

Burnout y Engagement como indicadores de salud en la empresa

Alberto Bellido Amigo

Trabajo final de grado

Dirigida por Dr^a Patricia Tàpia Caballero

Grado de Psicología



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2024

INDICE

1. Agradecimientos	4
2. Introducción teorica	5
2.1 Burnout	5
2.2 Concepto de burnout	5
2.3 Antecedentes del burnout.	5
2.4 Dimensiones del burnout y engagement.....	6
2.5 Causas y consecuencias del burnout.	8
2.6 consecuencias y efectos del engagement.....	9
2.7 Argumentos e hipotesis	11
3. Motivación personal para el tema escogido.....	12
4. Objetivos.....	13
5. Metodología	14
5.1 participantes.	14
5.2 instrumentos	18
5.3 procedimiento.....	20
5.4 analisis de datos	22
6. Resultados.....	24
6.1 Descriptivos (Origen cuantitativo):	24
6.2 Descriptivos (Origen cualitativo):	25
6.3 Contingencias variable riesgo de burnout:	28
6.4 Contingencias variable Sexo:	30
6.5 Contingencias en la variable Buen engagement:	32
6.6 Comparación de medias (T student)	34
6.7 Correlación entre variables:	37
7. Discusión.....	39
7.1 Relación entre Burnout y Engagement	39

7.2 Influencia de Variables Demográficas.....	40
7.3 Diferencias de Género	41
8. Conclusiones	42
9. Aplicabilidad.....	44
9.1 Gestión del Burnout.....	44
9.2 Promoción del Engagement.....	44
9.3 Selección y Desarrollo de Personal	44
9.4 Políticas de Recursos Humanos	45
9.5 Salud Mental en el Trabajo.....	45
9.6 Programas de Bienestar Laboral.....	45
9.7 Consideración final	45
10. Limitaciones	47
11. Bibliografía.....	49
12. Anexos	53

1. AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo no hubiera sido posible de realizar sin el valioso apoyo y orientación proporcionados por el profesorado de la universidad a lo largo de mi formación académica. Agradezco profundamente su dedicación y compromiso, que han sido fundamentales en mi desarrollo profesional y académico.

Asimismo, quiero expresar mi gratitud a referentes que he tenido a lo largo de mi trayectoria profesional en el mundo industrial, en particular a mi padre, cuya experiencia y conocimientos en el ámbito del QA Management han sido una constante fuente de inspiración y motivación para mí.

También deseo agradecer a mis seres queridos y personas influyentes en mi entorno por su constante apoyo y comprensión durante el proceso de realización de este trabajo. Su apoyo incondicional ha sido un pilar fundamental en este camino.

Además, he tenido la oportunidad de haber realizado prácticas en empresas de renombre como Port Aventura World y Red Sanitaria Xanta Tecla, ambas referentes en su sector; donde pude aplicar y ampliar mis conocimientos en un entorno laboral real, así como a los profesionales con los cuales pude entablar experiencias y sinergias conmigo durante a lo largo de este periodo. En esas experiencias pude llegar a la premisa de que el principal motor de cambio y recurso más valioso para una organización, son las personas.

Por último, pero no menos importante, agradezco a los profesores del área de Estadística, organizaciones y recursos Humanos por su dedicación y enseñanzas; las cuales han influido significativamente en mi formación académica y al desarrollo de este trabajo de fin de grado.

“La calidad nunca es un accidente. Siempre es resultado de un esfuerzo inteligente”

(John Ruskin)

2. INTRODUCCIÓN TEORICA

2.1 BURNOUT

El burnout y el engagement son fenómenos psicológicos clave presentes en el ámbito laboral, los cuales han generado un creciente interés en la investigación sobre el bienestar de los empleados y el desempeño en las organizaciones. Este marco teórico tiene como objetivo analizar la interacción entre el burnout y el engagement, así como sus implicaciones en el contexto laboral, utilizando una perspectiva basada en la literatura revisada.

2.2 CONCEPTO DE BURNOUT

El burnout se refiere a un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal como resultado del estrés laboral crónico (Maslach y Leiter, 2008). Por otro lado, el engagement se define como un estado de energía positiva, dedicación y absorción en el trabajo (Bakker et al., 2008), lo que implica un compromiso activo con el desempeño laboral y realización de sus labores. En consonancia, Salanova et al. (2000), exploran la relación entre el burnout y el engagement, proponiendo una nueva perspectiva que considera el engagement como un constructo opuesto al burnout.

2.3 ANTECEDENTES DEL BURNOUT.

El estudio del burnout surge en la década de 1970, cuando se empezó a reconocer la importancia de los efectos negativos del estrés laboral en la salud y bienestar de los trabajadores. Este síndrome se ha asociado con consecuencias negativas en el trabajo, como un bajo rendimiento laboral, aumento del ausentismo y una mayor intención de renunciar (Schaufeli y Bakker, 2004). Además, el burnout puede afectar la salud física y mental de los empleados, lo que resulta en un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares, ansiedad y depresión (Chirico, 2016). Por otro lado, el engagement se ha relacionado con resultados positivos, como un mejor desempeño laboral, mayor satisfacción y menor rotación de personal (Knight et al., 2017).

La literatura también destaca la importancia de implementar estrategias para prevenir el burnout y fomentar el engagement en el lugar de trabajo. Estas estrategias pueden incluir programas de bienestar laboral, entrenamiento en habilidades de afrontamiento del estrés, y promoción de un clima laboral positivo y de apoyo (Albrecht et al., 2018).

Una serie de estudios han explorado los factores que contribuyen al desarrollo del burnout y el engagement en el lugar de trabajo. Por ejemplo, Albrecht, Breidahl y Marty (2018) investigaron el papel de los recursos organizacionales y el clima de engagement en el compromiso de los empleados. Encontraron que la disponibilidad de recursos organizacionales, como el apoyo social, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, estaba positivamente relacionada con el engagement de los empleados. Este hallazgo sugiere que las organizaciones pueden promover el engagement de sus empleados al proporcionar un entorno de trabajo que satisfaga sus necesidades psicológicas y sociales.

2.4 DIMENSIONES DEL BURNOUT Y ENGAGEMENT

La interacción entre el burnout y el engagement laboral ha sido objeto de numerosas investigaciones en el campo de la psicología laboral. Estudios como el de González-Romá, Schaufeli, Bakker y Lloret (2006) han planteado la pregunta de si el burnout y el engagement son factores independientes o polos opuestos en el espectro laboral. Este debate es crucial para comprender la dinámica entre el agotamiento laboral y la dedicación al trabajo.

El estudio de Lee y Ashforth (1996) examina exhaustivamente los correlatos de las tres dimensiones del burnout laboral a través de un enfoque meta-analítico. Este enfoque proporciona una visión amplia y sistemática de los factores asociados con el agotamiento emocional, el cinismo y la reducida eficacia profesional en el trabajo. Esta investigación contribuye significativamente a la comprensión de los determinantes del burnout laboral en diversos contextos y poblaciones.

El modelo de Demands-Resources (JD-R) de Hakanen, Schaufeli y Ahola (2008) ha sido fundamental para comprender los mecanismos subyacentes del burnout y el engagement en el lugar de trabajo. Este modelo sugiere que las demandas laborales excesivas pueden llevar al burnout, mientras que los recursos laborales promueven el engagement. Esta perspectiva ofrece una estructura teórica sólida para abordar estos fenómenos en un contexto organizacional.

La importancia de la resiliencia y el empoderamiento psicológico en la relación entre el burnout y el engagement ha sido explorada en estudios como el de Hosseini y colaboradores (2024). Estos hallazgos destacan la necesidad de desarrollar intervenciones que fortalezcan la capacidad de los empleados para hacer frente al estrés laboral y fomentar su compromiso con el trabajo.

Además, la validación de herramientas de medición del engagement, como la Escala Utrecht de Work Engagement adaptada en Chile por Juyumaya (2019), es fundamental para evaluar de manera precisa el nivel de compromiso de los empleados en diferentes contextos culturales y organizacionales.

La investigación sobre los factores estresantes laborales y su relación con el burnout, como el estudio de Klein (2020) entre los proveedores de práctica avanzada, proporciona información importante sobre las condiciones de trabajo que pueden contribuir al agotamiento laboral.

Los esfuerzos por mejorar el engagement laboral, como las intervenciones revisadas por Knight, Patterson y Dawson (2017), son fundamentales para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo.

El agotamiento laboral, o burnout, es un fenómeno ampliamente estudiado en la literatura psicológica y organizacional. Salanova et al. (2000) exploran la relación entre el burnout y el engagement, proponiendo una nueva perspectiva que considera el engagement como un constructo opuesto al burnout. Los autores examinan la estructura factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) y su relación con el engagement en una muestra de trabajadores españoles.

En estudios posteriores, Schaufeli y Bakker (2009) investigan cómo los cambios en las demandas y recursos laborales predicen el burnout, el engagement y el absentismo laboral. Asimismo, Schaufeli y Bakker (2004) examinan la relación entre las demandas laborales, los recursos laborales y el burnout, utilizando una muestra múltiple en su estudio. La validez factorial del MBI-GS también ha sido examinada en diferentes contextos ocupacionales y nacionales por Schutte et al. (2000), quienes evalúan su consistencia en diversos grupos ocupacionales y países.

Por otro lado, el estudio de Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris (2008) destaca la importancia del engagement como un concepto emergente en la psicología de la salud ocupacional. Sugieren que el engagement puede actuar como un factor de protección contra el burnout, ya que los empleados comprometidos tienden a experimentar niveles más bajos de agotamiento y estrés laboral. Este hallazgo resalta la importancia de fomentar el engagement entre los trabajadores como una estrategia para prevenir el burnout y promover el bienestar en el lugar de trabajo.

2.5 CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL BURNOUT.

Investigaciones como las de Bakker, Demerouti y Sanz-Vergel (2014) han demostrado que el burnout y el engagement están inversamente relacionados. A medida que aumenta el nivel de burnout en los empleados, tiende a disminuir su engagement con el trabajo y viceversa. Este fenómeno se explica a través del Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), que sugiere que las demandas laborales excesivas pueden llevar al burnout, mientras que los recursos laborales promueven el engagement.

Cole y colaboradores (2012) realizaron una revisión meta-analítica de estudios sobre burnout y engagement en el lugar de trabajo. Encontraron que el burnout y el engagement estaban inversamente relacionados, es decir, a medida que aumentaban los niveles de burnout, disminuía el engagement y viceversa. Este patrón sugiere que abordar el burnout puede tener beneficios no solo para la salud mental y el bienestar de los empleados, sino también para su compromiso y desempeño en el trabajo.

