

# Relación entre el Burnout, Engagement, Afrontamiento al estrés y Optimismo en personal de organización no gubernamental

## Relationship between Burnout, Engagement, Coping with stress and Optimism in nongovernmental organization personnel

### Alba Del Pilar Vargas Espín

Psicóloga Clínica, Master en Psicoterapia, Docente Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.  
adp.vargas@uta.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0002-9999-0168>

### Ismael Álvaro Gaibor González

Psicólogo Clínico, Máster en Psicología de la Salud, Docente Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.  
ia.gaibor@uta.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0001-9360-3123>

### Mayra Lucía Rodríguez Pérez

Psicóloga Clínica, Magíster en Neuropsicología Infantil, Docente Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.  
ml.rodriguez@uta.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0003-0383-998X>

### Resumen

Introducción: Se identifica que los mecanismos de afrontamiento tienen una relación importante en el desencadenamiento de procesos patológicos asociados con el estrés, como lo es el Burnout; por otra parte, el engagement y el optimismo, en los espacios laborales serían de claves para asegurar el funcionamiento



**Imaginario Social**  
Entidad editora  
REDICME (reg-red-18-0061)

e-ISSN: 2737-6362  
enero – junio 2022 Vol. 5-1-2022  
<http://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/index>

Recepción: 15 de noviembre 2021  
Aceptación: 13 de diciembre 2021

46-56

Atribucion/Reconocimiento-NOComercial- CompartirIgual 4.0 Licencia Pública Internacional — CC  
**BY-NC-SA 4.0**  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

organizacional como la realización individual, por lo que se ha planteado como objetivo el evaluar la relación entre las variables: burnout, engagement, afrontamiento al estrés y optimismo en una organización no gubernamental. Método: El estudio fue descriptivo, no experimental, transversal, correlacional, con 221 participantes (92 hombres y 129 mujeres) a quienes se les aplicó una escala para medir cada variable: Maslach Burnout Inventory (MBI), escala de Estrategias de Afrontamiento al estrés, Escala Utrecht Work Engagement (UEWS) y Life Orientation Test Revised (LOT-R). Resultado: Las dimensiones Burnout: cansancio emocional y despersonalización tiene una relación con los mecanismos de afrontamiento: autofocalización negativa, expresión emocional abierta, reevaluación positiva y la evitación; mientras que para realización personal, engagement y optimismo se relaciona con los mecanismos de afrontamiento: focalización de la solución de problemas, reevaluación positiva, evitación, búsqueda de apoyo social y la religión; el engagement se relacionan con la realización personal de Burnout y con el optimismo. Conclusiones: Los mecanismos de afrontamiento que se caracterizan por una limitación emocional y tienen a la adaptabilidad, son los que se encuentran presentes tanto en la realización personal, engagement y optimismo en esta población; el engagement y el optimismo tiene relación con la realización personal.

**Palabras clave:** Burnout, Optimismo, Afrontamiento, Estrés, Engagement.

### **Abstract**

**Introduction:** It is identified that the coping mechanisms have an important relationship in the triggering of pathological processes associated with stress, such as Burnout; on the other hand, engagement and optimism, in workspaces, key points to ensure organizational functioning such as individual fulfillment, for which the objective has been to evaluate the relationship between the variables: burnout, engagement, coping with stress and optimism in a non-governmental organization. **Method:** The study was descriptive, non-experimental, cross-sectional, correlational, with 221 participants (92 men and 129 women) to whom a scale was applied to measure each variable: Maslach Burnout Inventory (MBI), scale of Coping Strategies

to stress, Utrecht Work Engagement Scale (UEWS) and Life Orientation Test Revised (LOT-R). Result: The Burnout dimensions: emotional exhaustion and depersonalization have a relationship with the coping mechanisms: negative self-focus, open emotional expression, positive reappraisal, and avoidance; while for personal fulfillment, commitment, and optimism it is related to coping mechanisms: problem solving focus, positive reassessment, avoidance, search for social support and religion; Engagement is related to Burnout's personal fulfillment and optimism. Conclusions: The coping mechanisms that are characterized by emotional limitation and have adaptability, are those that are present both in personal fulfillment, commitment, and optimism in this population; engagement and optimism are related to personal fulfillment.

**Keywords:** Burnout, Optimism, Coping, Stress, Engagement.

## Introducción

Freudenberger, en 1974, inició al estudio del síndrome de Burnout y posteriormente Cristina Maslach, en 1976, amplía y desarrolla este síndrome definiendo tres características principales que lo componen: 1. Agotamiento emocional, 2. Despersonalización y 3. La realización personal (Vizoso y Arias, 2018). El agotamiento emocional se caracteriza como una sensación de fatiga que puede estar manifestada a través del cansancio físico y psíquico; la despersonalización que hace referencia al distanciamiento emocional, con un grado alto de cinismo e irritabilidad de la persona en vínculo con otros individuos, y la realización personal, como el grado de satisfacción que el individuo tiene a cumplir sus metas y objetivos trasados en el entorno laboral (Montoya et al., 2012).

