement disminuyen. Esta relación puede comprenderse en base a dos polos, el de las demandas laborales, las cuales se refieren a los “aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo” que exigen un esfuerzo en el tiempo que conllevan a afectar a las personas a nivel mental y físico, este se concibe como el principal predictor del síndrome de Burnout, por un lado; y por otro, los recursos laborales que se presentan como “aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo” que al considerarse y desarrollarse dentro de las organizaciones, pueden disminuir las exigencias y los costos físicos y mentales de las personas, con ello logra predecir el Engagement. Las demandas laborales predicen el Burnout mientras que los recursos laborales pronostican el Engagement; además, los recursos personales median ambas variables, lo cual nos brinda un mayor alcance acerca de esta dinámica en el entorno organizacional.

Hernández Oñativia (2018) encuentra también en sus resultados de investigación una relación negativa entre las variables Engagement y Burnout. Dicha relación negativa se puede explicar al advertir que existe una relación positiva entre la disposición de feedback por parte de los superiores de los espacios laborales con sus empleados y el afecto positivo experimentado por los trabajadores, resultando razonable pensar que la presencia de estas variables pueda desembocar en bajos registros de agotamiento emocional y desgaste. En este aspecto, la disposición de recursos laborales (como la buena relación con los compañeros y superiores, presencia de feedback, etc.) ha sido considerada como un predictor clave en el compromiso

laboral, siendo, además, considerado como un apartado fuertemente vinculado al «Job Engagement».

Todos estos hallazgos concuerdan a su vez también con otros estudios como el de Azevedo Castro et al. (2020) quien también evalúa Engagement y Burnout en proveedores de salud hallando una relación negativa entre ambas variables y sus respectivas dimensiones. Dichos resultados se obtienen al observar que existe una correlación positiva en profesionales de la salud que trabajan en cuidados intensivos entre depresión, ansiedad, estrés y Burnout; y existe una correlación negativa entre el agotamiento emocional y el Engagement con su trabajo. Es importante mencionar que el agotamiento no se considera en relación únicamente de la cantidad de horas trabajadas sino del estrés psicológico que sufren los profesionales a raíz de las exigencias del trabajo. La relación entre el agotamiento emocional y el Engagement puede deberse a la incapacidad del trabajador para hacer frente adecuadamente a las exigencias impuestas por el trabajo, ya sea por razones individuales o por carencias de recursos y acompañamiento de la organización en la que se trabaja.

Esta información podría relacionarse con el factor motivacional frente al trabajo que se realiza, investigaciones como la de Ramírez Valladares (2021) concluyen que existe una correlación significativa entre todas las dimensiones del Engagement y la motivación del personal. El Engagement influye en la motivación del personal, en este sentido se comprende que a mayor sea el Engagement, mayor es la motivación. Por lo tanto, se debe evaluar el Engagement en cada una de las áreas de la institución con el fin de desarrollar estrategias que permita fortalecer la motivación del personal.

Asimismo, se halló que a mayor realización personal mayor es el bienestar subjetivo de los profesionales de la salud. En congruencia coinciden con otras investigaciones (Arrogante, 2014; Saavedra Rionda et al., 2022), los datos hallados que asocian positivamente las variables Bienestar Subjetivo con el constructo realización personal de Burnout. Resultando información válida que indicaría que fomentar el desarrollo del Bienestar Subjetivo en espacios laborales, potencia la variable de realización personal, una de las tres variables que conforman el Síndrome de Burnout y hace referencia en este caso, a que el trabajo no pierda valor para el empleado (Maslach & Leiter, 2016).

El Bienestar Subjetivo, se manifiesta en sentimientos de bienestar de los trabajadores consigo mismos, también en la mayor capacidad para tomar decisiones, mejores habilidades y aptitud para establecer vínculos positivos y capacidad elevada para tener metas (Bartola, 2016) En la investigación realizada por Robles Ridi et al., (2008) se observó que, a mayor aceptación y control, mayor es la realización personal, y por tanto se genera en el trabajador un mayor el sentimiento de autonomía.

Esto concuerda con los estudios realizados por Salanova et al. (2003) en donde los trabajadores consideran que la autonomía y el apoyo social que reciben de los vínculos con sus compañeros resultan los recursos más importantes para afrontar las demandas y los obstáculos de su puesto de trabajo. Se considera que ese trabajo de investigación, es aporte a nivel preventivo, a fin de detectar a tiempo cualquier indicador que lleve a padecer el Síndrome Burnout y afecte el Bienestar Subjetivo y la realización personal.