Por otro lado, la investigación sobre el absentismo laboral, como el estudio de Guerrero Barona (1998), ha destacado la importancia de entender las razones detrás de las bajas laborales, incluidas aquellas relacionadas con el burnout y el engagement. Este enfoque proporciona información valiosa sobre cómo las condiciones laborales pueden influir en la salud y el bienestar de los empleados.

Además, varios estudios han examinado la relación entre el burnout y el engagement en diferentes poblaciones y contextos laborales. Por ejemplo, Bastidas Alarcón y colaboradores (2018) llevaron a cabo un análisis del síndrome de burnout y el engagement en trabajadores del sector de la construcción en la ciudad de Riobamba. Encontraron que los niveles más altos de burnout estaban asociados con niveles más bajos de engagement, lo que sugiere que estos dos fenómenos pueden actuar como polos opuestos en el espectro de la salud ocupacional.

De interés también son los estudios entre la relación del burnout y el género, tal como El estudio de Norlund et al. (2010) analizó la relación entre el síndrome de burnout y las condiciones laborales, destacando diferencias de género. Encontraron que altas demandas laborales, baja autonomía y apoyo social deficiente estaban vinculados a mayores niveles de burnout. Además, las mujeres mostraron niveles ligeramente más altos de burnout que los hombres.

Por otro lado, Purvanova y Muros (2010) realizaron un metaanálisis sobre diferencias de género en el burnout. Descubrieron que las mujeres, en general, experimentaban niveles ligeramente más altos de burnout que los hombres, con diferencias específicas en las dimensiones del síndrome. Las mujeres mostraban más agotamiento emocional y despersonalización, mientras que los hombres reportaban una baja realización personal más pronunciada.

El estudio de Skaalvik y Skaalvik (2020) examina las relaciones entre diversas dimensiones del burnout en docentes, el contexto escolar percibido, la satisfacción laboral y la motivación para enseñar. Destaca cómo el burnout puede afectar negativamente la calidad de la enseñanza, así como la satisfacción laboral y la motivación de los docentes. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar el burnout en el ámbito educativo para mejorar tanto el bienestar de los profesores como la calidad de la educación. Además, se han realizado investigaciones específicas sobre el burnout en profesiones particulares, como el estudio de Te Brake (2007) sobre el burnout y el engagement entre dentistas.

Finalmente, El artículo de De Hert (2020) destaca las graves consecuencias del burnout en los trabajadores de la salud, incluyendo impactos negativos en su bienestar físico y mental, así como en la calidad de la atención médica. Resalta cómo el burnout puede llevar a problemas de salud adicionales, ausentismo laboral, disminución del rendimiento y rotación de personal. En resumen, subraya la necesidad urgente de estrategias efectivas para prevenir y gestionar el burnout en este sector.

2.6 CONSECUENCIAS Y EFECTOS DEL ENGAGEMENT

El engagement laboral, también conocido como compromiso laboral, es un concepto fundamental en la psicología organizacional que se refiere a la conexión emocional, cognitiva y conductual que los empleados tienen con su trabajo y su organización (Albrecht, Breidahl, y Marty, 2018). Se caracteriza por un estado de energía positiva, entusiasmo y dedicación hacia las tareas laborales, así como por un sentido de propósito y pertenencia a la organización (Hakanen, Schaufeli, y Ahola, 2008).

Los estudios sobre engagement han destacado su impacto positivo en varios aspectos del desempeño organizacional, incluida la productividad, la satisfacción laboral y la retención de empleados (Bakker et al., 2008; Hakanen et al., 2008) como para las organizaciones (Kumar y Pansari, 2016). En primer lugar, se ha

encontrado que los empleados comprometidos tienden a experimentar un mayor bienestar psicológico, incluida una mayor satisfacción laboral, menor estrés laboral y una mejor salud mental en general (Hosseini et al., 2024). Esto se debe a que el engagement proporciona a los empleados una fuente de significado y propósito en su trabajo, lo que contribuye a su sentido de realización personal y profesional (Rashmi y Singh, 2020).

Además, el engagement laboral se ha relacionado con un mayor rendimiento laboral (Akhtar et al., 2016). Los empleados comprometidos tienden a ser más productivos, creativos y proactivos en su trabajo, lo que se traduce en un mejor desempeño individual y organizacional (Kumar y Pansari, 2016). También se ha demostrado que el engagement está positivamente relacionado con la retención de empleados, ya que los empleados comprometidos tienen menos probabilidades de abandonar la organización y más probabilidades de permanecer en ella a largo plazo (Albrecht et al., 2018).

Otro beneficio importante del engagement laboral es su impacto en la satisfacción del cliente (Kumar y Pansari, 2016). Los empleados comprometidos tienden a brindar un mejor servicio al cliente, ya que están más motivados para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes y están más dispuestos a esforzarse por ofrecer un servicio de alta calidad (Akhtar et al., 2016).

Claramente, el engagement laboral puede contribuir a la construcción de una cultura organizacional positiva y atractiva (Rashmi y Singh, 2020). Los empleados comprometidos actúan como embajadores de la organización, promoviendo sus valores y objetivos tanto dentro como fuera de la empresa. Esto puede mejorar la reputación y la imagen de la empresa en el mercado laboral, lo que a su vez puede atraer y retener talento de alta calidad (Albrecht et al., 2018).

Todo lo anterior refleja, que el engagement laboral es un factor clave para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones en el entorno laboral actual. Al promover el engagement entre sus empleados, las organizaciones pueden cosechar una serie de beneficios, incluida una mayor satisfacción y rendimiento laboral, una mayor retención de empleados, una mejor satisfacción del cliente y una cultura organizacional más positiva y atractiva (Kumar y Pansari, 2016).

En resumen, la literatura existente proporciona indicios sólidos de la relación entre el burnout y el engagement en el lugar de trabajo. Se ha demostrado que factores organizacionales, individuales y contextuales influyen en la aparición y el desarrollo de estos fenómenos. Entender esta relación es crucial para diseñar

intervenciones efectivas para prevenir el burnout, promover el engagement y mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores en diversos entornos laborales.

2.7 ARGUMENTOS E HIPOTESIS

Argumentos:

1. Interacción entre Burnout y Engagement: Existe una relación inversa entre el burnout y el engagement en el contexto laboral, lo que significa que a medida que aumenta el nivel de burnout, tiende a disminuir el engagement y viceversa (Bakker et al., 2008; Cole et al., 2012).

2. Consecuencias Laborales y Personales: El estudio del burnout y su prevalencia en diferentes grupos profesionales y niveles educativos ha revelado que este síndrome se ha asociado con consecuencias negativas en el trabajo, como un bajo rendimiento laboral, aumento del ausentismo y una mayor intención de renunciar (Bakker, Demerouti, y Sanz-Vergel, 2014). Además, se ha observado que ciertos grupos profesionales y niveles educativos pueden estar más expuestos al burnout debido a las demandas específicas de su trabajo y a la falta de recursos laborales (Albrecht, Breidahl, y Marty, 2018). El nivel educativo, la experiencia laboral, el tipo de trabajo y la edad pueden influir en el burnout y el engagement. Los trabajadores con mayor educación y experiencia pueden tener menos burnout y más engagement. Sin embargo, ciertos trabajos pueden aumentar el burnout y disminuir el engagement. Además, la edad puede moderar estas relaciones” (Albrecht, Breidahl, y Marty, 2018; Bakker, Demerouti, y Sanz-Vergel, 2014; Maslach y Leiter, 2008; Salanova et al., 2000; Schaufeli y Bakker, 2004).

3. Influencia del género en el burnout y engagement: Según la investigación, aunque tanto hombres como mujeres pueden experimentar burnout laboral, las mujeres tienden a enfrentar niveles más altos. Este fenómeno puede atribuirse a presiones adicionales relacionadas con roles de género y responsabilidades familiares (Norlund et al., 2010). Por otro lado, aunque los hombres pueden experimentar una menor prevalencia de burnout, aún enfrentan repercusiones significativas en su salud mental y física (Purvanova y Muros, 2010).

En cuanto al engagement laboral, se ha asociado con resultados positivos tanto para hombres como para mujeres, aunque su impacto puede variar según el género. Las mujeres comprometidas pueden experimentar un mayor bienestar emocional, mientras que los hombres pueden reportar una mayor satisfacción con su desempeño laboral (Maslach y Leiter, 2008).

Hipótesis:

1. Hipótesis: Se espera que exista una relación inversa entre el burnout y el engagement en el lugar de trabajo, de modo que a medida que aumente el nivel de burnout, disminuirá el engagement y viceversa.

2. Hipótesis: Existe una relación significativa entre el nivel educativo, los años de experiencia, el tipo de trabajo y la edad con el burnout y el engagement. Se espera que los trabajadores con mayor educación y experiencia muestren menos burnout y más engagement. Sin embargo, se anticipa que ciertos trabajos presenten mayores niveles de burnout y menores de engagement. Además, se espera que la edad modere estas relaciones”.

3. Hipótesis: Diferencias de género en la relación entre burnout y engagement: Se espera que existan diferencias de género en los niveles de burnout y engagement, con las mujeres mostrando niveles ligeramente más altos de burnout y posiblemente niveles diferentes de engagement en comparación con los hombres. Estas diferencias podrían influir en la dinámica de la relación entre burnout y engagement en el lugar de trabajo.

3. MOTIVACIÓN PERSONAL PARA EL TEMA ESCOGIDO

Mi motivación personal para abordar este Trabajo de Fin de Grado se nutre de mi interés en el desarrollo y la optimización de las organizaciones, así como en asumir nuevos retos y proyectos innovadores. Con una sólida experiencia en entornos de mejora continua, en los que se busca la excelencia; he podido apreciar de primera mano que el factor determinante para el éxito de cualquier empresa son las personas, encuentro en el tema del burnout en el ámbito laboral una oportunidad para profundizar en este aspecto crucial.

He visto cómo el agotamiento emocional y la falta de compromiso pueden afectar negativamente tanto a los empleados como a las organizaciones en las que trabajan. En mi entorno laboral, he presenciado cómo el burnout puede llevar a una disminución en la eficiencia, aumentar los costos y afectar la productividad de manera significativa. He sido testigo del abandono de empleados y compañeros de trabajo, que debido a estar bajo estos niveles; preferían abandonar la empresa en busca de nuevas oportunidades, con la pérdida de talento derivada de su marcha.

Por otro lado, también he sido testigo del impacto positivo que puede tener un alto nivel de compromiso en el trabajo. Cuando los empleados se sienten

conectados y comprometidos con sus responsabilidades laborales, el ambiente laboral se vuelve más positivo y productivo. He sido testigo de cómo este compromiso puede ayudar a superar obstáculos y desafíos en la organización, impulsando el éxito y el crecimiento.