Lazarus y Folkman (1986), manifiestan que las estrategias de afrontamiento son recursos tanto cognitivos como conductuales, que usa el individuo para hacer frente a los acontecimientos críticos y estresores que pueden devenir desde lo externo y las exigencias internas de la persona; de acuerdo con esto, se plantea que los estilos de afrontamiento permitirían la adaptación o la reconstrucción de la circunstancia para producir equilibrio en el individuo en los aspectos biopsicosociales.

Cuando los mecanismos de afrontamiento: fallan, se agotan, no producen adaptabilidad o no generan resiliencia, el estrés se agudiza, llegando a desarrollar el

síndrome de Burnout, (Marín, J. et al., 1993; Gantiva, C. et.al., 2010). Adicionalmente se ha identificado que el síndrome de burnout tiene mayor prevalencia en profesiones u ocupaciones laborales que tienen un grado de exposición con otros individuos y responsabilidad social, como, por ejemplo: docentes, trabajadores humanitarios, médicos, psicólogos, quienes llegan a ser mayormente susceptibles, tal como lo refiere la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1988), la cual además añade que unas de las razones que se origina, produce, mantiene y desarrolla éstas son: las exigencias insuficientes del área laboral que tiene vínculo directo con la capacidad del individuo, deseos fracasados y la insatisfacción.

El Engagement, es un término relativamente nuevo que se contrasta con el síndrome de Burnout; este se relaciona principalmente con el sentimiento de pertenencia que poseen las personas para sus actividades laborales, identificándose de manera positiva con lo contextual de su organización y el desempeño de los roles (Montoya et al., 2012); otros estudios han determinado que las dimensiones que muestran agotamiento y despersonalización o cinismo son potencialmente significativas cuando existe un bajo nivel de engagement, de esta manera mientras mayores son los niveles de burnout, menores son los niveles de engagement y viceversa (Vizoso y Arias, 2018).

Por otro lado, se ha encontrado que existe una correlación positiva entre el engagement y las estrategias de afrontamiento: búsqueda de apoyo social, evitación y actitud positiva y proactiva (Cabrera Rivas 2019), al parecer esta asociación se encuentra desde etapas muy tempranas de la vida, pues se ha identificado en los niños, las estrategias de afrontamiento centrado en el problema y centrado en el significado se asocian positivamente con las medidas de engagement ambiental, mientras que la estrategia de restar importancia a la amenaza tuvo asociación negativa con el engagement ambiental, además a mayor uso de la estrategia de afrontamiento centrado en el significado se asocia menor afecto negativo, más satisfacción con la vida, afecto positivo general, propósito y optimismo, incluso en los niños con altos niveles de afrontamiento centrado en el problema, el afrontamiento centrado en el significado, el propósito y el optimismo parecen tener un efecto amortiguador contra el afecto negativo (Ojala, 2012).

Para Carver y Scheier (2014), el optimismo es un constructo asociado al bienestar, es la manera en que las personas aguardan que pasen cosas buenas o positivas, basados

en las percepciones de la realidad, dándose cuenta de las dificultades existentes en el contexto, sin embargo, buscando ventajas en ella para encontrar soluciones; el optimismo llega a ser un factor protector de los efectos del síndrome de Burnout, mantiene una correlación negativa con una de sus características principales, el agotamiento emocional (Vizoso y Arias, 2018).

Tanto el engagement como el optimismo, son factores que se desarrollan dentro del ámbito laboral; Pérez Chuecos (2017) evidenció que, en las personas con una jornada laboral intensiva mostraban una correlación positiva y significativa entre el optimismo y las dimensiones de engagement. Así mismo, se observó que el engagement, específicamente la dimensión de absorción era inferior en los hombres que en las mujeres.

Se han identificado relaciones entre Burnout, Afrontamiento, Engagement y Optimismo, en diferentes poblaciones; esto marca un antecedente de importancia, para partir en esta investigación en un grupo poblacional que se caracteriza por el contacto y ayuda a la sociedad, a través de sus acciones humanitarias; y así establecer también estrategias que posibiliten la prevención en el ámbito clínico y organizacional para garantizar niveles de salud mental y bienestar en los trabajadores humanitarios, tanto para aquellos que son rentados (obtienen remuneración por su labor), como el voluntariado, que para este estudio representa el 84,2%, de toda la población.

## **Materiales y Métodos**

La investigación fue cuantitativa, con un diseño no experimental, de alcance correlacional, y de corte transversal, en la que se buscó establecer una correlación entre las variables propuestas: Burnout, Engagement, Estrategias de afrontamiento y Optimismo.

