

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE EL BURNOUT Y EL ENGAGEMENT EN EL LUGAR DE TRABAJO

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Fernando Blancas Donayre

20170188

Ana Gabriela Olave Mendoza

20171085

Asesor

Jorge Luis Linares Weilg

Lima – Perú
Marzo de 2024

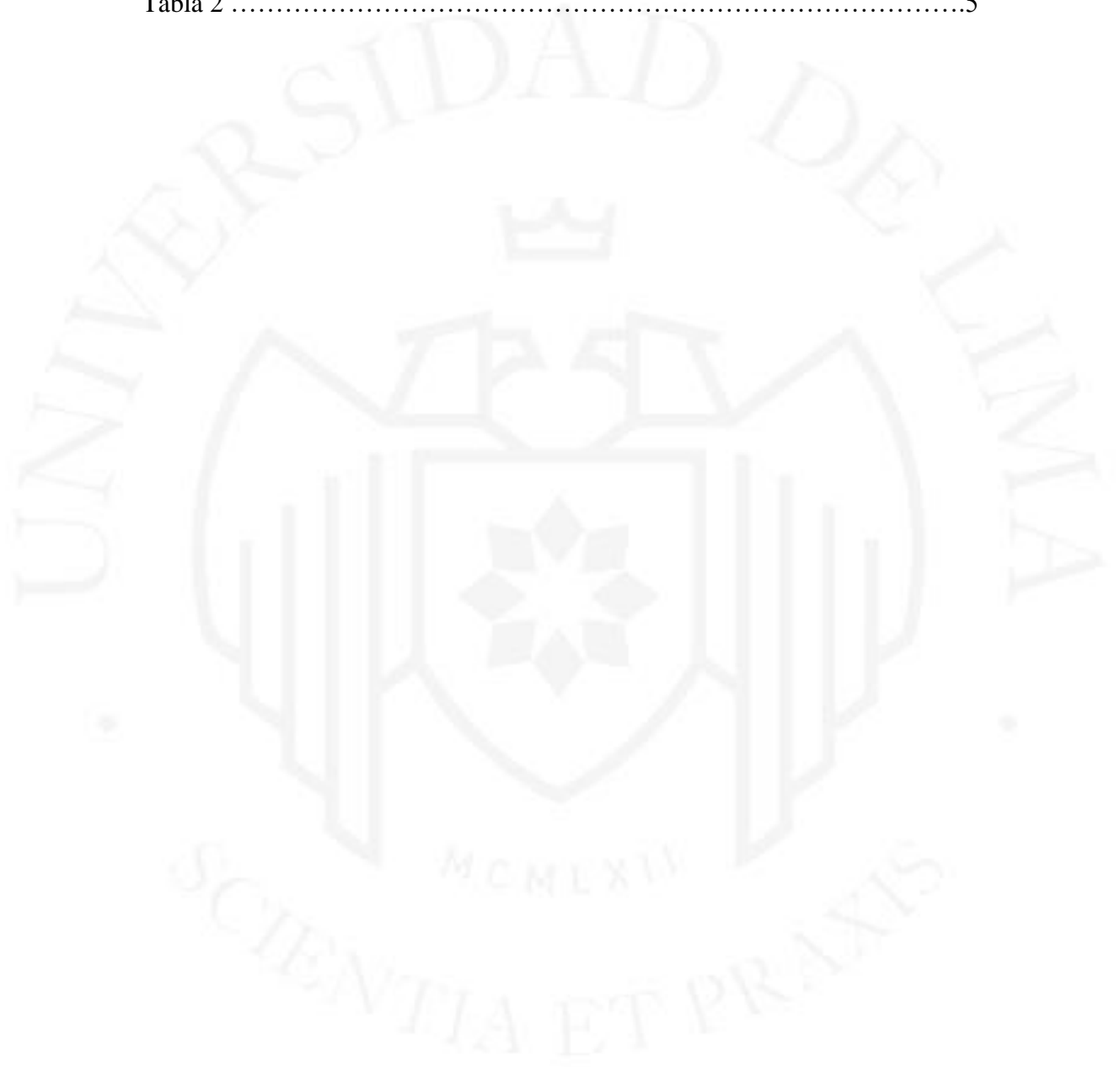
**RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND
ENGAGEMENT IN THE WORKPLACE**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT.....	1
INTRODUCCIÓN	1
MATERIAL Y MÉTODO	2
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	2
ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA.....	3
PROCESO DE SELECCIÓN	3
RESULTADOS.....	7
DISCUSIÓN	9
CONCLUSIONES	10
REFERENCIAS.....	11

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	4
Tabla 2	5



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....3



Relación entre el Burnout y el Engagement en el lugar de trabajo

Fernando Blancas Donayre¹ y Ana Gabriela Olave Mendoza²

20170188@aloe.ulima.edu.pe¹, 20171085@aloe.ulima.edu.pe²

Universidad de Lima

Resumen: En la actualidad, los colaboradores se ven expuestos a elevados niveles de estrés dentro del contexto laboral, tanto por la sobrecarga de trabajo, como por la falta de recursos para afrontar las demandas que este conlleva. Esto los vuelve más propensos a desarrollar burnout, el cual trae consigo consecuencias negativas a nivel individual y organizacional. Por ello, se torna importante el estudio de variables capaces de mitigar el efecto de esta patología en el bienestar de los colaboradores. El presente estudio tiene como objetivo investigar la relación existente entre el síndrome de burnout y el engagement en entornos laborales. Con esta finalidad, se realizó una revisión aplicada en las bases de Scopus, APA Psychnet y Scielo, de las cuales se seleccionaron 10 investigaciones entre el 2019 y 2024, considerando criterios específicos de inclusión y exclusión. Los resultados revelan principalmente la existencia de una relación significativa y negativa entre el burnout y el engagement, aunque se encuentran también relaciones mediadoras y predictivas. Se concluye que el engagement tiene un papel protector en el desarrollo del burnout, lo cual sugiere la importancia de impulsar prácticas organizacionales que promuevan el engagement laboral a fin de velar por el bienestar del colaborador

Abstract: Nowadays, employees are exposed to high levels of stress within the work context, both due to work overload and the lack of resources to cope with the demands it entails. This makes them more prone to develop burnout, which leads to negative consequences at the individual and organizational level. Therefore, it is important to study variables capable of mitigating the effect of this pathology on the well-being of employees. The present study aims to investigate the relationship between burnout syndrome and engagement in work environments. To this end, an applied review was conducted in the Scopus, APA Psychnet and Scielo databases, from which 10 research studies were selected between 2019 and 2024, considering specific inclusion and exclusion criteria. The results mainly reveal the existence of a significant and negative relationship between burnout and engagement, although mediating and predictive relationships are also found. It is concluded that engagement has a protective role in the development of burnout, which suggests the importance of fostering organizational practices that promote work engagement in order to ensure the well-being of the worker.