Motivado por estas experiencias, estoy decidido a profundizar en la comprensión de estos fenómenos y encontrar formas de abordar el burnout mientras se fomenta el engagement en el trabajo. Creo firmemente que, al hacerlo, podemos mejorar la calidad de vida de los empleados y contribuir al éxito a largo plazo de las organizaciones. Entender cómo estas variables influyen en la dinámica laboral y en el funcionamiento de las organizaciones es esencial para promover entornos de trabajo saludables y productivos.

Además, la posibilidad de contribuir al conocimiento científico en este campo y de generar información práctica que pueda ser útil para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores es una fuente adicional de motivación. A través de este trabajo, espero no solo ampliar mi comprensión de estos fenómenos psicológicos, sino también generar un impacto positivo en la práctica profesional y en la calidad de vida de las personas en el ámbito laboral.

4. OBJETIVOS

Este Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo principal realizar un análisis correlacional-predictivo entre el burnout y el engagement en el ámbito laboral, examinando sus implicaciones para el bienestar de los empleados y el rendimiento organizacional. Para alcanzar este propósito, se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo General: Investigar la relación entre el burnout y el engagement en el contexto laboral, y cómo estas se ven influenciadas por variables como el nivel educativo, los años de experiencia, el tipo de trabajo, la edad y el género.

Objetivos Específicos:

1. Analizar la interacción entre el burnout y el engagement en el lugar de trabajo, y determinar si existe una relación inversa entre ambos.
2. Examinar cómo el nivel educativo, los años de experiencia, el tipo de trabajo y la edad influyen en el burnout y el engagement. Identificar los grupos profesionales y niveles educativos que pueden estar más expuestos al burnout debido a las demandas específicas de su trabajo y a la falta de recursos laborales.

3. Investigar si existen diferencias de género en los niveles de burnout y engagement, y cómo estas diferencias pueden influir en la relación entre ambos.

En cuanto a las hipótesis de investigación, se espera encontrar una relación inversa entre el burnout y el engagement, y que el nivel educativo, los años de experiencia, el tipo de trabajo y la edad sean factores significativos en esta relación. Además, se anticipa que existan diferencias de género en los niveles de burnout y engagement.

Estos objetivos e hipótesis se alinean con las competencias específicas, transversales y nucleares del grado en Psicología. Por ejemplo, el análisis correlacional-predictivo requiere del dominio de diferentes modelos teóricos en Psicología y del uso avanzado de técnicas de análisis estadístico. Asimismo, la identificación de variables y poder relacionarlas, demanda habilidades de investigación y análisis crítico, así como la capacidad para comunicar efectivamente los resultados.

5. METODOLOGÍA

5.1 PARTICIPANTES.

La muestra final seleccionada ha estado con un total de **N=69 personas**, escogidas sin seguir ninguna norma puesto que el cuestionario ha sido compartido en los círculos próximos del autor del trabajo mediante la técnica de bola de nieve¹, aun así; se ha obtenido una muestra balanceada entre todas las variables sujetas de estudio. La muestra utilizada ha sido fruto de un procedimiento no aleatorio, puesto que se al tratarse de una encuesta abierta a todo el mundo, se desconoce la población que ha respondido la encuesta; aunque controlemos la variable de que los sujetos que respondan la encuesta, sea población activa en el mundo laboral.

A continuación, se hace una breve descripción de las variables que definen a las personas que se incluyen dentro del muestreo y la justificación de porque se han escogido para su estudio posterior:

¹ El muestreo de bola de nieve en investigación es una técnica no probabilística donde los participantes reclutan a otros participantes para el estudio

1. **Sexo:** Se incluye esta variable porque existen investigaciones que sugieren que puede haber diferencias en la experiencia y manifestación del burnout entre hombres y mujeres. La inclusión de esta variable permitirá explorar posibles disparidades de género en la prevalencia y la percepción del burnout en el lugar de trabajo.
2. **Nivel educativo:** El nivel educativo puede influir en las demandas laborales, el acceso a recursos y las estrategias de afrontamiento, todos los cuales pueden estar relacionados con el burnout. Por lo tanto, es importante considerar este factor para comprender cómo varía el burnout según el nivel educativo de los empleados.
3. **Tipo de jornada laboral:** La estructura de la jornada laboral, ya sea intensiva, partida o rotativa, puede afectar el equilibrio entre trabajo y vida personal, así como la exposición al estrés laboral. Diferentes tipos de jornadas pueden estar asociados con diferentes niveles y tipos de burnout, por lo que esta variable es relevante para el estudio.
4. **Tipo o perfil profesional:** Las responsabilidades laborales y el entorno de trabajo pueden variar significativamente según el perfil profesional de los empleados. Se espera que diferentes perfiles profesionales estén expuestos a diferentes niveles y tipos de demandas laborales, lo que podría influir en la experiencia de burnout. Por lo tanto, es importante considerar esta variable para capturar la diversidad de contextos laborales en el estudio del burnout.
5. **Años de experiencia profesional:** la experiencia laboral puede influir en el desarrollo del burnout entre los trabajadores. Investigaciones anteriores han destacado la relación entre la experiencia laboral y los niveles de agotamiento, cinismo y falta de eficacia en el trabajo, componentes centrales del burnout y como este puede influir o afectar en la duración de la carrera profesional.
6. **Edad:** La variable edad para el estudio del burnout puede ser significativa, ya que diferentes grupos de edad pueden experimentar y manifestar el síndrome de burnout de manera distinta. En muchos estudios, se ha encontrado que la edad está inversamente relacionada con el agotamiento emocional, lo que significa que a medida que las

personas envejecen, es menos probable que experimenten agotamiento en el trabajo. Además, la edad también puede influir en la percepción del control sobre el trabajo y en la capacidad para manejar el estrés laboral. Los trabajadores más jóvenes pueden enfrentar desafíos diferentes en el lugar de trabajo, como la adaptación a nuevas responsabilidades o la búsqueda de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que puede aumentar su vulnerabilidad al burnout. Por otro lado, los trabajadores mayores pueden tener más experiencia y recursos para hacer frente al estrés laboral, lo que podría reducir su riesgo de burnout.

Todo esto queda reflejado en las siguientes tablas (**Tabla 1, Tabla 2 y Tabla 3**) donde podemos ver una representación esquemática de la muestra escogida.

Tabla 1

Representación de unidades y porcentajes de las variables de estudio muestral

VARIABLE	PORCENTAJES %	UNIDADES
Sexo		
Hombres	58	39
Mujeres	42	29
Nivel Educativo		
Grado Universitario	60,9	41
Bachillerato	8,7	6
Ciclo formativo Fp	27,5	19
ESO	2,9	2
Tipo de jornada laboral		
Intensiva	52,2	36
Partida	37,7	26
Turnos rotativos (incluidas noches)	10,1	7
Tipo y perfil profesional		
Grupo administración	38,2	26
Grupo producción y servicios	44,1	30
Grupo dirección	17,6	12

Tabla 2

Datos de la variable "años experiencia laboral" de la muestra obtenida

Años de Experiencia Profesional	Cantidad de Participantes	Porcentaje
1	6	12.00%
2	3	6.00%
3	2	4.00%
4	1	2.00%
5	3	6.00%
6	1	2.00%
7	2	4.00%
10	1	2.00%
12	1	2.00%
13	1	2.00%
14	2	4.00%
15	4	8.00%
16	1	2.00%
18	2	4.00%
20	8	16.00%
22	1	2.00%
23	1	2.00%
24	4	8.00%
25	10	20.00%
26	1	2.00%
29	1	2.00%
30	3	6.00%
31	1	2.00%
35	2	4.00%
37	2	4.00%
38	1	2.00%
40	1	2.00%
45	1	2.00%
60	1	2.00%

*Media (μ): 14.67; Desviación estándar (σ): 10.66

Tabla 3

Distribución de la variable "edad" de la muestra obtenida

Edad	Cantidad	Porcentaje (%)
18	1	2.70
21	5	13.51
22	2	5.41
23	2	5.41
24	1	2.70
26	1	2.70

29	2	5.41
30	1	2.70
31	1	2.70
36	1	2.70
38	2	5.41
39	1	2.70
40	3	8.11
41	3	8.11
42	2	5.41
43	5	13.51
44	3	8.11
45	2	5.41
46	3	8.11
47	1	2.70
48	3	8.11
49	5	13.51
50	1	2.70
51	1	2.70
52	5	13.51
53	1	2.70
54	1	2.70
55	1	2.70
56	1	2.70
58	2	5.41
59	1	2.70
61	2	5.41
63	1	2.70
73	1	2.70

*Media (μ): 43.06 años; Desviación estándar (σ): 12.91 años

5.2 INSTRUMENTOS

Se diseñó un cuestionario exhaustivo que abordaba diferentes aspectos relacionados con el bienestar laboral, utilizando una escala Likert para medir la percepción de las personas que conforman la muestra. El cuestionario se implementó a través de Google Forms para facilitar la recopilación de datos y garantizar la confidencialidad de las respuestas.

Para su diseño se ha usado los cuestionarios Burnout Integrative Measure (BIM) y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) v.9 reducida.

Para su posterior análisis; se ha usado los programas estadísticos SPSS de IBM y JASP de código abierto.

Todo seguido, se describe con más detalle los instrumentos y escalas escogidas para la recogida y posterior análisis muestral.

1. Para la recopilación de datos, se optó por utilizar **Google Forms**, una herramienta en línea para la creación de encuestas y formularios

desarrollada por Google (Google, n.d.). Esta plataforma ofrece una interfaz intuitiva y permite diseñar cuestionarios personalizados de manera sencilla, así como recopilar y analizar los datos de forma automatizada. El cuestionario se estructuró en base a las dimensiones específicas de la investigación, abarcando aspectos relevantes para el estudio del burnout. Se incluyeron preguntas cerradas (ítems sobre nivel de estudios, tipo de jornada o sexo), abiertas (edad y experiencia laboral en años) y de escala Likert (ítems extraídos del BIM y el UWES9) para obtener una variedad de respuestas que permitieran abordar los objetivos planteados.