Durango Bartola (2016) menciona en su investigación, una dirección positiva entre las variables Bienestar, Satisfacción laboral y Engagement. En la misma línea de

coincidencias, se encuentran los resultados hallados por Durand García y Zúñiga Briceño (2021) quienes evidenciaron que las variables Engagement y Bienestar Subjetivo se relacionan de manera positiva existiendo una relación estadísticamente significativa entre las variables Bienestar Subjetivo y las dimensiones de Engagement vigor, dedicación y absorción, por lo tanto, se concluye una vez más que existe una relación positiva entre las variables.

Dentro de lo relevante de estos hallazgos es que se destaca como el Engagement está siendo considerado una herramienta de investigación en el ámbito profesional, tomando en cuenta internacionalmente los conceptos del compromiso organizacional, la permanencia dentro de la organización, caracterizando la felicidad y el bienestar, infiriendo que los individuos más felices y satisfechos llegan a presentar menor malestar, manifestando apreciaciones individuales más calificadas, así como habilidades para el manejo del entorno físico y social, demostrando mayor compromiso organizacional y para con la tarea (Durango Bartola, 2016)

En esta línea de trabajos, la investigación de Pujol Cols (2018) quien retoma los conceptos Engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en trabajadores argentinos, revela resultados muy significativos ya que más de un tercio de los trabajadores reportan haberse sentido estresados en los últimos 30 días previos al desarrollo de dicho trabajo de investigación. Como se mencionó anteriormente del trabajo de Pujol Cols (2018) surge el hallazgo de que aquellos trabajadores más con mayores niveles de Engagement tienden a gozar de una mejor salud física y mental.

Los resultados obtenidos, tal como se supuso, en un primer lugar evidencian que efectivamente, y en congruencia de los antecedentes recolectados, existe un impacto beneficioso en el trabajo en Binomio para los profesionales de la salud, quienes presentan índices de mayores niveles de Engagement y Bienestar Subjetivo en comparación de los profesionales que no trabajan en Binomio.

Se reafirma la relación estadísticamente significativa y correlación positiva entre las variables Engagement y Bienestar Subjetivo, congruente con los antecedentes recolectados en la bibliografía disponible. Por otro lado, las variables Burnout y Engagement mostraron que el Burnout está negativamente correlacionado con el Engagement.

Si el Engagement actúa como factor protector ante el Burnout, al prevenir el Burnout, se está promoviendo el Engagement y al advertir elementos beneficiosos para el desarrollo del Engagement, podría prevenirse el Burnout. El Binomio se presenta como herramienta beneficiosa en el desarrollo de Engagement, Bienestar Subjetivo y puede resultar una estrategia de afrontamiento del Burnout.

Conclusiones

Trabajar en Binomio permite desarrollar mejores estrategias de afrontamiento ante las demandas laborales, observándose trabajadores con mayores niveles de Engagement y Bienestar Subjetivo. La implementación de trabajo en binomio podría significar un elemento importante en la vida laboral.

Poder incrementar la información y conocimientos sobre cómo lograr que los trabajadores de la salud más que trabajar por compromiso, trabajen logrando una conexión emocional e intelectual dentro de su ámbito laboral, favorece no solo al trabajador, sino también a la organización donde se desempeña y al servicio que brinde a sus consultantes.

Retomando a Salgado (2014), los problemas de investigación generalmente surgen como consecuencia de la ausencia de conocimiento científico. Ante ello, el presente estudio surge por escasez de conocimiento en torno a los beneficios que aporta el Binomio humano – animal no humano en el desarrollo del Engagement y del Bienestar Subjetivo y hoy este trabajo de investigación brinda una respuesta.

Limitaciones de la investigación y recomendaciones para futuras investigaciones.

En relación a las limitaciones que presenta este estudio, debe considerarse que, al tratarse de una muestra no probabilística es difícil generalizar los resultados. También se advierte la imposibilidad de realizar comparaciones de grupo según el tipo de actividades en Binomio que cada profesional realiza ya que es bajo el número muestral. Por este mismo motivo, de bajo número de muestra, no se pudo realizar comparaciones entre grupos de profesiones, ya que en su mayoría la muestra está conformada por profesionales de la psicología.

Es por lo anteriormente expuesto que se propone para futuras investigaciones en esta línea de trabajo, se proceda a comparar el Engagement, Burnout y Bienestar Subjetivo en función del rango etario y el tipo de actividad específica dentro del ámbito de la salud entre los profesionales de la salud en Argentina que trabajan en Binomio humano – animal no humano (perro).

También poder investigar, si hay influencia en relación a la edad en los niveles de Burnout, Engagement y Bienestar Subjetivo que presentan los profesionales que trabajan en Binomio y en una muestra más extensa analizar si los profesionales que realizan terapia asistida con perros presentan mayores niveles de vigor, dedicación y absorción que quienes trabajan en educación asistida o perros de apoyo judicial. Se sugiere, por último, poder investigar en profundidad cual es la relación entre Burnout y trabajo en Binomio.