Palabras clave: engagement, burnout, revisión aplicada

Keywords: engagement, burnout, applied review

Introducción

El convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo N°155 establece un marco legal internacional que invita a las naciones a proteger la salud y seguridad de los trabajadores (OIT, 2023); no obstante, el último Atlas de Salud Mental (Organización Mundial Salud [OMS], 2021) revela que tan solo un 35% de países cuentan con programas nacionales de promoción y prevención de salud mental relacionados al ambiente laboral, poniendo en evidencia el poco reconocimiento que se le da al bienestar psicológico dentro del mundo organizacional. Según una encuesta realizada a trabajadores formales en Estados Unidos, solo un 35% de encuestados informó que su empleador ofrece una cultura en la que se fomentan los descansos, el 40% reconoce trabajar en una empresa donde se respeta el tiempo libre, y solo el 29% indica que su empleador alienta a los trabajadores a cuidar su salud mental (Asociación Americana de Psicología [APA], 2021).

En este contexto, se evidencia una problemática que ha tomado mayor protagonismo en los últimos años: el burnout o síndrome de Burnout, el cual es reconocido como un síndrome de salud ocupacional caracterizado por agotamiento físico y/o emocional, despersonalización y disminución del sentido de logro (Osorio-Guzmán et al., 2020).

Este síndrome se desarrolla a raíz de diversos factores, entre los cuales resaltan las condiciones laborales, tales como la exposición a un ambiente laboral estresante, elevada sobrecarga de trabajo, relaciones conflictivas o dispares entre colegas y falta de recompensas (Demerouti et al., 2021). Además, el riesgo de su aparición aumenta cuando existe una disonancia entre las expectativas propias de un trabajador motivado y una situación laboral desfavorable, progresando en la sintomatología por medio de un afrontamiento disfuncional (López-Andreu et al., 2023).

Este síndrome suele evaluarse en tres dimensiones: a) agotamiento, el cual hace referencia al desgaste de los recursos emocionales, falta de entusiasmo y la fatiga crónica que experimenta el profesional; b) despersonalización o cinismo, marcada por una actitud negativa e indiferente hacia las personas y el trabajo; y c) realización personal, la cual se manifiesta a través de una autoevaluación negativa acerca de su propia eficacia laboral y su habilidad para realizar las tareas (Fu et al., 2021). En este sentido, el burnout es un proceso continuo y gradual que se va desarrollando en el individuo a raíz de eventos estresantes en la interacción con los diferentes condicionantes del trabajo, caracterizándose por la aparición de síntomas conductuales, psicosomáticos, actitudinales, emocionales e interpersonales (Yang y Hayes, 2020).

De acuerdo con la Encuesta *Work in America* (APA, 2021), el 77% de trabajadores en Estados Unidos reportaron estrés asociado al trabajo en el último mes y un 57% indicaron experimentar sintomatología asociada al burnout como: agotamiento emocional (31%), falta de motivación (26%), deseo de renunciar (23%), menor productividad (20%), irritabilidad o enojo con compañeros de trabajo (19%), sentimientos de ineficacia (18%) y fatiga física (44%). De esta manera, una exposición prolongada a dichos síntomas podría conllevar al desarrollo de patologías tanto mentales como físicas, siendo común la manifestación de ideaciones suicidas, abuso de sustancias, cuadros ansiosos y depresivos, así como el aumento de la presión arterial; deterioro de los sistemas inmunológico, musculoesquelético, respiratorio y endocrino; enfermedades cardíacas; entre otros (Juárez, 2020; Hernández-Corona et al., 2022). Ello influye negativamente en la calidad de vida del individuo, impactando a nivel personal, social y familiar, lo cual afecta toda la red social del trabajador y torna su interacción tensa o agresiva, motivando su aislamiento (Wekenborg et al., 2022).

A nivel organizacional, dicho síndrome puede conllevar a impactos en la satisfacción laboral, la motivación y la productividad de los colaboradores (Lemonaki et al., 2021), produciendo consecuencias organizativas como ausentismo, insatisfacción laboral, tensión interpersonal, rendimiento laboral reducido y deserción laboral (Cervino et al., 2023), impactando directamente en los resultados empresariales. De este modo, la literatura indica que el burnout afecta al engagement del trabajador en una relación inversa, siendo que, a mayores niveles de burnout, menor es su engagement con la organización (Peláez-Fernández et al., 2022).

Según el modelo de Schaufeli y sus colaboradores, el engagement se define como un estado afectivo-cognitivo satisfactorio, generalizado y persistente relacionado al ambiente laboral, el cual se divide en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (como se cita en Jungert et al., 2022). El vigor hace referencia a una notoria voluntad y compromiso hacia el trabajo, perseverando ante las dificultades; la dedicación, se caracteriza por una sensación de inspiración, entusiasmo, orgullo, e importancia, que permite involucrarse vehementemente en el trabajo; y la absorción, se refiere a la concentración e involucramiento total y feliz en el trabajo, por lo cual existe una percepción de que el tiempo laboral transcurre rápidamente (Faisaluddin et al., 2024).

De este modo, se encuentran diversas perspectivas en la literatura respecto a la relación existente entre el engagement y el burnout. Tradicionalmente, ambos conceptos han sido vistos como polos opuestos dentro de un mismo continuo

de bienestar laboral; no obstante, múltiples investigaciones señalan que ambas variables representan constructos separados y autónomos, los cuales, en vista de su naturaleza opuesta, están correlacionados negativamente (Trógolo et al., 2020).

En contraste, otros estudios encuentran una relación positiva entre ambas variables, en donde mayor involucramiento en el trabajo incrementa el estrés relacionado al burnout, dado que el empleado comprometido tiene un mayor riesgo de agotarse si no logra gestionar adecuadamente las demandas laborales (Vieira dos Santos et al., 2023). En este sentido, cuando el nivel de absorción en el trabajo es elevado, consumen mayor energía física y psicológica, debiendo realizar un esfuerzo compensatorio adicional que conduce al agotamiento (Bereznowski et al., 2023).

Esta discrepancia en la literatura evidencia la necesidad de ahondar la comprensión de la relación entre el engagement y el burnout, a fin de obtener un mejor entendimiento de su interacción y contribuir con el desarrollo de prácticas que promuevan el bienestar de los colaboradores. Debido a ello, la presente investigación busca responder la pregunta: ¿Cuál es la relación entre el burnout y el engagement en el lugar de trabajo?, y tiene como objetivo estudiar la relación entre el engagement y el burnout mediante una revisión de artículos científicos precedentes.