2. El BIM, basado en el **Maslach Burnout Inventory (MBI)** de Maslach y Jackson (1981), es una herramienta confiable y validada para la evaluación del síndrome de burnout en diversos grupos ocupacionales. Este instrumento se ha adaptado para evaluar tres dimensiones clave del burnout: agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996). La fiabilidad del BIM ha sido ampliamente demostrada en estudios empíricos. El análisis de consistencia interna, utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, ha arrojado valores elevados para cada una de las dimensiones del instrumento: agotamiento emocional ($\alpha = 0.87$), cinismo ($\alpha = 0.85$) y eficacia profesional ($\alpha = 0.78$) (Schaufeli et al., 1996). Además, la estabilidad temporal del BIM ha sido confirmada en investigaciones longitudinales, lo que respalda su utilidad como herramienta de seguimiento en estudios longitudinales sobre el burnout (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002). La aplicación del BIM se realiza a través de un cuestionario estructurado, donde los participantes responden a una serie de ítems utilizando una escala de frecuencia tipo Likert. Las puntuaciones obtenidas en cada dimensión del BIM se comparan con datos normativos, lo que permite clasificar el nivel de burnout de los individuos en diferentes categorías (Schaufeli et al., 1996).
3. La **Utrecht Work Engagement Scale (UWES)** es un instrumento de medición desarrollado por Schaufeli, Bakker y Salanova en 2006 para evaluar el compromiso laboral de los empleados. Esta escala se ha utilizado ampliamente en investigaciones tanto nacionales como internacionales debido a su confiabilidad y validez. La UWES consta de tres dimensiones principales: vigor, dedicación y absorción. Estas dimensiones capturan diferentes aspectos del compromiso laboral, como el entusiasmo por el

trabajo, la implicación activa y la concentración absorbente en las tareas laborales. En un estudio transnacional realizado por Schaufeli, Bakker y Salanova (2006), se demostró la utilidad de una versión abreviada del cuestionario UWES para medir el compromiso laboral en diferentes contextos culturales. El estudio proporcionó evidencia sólida sobre la validez y confiabilidad de la escala abreviada en una muestra diversa de empleados. Los coeficientes de confiabilidad de las dimensiones de la UWES fueron altos, con alfas de Cronbach de ($\alpha = 0.85$) para vigor, ($\alpha = 0.89$) para dedicación y ($\alpha = 0.87$) para absorción (Schaufeli et al., 2006). Además, se encontraron correlaciones significativas entre las dimensiones del compromiso laboral y otros constructos relacionados, como la satisfacción y el rendimiento laborales.

5.3 PROCEDIMIENTO

Para el presente informe en el que se pretende observar que tipo de actitud tiene en general la población respecto al uso del patinete eléctrico y poder realizar su análisis posterior se distinguen las siguientes fases:

1. Se diseña para la recogida de la muestra un cuestionario en formato online bajo la plataforma de **Google Forms**. Este cuestionario contempla unas preguntas principales sobre el bienestar laboral (N= 24 ítems) en el que se contemplan las áreas relacionadas con el burnout y el engagement. Se le añaden unas preguntas complementarias para poder ayudar al análisis y reforzar las posibles conclusiones, tales como nivel de estudios, tipo de perfil profesional, edad, género y años de experiencia laboral.

2. Las preguntas principales están representadas en escala Likert en un rango de [1,7], siendo uno el mínimo a puntuar y cinco el máximo. Esto nos permitirá un análisis cuantitativo a posteriori. Las complementarias son de tipo ordinal o nominal y ayudan a dar un análisis cualitativo al informe.

3. Una vez cerrada la encuesta en las fechas indicadas, se obtiene una muestra total de sesenta y nueve sujetos (N= 69); descargando en un **Excel** en formato .xls con los datos en bruto. Todo seguido, se limpian los datos de salidas invalidas si las hubiera (no procede), **outliers**² (edad 73 años y 60 años experiencia; no corresponde con la población activa común) y sin valores perdidos

² Observación anormal y extrema en una muestra estadística o serie temporal de datos que puede afectar potencialmente a la estimación de los parámetros del mismo.

(por el diseño del cuestionario, no permitía dejar ningún campo por rellenar ni omisión de valores por 0) tal como muestra la figura 1. Además, se crea una columna de datos tipo nominal llamada "**riesgo de burnout**", siendo esta una traducción del resultado del test y su interpretación de la casilla "**total burnout**"; la cual contiene datos de intervalo numéricos. Esta casilla nos resultara útil para el posterior análisis estadístico.

4. Lo siguiente es codificar en formato de tabla asignado rangos y valores para su análisis. Entre ellos, se ha agrupado todos los perfiles profesionales en tres grandes grupos, según su naturaleza y competencia para facilitar el posterior analisis; siendo estos:

1. Grupo administración.
2. Grupo dirección.
3. Grupo producción y servicios.

También se crearon dos casillas para el posterior análisis, de origen nominal-cualitativo, las variables "**buen engagement**" y "**riesgo de burnout**" con valores semejantes (si, no); siguiendo la baremación de los test de referencia escogidos.

Esto se ha realizado mediante el programa estadístico **IBM® SPSS®2**, bajo la versión V.19. El programa estadístico informático *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* [Pardo, A., y Ruiz, M.A., 2002, p. 3], es una herramienta de análisis de datos ampliamente utilizada en la investigación científica y en diversos campos profesionales. Desarrollado por Nie, N. H., Hull, C. H., y Bent, D. H. (1968), SPSS se ha convertido en un estándar de facto en el procesamiento y análisis de datos debido a su interfaz intuitiva y a la amplia gama de funcionalidades que ofrece. SPSS permite a los investigadores realizar una variedad de análisis estadísticos, incluyendo análisis descriptivos, pruebas de hipótesis, análisis de regresión, análisis factorial, entre otros. Además, cuenta con herramientas de visualización de datos que facilitan la interpretación de los resultados. Una de las ventajas más destacadas de SPSS es su capacidad para manejar grandes volúmenes de datos de manera eficiente, lo que lo hace especialmente útil en estudios de investigación que involucran conjuntos de datos complejos. Además, SPSS ofrece la posibilidad de automatizar tareas repetitivas a través de la programación en sintaxis, lo que mejora la eficiencia del análisis y la reproducibilidad de los resultados.

5. Ya obtenida la base de datos en su forma final, se procede a exportarla para su análisis; para esto, se ha elegido el programa estadístico **JASP³**, debido a que tiene una curva de aprendizaje baja para usarlo con garantías y su alta versatilidad. El programa estadístico JASP Team (2024). JASP (Version 0.18.3) [Computer software]., cuyo acrónimo proviene de "Jeffrey's Amazing Statistics Program", es una herramienta de análisis de datos de código abierto desarrollada por un grupo de investigadores de la Universidad de Ámsterdam. Inspirado en la necesidad de proporcionar un software estadístico avanzado y de fácil acceso, JASP se destaca por su interfaz intuitiva y su capacidad para realizar análisis estadísticos complejos de manera eficiente. Similar al programa SPSS en términos de funcionalidad y alcance, JASP ofrece una amplia gama de herramientas estadísticas para investigadores en diversas disciplinas. Desde análisis descriptivos básicos hasta técnicas más avanzadas como la regresión lineal y el análisis de varianza, JASP permite a los usuarios realizar análisis estadísticos sofisticados con facilidad. Una de las características distintivas de JASP es su enfoque en la inferencia bayesiana, que permite a los investigadores tomar decisiones basadas en la probabilidad, en lugar de simplemente realizar inferencias sobre poblaciones. Esto proporciona una mayor flexibilidad y robustez en el análisis de datos, especialmente en casos donde los supuestos de los modelos estadísticos tradicionales pueden no ser válidos. Además de su potente capacidad analítica, JASP ofrece una interfaz de usuario intuitiva y fácil de usar, que incluye características como arrastrar y soltar, menús de acceso rápido y visualización de resultados en formato APA. Esto hace que el proceso de análisis de datos sea más accesible para usuarios de todos los niveles de habilidad. JASP está disponible como software de código abierto y se puede descargar de forma gratuita desde su sitio web oficial.

5.4 ANALISIS DE DATOS

A continuación, se ha procedido a realizar una serie de pruebas estadísticas para un análisis cuanti-cualitativo, tales como de tipología:

El **análisis univariado** se refiere al examen de una sola variable a la vez para comprender su distribución y características. Esto se logra mediante el uso de **estadísticas descriptivas**, que proporcionan información sobre la tendencia

³ Jeffreys's Amazing Statistics Program

central (como la media, la mediana y la moda) y la dispersión (como la desviación estándar y el rango) de la variable en estudio. Los estadísticos descriptivos ayudan a resumir y visualizar los datos de manera concisa, lo que facilita su interpretación y comparación.

Por otro lado, el **análisis bivariado** implica el examen de la relación entre dos variables diferentes en la misma muestra. Este análisis se realiza mediante varias técnicas, que incluyen:

1. **Comparación de medias** utilizando pruebas estadísticas como la **prueba t de Student**. Esta técnica se utiliza para determinar si hay diferencias significativas entre las medias de dos grupos en una variable específica. Por ejemplo, se podría comparar la media de edad entre hombres y mujeres en una muestra de empleados para investigar posibles diferencias de edad entre los géneros.
2. **Correlación entre variables**, que evalúa la fuerza y la dirección de la relación entre dos variables continuas. La correlación se representa mediante el coeficiente de correlación de Pearson, que varía de -1 a +1, donde valores más cercanos a +1 indican una correlación positiva y valores más cercanos a -1 indican una correlación negativa. Por ejemplo, se podría investigar la relación entre la satisfacción laboral y sensación de burnout de los encuestados.
3. **Tablas de contingencia**, que muestran la relación entre dos variables categóricas mediante la construcción de tablas cruzadas que muestran la frecuencia conjunta de las categorías de ambas variables. Estas tablas permiten identificar asociaciones y patrones entre las variables. Por ejemplo, se podría examinar la relación entre el nivel educativo y el tipo de contrato laboral en una muestra de trabajadores.

6. RESULTADOS

Una vez realizado el análisis con la metodología descrita anteriormente obtenemos los siguientes resultados:

6.1 DESCRIPTIVOS (ORIGEN CUANTITATIVO):

Para la variable **EDAD**:

- Hombres: Se contaron 39 valores válidos, con una media (μ) de 42.462 años, una desviación estándar (SD) de 12.752 años, y un rango de 21 a 73 años.
- Mujeres: Se contaron 29 valores válidos, con una media (μ) de 42.310 años, una desviación estándar (SD) de 12.024 años, y un rango de 18 a 61 años.

Para la variable **Tiempo de experiencia profesional AÑOS**:

- Hombres: Se contaron 39 valores válidos, con una media (μ) de 20.051 años, una desviación estándar (SD) de 13.975 años, y un rango de 1 a 60 años.
- Mujeres: Se contaron 29 valores válidos, con una media (μ) de 17.379 años, una desviación estándar (SD) de 10.019 años, y un rango de 1 a 37 años.