Aún presentando limitaciones y sugerencias para futuras investigaciones, la realización de este trabajo de investigación represento un desafío frente a la necesidad de visibilizar un campo novedoso y prometedor, se logró, como dice el dicho popular “con perseverancia y voluntad en la investigación, siempre generar conocimientos”.

Para los profesionales de la salud argentinos, el trabajo dentro del ámbito de las intervenciones asistidas por animales, ha resultado siempre un campo alternativo, diverso, y muchas veces desvalorizado por desconocimiento entre los propios colegas. Poder crear conocimiento científico y nacional respecto de la importancia de fomentar los trabajos en Binomio, como un elemento potenciador del Bienestar subjetivo y del Engagement en el espacio laboral, habla de la posibilidad de comenzar a repensar la posibilidad de incluir en las prácticas laborales de aquellos que cuidan, sanan, acompañan, pero en muchos casos terminan enfermando por las propias presiones de sus trabajos, mayores vínculos con elementos que conecten con emociones asertivas y que den sentido al quehacer.

Se abre un espacio mucho más profundo hacia la reflexión respecto de la necesidad de reconectarnos con el propio sentido de la práctica, práctica que implica que el profesional se abra a la búsqueda de estrategias que equilibren y permitan mejores estilos de afrontamiento frente a una realidad con características de constante demanda. Estrategias que permitan hallar el apoyo necesario para aliviar la carga, identificar aquellas opciones que mejoran la experiencia humana dentro de un ambiente de trabajo.

Se identifica entonces, la necesidad de continuar instaurando y ampliando la capacidad de repensar en el mundo académico y de la investigación, si la actual tendencia hacia volver a las bases del contacto con la naturaleza, está alertando una posibilidad sobre el impacto biofílico como un claro beneficio en los espacios laborales. Se abre la instancia de cuestionamiento sobre cuál es el lugar que hoy ocupan los animales en nuestra sociedad, advertir por qué crecen en Argentina cada vez más las organizaciones “Pet friendly” y los espacios de estudios y difusión de los beneficios del vínculo humano – animal no humano y crece el desarrollo de los espacios “Green office” y la advertencia sobre practicas amigables con el ambiente y la naturaleza.

Será entonces momento de considerar si el integrar la biofilia, la sostenibilidad, la reutilización, flexibilidad y equilibrio con el entorno construido pueden ser clave para fomentar relaciones sinérgicas entre el entorno natural y el artificial y lograr así que el ser humano pueda recuperar una relación de cooperación y respeto mutuo con los animales no humanos, con el mundo natural, integrándolo en la vida cotidiana para un mayor equilibrio y desarrollo de prácticas saludables en todos los ámbitos.

Referencias

- Abella, M. C., Villalobos, J. Á., & Quevedo, R. M. (2014). Relación entre Bienestar Subjetivo, optimismo y variables sociodemográficas en estudiantes universitarios de la Universidad de San Luis Potosí en México. *Universitas Psychologica*, 13(3), 15-30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64733438023>
- Acero Aguilar, M.; Montenegro Martínez, L. (2019). La relación humano - animal como construcción social. *Tabula Rasa*, 32, 11-16.
- Anzoategui, M. (2015). El problema de la condición de persona aplicada a los animales no humanos: antropocentrismo especista, subjetividad y derecho. (*Tesis de grado Lic. en Psicología*). Universidad de la Plata.
- Aquiño Leandro, A. (2021) Motivación laboral y Work Engagement en una empresa de diseño e implementación de sistemas de audio, video y control, Lima 2021. *Trabajo para obtener titulación en Maestra en administración de negocios*. Universidad Ricardo Palma.
- Arias Gallegos W. L.; Muñoz del Carpio Toia, A.; Delgado Montesinos, Y.; Ortiz Puma, M.; Quispe Villanueva M. (2017) Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Medicina y Seguridad en el Trabajo*; 63(249):331-344.
- Azevedo castro, C.; Tavares Timenetsky, K.; Katz, M.; Domingos Correa, T.; Carvalho Felicio, A.; Moriyama, T.; Kernkraut, A. M.; Rolim Ferraz, L. J.; Serpa Neto, A. (2020) Burnout syndrome and Engagement among critical care providers: a cross-sectional study. *Rev Bras Ter Intensiva*, 32(3):381-390. Doi: 10.5935/0103-507X.20200066.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and and Organizational Psychology.*, 29(3), 107-115. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/26125>