Material y método

Criterios de inclusión y exclusión

Para el desarrollo de la presente revisión, se tomaron en cuenta los siguientes criterios de selección: a) estudios cuantitativos; b) estudios que relacionen burnout y engagement; c) estudios en un contexto organizacional; d) artículos de revistas indexadas; e) artículos publicados entre el 2019 y 2024, para recolectar información actualizada en los últimos años sobre la materia; f) artículos de revistas psicológicas, dado que el estudio partió de una problemática de dicho ámbito; y g) artículos en español castellano o inglés.

Por otro lado, como criterios de exclusión, en adición al incumplimiento de los criterios de inclusión señalados anteriormente, se tomaron en consideración los siguientes: a) tesis, revistas de divulgación, manuales, capítulos de libros y artículos publicados en revistas no indexadas, con la finalidad de homogeneizar los tipos de estudios a analizar y evitar información que no haya pasado por una rigurosa revisión de pares; b) estudios cualitativos, revisiones bibliográficas, revisiones sistemáticas, meta-análisis o artículos sin datos concluyentes; a fin de asegurar la comparación de información estandarizada y generalizable, obtenida

en un contexto empírico, y c) artículos con una muestra clínica, educativa u otro contexto que no sea laboral.

Estrategia de búsqueda

La búsqueda fue realizada entre enero y febrero del 2024, en las bases de datos electrónicas APA Psychnet, Scopus y Scielo. Se utilizaron las palabras clave: engagement, work engagement, burnout, burnout syndrome, job burnout y students. De este modo, dichas palabras clave se combinaron de la siguiente manera: (engagement OR work engagement) AND (burnout OR burnout syndrome OR job burnout) AND NOT (students). Asimismo, se aplicó un filtro de fechas con la finalidad de encontrar artículos publicados entre el 2019 y el 2024.

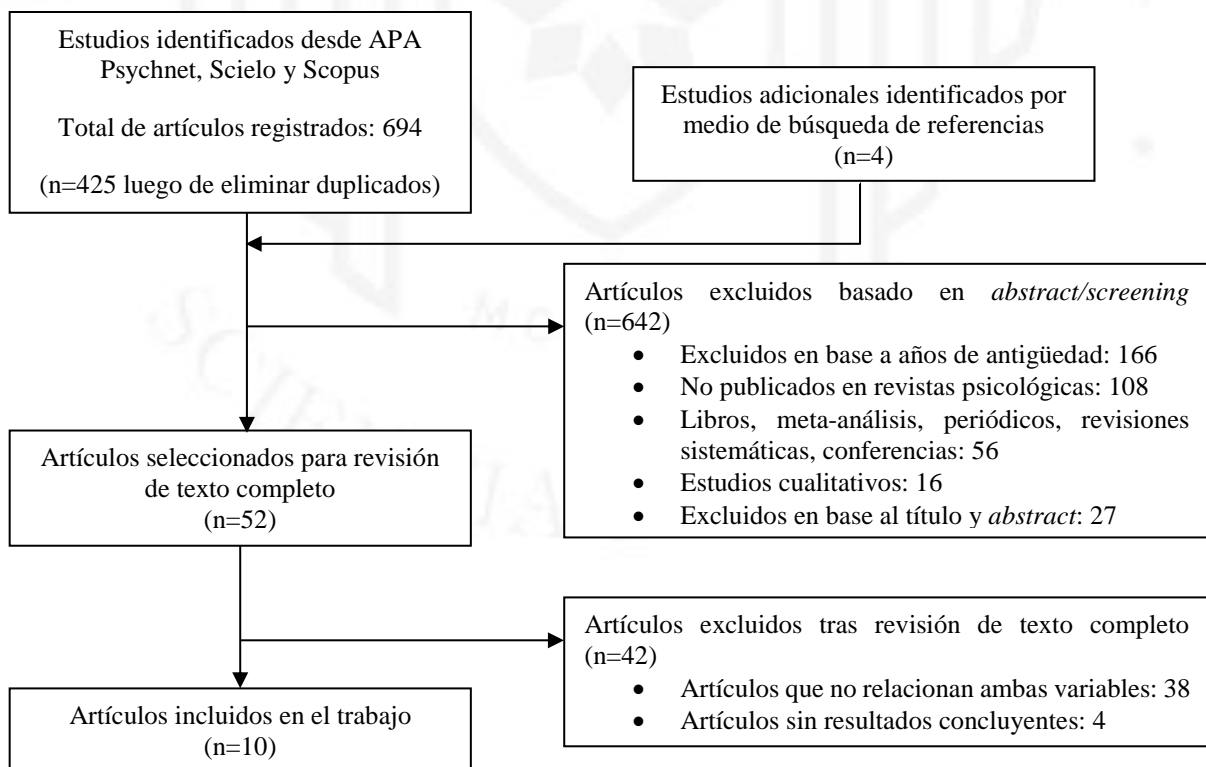
En base a ello, el proceso de búsqueda se realizó en función a la guía PRISMA (Yepes-Núñez et al., 2021) y dio como resultado un total de 4584 referencias, de las cuales se seleccionaron 10 artículos que cumplían con los criterios de elegibilidad (ver Figura 1).

Proceso de selección

En la Figura 1 se muestra el diagrama de flujo que muestra a forma de síntesis el proceso de selección de artículos. Se recopilaron un total de 694 artículos en las bases de datos mencionadas anteriormente. En adición, se identificaron cuatro estudios en las referencias bibliográficas de otras investigaciones. Luego, se realizó un screening que permitió excluir 642 artículos, de los cuales 166 se excluyeron en base al año de antigüedad, 108 por no estar publicados en revistas psicológicas, 56 por ser revisiones bibliográficas, libros o periódicos, 16 por ser estudios cualitativos, y 27 excluidos en base al título y *abstract*. En función a ello, se tuvieron 52 artículos preseleccionados, los cuales fueron revisados en su totalidad y se procedió a eliminar 42, debido a que no eran artículos que relacionan ambas variables o no contaban con resultados concluyentes. Finalmente, se seleccionaron 10 artículos para la presente revisión.

Figura 1

Diagrama de flujo



Resultados

La Tabla 1 especifica los datos principales de cada artículo, considerando los autores, el año, el título, el idioma, el país, el número de participantes y la

población estudiada. La Tabla 2 indica los instrumentos de medición utilizados y las conclusiones principales sobre la relación entre el burnout y el engagement.