### ***Participantes***

Para esta investigación se contó con la participación de 221 personas, entre ellos 92 hombres (41,6%) y 129 mujeres (58,4%), las edades de la población estudiada son de 31 personas de 16 a 18 años (14%), 100 personas de 19 a 25 años (45,2%), 40 personas entre los 26 a 35 años (18,1%), 26 personas entre 35 a 35 años (11,8%), 11 personas de 45 a 55 años (5%) y 13 personas mayores a 55 años (5,9%). La población cumple con acciones administrativas, operativas y de gestión en el área de la acción humanitaria y

de salud; 35 (15,8%), es personal rentado, es decir personas que perciben una remuneración por su trabajo en la organización, mientras que 186 (84,2%), son personal voluntario, las actividades que desarrollan no son compensadas con retribuciones económicas.

### ***Procedimiento***

Las escalas fueron aplicadas mediante formulario en línea creado en Google Forms, compartido con el personal de la organización, inicialmente se visualizaba consentimiento informado, para la aceptación o rechazo de participar en la investigación; posterior a la aceptación se aplicaban las 4 escalas del estudio

Para el análisis de los datos se utilizó estadísticos no paramétricos, con la utilización de la prueba de correlación Rho de Sperman.

### ***Instrumentos***

Los datos sociodemográficos se reconectaron por medio de ítems referentes a información de datos de edad, sexo, área de trabajo, tiempo de servicio y tiempo de actividades semanales que dedica a la institución.

Se utilizó para la medición de Burnout, la escala Maslach Burnout Inventory (MBI), Maslach y Jackson (1981) consta de 22 ítems, la cual mide las subescalas de agotamiento emocional, despenalización y realización personal; todas las preguntas están diseñadas para que se responda en una escala de Likert, de 7 opciones, en la que se identifica la frecuencia en la que las personas experimentan la caracterización del ítem, en la que 0 es nunca y 6 todos los días.

Estrategias de afrontamiento del estrés, fue evaluado con la Escala de Estrategias de Afrontamiento al estrés de Chorot y Sandín (1987), que consta de 42 ítems en el cual mide 7 estrategias en las siguientes escalas: Focalizado en la solución del problema (FSP), Auto focalización negativa (AFN), reevaluación positiva (REP), expresión emocional abierta (EEA), evitación (EVT), búsqueda de apoyo social (BAS), religión (RLG). La escala se presenta en una escala de Likert en la que se mide la frecuencia la persona utiliza la estrategia propuesta en cada ítem, se mide del 0 al 4, en el que 0 es nunca y 4 casi siempre.

El Engagement, fue evaluado con escala Utrecht Work Engagement (UEWS), Schaufeli y Bakker (2003), el cual consta de 17 ítems, mismos que se divide en 3 escalas: vigor, dedicación y absorción; está diseñada en escala de Likert, que va de 0 al 6; en el que la

persona identifica sentimientos que la persona refiere en el trabajo, donde 0 es nunca (ninguna vez) y progresivamente puede referir hasta el 06 la cual representa una frecuencia de siempre (todos los días).

El optimismo fue evaluación con el Life Orientation Test Revised (LOT-R), de Scheier, Carver y Bridger (1994), consta de 10 ítems, en una escala de Likert del 0 que representa estar muy en desacuerdo y 4 estar muy de acuerdo; se mantiene 3 escalas: Pesimismo, optimismo y orientación vital.

## Resultados

En la Tabla 1. Se detallan la media y la desviación de las puntuaciones de las pruebas aplicadas.

**Tabla 1:** Estadísticos descriptivos

<b>Variables</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>Desv. típ.</b>
Cansancio Emocional	221	6,529	9,2871
Despersonalización	221	4,072	5,5189
Realización personal	221	27,127	14,3277
Vigor	221	4,932	1,5075
Dedicación	221	5,027	1,4236
Absorción	221	4,498	1,4759
Focalizado en la solución del problema	221	15,217	5,7815
Auto focalización negativa	221	7,968	4,5621
Reevaluación positiva	221	14,434	5,1444
Expresión emocional abierta	221	6,122	4,0875
Evitación	221	11,643	5,2634
Búsqueda de apoyo social	221	11,910	6,4287
Religión	221	9,932	6,9348
Optimismo	221	8,480	2,7594
Pesimismo	221	5,724	2,6096
Orientación vital	221	14,756	3,3890
Total	221		

**Fuente:** Autores

**Nota:** N=número de participantes; M= media

En la Tabla 2. Se describen los resultados de la prueba de correlación de Rho de Sperman, entre las tres dimensiones de Burnout, las tres de engagement, siete de Estrategias de afrontamiento, optimismo, pesimismo y la orientación vital.