- Bartola, D. (2016). BIENESTAR PSICOLÓGICO COMO ELEMENTO PRINCIPAL PARA EL ENGAGEMENT. *CICAG - Revista electronica arbitrada del centro de investigaciones de ciencias administrativas y gerenciales.*, 14(1).
<http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/index>
- Barker, R.T., Knisely, J.S., Barker, S.B., Cobb, R.K. and Schubert, C.M. (2012), Preliminary investigation of employee's dog presence on stress and organizational perceptions. *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 5 No. 1, pp. 15-30.
<https://doi.org/10.1108/17538351211215366>
- Benedito Monleón, M. C., Caballero Martínez, V., & López Andreu, J. (2017). Terapia asistida con perros, niños y adolescentes. *Revista especializada en Pediatría.*, 73 (2), 100-110.
- Bigliani, G. (2017) Burnout y Engagement en profesionales de la salud que realizan juntas médicas en Córdoba Argentina comparado con un grupo control y sus estrategias de regulación emocional. *Obtención de título de Lic. en Psicología.* Universidad Siglo XXI.
- Bolaños, R. E., & Ibarra, C. E. (2017). La psicología positiva: un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679.
- Caban, M., Nieves, I., & Álvarez, M. (2014). Desarrollo de la terapia asistida por animales en la psicología. *Informes psicológicos*, 14(2), 125-144.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5229752>
- Calvo, P. (2017). *Familia multiespecie y adopción.* Antrozoología.com:
<https://antrozoologia.com/blog/familia-multiespecie-y-adopcion/>
- Campos Méndez, R. (2015). Estudio sobre la prevalencia de la fatiga de la compasión y su relación con el síndrome de "Burnout" en profesionales de Centros de mayores en Extremadura. *Tesis Doctoral.* Universidad de Extremadura.

- Carvajal Sánchez, A.; Romero Luna, A. (2022). Neuropsicología del trastorno de estrés post traumático y el tratamiento. *Tesis para obtener título de especialización en neuropsicología clínica*. Institución universitaria Politécnico Gran Colombiano.
- Castro Mendéz, N. (2020). Riesgos psicosociales y salud laboral en centros de salud. *Ciencia & Trabajo* (20), 155-159. <https://doi.org/www.cienciaytrabajo.cl>
- Caviedes, E. (2013). *Life experiences: Another choise to understand human beings and animals. Experiencias de vida: alternativa para comrpender la relación entre seres humanos y animales*. Caso etnográfico.
- Chavarria Hajar, M. (2021). Motivación laboral y Engagement en colaboradores de una empresa de manufactura, San Juan de Lurigancho. *Obtención de título Maestría en gestión del talento humano*. Universidad César Vallejo.
- Chavarria, H., & Grace, M. (2019). Bienestar psicológico y Engagement laboral en trabajadores de una empresa privada. *Tesis para obtener título de Lic. en Psicología*. Universidad César Vallejo.
- Cotillo Gallardo, A. M. (2022). Motivación laboral y Engagement en profesionales de salud de un complejo hospitalario policial de Lima. *Trabajo para obtención de título de Maestra en gestión de los servicios de Salud*. Universidad César Vallejo.
- Dahn, H., McGibbon, A., & David, B. (2019). Burnout and Resiliency in Canadian Oncology Residents: A Nationwide Resident and Program Director Survey. *Practical Radiaton Oncology*, 9. <https://doi.org/10.1016/j.prr.2018.08.001>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains: Correction to Deci and Ryan (2008). *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 49(3), 262. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.3.262>

- Delta Society. (2022). *Therapy Dogs*. Deltasociety.com.au:
<https://www.deltasociety.com.au/therapy-dogs>
- Denegri, M. (2015). Definición de Bienestar Subjetivo en adultos jóvenes profesionales chilenos. Un estudio con redes semánticas naturales. *CES Psicología*, 8(1), 77-97.
- Díaz Videla, M. (2019). El valor de la vida de los animales de compañía; el vínculo humano-animal, más allá del especismo y de consideraciones económicas. *Revista latinoamericana de estudios criticos animales*, 6(1), 244-276.
- Diaz Videla, M. (2020). Vínculo humano - animal ¿Qué clase de amor es ese? *CALIDAD DE VIDA Y SALUD*, 13(Especial), 2-31. Retrieved marzo de 2022, from <http://revistacdvs.euflo.edu.ar>
- Diaz Videla, M., & Olarte, A. (2017). *Antrozoología, potencial recurso de intervención clínica*. UFLO.
- Díaz Videla, M., Olarte, A., & Camacho, M. (2015). Antrozoología: Definiciones, áreas de desarrollo y aplicaciones prácticas para profesionales de la salud. *European Scientific Journal*, 10(11), 185-210.
- Domínguez Domenech, P. T. (2021). Engagement: Vacuna contra el Burnout. XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. *XXVIII Jornadas de Investigación. Encuentro de Musicoterapia*. Facultad de Psicología.
- Durand García, Y.H.; Zúñiga Briceño, V. D. (2021) Bienestar Subjetivo y Engagement en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana. *Obtención título profesional de psicología*. Universidad Marcelino Champagnat.
- Fick, K. M. (1993). The influence of an animal on social interactions of nursing home residents in a group setting. *The American Journal of Occupational Therapy*, 47(6), 529-534.