Tabla 1

Análisis de los estudios seleccionados

Autor	Año	Título	Idioma	País	Número de participantes	Población estudiada
Drouin-Rousseau, Morin, Fernet, Blechman y Gillet	2023	Teachers' profiles of <i>work engagement</i> and <i>burnout</i> over the course of a school year	Inglés	Canadá	1004	Profesores
Abeltina, Rascevska y Stokenberga	2021	Mental Health and <i>Work Engagement</i> as Predictors of Different <i>Burnout</i> Conceptualizations in a Multi-Occupational Sample from Latvia	Inglés	Letonia	394	Trabajadores de diferentes rubros
Nickum y Desrumaux	2023	<i>Burnout</i> among lawyers: effects of <i>workload</i> , latitude and mediation via <i>engagement</i> and <i>over-engagement</i>	Inglés	Francia	181	Abogados
Trógolo, Morera, Castellano, Spontón y Medrano	2020	Work engagement and burnout: real, redundant, or both? A further examination using a bifactor modelling approach	Inglés	Argentina	1787	Trabajadores de diferentes rubros
Hetzel-Riggin, Swords, Tuang, Deck y Spurgeon	2019	Work Engagement and Resiliency Impact the Relationship Between Nursing Stress and Burnouts	Inglés	Estados Unidos	76	Enfermeros

Ornaghi, Conte, Cavioni, Farina y Pepe	2023	The role of teachers' socio-emotional competence in reducing burnout through increased work engagement	Inglés	Italia	276	Profesores
Bereznowski, Atroszko y Konarski	2023	Work addiction, work engagement, job burnout, and perceived stress: A network analysis	Inglés	Polonia	676	Trabajadores
Zhao, Wu, Sun y Li	2022	Teacher career calling reduces burnout: The mediation effects of work engagement and psychological capital	Inglés	China	2929	Profesores
Contreras, Espinosa, y Esguerra	2020	Could Personal Resources Influence Work Engagement and Burnout? A Study in a Group of Nursing Staff	Inglés	Colombia	219	Enfermeros
Ferraro, Santos, Moreira y Pais	2020	Decent Work, Work Motivation, Work Engagement and Burnout in Physicians	Inglés	Brasil y Portugal	605	Médicos

Tabla 2

Continuación del análisis de los estudios seleccionados

Autor	Instrumentos de medición de Burnout	Instrumentos de medición de Engagement	Confiabilidad	Conclusión
Drouin-Rousseau, Morin, Fernet, Blechman y Gillet	Inventario de Burnout de Maslach - Versión General (MBI-GS)	Escala de Compromiso Laboral de Utrecht, versión corta (UWES-9)	Alfa de Cronbach Burnout: - Primer momento: agotamiento emocional (0.921), cinismo (0.815) y realización personal (0.855). - Segundo momento: agotamiento emocional (0.926), cinismo (0.775) y realización personal (0.861).	Relación inversa entre el engagement y el burnout

			Alfa de Cronbach Engagement: - Primer momento: vigor (0.88), dedicación (0.855) y absorción (0.587). - Segundo momento: vigor (0.857), dedicación (0.849) y absorción (0.592).	
Abeltina, Rascevska y Stokenberga	Cuestionario de Subtipos Clínicos de Burnout (BCSQ-36) de Montero-Marin; Inventario de Burnout de Maslach - Versión General (MBI-GS)	Escala de Compromiso Laboral de Utrecht, versión corta (UWES-9)	Alfa de Cronbach Burnout (BCSQ-36): frenético (0.89), poco desafiado (0.94) y desgastado (0.89). Alfa de Cronbach Burnout (MBI-GS): agotamiento emocional (0.83), cinismo (0.69) y realización personal (0.78). Alfa de Cronbach Engagement: 0.92	El engagement es un predictor importante para todos los subtipos de burnout, según el modelo de Montero-Marin. El engagement es predictor de las dimensiones de cinismo y realización profesional, según el modelo de Maslach.
Nickum y Desrumaux	<i>Burnout Measure Short (BMS)</i>	Escala de Compromiso Psicológico en el Trabajo; Escala de sobrecompromiso	Alfa de Cronbach Burnout: 0.87 Alfa de Cronbach Engagement: 0.92	Correlación significativa entre el burnout y el sobrecompromiso laboral; y relación negativa entre el engagement y el burnout.
Trógolo, Morera, Castellano, Spontón y Medrano	Inventario de Burnout de Maslach - Versión General, adaptada a Argentina (MBI-GS)	Escala de Compromiso Laboral de Utrecht, versión corta (UWES-9)	Alfa de Cronbach Burnout: NO Alfa de Cronbach Engagement: NO	Engagement y burnout son constructos diferenciados que no pueden ser explicados bajo un factor general de bienestar
Hetzel-Riggin, Swords, Tuang, Deck y Spurgeon	Inventario de Burnout de Maslach - Versión General (MBI-GS)	Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES)	Alfa de Cronbach Burnout: agotamiento emocional (0.93), cinismo (0.86) y realización personal (0.89). Alfa de Cronbach Engagement: vigor (0.88), dedicación (0.94) y absorción (0.87).	El engagement media la relación entre el estrés laboral y el burnout.

Ornaghi, Conte, Cavioni, Farina y Pepe	Inventario de Burnout de Bergen (BB1-9)	Escala de Compromiso Laboral de Utrecht - Versión reducida (UWE-SF)	Alfa de Cronbach Burnout: agotamiento emocional (0.72), cinismo (0.83) y realización personal (0.76). Alfa de Cronbach Engagement: vigor (0.82), dedicación (0.89) y absorción (0.72).	Efecto negativo del engagement laboral en el burnout
Bereznowski, Atroszko y Konarski	Inventario de Burnout de Maslach - Versión General (MBI-GS)	Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES-9)	Alfa de Cronbach Burnout: agotamiento emocional (0.89), cinismo (0.71) y realización personal (0.83). Alfa de Cronbach Engagement: vigor (0.85), dedicación (0.83) y absorción (0.79).	El engagement y el burnout se encuentran estrechamente asociados entre sí.
Zhao, Wu, Sun y Li	Escala de Calidad de Vida Profesional de Stamm	Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES-9)	Alfa de Cronbach Burnout: 0.90 Alfa de Cronbach Engagement: 0.94	Relación negativa entre engagement y el burnout
Contreras, Espinosa, y Esguerra	Inventario de Burnout de Maslach, versión en español (MBI)	Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES)	Alfa de Cronbach Burnout: 0.81 Alfa de Cronbach Engagement: 0.84	Relación inversa y significativa entre el engagement y el burnout.
Ferraro, Rebelo dos Santos, Moreira y Pais	Inventario de Burnout de Copenhagen	Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES)	Alfa de Cronbach Burnout: Muestra portugués: 0.89 Muestra brasileña: 0.91 Alfa de Cronbach Engagement: Muestra portugués: vigor (0.83), dedicación (0.91) y absorción (0.84). Muestra brasileña: vigor (0.89), dedicación (0.91) y absorción (0.83).	El engagement se muestra como factor protector ante el burnout