Para la variable **TOTAL BURNOUT**:

- Hombres: Se contaron 39 valores válidos, con una media (μ) de 5.529, y una desviación estándar (SD) de 2.824. Se obtuvieron puntuaciones con un mínimo de 2 y un máximo de 12.65.
- Mujeres: Se contaron 29 valores válidos, con una media (μ) de 5.629, y una desviación estándar (SD) de 2.157. Se obtuvieron puntuaciones con un mínimo de 2.45 y un máximo de 9.15.

Para la variable **NIVEL ENGAGEMENT**:

- Hombres: Se contaron 39 valores válidos, con una media (μ) de 3.803, y una desviación estándar (SD) de 1.689. Se obtuvieron puntuaciones con un mínimo de 0.90 y un máximo de 6.22.
- Mujeres: Se contaron 29 valores válidos, con una media (μ) de 4.287, y una desviación estándar (SD) de 1.344. Se obtuvieron puntuaciones con un mínimo de 1.11 y un máximo de 6.22.

Esto podemos observarlo gráficamente de manera agrupada en la **figura 1**.

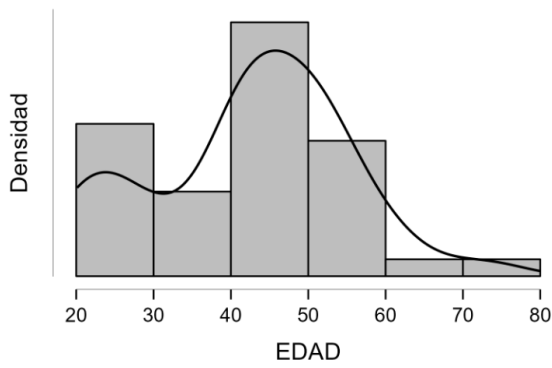
Figura 1

Histogramas acerca como se distribuyen los valores a lo largo de muestra.

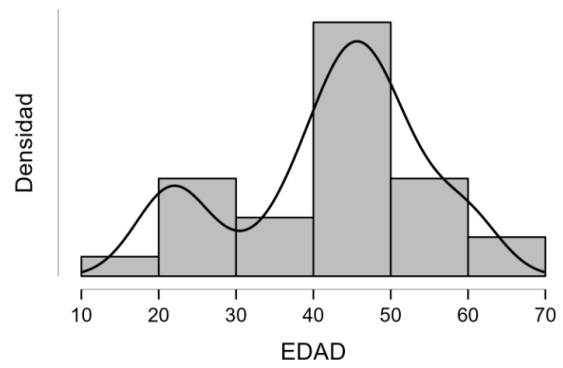
Gráficos de distribuciones

EDAD

Hombre

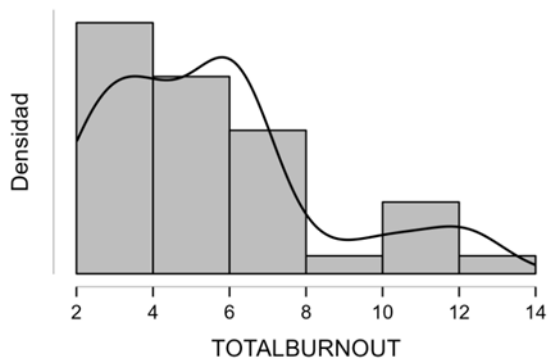


Mujer

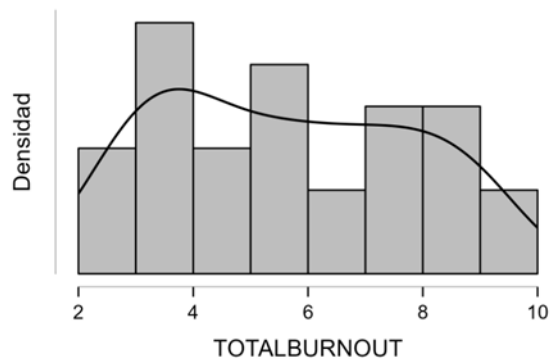


TOTALBURNOUT ▾

Hombre

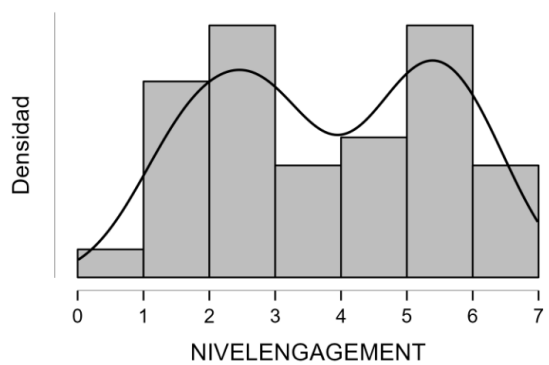


Mujer

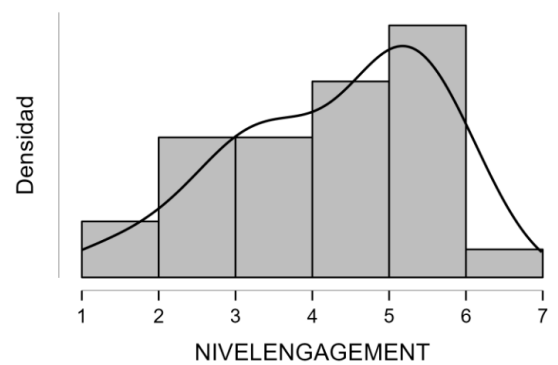


NIVELENGAGEMENT

Hombre



Mujer



6.2 DESCRIPTIVOS (ORIGEN CUALITATIVO):

En el estudio realizado, se observaron diferencias en la distribución de los tipos de trabajo realizados por hombres y mujeres. Los resultados se presentan

en términos de frecuencias (f) y porcentajes (p) para cada categoría de trabajo: administración, dirección, y producción y servicios.

Para los hombres (n = 39), la mayoría trabajaba en producción y servicios (f = 24, p = 61.54%), seguido de administración (f = 8, p = 20.51%) y dirección (f = 7, p = 17.95%). Por otro lado, para las mujeres (n = 29), la mayoría trabajaba en administración (f = 18, p = 62.07%), seguido de producción y servicios (f = 8, p = 27.59%) y dirección (f = 3, p = 10.34%).

En cuanto al nivel educativo, para los hombres (n = 39), la mayoría tenía un Grado Universitario (f = 20, p = 51.28%), seguido de CFG (f = 14, p = 35.90%), Bachiller (f = 4, p = 10.26%) y ESO (f = 1, p = 2.56%). Por otro lado, para las mujeres (n = 29), la mayoría tenía un Grado Universitario (f = 22, p = 75.86%), seguido de CFG (f = 4, p = 13.79%), Bachiller (f = 2, p = 6.90%) y ESO (f = 1, p = 3.45%).

En relación con el riesgo de burnout, para los hombres (n = 39), la mayoría no presentaba riesgo de burnout (f = 20, p = 51.28%), mientras que un porcentaje considerable sí presentaba riesgo de burnout (f = 19, p = 48.72%). Por otro lado, para las mujeres (n = 29), la mayoría presentaba riesgo de burnout (f = 17, p = 58.62%), mientras que un porcentaje menor no presentaba riesgo de burnout (f = 12, p = 41.38%).

En cuanto al tipo de jornada laboral, para los hombres (n = 39), la mayoría trabajaba en jornada intensiva (f = 18, p = 46.15%), seguido de jornada partida (f = 15, p = 38.46%) y turnos (f = 6, p = 15.39%). Por otro lado, para las mujeres (n = 29), la mayoría trabajaba en jornada intensiva (f = 18, p = 62.07%), seguido de jornada partida (f = 10, p = 34.48%) y turnos (f = 1, p = 3.45%).

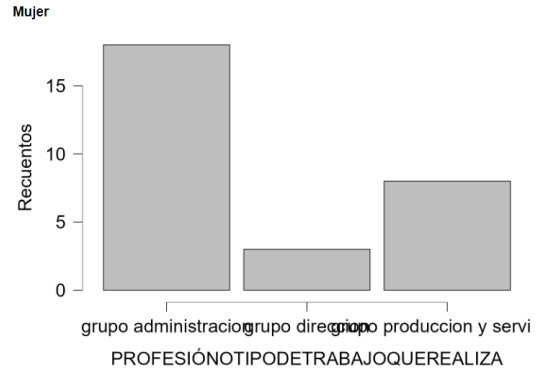
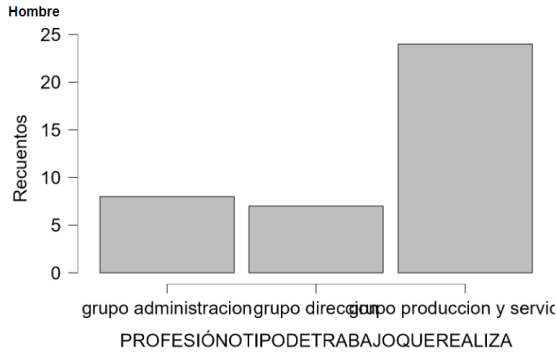
Finalmente, en términos de buen engagement, para los hombres (n = 39), la mayoría presentaba buen engagement (f = 24, p = 61.54%), mientras que un porcentaje considerable no presentaba buen engagement (f = 15, p = 38.46%). Por otro lado, para las mujeres (n = 29), la mayoría presentaba buen engagement (f = 24, p = 82.76%), mientras que un porcentaje menor no presentaba buen engagement (f = 5, p = 17.24%).

Todos estos resultados podemos observarlos de manera integral en la **figura 2**.

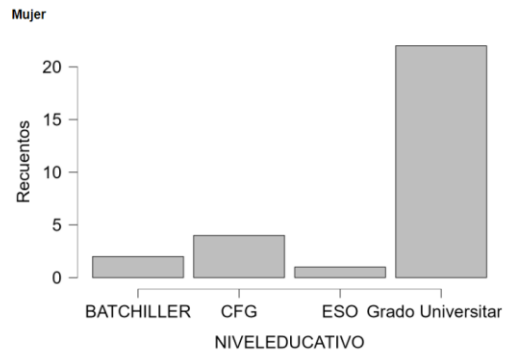
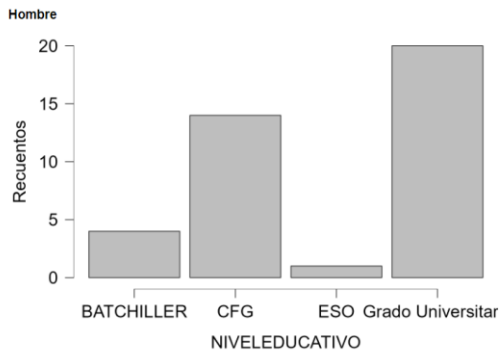
Figura 2

Histogramas representativos sobre frecuencias observadas en las variables cualitativas.