**Tabla 2:** Correlaciones

		CE	DD	RP	VG	DC	AB	FSP	AFN	REP	EEA	EVT	BAS	RLG	OP	PE	OV
Rho CE	CC	1,000	,572**	,157*	-,010	,026	,019	,032	,295**	,157*	,237**	,151*	,093	,015	,012	,091	-,058
	Sig. (bilateral)		,000	,019	,884	,703	,777	,641	,000	,019	,000	,025	,168	,830	,858	,178	,392
DD	CC	,572**	1,000	,189**	-,049	,042	-,025	-,131	,187**	,028	,212**	,052	-,002	-,093	-,123	,117	-,120
	Sig. (bilateral)	,000		,005	,468	,530	,707	,051	,005	,679	,001	,443	,971	,170	,069	,083	,074
RP	CC	,157*	,189**	1,000	,431**	,451**	,352**	,449**	,102	,455**	,028	,345**	,370**	,210**	,247**	,041	,195**
	Sig. (bilateral)	,019	,005		,000	,000	,000	,000	,130	,000	,674	,000	,000	,002	,000	,540	,004
VG	CC	-,010	-,049	,431**	1,000	,691**	,706**	,407**	,021	,404**	,000	,327**	,295**	,156*	,312**	,056	,240**
	Sig. (bilateral)	,884	,468	,000		,000	,000	,000	,754	,000	,996	,000	,000	,020	,000	,404	,000
DC	CC	,026	,042	,451**	,691**	1,000	,622**	,350**	,080	,373**	-,010	,309**	,323**	,171*	,290**	,070	,200**
	Sig. (bilateral)	,703	,530	,000	,000		,000	,000	,235	,000	,878	,000	,000	,011	,000	,299	,003
AB	CC	,019	-,025	,352**	,706**	,622**	1,000	,349**	,066	,362**	,054	,307**	,266**	,159*	,231**	,109	,117
	Sig. (bilateral)	,777	,707	,000	,000	,000		,000	,325	,000	,424	,000	,000	,018	,001	,105	,084
FSP	CC	,032	-,131	,449**	,407**	,350**	,349**	1,000	,115	,725**	,073	,502**	,639**	,380**	,346**	-,062	,302**
	Sig. (bilateral)	,641	,051	,000	,000	,000	,000		,089	,000	,279	,000	,000	,000	,000	,357	,000
AFN	CC	,295**	,187**	,102	,021	,080	,066	,115	1,000	,302**	,455**	,384**	,216**	,162*	-,012	,246**	-,190**
	Sig. (bilateral)	,000	,005	,130	,754	,235	,325	,089		,000	,000	,000	,001	,016	,861	,000	,005
REP	CC	,157*	,028	,455**	,404**	,373**	,362**	,725**	,302**	1,000	,323**	,675**	,625**	,304**	,312**	,015	,227**
	Sig. (bilateral)	,019	,679	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,821	,001		

		CE	DD	RP	VG	DC	AB	FSP	AFN	REP	EEA	EVT	BAS	RLG	OP	PE	OV
EEA	CC	,237**	,212**	,028	,000	-,010	,054	,073	,455**	,323**	1,000	,427**	,187**	,126	-,081	,176**	-,209**
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,674	,996	,878	,424	,279	,000	,000		,000	,005	,061	,229	,009	,002
EVT	CC	,151*	,052	,345**	,327**	,309**	,307**	,502**	,384**	,675**	,427**	1,000	,488**	,255**	,201**	,086	,100
	Sig. (bilateral)	,025	,443	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,003	,203	,138
BAS	CC	,093	-,002	,370**	,295**	,323**	,266**	,639**	,216**	,625**	,187**	,488**	1,000	,394**	,252**	-,003	,189**
	Sig. (bilateral)	,168	,971	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,005	,000		,000	,000	,964	,005
RLG	CC	,015	-,093	,210**	,156*	,171*	,159*	,380**	,162*	,304**	,126	,255**	,394**	1,000	,208**	-,051	,177**
	Sig. (bilateral)	,830	,170	,002	,020	,011	,018	,000	,016	,000	,061	,000	,000		,002	,449	,008
OP	CC	,012	-,123	,247**	,312**	,290**	,231**	,346**	-,012	,312**	-,081	,201**	,252**	,208**	1,000	,106	,683**
	Sig. (bilateral)	,858	,069	,000	,000	,000	,001	,000	,861	,000	,229	,003	,000	,002		,116	,000
PE	CC	,091	,117	,041	,056	,070	,109	-,062	,246**	,015	,176**	,086	-,003	-,051	,106	1,000	-,571**
	Sig. (bilateral)	,178	,083	,540	,404	,299	,105	,357	,000	,821	,009	,203	,964	,449	,116		,000
OV	CC	-,058	-,120	,195**	,240**	,200**	,117	,302**	-,190**	,227**	-,209**	,100	,189**	,177**	,683**	-,571**	1,000
	Sig. (bilateral)	,392	,074	,004	,000	,003	,084	,000	,005	,001	,002	,138	,005	,008	,000	,000	