- Fundación Affinity. (2017). *¿Qué es la antrozoología?* Fundacion-affinity.org:
<https://www.fundacion-affinity.org/blog/que-es-la-antrozoologia>
- García Orcoyen, C. (2007). Los animales domésticos y la naturaleza. *Revista científica los animales en la sociedad. Hacia un nuevo modelo de convivencia*. 4(1) 37-46.
- Gilla, M., Gimenez, S. B., Morán, V., & Olaz, F. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Revista Peruana de Psicología*, 25(2), 179-193.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
- Gómez Felices, J. (2019). *¿SALUD, BIENESTAR, FELICIDAD, EUDAIMONIA? CARGANDO PROPÓSITO VITAL... POR FAVOR ESPERE.* Trabajo para adquirir título de grado. Comillas Universidad Pontificia.
- Gómez Jaramillo, M. S. (2017). Terapia asistida con animales: Una revisión bibliográfica. (Trabajo de grado para adquirir título de Lic. en Psicología). Universidad de Antioquía.
- Gómez Salgado, J., Navarro Abal, Y., López López, M., Romero Martín, M., & Climent Rodríguez, J. A. (2019). Engagement, passion and meaning of work as modulating variables in nursing: a theoretical analysis. *Environ Res Public Health*, 16(108), 1-13.
- González, E. Y., Muñoz Jaramillo, J. T., Salazar Montez, A. P., Ocapo Rivera, F., & Venegas Barrio, N. G. (2020). Engagement y Burnout en profesionales de la salud colombianos. *Salud y Ciencia*, 24(4).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21840/siic/160641>
- Guerrero Blanco, J. A. (2020). La intervención asistida con animales: una mirada longitudinal de su aportación en el marco sociosanitario. (Parte II). *Espacio Logopedico*(3605). <https://www.espaciologopedico.com/revista/articulo/3605/la-intervencion-asistida-con-animales-una-mirada-longitudinal-de-su-aportacion-en-el-marco-sociosanitario-parte-ii.html>

- Guillén, F.; Martínez Alvarado, J. (2014). The Sport Engagement Scale: An Adaptation of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) for the Sports Environment. *Universitas Psychologica*, 13(3), 15-24
- Hall, S.S.; Mills, D. S. (2019) Taking Dogs Into the Office: A Novel Strategy for Promoting Work Engagement, Commitment and Quality of Life. *Sec. Veterinary Humanities and Social Sciences*, 6, <https://doi.org/10.3389/fvets.2019.00138>
- Hernández Oñativia, X. (2018). *Análisis del Burnout y Engagement en docentes: Un estudio de caso*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid.
- Hernández Rosas, H. (2016) *Biofilia. El clima como experiencia Artística*. Otros. Facultad de Bellas Artes, Sección Departamental de Historia del Arte III (Contemporáneo).
- Hosey, G., & Melfi, V. (2014). Human-animal interactions, relationships and bonds: a review and analysis of the literature. *International Journal of Comparative Psychology*, 27(1), 117-142.
- Irvine, L. (2008). Animals and sociology. *Sociology Compass*, 2(6), 1954-1971 <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2008.00163>
- Irvine, L. (2013). Animals as lifechangers and lifesavers: Pets in the redemption narratives of homeless people. *Journal of Contemporary Ethnography*, 42(1), 3-30. <https://doi.org/10.1177%2F0891241612456550>
- Jalongo Renck, M.; McDevitt, T. (2015) Therapy Dogs in Academic Libraries: A Way to Foster Student Engagement and Mitigate Self-Reported Stress during Finals. *Public Services Quarterly*, 11(4), 254-269.
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad en el trabajo*, 57(1). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