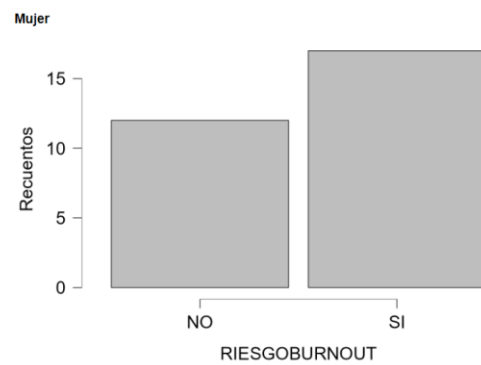
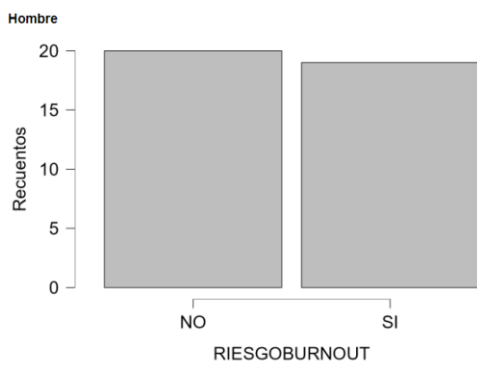
PROFESIÓN TIPO DE TRABAJO QUE REALIZA

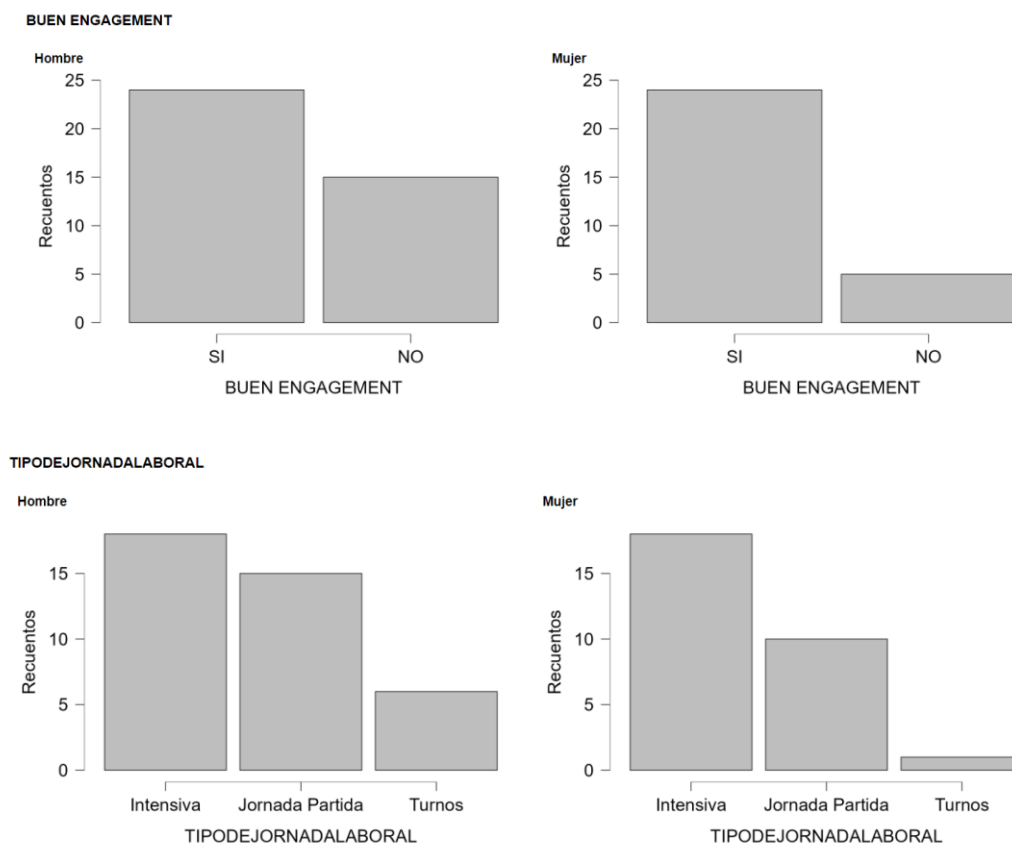


NIVEL EDUCATIVO



RIESGO BURNOUT





6.3 CONTINGENCIAS VARIABLE RIESGO DE BURNOUT:

En el estudio realizado, se observaron diferencias en la distribución del **riesgo de burnout entre hombres y mujeres**. Los resultados se presentan en términos de frecuencias (f) y porcentajes (p) para cada categoría de riesgo de burnout: Sí y No. **(tabla 5)**

Para los hombres (n = 39), la mayoría no presentaba riesgo de burnout (f = 20, p = 51.28%), mientras que un porcentaje considerable sí presentaba riesgo de burnout (f = 19, p = 48.72%). Por otro lado, para las mujeres (n = 29), la mayoría presentaba riesgo de burnout (f = 17, p = 58.62%), mientras que un porcentaje menor no presentaba riesgo de burnout (f = 12, p = 41.38%).

Se realizó una prueba de **Chi-cuadrado** para determinar si las diferencias observadas eran significativas. La hipótesis nula (H0) es que no hay diferencias en la distribución del riesgo de burnout entre hombres y mujeres. El valor de Chi-cuadrado fue de 0.655 con 1 grado de libertad (gl = 1), y el valor p fue de 0.418. Dado que el valor p es mayor que 0.05, **no se puede rechazar la hipótesis nula**.

Además, se observaron diferencias en la distribución del **riesgo de burnout entre diferentes tipos de jornada laboral (tabla 6)**. Los resultados se

presentan en términos de frecuencias (f) y porcentajes (p) para cada categoría de riesgo de burnout: Sí y No.

Para la jornada laboral intensiva (n = 36), la distribución del riesgo de burnout era equitativa (f = 18, p = 50.00% para ambos riesgos). Para la jornada partida (n = 25), la mayoría presentaba riesgo de burnout (f = 16, p = 64.00%), mientras que un porcentaje menor no presentaba riesgo de burnout (f = 9, p = 36.00%). Para los turnos (n = 7), la mayoría no presentaba riesgo de burnout (f = 5, p = 71.43%), mientras que un porcentaje menor sí presentaba riesgo de burnout (f = 2, p = 28.57%).

Se realizó una prueba de **Chi-cuadrado** para determinar si las diferencias observadas eran significativas. La hipótesis nula (H0) es que no hay diferencias en la distribución del riesgo de burnout entre diferentes tipos de jornada laboral. El valor de Chi-cuadrado fue de 3.021 con 2 grados de libertad (gl = 2), y el valor p fue de 0.221. Dado que el valor p es mayor que 0.05, **no se puede rechazar la hipótesis nula.**

Todo seguido, Se observaron diferencias en la **distribución del riesgo de burnout entre los distintos grupos profesionales (ver Tabla 8)**. Los resultados se presentan en términos de frecuencias para cada categoría de riesgo de burnout: No y Sí.

Para el grupo de administración (n = 26), el riesgo de burnout estaba distribuido de manera relativamente equilibrada, con una ligera mayoría presentando riesgo de burnout (f = 14, 53.85%), mientras que el 46.15% no presentaba riesgo de burnout (f = 12). En el grupo de dirección (n = 10), la mayoría no presentaba riesgo de burnout (f = 7, 70.00%), mientras que un menor porcentaje sí presentaba riesgo de burnout (f = 3, 30.00%). En contraste, el grupo de producción y servicios (n = 32) tenía una mayoría que presentaba riesgo de burnout (f = 19, 59.38%), mientras que el 40.63% no presentaba riesgo de burnout (f = 13).

Se realizó una prueba de **Chi-cuadrado** para determinar si las diferencias observadas eran significativas. La hipótesis nula (H0) es que no hay diferencias en la distribución del riesgo de burnout entre los distintos grupos profesionales. El valor de Chi-cuadrado fue de 2.653 con 2 grados de libertad (gl = 2), y el valor p fue de 0.265. Dado que el valor p es mayor que 0.05, **no se rechaza la hipótesis nula**, lo que indica que no hay diferencias significativas en la distribución del riesgo de burnout entre los diferentes grupos profesionales.

Finalmente, se observaron diferencias en la distribución del **riesgo de burnout entre diferentes niveles educativos (tabla 7)**. Los resultados se presentan en términos de frecuencias (f) y porcentajes (p) para cada categoría de riesgo de burnout: Sí y No.

Para los individuos con Bachiller (n = 6), la mayoría presentaba riesgo de burnout (f = 4, p = 66.67%), mientras que un porcentaje menor no presentaba riesgo de burnout (f = 2, p = 33.33%). Para los individuos con CFG (n = 18), la mayoría presentaba riesgo de burnout (f = 10, p = 55.56%), mientras que un porcentaje menor no presentaba riesgo de burnout (f = 8, p = 44.44%). Para los individuos con ESO (n = 2), todos no presentaban riesgo de burnout (f = 2, p = 100.00%). Finalmente, para los individuos con Grado Universitario (n = 42), la distribución del riesgo de burnout era casi equitativa (f = 22, p = 52.38% para riesgo de burnout y f = 20, p = 47.62% para no riesgo de burnout).

Se realizó una prueba de **Chi-cuadrado** para determinar si las diferencias observadas eran significativas. La hipótesis nula (H0) es que no hay diferencias en la distribución del riesgo de burnout entre diferentes niveles educativos. El valor de Chi-cuadrado fue de 2.758 con 3 grados de libertad (gl = 3), y el valor p fue de 0.430. Dado que el valor p es mayor que 0.05, **no se puede rechazar la hipótesis nula.**

6.4 CONTINGENCIAS VARIABLE SEXO:

En el estudio realizado, se observaron diferencias en la distribución del **nivel educativo entre hombres y mujeres**. Los resultados se presentan en términos de frecuencias para cada categoría de nivel educativo: Bachiller, CFG, ESO, y Grado Universitario. **(tabla 14)**

Para los hombres (n = 39), la mayoría tenía un Grado Universitario (f = 20), seguido de CFG (f = 14), Bachiller (f = 4) y ESO (f = 1). Por otro lado, para las mujeres (n = 29), la mayoría tenía un Grado Universitario (f = 22), seguido de CFG (f = 4), Bachiller (f = 2) y ESO (f = 1).