Drouin-Rousseau et al. (2024) llevaron a cabo una investigación longitudinal durante 8 meses en una población de 1,004 docentes que trabajan en la provincia de Quebec (Canadá). Con la finalidad de entender la dimensionalidad de ambas variables, el estudio busca encontrar cómo se relacionan los perfiles de engagement con los de burnout y cuál es el papel que juegan las demandas y recursos laborales en esta relación. Utilizando la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) en su versión en español, identificaron tres perfiles de compromiso laboral

(vigorosamente comprometido, desconectado y comprometido) y tres perfiles de agotamiento (agotado, adaptado y normativo). Los resultados identificaron 4 perfiles de profesores: Comprometidos (*engaged*), quemados (*burned-out*), descomprometidos (*desengaged*) y moderados (*moderate*). De esta manera, se concluye que existe una relación inversa entre el engagement y el burnout, de modo que la mayoría de los docentes “descomprometidos” en el momento 1 correspondieron al perfil “quemados” en el momento 2, y viceversa.

Albetina et al. (2021) investigaron el papel que cumplen los conceptos de salud mental (como depresión, ansiedad y estrés) y el compromiso laboral en la predicción de las subvariables o dimensiones del burnout en diferentes modelos conceptuales. De esta manera, se llevó a cabo un estudio transversal, correlacional y multivariado en una muestra de 394 trabajadores multi-ocupacionales en Letonia. Para la medición del engagement se empleó la UWES; mientras que, para medir el burnout se utilizó tanto el MBI como el Cuestionario de Subtipo Clínico de Burnout (BCSQ-36) de Montero-Marin. Los resultados indican que el engagement es un predictor significativo para todos los subtipos de Burnout en el modelo de Montero-Marin. En cuanto al modelo teórico de Maslach, el engagement predice las dimensiones de cinismo y eficacia profesional, más no la de agotamiento emocional. En este sentido, se concluye que el engagement tuvo mayor valor predictivo del burnout en el modelo de Montero-Marin en comparación al de Maslach.

Nickum y Desrumaux (2023) realizaron un estudio en 181 abogados franceses, el cual tuvo como objetivo analizar el papel que juegan el compromiso y el sobrecompromiso laboral en el desarrollo del síndrome de burnout, considerando variables como la carga de trabajo y la autonomía. Para la medición del burnout se utilizó el Burnout Measure Short (BMS) desarrollada por Malach-Pines (2005), la cual evalúa el agotamiento en tres dimensiones: física, mental y emocional. El engagement fue evaluado mediante la Escala de Engagement Psicológico en el Trabajo y una escala adicional de “sobrecompromiso (*over-engagement*)” de 8 ítems. A través de un análisis correlacional y de mediación, los resultados demostraron una correlación significativa entre el burnout y la carga de trabajo, así como entre el burnout y el sobrecompromiso laboral. De esta manera, se concluye que existe una relación negativa entre el engagement y el burnout. Ello sugiere que altas demandas laborales y sobrecompromiso aumentan el riesgo de burnout, mientras que el engagement y la autonomía pueden reducirlo.

Trógolo et al. (2020) centraron su estudio en encontrar la relación entre el engagement y el burnout, explorando si son conceptos distintos o si representan polos opuestos de un mismo constructo. Utilizando la UWES y el MBI, se realizó un estudio transversal con una muestra de 1787 trabajadores argentinos. Los resultados indicaron que el engagement y el burnout no están representados adecuadamente por una sola dimensión de bienestar, lo cual indica que son constructos distintos. A nivel de dimensiones, la vitalidad y el agotamiento no pudieron ser explicados por un factor general de energía; no obstante, la dedicación y el cinismo sí fueron explicados sustancialmente por un solo factor de identificación. Se concluye que el burnout y el engagement son dos constructos relacionados, pero diferentes, de forma que deben ser estudiados de manera independientes.

Hetzel-Rigginet et al. (2019) llevaron a cabo un estudio en el cual buscaron comprender la relación del estrés y el burnout en enfermeros, y analizar el papel mediador del engagement y la resiliencia. Administraron el

UWES y el MBI a una muestra de 76 enfermeros y estudiantes de enfermería laboralmente activos en Estados Unidos. En base a ello, los resultados revelaron que la resiliencia y las dimensiones del engagement actuaron como factores mediadores de la relación entre el estrés laboral y el burnout. En conclusión, resaltan que el engagement es una variable importante para prevenir el burnout en esta población, actuando como mediador.

Organghi et al. (2023) realizaron una investigación en una muestra de 276 profesores en Italia, con una edad promedio de 46.6 años. El objetivo del estudio fue investigar la relación entre el engagement laboral, el burnout y el estrés, considerando el rol potencial que tomaría la competencia socio-emocional en mitigar el impacto negativo del estrés sobre el burnout, mediante el aumento del engagement. La información fue recopilada a través de cuatro cuestionarios estandarizados: el Cuestionario de la Competencia Social y Emocional de Profesores (SECTRS), el Inventario de Burnout de Bergen (BB1-9), la UWES en su versión corta y la Escala de Estrés Percibido (PSS). En este sentido, los resultados indican un efecto negativo del engagement laboral en el burnout, de modo que mayores niveles de engagement están asociados a menores niveles de burnout. De esta manera, concluyen que este efecto resalta la importancia de prevenir el burnout por medio del incremento del engagement.

Bereznowski et al. (2023) realizaron un estudio transversal que tuvo como objetivo investigar las relaciones directas entre los síntomas de adicción al trabajo con las dimensiones del engagement, el burnout y el estrés percibido. La muestra fue de 676 trabajadores activos en Polonia de diversas profesiones, a los cuales se les aplicó cuatro instrumentos: la Escala de Adicción al Trabajo de Bergen (BWAS), la UWES en su versión corta, el MBI en su versión y la Escala de Estrés Percibido (PSS-10). Por medio de un análisis de redes, los resultados evidenciaron que los componentes del engagement y el burnout se encuentran estrechamente asociados entre sí. Asimismo, la adicción al trabajo se relacionó a las demás variables (burnout, engagement y estrés percibido) por medio de dimensiones o componentes específicos de cada una de ellas. De este modo, los autores concluyen que la adicción al trabajo es un constructo separado al engagement y al burnout, de modo que el engagement puede evolucionar hacia el burnout por medio de la adicción al trabajo.