Fuente: Autores

Nota: CC= Coeficiente de correlación; CE= Cansancio Emocional; DD= Despersonalización; VG= Vigor; DC= Dedicación; AB=Absorción;

RP=Realización

Personal; FSP=Focalizado en la solución del problema; AFN=Auto focalización negativa; REP= Reevaluación negativa; EEA=Expresión emocional

abierta; EVT= Evitación; BAS= Búsqueda de apoyo social; RLG= Religión; OP=Optimismo; PE=Pesimismo; OV=Orientación Vital

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

***Burnout y Afrontamiento:***

Existe correlación entre la dimensión del *Burnout*, cansancio emocional con los mecanismos de afrontamiento: Auto focalización Negativa (Rho = 0,295,  $p < 0,05$ ), Reevaluación positiva (Rho = 0,157,  $p < 0,05$ ), Expresión emocional abierta (Rho = 0,237,  $p < 0,05$ ), Evitación (Rho = 0,151,  $p < 0,05$ ); mientras que con la Despersonalización existe correlación con la auto focalización negativa (Rho = 0,187,  $p < 0,05$ ) Expresión emocional abierta (Rho = 0,212,  $p < 0,05$ ); la dimensión del burnout, realización personal, tiene una relación con las estrategias: focalizadas a la solución del problema (Rho = 0,449,  $p < 0,05$ ), Revaluación positiva (Rho = 0,455,  $p < 0,05$ ), Evitación (Rho = 0,345,  $p < 0,05$ ), Búsqueda de apoyo social (Rho = 0,370,  $p < 0,05$ ) y la religión RLG (Rho = 0,210,  $p < 0,05$ ).

***Burnout y Engagement***

El Engagement se relaciona únicamente con la dimensión de Burnout, realización personal, de esta manera: la realización emocional con el vigor (Rho = 0,431,  $p < 0,05$ ), con la dedicación (Rho = 0,451,  $p < 0,05$ ), y con la absorción (Rho = 0,352,  $p < 0,05$ ).

***Burnout y Optimismo***

Se encontró además una correlación entre la dimensión del Burnout, realización personal y el optimismo (Rho = 0,247,  $p < 0,05$ ) y la Orientación Vital (Rho = 0,195,  $p < 0,05$ ).

***Afrontamiento y Engagement***

Dimensión de vigor tiene una relación con: Afrontamiento Focalizado en la solución del problema (Rho = 0,407,  $p < 0,05$ ), Reevaluación positiva (Rho = 0,404,  $p < 0,05$ ), Evitación (Rho = 0,327,  $p < 0,05$ ), Búsqueda de apoyo social (Rho = 0,295,  $p < 0,05$ ), Religión (Rho = 0,156,  $p < 0,05$ ); la dimensión de Dedicación se relaciona con Afrontamiento Focalizado en la solución del problema (Rho = 0,350,  $p < 0,05$ ), Reevaluación positiva (Rho = 0,373,  $p < 0,05$ ), Evitación (Rho = 0,309,  $p < 0,05$ ), búsqueda de apoyo social (Rho = 0,323,  $p < 0,05$ ), religión (Rho = 0,171,  $p < 0,05$ ) y la dimensión de absorción se relaciona con el Afrontamiento focalizado en la solución del problema (Rho = 0,349,  $p < 0,05$ ), Reevaluación positiva (Rho = 0,362,  $p < 0,05$ ), evitación (Rho = 0,307,  $p < 0,05$ ), Búsqueda de apoyo social (Rho = 0,266,  $p < 0,05$ ) religión (Rho = 0,159,  $p < 0,05$ ).

### ***Afrontamiento y Optimismo***

El optimismo se relaciona con las estrategias de afrontamiento: Focalizado en la solución del problema (Rho = 0,346,  $p < 0,05$ ), Reevaluación positiva (Rho = 0,312,  $p < 0,05$ ), evitación (Rho = 0,201,  $p < 0,05$ ) búsqueda de apoyo social (Rho = 0,252,  $p < 0,05$ ) religión (Rho = 0,208,  $p < 0,05$ ); mientras que, el pesimismo se relaciona con la auto focalización negativa (Rho = 0,246,  $p < 0,05$ ), expresión emocional abierta (Rho = 0,176,  $p < 0,05$ ).