Se realizó una prueba de **Chi-cuadrado** para determinar si las diferencias observadas eran significativas. La hipótesis nula (H0) es que no hay diferencias en la distribución del nivel educativo entre hombres y mujeres. El valor de Chi-cuadrado fue de 4.954 con 3 grados de libertad (gl = 3), y el valor p fue de 0.175.

Dado que el valor p es mayor que 0.05, **no se puede rechazar la hipótesis nula.**

En relación **con el tipo de jornada laboral entre hombres y mujeres (tabla 15)**, se observaron diferencias en la distribución. Los resultados se presentan en términos de frecuencias para cada categoría de jornada laboral: Intensiva, Jornada Partida, y Turnos.

Para los hombres ($n = 39$), la mayoría trabajaba en jornada intensiva ($f = 18$), seguido de jornada partida ($f = 15$) y turnos ($f = 6$). Por otro lado, para las mujeres ($n = 29$), la mayoría trabajaba en jornada intensiva ($f = 18$), seguido de jornada partida ($f = 10$) y turnos ($f = 1$).

Se realizó una prueba de **Chi-cuadrado** para determinar si las diferencias observadas eran significativas. La hipótesis nula (H_0) es que no hay diferencias en la distribución del tipo de jornada laboral entre hombres y mujeres. El valor de Chi-cuadrado fue de 3.169 con 2 grados de libertad ($gl = 2$), y el valor p fue de 0.205. Dado que el valor p es mayor que 0.05, **no se puede rechazar la hipótesis nula.**

En la misma línea, se observaron diferencias en la distribución del **riesgo de burnout entre hombres y mujeres (tabla 16)**. Los resultados se presentan en términos de frecuencias para cada categoría de riesgo de burnout: Sí y No.

Para los hombres ($n = 39$), la distribución del riesgo de burnout era casi equitativa, con un ligero predominio de aquellos que no presentaban riesgo de burnout ($f = 20$, $p = 51.28\%$) sobre aquellos que sí lo presentaban ($f = 19$, $p = 48.72\%$). Por otro lado, para las mujeres ($n = 29$), la mayoría presentaba riesgo de burnout ($f = 17$, $p = 58.62\%$), mientras que un porcentaje menor no presentaba riesgo de burnout ($f = 12$, $p = 41.38\%$).

Se realizó una prueba de **Chi-cuadrado** para determinar si las diferencias observadas eran significativas. La hipótesis nula (H_0) es que no hay diferencias en la distribución del riesgo de burnout entre hombres y mujeres. El valor de Chi-cuadrado fue de 0.655 con 1 grado de libertad ($gl = 1$), y el valor p fue de 0.418. Dado que el valor p es mayor que 0.05, **no se puede rechazar la hipótesis nula.**

Finalmente, se observaron diferencias en la distribución del **tipo de trabajo realizado por hombres y mujeres (tabla 17)**. Los resultados se presentan en términos de frecuencias para cada categoría de trabajo: administración, dirección, y producción y servicios.

Para los hombres ($n = 39$), la mayoría trabajaba en producción y servicios ($f = 24$), seguido de administración ($f = 8$) y dirección ($f = 7$). Por otro lado, para las mujeres ($n = 29$), la mayoría trabajaba en administración ($f = 18$), seguido de producción y servicios ($f = 8$) y dirección ($f = 3$).

Se realizó una prueba de **Chi-cuadrado** para determinar si las diferencias observadas eran significativas. La hipótesis nula (H_0) es que no hay diferencias en la distribución del tipo de trabajo realizado entre hombres y mujeres. El valor de Chi-cuadrado fue de 12.240 con 2 grados de libertad ($gl = 2$), y el valor p fue de 0.002. Dado que el valor p es menor que 0.05, **se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que hay diferencias significativas** en la distribución del tipo de trabajo realizado entre hombres y mujeres.

6.5 CONTINGENCIAS EN LA VARIABLE BUEN ENGAGEMENT:

En el estudio realizado, se observaron diferencias en la distribución del **buen engagement entre hombres y mujeres**. Los resultados se presentan en términos de frecuencias para cada categoría de buen engagement: Sí y No. **(tabla 9)**

Para los hombres ($n = 39$), la mayoría presentaba buen engagement ($f = 24$), mientras que un porcentaje considerable no presentaba buen engagement ($f = 15$). Por otro lado, para las mujeres ($n = 29$), la mayoría presentaba buen engagement ($f = 24$), mientras que un porcentaje menor no presentaba buen engagement ($f = 5$).

Se realizó una prueba de **Chi-cuadrado** para determinar si las diferencias observadas eran significativas. La hipótesis nula (H_0) es que no hay diferencias en la distribución del buen engagement entre hombres y mujeres. El valor de Chi-cuadrado fue de 3.607 con 1 grado de libertad ($gl = 1$), y el valor p fue de 0.058. Dado que el valor p es mayor que 0.05, **no se puede rechazar la hipótesis nula**, lo que indica que no hay diferencias significativas.

También, se observaron diferencias en la distribución del **buen engagement entre diferentes tipos de trabajo (tabla 10)**. Los resultados se presentan en términos de frecuencias para cada categoría de buen engagement: Sí y No.

Para el grupo de administración ($n = 26$), la mayoría presentaba buen engagement ($f = 20$), mientras que un porcentaje menor no presentaba buen engagement ($f = 6$). Para el grupo de dirección ($n = 10$), la mayoría presentaba buen engagement ($f = 7$), mientras que un porcentaje menor no presentaba buen

engagement ($f = 3$). Para el grupo de producción y servicios ($n = 32$), la mayoría presentaba buen engagement ($f = 21$), mientras que un porcentaje considerable no presentaba buen engagement ($f = 11$).

Se realizó una prueba de **Chi-cuadrado** para determinar si las diferencias observadas eran significativas. La hipótesis nula (H_0) es que no hay diferencias en la distribución del buen engagement entre diferentes tipos de trabajo. El valor de Chi-cuadrado fue de 0.884 con 2 grados de libertad ($gl = 2$), y el valor p fue de 0.643. Dado que el valor p es mayor que 0.05, **no se puede rechazar la hipótesis nula**, lo que indica que no hay diferencias significativas en la distribución del buen engagement entre diferentes tipos de trabajo.

En relación con **buen engagement entre diferentes niveles educativos**, se observaron diferencias (**tabla 11**). Los resultados se presentan en términos de frecuencias para cada categoría de buen engagement: Sí y No.

Para los individuos con Bachiller ($n = 6$), la distribución del buen engagement era equitativa ($f = 3$, $p = 50.00\%$ para ambos buen y no buen engagement). Para los individuos con CFG ($n = 18$), la mayoría presentaba buen engagement ($f = 11$, $p = 61.11\%$), mientras que un porcentaje considerable no presentaba buen engagement ($f = 7$, $p = 38.89\%$). Para los individuos con ESO ($n = 2$), todos presentaban buen engagement ($f = 2$, $p = 100.00\%$). Finalmente, para los individuos con Grado Universitario ($n = 42$), la mayoría presentaba buen engagement ($f = 32$, $p = 76.19\%$), mientras que un porcentaje menor no presentaba buen engagement ($f = 10$, $p = 23.81\%$).

Se realizó una prueba de Chi-cuadrado para determinar si las diferencias observadas eran significativas. La hipótesis nula (H_0) es que no hay diferencias en la distribución del buen engagement entre diferentes niveles educativos. El valor de Chi-cuadrado fue de 3.472 con 3 grados de libertad ($gl = 3$), y el valor p fue de 0.324. Dado que el valor p es mayor que 0.05, **no se puede rechazar la hipótesis nula**, lo que indica que no hay diferencias significativas en la distribución del buen engagement entre diferentes niveles educativos.

Todo seguido, se observaron diferencias en la distribución del **buen engagement entre aquellos que presentaban riesgo de burnout y aquellos que no (tabla 12)** Los resultados se presentan en términos de frecuencias para cada categoría de buen engagement: Sí y No.

Para aquellos que no presentaban riesgo de burnout ($n = 32$), la mayoría presentaba buen engagement ($f = 30$), mientras que un porcentaje muy pequeño

no presentaba buen engagement ($f = 2$). Por otro lado, para aquellos que sí presentaban riesgo de burnout ($n = 36$), la distribución del buen engagement era equitativa ($f = 18$, $p = 50.00\%$ para ambos buen y no buen engagement).

Se realizó una prueba de **Chi-cuadrado** para determinar si las diferencias observadas eran significativas. La hipótesis nula (H_0) es que no hay diferencias en la distribución del buen engagement entre aquellos que presentan riesgo de burnout y aquellos que no. El valor de Chi-cuadrado fue de 15.619 con 1 grado de libertad ($gl = 1$), y el valor p fue de $< .001$. Dado que el valor p es menor que 0.05, **se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que hay diferencias significativas** en la distribución del buen engagement entre aquellos que presentan riesgo de burnout y aquellos que no.

Finalmente, Se observaron diferencias en la **distribución del buen engagement entre los distintos tipos de jornada laboral (ver Tabla 13)**. Los resultados se presentan en términos de frecuencias para cada categoría de buen engagement: Sí y No.

Para aquellos con jornada intensiva ($n = 36$), la mayoría presentaba buen engagement ($f = 23$, 63.89%), mientras que un porcentaje menor no presentaba buen engagement ($f = 13$, 36.11%). En el caso de los que tenían jornada partida ($n = 25$), la gran mayoría mostraba buen engagement ($f = 21$, 84.00%), y un porcentaje pequeño no presentaba buen engagement ($f = 4$, 16.00%). Por otro lado, para los que trabajaban por turnos ($n = 7$), la distribución del buen engagement era ligeramente más baja en comparación con los otros tipos de jornada, con más de la mitad presentando buen engagement ($f = 4$, 57.14%) y una proporción considerable sin buen engagement ($f = 3$, 42.86%).

Se realizó una prueba de Chi-cuadrado para determinar si las diferencias observadas eran significativas. **La hipótesis nula (H_0)** es que no hay diferencias en la distribución del buen engagement entre los distintos tipos de jornada laboral. El valor de Chi-cuadrado fue de 3.554 con 2 grados de libertad ($gl = 2$), y el valor p fue de 0.169. Dado que el valor p es mayor que 0.05, **no se rechaza la hipótesis nula**, lo que indica que no hay diferencias significativas en la distribución del buen engagement entre los diferentes tipos de jornada laboral.

6.6 COMPARACIÓN DE MEDIAS (T STUDENT)

En este apartado se presentan los resultados de las pruebas t de Student (**tablas 18,19 y 20**) para muestras independientes y las verificaciones de

supuestos. A continuación, se exponen los obtenidos para las variables **Edad** y **Tiempo de experiencia profesional años** comparándola con la variable **Sexo**:

Para la variable **Edad**, la prueba t de Student resultó en un valor t de 0.05 con 66 grados de libertad ($gl = 66$), y un valor p de 0.961. El tamaño del efecto, medido por D de Cohen, fue de 0.012, con un error típico (ET) de 0.245.