Zhao et al. (2022) buscaron investigar la relación entre la vocación profesional de los docentes y el burnout, examinando si el engagement y el capital psicológico de los docentes eran mediadores de dicha relación. Para ello, se utilizó un diseño transversal y se tuvo una muestra de 2929 profesores de China, a los cuales se les aplicó la Escala de Vocación Profesional, la UWES en su versión corta, el Cuestionario de Capital Psicológico para Docentes de Primaria y Secundaria, y la Escala de Calidad de Vida Profesional. En base a ello, los resultados evidenciaron que el engagement y el burnout presentan una relación negativa. Además, la vocación profesional de los docentes se relaciona negativamente con el burnout, siendo el engagement y el capital psicológico mediadores en esta

relación. De este modo, se concluye que fortalecer el engagement y el capital psicólogo podría conllevar a reducir el burnout en los trabajadores.

Contreras et al. (2020) realizaron un estudio con 219 enfermeros de un hospital privado de Colombia, a fin de investigar la relación entre los recursos personales, el engagement y el burnout de dicho personal. Para ello, se recopilaron datos a través del Inventario de Demandas y Recursos Laborales, la UWES y el MBI en su versión en español. Los resultados indicaron que existe una relación inversa y significativa entre el engagement y el burnout. Asimismo, encontraron que los recursos personales se relacionaron de forma positiva con el engagement y de forma negativa con el burnout. Los autores concluyen de esta forma que, a medida que el engagement aumenta, el burnout disminuye y viceversa.

Ferraro et al. (2020) buscaron investigar la relación entre el trabajo decente, la motivación laboral, el engagement y el burnout en una muestra de 605 médicos de Portugal y Brasil. Para ello, utilizaron el Cuestionario de Trabajo Decente, la Escala Multidimensional de Motivación Laboral, la UWES y el Inventario de Burnout de Copenhague. Entre los resultados principales, se evidenció que el engagement actúa como un factor protector ante el burnout, mediando la relación entre el trabajo decente y el burnout. De este modo, se concluye que aquellos médicos que experimentan niveles elevados de engagement tienden a ser menos propensos a experimentar burnout.

Discusión

Las investigaciones sobre el burnout y el engagement abordadas desde el campo de la psicología han tomado mayor importancia en los últimos años, dada su relevancia e impacto en la salud de los colaboradores. No obstante, si bien se reconocen como variables de interés, no existe una unanimidad en el tipo de relación que existe entre ambos constructos, demostrando la complejidad de su interacción dentro del ámbito organizacional.

Respecto a los hallazgos encontrados, la mayoría de los estudios analizados coinciden en la existencia de una relación negativa entre el burnout y el engagement (Drouin-Rousseau et al., 2024; Ornaghi et al., 2023; Bereznowski et al., 2023; Zhao, 2022 y Contreras, 2020), lo cual indicaría que los niveles de las variables evolucionan en direcciones opuestas; no obstante, otros estudios evidencian la existencia de relaciones predictivas o mediadoras entre estas variables. Por su parte, Abeltina et al. (2021) encuentran que el engagement se muestra como un factor predictor en la aparición de los distintos subtipos de burnout propuestos en el BCSQ-36 (frenético, poco desafiado y desgastado) y como predictor de dos de las tres dimensiones propuestas en el MBI: cinismo y realización profesional. Por otro lado, los estudios de Hetzel-Riggin et al. (2019) y Ferraro et al., (2020)

encontraron que el engagement se relaciona con el burnout como mediador; es decir, que el engagement media la relación entre el burnout con otras variables como el estrés laboral o el trabajo decente, respectivamente. Ello indicaría la importancia de promover el engagement de los colaboradores, al ser un factor protector ante la aparición y desarrollo del burnout y el estrés laboral.

No obstante, parece existir un límite respecto al nivel de engagement propicio para salvaguardar el bienestar del colaborador, tal como lo estudiaron Nickum y Desrumaux (2023), quienes incluyeron dos niveles de una misma variable: engagement y *over-engagement* (sobrecumplimiento); conceptualizando el segundo como un compromiso excesivo que puede ser perjudicial para el bienestar, el cual se caracteriza por el desinterés en la vida personal y la persistencia compulsiva por el trabajo. De este modo, se evidencia que, si bien el engagement laboral puede reducir la probabilidad de desarrollar sintomatología asociada al burnout, el sobrecumplimiento (*over-engagement*) puede aumentar significativamente este riesgo. Esto concuerda con el estudio de Nerstad et al. (2019), quienes señalan que mayores niveles de engagement conllevan a mayores probabilidades de experimentar burnout, puesto que el trabajador comprometido se ve expuesto a mayores demandas laborales por gestionar. De esta manera, se abre una nueva línea de investigación, en la cual los hallazgos de una relación negativa entre el engagement y el burnout podrían estar condicionados por no investigar al engagement como un constructo continuo o no contemplar su dimensionalidad.

Respecto a la relación teórica de los constructos, si bien existen perspectivas que posicionan al burnout y al engagement como polos opuestos de un mismo continuo, existen investigaciones recientes que critican dicha afirmación, dado que sugiere la imposibilidad de que estas variables se presenten a la vez. De tal manera, el estudio de Abeltina et al. (2021) señala que estos constructos no se resumen en ser opuestos ni independientes, sino que pueden coexistir de manera simultánea en una misma persona o un mismo contexto laboral. Asimismo, señalan el papel influyente de otros factores como la satisfacción laboral, el estrés laboral y la motivación sobre la presencia de ambas variables, pudiendo aparecer en distintos grados en un mismo individuo. De manera similar, Trógolo et al. (2020), hallaron que el engagement y el burnout son constructos diferentes que pueden coexistir en un mismo individuo, lo cual resalta la importancia de tomar en consideración su naturaleza multifacética y las diversas maneras en que pueden manifestarse en los colaboradores.

Otra característica por destacar es la población de los estudios seleccionados, pues se observa una gran prevalencia de estudios

concentrados en personal docente y de salud, siendo las poblaciones con mayor estudio y profundidad dentro de la literatura revisada. Aun cuando el burnout puede presentarse en trabajadores de todos los campos, existen ocupaciones que son más vulnerables que otras a los efectos del agotamiento, siendo ambas poblaciones aquellas con mayor riesgo a desarrollar sintomatología asociada a este síndrome dada su exigencia emocional y contacto directo con personas (Abramson, 2022). Si bien tanto la labor médica como docente se dan dentro de un contexto organizacional, existe menor investigación respecto a cómo afecta el burnout en otras profesiones, lo cual amerita mayor estudio en poblaciones multidisciplinarias o mayor profundidad dentro de contextos organizacionales específicos, como lo pueden ser las áreas administrativas, operacionales, logísticas, recursos humanos; o rubros diferenciados como banca, finanzas, consumo masivo, *retail*, entre otros.