- Juárez, A. (2015). Engagement Laboral, una concepción científica: Entrevista con Wilmar. *Liberabit*, 21(2), 187-194.
- Junça Silva, A., Almeida, M., & Gomes, C. (2022). The Role of Dogs in the Relationship between Telework and Performance via Affect: A Moderated Moderated Mediation Analysis. *Animals : an open access journal from MDPI*, 12(13), 1727. <https://doi.org/10.3390/ani12131727>
- Kellert, S. R. Y Wilson, E. O. (1993). *The Biophilia Hypothesis*. Island Press.
- Kruger, K.; Serpell, J. (2006). Animal-Assisted Interventions in Mental Health: Definitions and Theoretical Foundations. *Academic Press*. 2, 21-38.
- Labrecque, J. y Walsh, C. A. (2011). Homeless women's voices on incorporating companion animals into shelter services. *Anthrozoös*, 24(1), 79-95. <https://doi.org/10.2752/175303711X12923300467447>
- Lecuona, J. (2020). *Terapia asistida con animales en ambito hospitalario*. Tesis de Lic. en Psicología, Matia Fundazioia, Guipuzkoa - España. Retrieved Marzo de 2022.
- Lem, M., Coe, J. B., Haley, D. B. y Stone, E. (2013). Effects of companion animal ownership among canadian street-involved youth: qualitative analysis. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 40(4), 285-304
- Lemos, M. (2015). La teoría de la alóstatís como mecanismo explicativo entre los apegos inseguros y la vulnerabilidad a enfermedades crónicas. *Anales de Psicología*, 31(2). <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.176361>
- Levinson, B. M. (1972). *Pets and children development*. Charles C. Thomas Publisher. <https://doi.org/ISBN 9780398023584>
- Lorenzon, E. (2020). *Sistemas y organizaciones*. Editorial de la UNLP. <http://sedici.unlp.edu.ar>

- Lupien SJ, Maheu F, Tu M, Fiocco A, Schramek TE, (2007). The effects of stress and stress hormones on human cognition: Implications for the field of brain and cognition. *Brain Cogn* 65:209–237
- Martos Montes, R., Perez Ordoñez, D., De la Fuente Hidalgo, I., Martos Luque, R., & Garcia Viedma, M. (2015). Intervención asistida con animales (IAA): Analisis de la situación en España. *Escritos de psicología*, 8(3), 1-10.
- Martínez Ramón, J. P. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*. 30(1) <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.001>
- Maslach C., & Jackson, SE. (1981) The measurement of experienced burnout. *Occupational Behaviorial*. 12; 99-113
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103-111. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Mayisa, Z. M., & Van Aswegenb, E. (2017). Aswegen. Factors affecting working conditions in public hospitals: A literature review. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 6, 28-38. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijans.2017.02.002>
- Mejia, C. R., Chacon, J. I., Leiva, O. M., Garnica, L. R., Pedraza, S. A., & Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo.*, 28(3), 204-2011. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&nrm=iso
- Meléndez Samó, L. M. (2014). EL VÍNCULO HUMANO-ANIMAL Y SUS IMPLICACIONES PARA LA PSICOLOGÍA EN PUERTO RICO. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 25(2), 160-182.

- Méndez Cestero, J. (2018). *Educación asistida con animales*. The Pet Shop Store:
<https://www.petsonic.com/blog/educacion-asistida-con-animales-eaa/>
- Montoya Agudelo, C., & Boyero Saavedra, M. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Revista Científica Visión de futuro*, 20(2), 1-20.
- Morales, G., Pérez, J. C. & Menares., A. (2003). Procesos emocionales de cuidado y riesgo en profesionales que trabajan con el sufrimiento humano. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 12(1), 9-25.
- Moreno Jiménez, B.; Garrosa Hernández, E. (2013). *Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid Pirámide. Selig
- Najera, A., Alonso, M., & Barraza, A. M. (2019). Estrés laboral y Engagement en profesores de educación primaria. *Universciencia*(53), 37-47.
<http://revista.soyuo.mx/index.php/uc>
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. (Vol. 1ra Ed.). Ciudad autónoma de Buenos Aires: Conicet. Retrieved 13 de Febrero de 2022, from
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiVp-WQqlz4AhU0pZUCHTRcBDMQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.cyt.ed.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2FLos%2520riesgos%2520psicosociales%2520en%2520el%2520trabajo.pdf&usg=AOvVaw1eNz2YYiyj>
- Olivos Jara, P., Aragonés, J., & Navarro Carrascal, O. (2013). Educación ambiental: itinerario en la naturaleza y su relación con conectividad, preocupaciones ambientales y conducta. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 45, 503-513.
- Organización Mundial de la Salud (2020).

- Oñativia, X. F. (2018). *Análisis del Burnout y Engagement en docentes: Un estudio de caso*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo un reto colectivo*. Ginebra.
- Partarrieu, A. (2018). Síndrome de Burnout en psicólogos clínicos y su relación el perfeccionismo. X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional. Psicología XXV Jornadas de Investigación XIV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. *Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires*.
- Pérez Iglesias, J. I. (2017). *Domesticados*. Cuaderno de Cultura Científica: <https://culturacientifica.com/2017/04/16/domesticados/>
- Pérez, J. P. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo-sum*, 23(2), 121-133. <https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>
- Perrone, M. (2020). *El bienestar del equipo de terapias ecuestres*. Fundacion Dasein: <http://www.fundaciondasein.org.ar/>
- Perrone, M., Uchitel, M., & Mohr, C. (2021). CERTIFICACION BINOMIO DE APOYO EMOCIONAL (BcAE). *Academia*. Academia.
- Procel, C. G., Padilla, Y. S., & Loaiza, G. P. (2018). Fatiga por compasión en los profesionales del servicio de emergencia. *Dominio de las ciencias*, 4(1), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/pocaip>
- Pujol Cols, L. (2018). Work Engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Revista Salud de los Trabajadores*, 26(1), 6-19. ISSN-e 1315-0138,