La Orientación vital se relaciona con los mecanismos de afrontamiento: Focalizado en la solución del problema (Rho = 0,302,  $p < 0,05$ ), Auto focalización negativa (Rho = -0,190,  $p < 0,05$ ) Reevaluación positiva (Rho = 0,227,  $p < 0,05$ ), expresión emocional abierta (Rho = 0,209,  $p < 0,05$ ) búsqueda de apoyo social (Rho = 0,189,  $p < 0,05$ ), religión (Rho = 0,177,  $p < 0,05$ )

### ***Engagement y Optimismo***

El Engagement tiene relación su dimensión de vigor con el optimismo (Rho = 0,312,  $p < 0,05$ ) y la Orientación Vital (Rho = 0,240,  $p < 0,05$ ), la dimensión de dedicación con el optimismo (Rho = 0,290,  $p < 0,05$ ) y la Orientación Vital (Rho = 0,200,  $p < 0,05$ ), la dimensión de absorción, también se relaciona con el optimismo (Rho = 0,231,  $p < 0,05$ ).

### **Discusión**

Como se había mencionado, en el síndrome de Burnout, la presencia alta de cansancio emocional y la despersonalización, y una baja realización personal son indicadores del síndrome y que este se desarrolla ante el fracaso de mecanismos de afrontamiento adaptativos; en la presente investigación se encuentra que tanto el cansancio emocional como la despersonalización tienen una relación con las estrategias de afrontamiento de: auto focalización negativa y expresión emocional abierta; estas se caracterizan por tener un mayor desgaste emocional, lo que puede reforzar al apareamiento de sintomatología asociada con el estrés y posteriormente al desarrollo patológico, este resultado se enlaza con otro estudio el cual concluyó que aquellos mecanismos de afrontamiento asociados a la emotividad, más que a la resolución razonable de los conflictos, tienden a tener una menor realización personal y un agotamiento mayor (Osorio et al., 2021); y esto coincide con lo hallado en este estudio,

la realización personal está relacionada con los mecanismos de afrontamiento: focalizado en la solución del problema, reevaluación positiva, búsqueda de apoyo social, la resignificación positiva al conflicto, y al expandir las redes de apoyo; sin embargo en este estudio también se relaciona con la evitación, la cual existe una predominancia a evitar el problema, y buscar alternativas de distracción (Sandín y Chorot, 2003); entonces la evitación en relación con la población podría deberse a que en su mayor porcentaje son voluntarios y que una de las formas de encontrar alternativas o distracción y alejarse del conflicto, es precisamente la acción voluntaria que realizan en la organización.

Por otra parte, se encontró que de las 3 dimensiones del Burnout, la realización personal es la única que se relaciona positivamente con las tres dimensiones de Engagement: Vigor, dedicación y absorción, este resultado es similar con otro estudio que concluye que la despersonalización y el agotamiento emocional, tienen valores bajos en la presencia de Engagement, dándose una correlación inversamente proporcional, mientras mayor son los niveles de Engagement, menores son los indicadores de presencia de Burnout (Salanova et al., 2020).

El Burnout y el optimismo en esta investigación se relacionan con la dimensión, realización personal, similar a lo concluido por Marín. et al. (2013), quienes encontraron que el optimismo tiene una relación e incluso actúa como un factor protector para la prevención del Burnout. Para Vizoso y Arias (2018), el pesimismo tendría relación con el desarrollo de cansancio emocional, resultado que no se relaciona en este estudio; pero sí es coincidente con la no relación entre el optimismo y la despersonalización.

En el estudio de Cabrera Rivas (2019), como en la presente investigación se encuentra que existe correlación entre el engagement y el afrontamiento, incluso los resultados son similares mostrando relación entre engagement y búsqueda de apoyo social, evitación y actitud positiva y proactiva en el estudio indicado, mientras en esta investigación se encuentra correlación entre los tres componente del engagement y la reevaluación positiva, evitación y la búsqueda de apoyo social, es decir no se relacionan con todas las estrategias de afrontamiento, sino con algunas, lo cual llevaría a plantear la posibilidad de que exista un afrontamiento positivo apegado al engagement, esto coincide con el estudio de Ojala (2012), en donde se encontró una correlación positiva

entre el engagement y el afrontamiento centrado en la solución de problemas y significado y negativa con el afrontamiento centrado en la amenaza. Además, en el presente estudio se encuentra que las estrategias de Auto focalización Negativa no correlacionan con ningún componente del engagement lo cual, si correlaciona con el Burnout, lo cual nos plantea la posibilidad de que exista un afrontamiento negativo ligado a este último.