En la misma línea, se aprecia que no existió una concordancia en la metodología para obtener los datos de las variables, puesto que, si bien la mayoría de las investigaciones utilizó la UWES y el MBI en sus diversas versiones, otras optaron por emplear distintos instrumentos psicométricos, lo cual dificulta la comparación equivalente de los artículos. El engagement fue la variable que tuvo mayor homogeneidad a la hora de la medición, puesto que solo el estudio de Nickum y Desrumaux (2023) utilizaron la Escala de Compromiso Psicológico en el Trabajo y la Escala de Sobrecompromiso. Por otro lado, el burnout tuvo mayor variabilidad en su medición, siendo que se utilizaron el BCSQ-36, el BB1-9, la Escala de Calidad de Vida Profesional de Stamm y el Inventario de Burnout de Copenhagen.

Además, no solo se encuentra una discrepancia en la medición del burnout, sino un diferente abordaje teórico de la misma variable. Si bien, el MBI es el instrumento de medición más utilizado para estudiar este fenómeno, el marco teórico que lo envuelve no se encuentra libre de críticas (Hernández, 2022). Por un lado, se critica que el fenómeno no fue descrito bajo una teorización sistemática del síndrome, sino por medio de la agrupación de un amplio abanico de factores, muchas veces arbitrarios (Demarzo et al., 2024). Por otro lado, hay quienes cuestionan que el MBI describe la variable como un desorden unificado con una sintomatología homogénea entre las personas que lo padecen, sin contemplar las diferencias personales que pueden influir en la aparición de subtipos de burnout (Abeltina, et al., 2021).

En este sentido, mientras que la mayoría de los estudios seleccionados utilizan el MBI o instrumentos compatibles con las dimensiones propuestas en este modelo teórico, la investigación de Abeltina et al. (2021) compara la relación del engagement con el burnout empleando dos

instrumentos contradictorios a nivel teórico. De tal modo, emplea el modelo de Montero-Marin, el cual indica que la sintomatología del burnout difiere de persona en persona según cómo los individuos lidian con el estrés, proponiendo 3 subtipos: a) “frenético”, el cual describe a individuos que tienden a trabajar de más o en exceso con tal de conseguir un éxito compatible con sus esfuerzos; b) “poco desafiado”, el cual se caracteriza por indiferencia ante el trabajo, rechazo y falta de motivación; y c) “desgastado”, caracterizado por el descuido de las responsabilidades y la renuncia ante las dificultades (Demarzo et al., 2024). Cabe resaltar que, aun utilizando instrumentos diferenciados, las escalas de engagement se correlacionan significativamente con el burnout en ambas aproximaciones teóricas.

Con respecto a las limitaciones del estudio, la mayoría de las investigaciones analizadas tuvieron un diseño no experimental de corte transversal, lo cual impide establecer relaciones causales y la comprensión de esta relación a lo largo del tiempo. Asimismo, considerando que los cuestionarios de todos los estudios fueron autoadministrados, los resultados podrían estar expuestos a sesgos como el agotamiento entre las pruebas, la atención a la hora de responder los ítems, el estado de ánimo de los participantes, entre otros. De tal manera, la heterogeneidad en la medición del burnout dificulta una comparación directa de los hallazgos, siendo que los instrumentos miden la misma variable, pero bajo conceptualización y dimensionalidad diferente. Además, la mayoría de las investigaciones se enfocaron en profesiones específicas, como los profesores y el personal de salud, lo cual limita la representatividad de otras categorías laborales y la extrapolación de los datos obtenidos. Finalmente, la incorporación de variables adicionales en el análisis de los estudios podría haber diluido la atención exclusiva en la relación entre el burnout y el engagement, siendo beneficioso impulsar estudios con mayor especificidad que proporcionen una comprensión más detallada de su interacción.

Conclusiones

El presente estudio provee un análisis de la relación entre el burnout y el engagement en diversos contextos organizacionales. De esta manera, se evidencia una relación compleja y dinámica entre ambos constructos, los cuales se reconocen como conceptos independientes entre sí. En todos los casos, los hallazgos concluyen de forma conjunta que el engagement cumple un papel protector en el desarrollo del burnout, independientemente del tipo de relación encontrada entre las variables, lo cual sugiere que mayores niveles de engagement pueden mitigar la aparición del burnout. Ello subraya la

importancia de impulsar prácticas organizacionales que promuevan el engagement laboral considerando un enfoque centrado en el bienestar del colaborador.

Finalmente, se recomienda realizar mayores estudios que relacionen ambas variables, tomando en consideración al engagement como un constructo continuo y dimensional, y no simplemente como un concepto dual, puesto que se reconoce que el sobrecompromiso puede conllevar a impactos adversos en el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores. De esta forma, se invita a expandir el conocimiento sobre los factores que influyen en la experiencia del colaborador dentro del entorno laboral.