- Quiroz González, E., & Muñoz Jaramillo, J. T. (2020). El Engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables.
- Ramirez, A. R. (2018). *Satisfacción laboral y Bienestar Subjetivo*. Tesis de grado., Universidad de la Laguna.
- Ramírez Valladares, C. O. (2020) *El Engagement y su relación con la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico "Almirante Miguel Grau" Piura*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios. Universidad César Vallejo.
- Ramos Linares, V.; Rivero Burón, R.; Piqueras Rodríguez, J.A.; García López, L. J.; Oblitas Guadalupe, L.A. (2008). Psiconeuroinmunología conexiones entre sistema nervioso y sistema inmune. *Suma Psicológica*, 15(1), 115-142. ISSN 0121-4381
- Robles Ridi, P.E.; Tapia, M. L.; Correche, M. S.; Penna, F. (2008). Influencias del Síndrome de Burnout sobre el bienestar psicológico subjetivo. Un estudio exploratorio en docentes estatales de San Luis. *XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur*. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-032/260>
- Roca Bermúdez, M. (2021). Relación entre Burnout y el Engagement en las organizaciones. *Titulo para obtener el grado de Lic. en Psicología*. Universidad de Lima.
- Rodríguez, C. E. (2013). Salud y seguridad en el trabajo, en la perspectiva de acreditación en salud. *Revista normas & calidad*, 6, 6-20.
- Rodríguez Ceberio, Marcelo, & Díaz Videla, Marcos. (2020). Las mascotas en el genograma familiar. *Ciencias Psicológicas*, 14(1). <https://doi.org/10.22235/cp.v14i1.2112Jal>

- Romero Caraballo, M. (2016). Significado del trabajo y sentido de la profesión en la academia en Colombia. *Athenea Digital*, 16(2), 427-435.
<https://doi.org/https://raco.cat/index.php/Athenea/article/view/311180>
- Rosas, H. H. (2016). *Biofilia. El clima como experiencia artistica*. Universidad Complutense de Madrid.
- Ruíz García, P. (2021). Estrés-cortisol-regulación y emociones positivas (coaching emocional). *Titulo de especialista en Psicología*. Universidad Nacional de educación a distancia.
- Saez Olmos, J. (2021). La familia multiespecie: Perspectiva teórica y horizonte político social. (*Tesis Doctoral*). Universidad de Murcia.
- Salanova, M., Agut, S., y Peiró, J. M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227
- Salanova, M. y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29, 59-67.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184.
- Seligman, M.E.P. (1999). The president's address. *American Psychologist*, 54, 559-532.
- Seligman, M. (2009, junio). Special Lecture. Documento presentado en First World Congress on Positive Psychology. *International Positive Psychology Association*,.
- Serra Pla, V. (2020). Educación asistida con animales. *Revista ventana abierta*, 72.
[https://doi.org/ISSN 2173-8017 \(329\)](https://doi.org/ISSN 2173-8017 (329))
- Serpell, J. A. (2006). Animal-assisted interventions in historical perspective. *Handbook on animal-assisted therapy: Theoretical foundations and guidelines for practice*, 2, 3-20.

Serpell, J. A. (2016). History of companion animals and the companion animal sector. *Companion Animal Ethics*. John Wiley & Sons, 1, 8-23.

Schaufeli, B.; Salanova, M. (2004). El Engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Revista de trabajo y seguridad social*, 261, 109-138.

Schwartz Baruf, C. (2021). Modelo cognitivo de procesamiento de la información. Comprendiendo los procesos PINE de la cognición. *Pinelationamericana*, 1(1)

Tejeda, M. M. (2017). Prevención de Burnout y fatiga por compasión: evaluación de una intervención grupal. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 9(2), 117-123. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2018.01.008>

Vargas Espin, A. P.; Reyes Silva, M. A.; (2019). Estrategias de Afrontamiento al Estrés y Burnout en Psicólogos. *Desarrollo y transformación social*. Universidad internacional SEK.

Vásquez, P. C.; Grillo, M. C.; Palacios, Y. G.; Klijn, T. P.; (2020). Perfil de riesgos psicosociales en trabajadores sanitarios: una herramienta elemental para su intervención-. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 29(4), 323-329. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-201243>

Werner Ipinza, D. (2010). Percepción del Burnout y Autocuidado en Psicólogos Clínicos Infantoyjuveniles que trabajan en Salud Pública en Santiago de Chile. Memoria para optar al Título de Psicóloga. *Universidad de Chile*.