En este estudio se ha encontrado una correlación positiva entre el Optimismo y las estrategias de afrontamiento focalizado en la solución de problemas, reevaluación positiva, evitación, búsqueda de apoyo social y religión, mientras el pesimismo se relaciona con auto focalización negativa y expresión emocional abierta; por otra parte Morán y Schulz (2008), encontraron una correlación positiva entre el optimismo y el afrontamiento activo, apoyo emocional y reinterpretación positiva y una correlación negativa con la autoinculpación similar al hallazgo de Rojas y Ramos (2013), que encuentran una correlación positiva entre Optimismo y afrontamiento activo y una correlación negativa con desconexión conductual, así como de Mera y Ortiz (2012), encuentran una relación positiva entre optimismo y afrontamiento activo y negativa con la autocrítica, todo esto, también nos llevan a plantear la posibilidad de que haya un afrontamiento positivo y un afrontamiento negativo, llama la atención que el presente estudio que la estrategia de afrontamiento expresión emocional abierta correlaciona con los componentes del Burnout, cansancio emocional y despersonalización, no correlaciona con ninguno de los componentes de engagement, ni con el optimismo y tiene una correlación negativa con la Orientación Vital, por lo que esta estrategia estaría vinculada al afrontamiento negativo.

En los resultados obtenidos se aprecia una correlación significativa entre el optimismo y las tres dimensiones del engagement: vigor, dedicación y absorción. Datos que se asemejan a las investigaciones de Pérez (2017) y Bharti y Rangnekar (2019), en donde todas las dimensiones de engagement se relacionaron de manera significativa, directa y positiva con el optimismo. En otro estudio se reportó que mientras más elevado sea el nivel de optimismo en los participantes, mayor será el compromiso o engagement en su labor diaria (Erbasi y Ozbek, 2017). Así mismo, en los resultados de Oza'ee y Azim Pour (2021), se menciona que el vigor, dedicación y absorción determinan hasta en un 32% el rendimiento laboral y por ende el engagement de los trabajadores.

Por otra parte, la investigación de Vizoso y Arias (2018), se contraponen a los resultados obtenidos en la presente, pues se concluyó que no existía una relación estadísticamente significativa entre optimismo y engagement. A su vez, Rotich (2020), describió a la relación entre engagement y optimismo como insignificante y Téllez Zuluaga (2017), determinó que los niveles de optimismo, como parte del capital psicológico, no mostraron correlación significativa con los componentes del engagement.

En la población estudiada, y tal como se ha contrastado con información de otras investigaciones se identifica la realización persona, se relaciona con los mecanismos de afrontamiento focalizados en la solución del problema, reevaluación positiva, búsqueda de apoyo social, sin embargo en esta población deja abierta la posibilidad de posteriores estudios en relación a que la organización o la actividad voluntaria, sea la materialización del mecanismo de afrontamiento que se caracteriza por la evitación y la búsqueda de espacios alternativos como distractores.

Así también, el Engagement y el optimismo son factores que se relacionan de manera inversa con el Burnout, por tanto, la organización debería tomar en cuenta las características de las condiciones laborales y el incremento de estos componentes entre sus colaboradores para un mayor rendimiento y afincamiento hacia el cumplimiento satisfactorio de la misión institucional y la realización de cada individuo que la compone.

### **Conflictos de Intereses**

Los autores expresan que no hubo conflicto de intereses al redactar el manuscrito.

### **Financiamiento**

El estudio ha sido autofinanciado

### **Referencias**

Arrieta, L., Blandón, J. y Martínez, M. (2021). *La pandemia y los efectos en la salud mental de trabajadores en Colombia. Trabajo en casa y su incidencia en los niveles de engagement y burnout en los trabajadores*. [Tesis de maestría,

Universidad de Antioquía].  
<http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/18767>

Bharti, T. y Rangnekar, S. (2019). Optimism and career engagement in employees: an empirical test. *International Journal of Business Excellence*, 19(3), 429-446.  
<https://doi.org/10.1504/IJBEX.2019.102834>

Cabrera-Rivas, A. (2019). *Engagement y Estrategias de Afrontamiento en estudiantes de medicina*. [Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Repositorio UPC.  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625955/CabreraR\\_A.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625955/CabreraR_A.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Carver, C. y Scheier, M. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18, 293-299. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>

Erbasi, A., & Ozbek, M. (2017). The effect of psychological capital on work engagement. *Australian Academy of Business and Economics Review*, 2(4), 76-83.