Referencias

- Abeltina, M., Rascevska, M., & Stokenberga, I. (2021). Mental Health and Work Engagement as Predictors of Different Burnout Conceptualizations in a Multi-Occupational Sample from Latvia. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 21(3), 323 - 345. <https://www.ijpsy.com/volumen21/num3/586.html>
- Abramson, A. (2022). Burnout and stress are everywhere. *Monitor on Psychology*, 53(1), 72. <https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress>
- American Psychological Association. (2021). The American workforce faces compounding pressure: APA's 2021 Work and Well-being Survey results. <https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being/compounding-pressure-2021>
- Bereznowski, P., Atroszko, P. A., & Konarski, R. (2023). Work addiction, work engagement, job burnout, and Perceived stress: a network analysis. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1130069>
- Cervino, C. O., Piovano, C., Tripcevic, M., Buccheri, J., Escobar, M., Trivic, N., & Novelli, E. (2023). Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de Enfermería durante la pandemia COVID-19. *Revista de Psicología de la Salud*, 11(1), 139-154. <https://doi.org/10.21134/pssa.v11i1.306>
- Contreras, F., Espinosa, J., & Esguerra, G. (2020). Could Personal Resources Influence Work Engagement and Burnout? A Study in a Group of Nursing Staff. *SAGE Open*, 10(1), 1-12. <https://doi.org/10.1177/2158244019900563>
- Demarzo, M., García-Campayo, J., Martínez-Rubio, D., Pérez-Aranda, A., Miraglia, J. L., Hirayama, M. S., Salvo, V., Cicuto, K., Favarato, M. L., Terra, V. D. S., De Oliveira, M. B., García-Toro, M., Modrego-Alarcón, M., & Montero-Marín, J. (2020). Frenetic, under-Challenged, and Worn-out Burnout Subtypes among Brazilian Primary Care Personnel: Validation of the Brazilian "Burnout Clinical Subtype Questionnaire" (BCSQ-36/BCSQ-12). *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(3), 1081. <https://doi.org/10.3390/ijerph17031081>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C. W., & Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 30(5), 686-691. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1979962>
- Drouin-Rousseau, S., Morin, A., Fernet, C., Blechman, Y., & Gillet, N. (2023). Teachers' profiles of work engagement and burnout over the course of a school year. *Applied Psychology*, 73(1), 57-92. <https://doi.org/10.1111/apps.12465>
- Faisaluddin, F., Fitriana, E., Nugraha, Y., & Hinduan, Z. R. (2024). Does meaningful work affect affective commitment to change? Work engagement contribution. *Sa Journal Of Industrial Psychology*, 50. <https://doi.org/10.4102/sajip.v50i0.2143>
- Ferraro, T., Santos, N. R. D., Moreira, J. M., & Pais, L. (2020). Decent work, work motivation, work engagement and burnout in physicians. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 5(1-), 13-35. <https://doi.org/10.1007/s41042-019-00024-5>
- Fu, C., Wang, G., Shi, X., Ren, Y., & Cao, F. (2021). The association between fear of future workplace violence and burnout among nurses in China: A cross-sectional study. *Journal Of Affective Disorders*, 293, 29-35. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.06.013>
- Hernández, W., Burneo, A., & Cassaretto, M. (2022). Translation, adaptation, and validation of the Copenhagen Burnout Inventory for the Peruvian version. *Revista de Psicología*, 40(2), 711-738. <https://doi.org/10.18800/psico.202202.003>
- Hernández-Corona, M. E., Méndez-Rizo, J., & Rojas-Solís, J. L. (2021). El síndrome de burnout en policías: Una revisión sistemática sobre aspectos metodológicos, factores asociados, causas y consecuencias. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9, 1-19. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2970>
- Hetzel-Riggan, M. D., Swords, B. A., Tuang, H. L., Deck, J. M., & Spurgeon, N. S. (2019). Work Engagement and Resiliency Impact the Relationship Between Nursing Stress and Burnout. *Psychological Reports*, 123(5), 1835-1853. <https://doi.org/10.1177/0033294119876076>
- Juárez, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 52(4). <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>
- Jungert, T., Dubord, M. G., Högberg, M., & Tampieri, F. (2022). Can managers be trained to further support their employees' basic needs and work engagement: A manager training program study. *International Journal Of Training And Development*, 26(3), 472-494. <https://doi.org/10.1111/ijttd.12267>
- Lemonaki, R., Xanthopoulou, D., Bárdös, A., Karademas, E. C., & Simos, P. G. (2021). Burnout and job performance: a two-wave study on the mediating role of employee cognitive functioning. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 30(5), 692-704. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1892818>
- López-Andreu, M. E., Llorca-Rubio, J. L., Llorca-Pellicer, M., & Gil-LaOrden, P. (2023). Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) y sus consecuencias entre

- personal forense. Relación con vergüenza y culpa. *Revista Peruana De Psicología*, 29(1), e641. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.641>
- Nerstad, C., Wong, S., & Richardsen, A. (2019). Can engagement go awry and lead to burnout? The moderating role of the perceived motivational climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11), 1-21. <https://doi.org/10.3390/ijerph16111979>
- Nickum, M., & Desrumaux, P. (2023). Burnout among lawyers: effects of workload, latitude and mediation via engagement and over-engagement. *Psychiatry, Psychology and Law*, 30(3), 349-361. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10281412/>
- Ornaghi, V., Conte, E., Cavioni, V., Farina, E., & Pepe, A. (2023). The role of teachers' socio-emotional competence in reducing burnout through increased work engagement. *Frontiers in Psychology*, 14, 1295365 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1295365>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo. Visión general del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/promotion/WCMS_874775/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Mental Health Atlas 2020*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240036703>
- Osorio-Guzmán, M., Prado-Romero, C., & Bazán-Riverón, G. E. (2021). Burnout y afrontamiento en profesionales de la salud. *Psicología y Salud*, 31(2), 267-274. <https://doi.org/10.25009/pys.v31i2.2695>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E. A., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., . . . Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *The BMJ*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Peláez-Fernández, M.A., Mérida-López, S., Rey, L., & Extremera, N. (2022). Burnout, work engagement and life satisfaction among Spanish teachers: The unique contribution of core self-evaluations. *Personality and Individual Differences*, 196, 111727. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111727>
- Trógolo, M., Morera, L. P., Castellano, E., Spontón, C., & Medrano, L. A. (2020). Work engagement and burnout: real, redundant, or both? A further examination using a bifactor modelling approach. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 29(6), 922-937. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2020.1801642>
- Vieira dos Santos, J., Gómes, A., Saraiva, D., Dias, L., Gonçalves, M. G., & Cardoso D. (2023). The consequences of job crafting and engagement in the relationship between passion for work and individual performance of Portuguese workers. *Frontiers In Psychology*, 14, 1180239. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1180239>
- Wekenborg, M., Hill, L. K., Grabbe, P., Thayer, J. F., Kirschbaum, C., Lindenlaub, S., Wittling, R. A., & Von Dawans, B. (2022). Associations between burnout symptoms and social behaviour: exploring the role of acute stress and vagal function. *BMC Public Health*, 22(1), 892. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13333-3>
- Winburn, A., Neal Keith, S., & Reysen, R. (2023). Examining perceived levels of stress, burnout, and job satisfaction among play therapists. *International Journal of Play Therapy*, 32(3), 168-180. <https://doi.org/10.1037/pla0000200>
- Yang, Y., & Hayes, J. A. (2020). Causes and consequences of burnout among mental health professionals: A practice-oriented review of recent empirical literature. *Psychotherapy*, 57(3), 426-436. <https://doi.org/10.1037/pst0000317>
- Zhao, X., Wu, K., Sun, B., & Li, W. (2022). Teacher Career calling Reduces Burnout: The mediation effects of work engagement and Psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 13, 988467. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.988467>

reporte final OLAVE

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universidad de Lima Student Paper	1%
2	renati.sunedu.gob.pe Internet Source	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	1%
4	centrodeconocimiento.ccb.org.co Internet Source	<1%
5	www.researchgate.net Internet Source	<1%
6	observatorio.campus-virtual.org Internet Source	<1%
7	uaeh.redalyc.org Internet Source	<1%
8	comercioyjusticia.info Internet Source	<1%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 20 words