Wilson, E. O. (1989). *Biofilia*. México: FCE.

Anexos

Consentimiento Informado

La investigadora abajo firmante, se encuentra realizando un trabajo de investigación en el marco del Doctorado en Psicología de la Universidad de Flores (UFLO). Tiene por finalidad dicha investigación, conocer los beneficios del trabajo en Binomio con perros, en relación a los niveles de Engagement Laboral, así como también se investigará si el hecho de trabajar con animales no humanos, perros en este caso, genera mayores niveles de Bienestar Subjetivo y menores niveles de Burnout en relación a los trabajadores de la salud argentinos que no trabajen en Binomio con perros.

Si Ud. desea participar, responder a las preguntas de este cuestionario le llevará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. Responderá preguntas sobre los constructos Engagement - Burnout y Bienestar Subjetivo y completará una ficha con datos generales sobre su edad, lugar de residencia, profesión, y años que lleva trabajando con perros.

Su participación es voluntaria y anónima. Los datos recolectados serán tratados de manera confidencial, pudiendo Ud. en cualquier momento, dejar sin efecto la siguiente autorización, incluso durante la realización del cuestionario, sin necesidad de brindar ningún tipo de motivo o explicación. Por otro lado, se informa que sus respuestas serán utilizadas por el equipo de investigación. Asimismo, los resultados podrán ser presentados y/o publicados en revistas científicas, siendo en todo momento preservada su identidad, conforme a la ley N° 25.236.

Investigadora

Del Col, Fabiana Alejandra

DNI 32.722.870

Lic. en Psicología MP Nqn 994

Doctoranda en Psicología UFLO.

Ficha Sociodemográfica

En esta sección solicitaremos datos generales para el armado de una ficha socio demográfica sobre la muestra con la que se trabajará en esta investigación.

Edad:

Profesión:

Años que hace que trabaja con perros (si no trabaja con perros coloque "0")

Áreas de trabajo con perros:

- Terapia asistida con perros
- Educación asistida por perros
- Ocio/Actividades asistidas por perros
- Perros de asistencia.
- Perros de apoyo emocional
- Perros de asistencia Judicial
- No trabajo con perros.
- Otra:

¿Considera que trabajar con su perro le brinda algún tipo de beneficio a Ud.? En caso de considerar que sí, ¿podría referir cuál o cuáles? (Si no trabaja con perros coloque "No aplica")

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Versión en español

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez		Pocas veces		Una vez al mes		Pocas veces
o menos al mes		por semana		por semana		días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1) *
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2) *
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2) *
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. _____ Mi trabajo me inspira (DE3) *
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3) *
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3) *
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4) *
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4) *
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)
13. _____ Mi trabajo es retador (DE5)
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5) *
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)

* Versión abreviar (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

Cuestionario de Maslach Burnout



Cuestionario de Maslach Burnout

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados.

0= NUNCA 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS 2= UNA VEZ AL MES O MENOS 3= UNAS POCAS VECES AL MES 4= UNA VEZ A LA SEMANA 5= POCAS VECES A LA SEMANA 6= TODOS LOS DIAS

1	Me siento emocionalmente agotada (o) por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacía (o)	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada(o)	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los párvulos	
5	Siento que estoy tratando a algunos párvulos como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis párvulos	
8	Siento que mi trabajo me está degastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis párvulos	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis párvulos	
18	Me siento estimado después de haber trabajado cercanamente con mis párvulos	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas con este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los párvulos me culpan de algunos de sus problemas	

Escala de Bienestar Subjetivo EBS- 8 (Versión Corta)

Lea los siguientes ítems con atención y puntúe teniendo presente que 1 equivale a estar en “Total desacuerdo” y 6 en “total acuerdo”.

	1	2	3	4	5	6
1. Me gusta mi vida.						
2. Soy una persona feliz.						
3. Estoy satisfecho(a) con mi vida.						
4. Mi vida me trae alegría.						
5. Mi vida es feliz.						
6. Disfruto de mi vida.						
7. Mi vida es maravillosa.						
8. Estoy de buenas.						

Anexo de abreviaturas

IAA: Intervenciones asistidas por animales.

TAA: Terapia asistida por animales.

EAA: Educación asistida por animales.

AAA: Actividades asistidas por animales.

BS: Bienestar Subjetivo.

BP: Bienestar psicológico.

CVP: Calidad de vida profesional.

CVL: Calidad de vida laboral.

OIT: Organización internacional del trabajo.

RPS: Riesgos Psicosociales.

Síndrome de Burnout:

AE: Agotamiento emocional.

DP: Despersonalización.

RP: Realización personal.