[http://www.aabl.com.au/aablConference/public/documents/pdf/2018\\_03\\_12\\_01\\_11\\_32\\_P154-R2.pdf](http://www.aabl.com.au/aablConference/public/documents/pdf/2018_03_12_01_11_32_P154-R2.pdf)

Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165  
<https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

Gantiva, C., Jaimes, S. y Villa, M. (2010). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docencia de primaria y bachillerato. *Psicología desde el Caribe*, 26, 36-50.  
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/896>

Hernández, G. y Olmedo, E. y Ibáñez, I. (2004). *Estar quemado (burnout) y su relación con el afrontamiento*. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 4 (2), 323-336. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21319039003.pdf>

- Kim, W., & Hyun, Y. (2017). The impact of personal resources on turnover intention: The mediating effects of work engagement. *European Journal of Training and Development*.41 (8), 705-721. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2017-0048>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Cognitive theories and the issue of circularity*. Dynamics of stress, 63-80 [https://doi.org/10.1007/978-1-4684-51221\\_4](https://doi.org/10.1007/978-1-4684-51221_4)
- Marín, E., Ortín, F. J., Garcés E. y Tutte, V. (2013). *Análisis bibliométrico de burnout y optimismo en deporte*. Revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte, 2(1), 77–87. <https://doi.org/10.6018/185781>
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1997). Maslach Burnout Inventory: Tercera edición. Evaluating stress: A book of resources (191-218). [https://www.researchgate.net/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual)
- Mera, P. y Ortiz, M. (2012). *La Relación del Optimismo y las Estrategias de Afrontamiento con la calidad de vida de mujeres con cáncer de mama*. Terapia psicológica, 30(3), 69-78. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000300007>
- Montoya, P. y Moreno, S. (2012). *Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement*. Psicología desde el Caribe, 29 (1), 205-227. [Fecha de Consulta 20 de agosto de 2021]. ISSN: 0123-417X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21323171011>
- Morán, C. y Schulz, R. (2008). *Influencia del optimismo y del afrontamiento en el bienestar laboral*. Capital Humano, 21(225), 86-93 [https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/1478/c236\\_086\\_a\\_Moran\\_225\\_2.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1478/c236_086_a_Moran_225_2.pdf)
- Ojala, M. (2012). *How do children cope with global climate change? Coping strategies, engagement, and well-being*. Journal of Environmental Psychology. 32 (3)225-233 <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2012.02.004>

- Osorio, M., Prado, C. y Bazán, G. (2021). *Burnout y afrontamiento en profesionales de la salud*. *Psicología y Salud*, 31(2) 267-274.  
<https://doi.org/10.25009/pys.v31i2.2695>
- Organización Mundial de la Salud (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: OMS; 1998. p. 23-41.  
[http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022\\_spa.pdf;jsessionid=961E79257A53778593B7153193FF1DEA?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=961E79257A53778593B7153193FF1DEA?sequence=1)
- Oza'ee, N. y Azimpour, E. (2021). *The Relationship between Work Engagement, Academic Optimism, and Teachers' Job Performance*. *Quarterly Journal of Family and Research*, 18(1), 27-46.  
[http://qjfr.ir/browse.php?a\\_id=1823&slc\\_lang=en&sid=1&printcase=1&hbnr=1&hmb=1](http://qjfr.ir/browse.php?a_id=1823&slc_lang=en&sid=1&printcase=1&hbnr=1&hmb=1)
- Pacheco, B., y Kamble, S. (2016) *The role of optimism in stress and coping of undergraduate students in Goa*. *The International Journal of Indian Psychology* 3(2)5 60 – 68 DIO. 10.25215/0302.079
- Pérez-Chuecos, R. (2017). *Engagement, autoeficacia, optimismo y situación laboral en docentes de educación básica*. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, (17).  
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/2779/2672>
- Rodríguez, J., Pastor, M., y López, S. (1993). *Afrontamiento, apoyo social, calidad de vida y enfermedad*. *Psicothema*, 5 (Sup), 349-372  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72709924>
- Rojas, M. y Ramos, N. (2013) *Salud, optimismo y afrontamiento en trabajadores profesionales y no profesionales que trabajan en contextos altamente estresantes*. *Acta Colombiana de Psicología*. 16(1)149-157  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5801748>

- Rotich, K. (2020). *Influence of optimism on work engagement of managers in state corporations in Kenya*. *European Journal of Management and Marketing Studies*, 5(3). <https://oapub.org/soc/index.php/EJMMS/article/view/869>
- Téllez-Zuluaga, M. (2017). *Capital psicológico y compromiso con el trabajo (Work Engagement) en una empresa colombiana del sector construcción*. [Tesis de Grado, Universidad del Rosario]. Archivo digital. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14156>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. y Grau, R. (2000). *Desde el “burnout” al “engagement”. ¿Una nueva perspectiva?* *Revista del Trabajo y las Organizaciones*, 16(2), 117. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/7c590f0149019odboedo2a5070e20f01>
- Sandín, B., y Chorot, P. (2003). *Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE): desarrollo y validación preliminar*. *Revista De Psicopatología y Psicología Clínica*, 8(1), 39–53. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.8.num.1.2003.3941>
- Schaufeli, W., y Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht: Utrecht University. [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Espanol.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf)
- Vizoso, C., y Arias O. (2018). *Relación entre resiliencia, optimismo y engagement en futuros educadores*. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (11), 33–46. <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/2938>