Para la variable **Tiempo de experiencia profesional años**, la prueba t de Student resultó en un valor t de 0.875 con 66 grados de libertad ($gl = 66$), y un valor p de 0.385. El tamaño del efecto, medido por D de Cohen, fue de 0.215, con un error típico (ET) de 0.246.

En cuanto a las verificaciones de supuestos, los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk **sugieren una desviación respecto a la normalidad** para la variable **Edad** en el grupo Mujer ($W = 0.929$, $p = 0.053$), no así para el grupo Hombre ($W = 0.950$, $p = 0.081$). **Para la variable Tiempo de experiencia profesional años** en el grupo Hombre ($W = 0.945$, $p = 0.057$) **sugieren una desviación respecto a la normalidad**, no así en el grupo Mujer ($W = 0.940$, $p = 0.100$). La prueba de Levene para la igualdad de varianzas no fue significativa para ninguna de las variables, lo que indica que se cumple el supuesto de homogeneidad de varianzas.

Se realizó también la misma prueba, para las variables **edad** y **Tiempo de experiencia profesional años** comparándola con la variable **Riesgo de burnout**:

Para la variable **edad**, el valor t es 0.142, con 66 grados de libertad, y un valor p de 0.887. El tamaño del efecto, medido a través de la D de Cohen, es 0.035, con un error típico de 0.243.

Para la variable **Tiempo de experiencia profesional años**, el valor t es 0.132, con 66 grados de libertad, y un valor p de 0.895. El tamaño del efecto, medido a través de la D de Cohen, es 0.032, con un error típico de 0.243.

En cuanto a las verificaciones de supuestos, se realizó un Contraste de Normalidad (Shapiro-Wilk). Para la variable **edad**, el valor W es 0.899 con un valor p de 0.006, **lo que sugiere una desviación significativa de la normalidad**. **Para la variable Tiempo de experiencia profesional años**, el valor W es 0.942 con un valor p de 0.087, lo que no sugiere una desviación significativa de la normalidad

En cuanto al Contraste de Igualdad de Varianzas (de Levene), los resultados no son significativos para ambas variables.

Para la variable **edad**, el valor F es 1.188, con 1 y 66 grados de libertad, y un valor p de 0.280. Dado que el valor p es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que las varianzas son iguales.

Para la variable **Tiempo de experiencia profesional años**, el valor F es 1.513, con 1 y 66 grados de libertad, y un valor p de 0.223. Al igual que en el caso anterior, dado que el valor p es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que las varianzas son iguales.

Finalmente, realizó también la misma prueba para las variables **Edad y Tiempo de experiencia profesional años**, comparándolas con la variable **Buen engagement**:

Para la variable **Edad**, el valor t es -1.751, con 66 grados de libertad, y un valor p de 0.085. El tamaño del efecto, medido a través de la D de Cohen, es -0.466, con un error típico de 0.270.

Para la variable **Tiempo de experiencia profesional años**, el valor t es de -1.986, con 66 grados de libertad, y un valor p de 0.051. El tamaño del efecto, medido a través de la D de Cohen, es -0.528, con un error típico de 0.272.

En cuanto a las verificaciones de supuestos, se realizó un Contraste de Normalidad (Shapiro-Wilk). Para la variable Edad, en el grupo "SI", el valor W es 0.921 con un valor p de 0.003, lo que **sugiere una desviación significativa de la normalidad**. En el grupo "NO", el valor W es 0.958 con un valor p de 0.503, lo que no sugiere una desviación significativa de la normalidad.

Para la variable Tiempo de experiencia profesional años, en el grupo "SI", el valor W es 0.933 con un valor p de 0.009, **lo que sugiere una desviación significativa de la normalidad**. En el grupo "NO", el valor W es 0.951 con un valor p de 0.390, lo que no sugiere una desviación significativa de la normalidad.

En cuanto al Contraste de Igualdad de Varianzas, el contraste de Brown-Forsythe es significativo ($p < 0.05$), sugiriendo el **incumplimiento del supuesto de igualdad de varianzas** para esta variable.

Todos estos resultados deben interpretarse con precaución, ya que los valores p superiores a 0.05 indican que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula (H_0) y de que **no hay diferencias significativas en las medias entre los grupos comparados**. Además, los resultados significativos en la prueba de Shapiro-Wilk en algunas de las variables, **sugieren una desviación**

respecto a la normalidad; lo que podría afectar a la validez de los resultados de la prueba.

6.7 CORRELACIÓN ENTRE VARIABLES:

Se realizaron correlaciones de Pearson para examinar las relaciones entre las variables "EDAD", "Tiempo de experiencia profesional AÑOS", "TOTALBURNOUT" y "NIVELENGAGEMENT". **(tabla 21)**

1. **EDAD y Tiempo de experiencia profesional AÑOS:** Se encontró una correlación significativa y muy fuerte (R de Pearson = 0.903, $p < .001$). Esto indica que a medida que aumenta la edad, también aumenta el tiempo de experiencia profesional.
2. **EDAD y TOTALBURNOUT:** No se encontró una correlación significativa (R de Pearson = 0.040, $p = 0.749$). Esto sugiere que la edad no está significativamente relacionada con el nivel total de burnout.
3. **Tiempo de experiencia profesional AÑOS y TOTALBURNOUT:** No se encontró una correlación significativa (R de Pearson = 0.051, $p = 0.681$). Esto sugiere que el tiempo de experiencia profesional no está significativamente relacionado con el nivel total de burnout.
4. **EDAD y NIVELENGAGEMENT:** No se encontró una correlación significativa (R de Pearson = -0.140, $p = 0.254$). Esto sugiere que la edad no está significativamente relacionada con el nivel de compromiso.
5. **Tiempo de experiencia profesional AÑOS y NIVELENGAGEMENT:** No se encontró una correlación significativa (R de Pearson = -0.187, $p = 0.128$). Esto sugiere que el tiempo de experiencia profesional no está significativamente relacionado con el nivel de compromiso.
6. **TOTALBURNOUT y NIVELENGAGEMENT:** Se encontró una correlación significativa y moderada (R de Pearson = -0.403, $p < .001$). Esto indica que a medida que aumenta el nivel total de burnout, disminuye el nivel de compromiso.

Todo seguido, se realizaron correlaciones de Pearson para examinar las relaciones entre las variables que definen y cuantifican las dimensiones del cuestionario para medir el burnout y engagement. A continuación, debido a no extender en demasía el documento con información redundante, se expone el resultado de un factor (G1_Vigor) con el resto de los factores que componen la matriz. Todo esto y el resto de los factores quedan reflejados en la **tabla 22**.

1. **G1_VIGOR y G2_DEDICACION:** Se encontró una correlación significativa y muy fuerte (R de Pearson = 0.904, $p < .001$). Esto indica que a medida que aumenta el vigor, también aumenta la dedicación.
2. **G1_VIGOR y G3_ABSORCION:** Se encontró una correlación significativa y muy fuerte (R de Pearson = 0.878, $p < .001$). Esto indica que a medida que aumenta el vigor, también aumenta la absorción.
3. **G1_VIGOR y F1_AGOTAMIENTO:** Se encontró una correlación negativa y significativa, aunque débil (R de Pearson = -0.287, $p = 0.018$). Esto sugiere que a medida que aumenta el vigor, disminuye el agotamiento.
4. **G1_VIGOR y F2_CINISMO:** Se encontró una correlación negativa y significativa, aunque moderada (R de Pearson = -0.376, $p = 0.002$). Esto sugiere que a medida que aumenta el vigor, disminuye el cinismo.
5. **G1_VIGOR y F3_EFICACIAPROFESIONAL:** Se encontró una correlación significativa y muy fuerte (R de Pearson = 0.761, $p < .001$). Esto indica que a medida que aumenta el vigor, también aumenta la eficacia profesional.

7. DISCUSIÓN

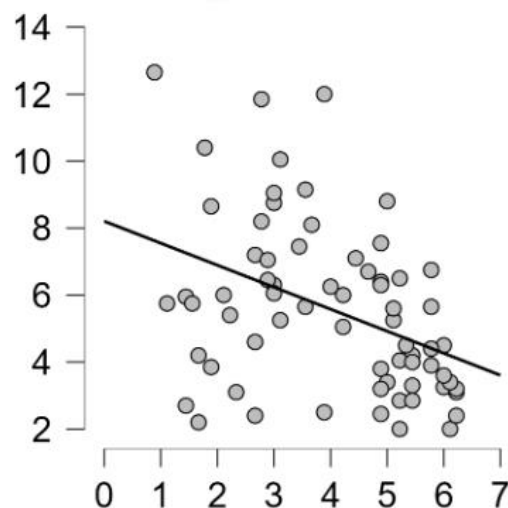
Este apartado analiza los resultados del estudio en relación con los objetivos e hipótesis planteados. Se examina la relación entre el burnout y el engagement, así como la influencia de variables como nivel educativo, experiencia laboral, tipo de trabajo, edad y género entre otras. Además, se discute la coherencia de estos hallazgos con la literatura existente y sus implicaciones teóricas y prácticas.

7.1 RELACIÓN ENTRE BURNOUT Y ENGAGEMENT

El primer objetivo general de la investigación y la hipótesis 1 planteaban una relación inversa entre el burnout y el engagement. Los resultados obtenidos confirman esta hipótesis. Los resultados obtenidos en este estudio confirman en gran medida la relación inversa entre el burnout y el engagement, alineándose con investigaciones previas (Hakanen, Schaufeli y Ahola, 2008; Schaufeli y Bakker, 2004). En particular, se encontró que, a mayor nivel de burnout, menor es el nivel de engagement (R de Pearson = -0.403, $p < .001$), lo que respalda el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R). Este modelo sugiere que las demandas laborales excesivas pueden llevar al burnout, mientras que los recursos laborales promueven el engagement (Bakker, Demerouti y Sanz-Vergel, 2014).

Figura 3

Diagrama de puntos de dispersión donde se refleja la correlación negativa entre total de burnout y total de engagement.



Los análisis de correlación mostraron la existencia de relaciones significativas entre las dimensiones específicas del burnout y el engagement. Por ejemplo, el agotamiento emocional mostró una correlación negativa significativa con la

dedicación y la absorción, mientras que la dimensión de cinismo se correlacionó negativamente con la dimensión de vigor. Estos hallazgos sugieren que las distintas facetas del burnout afectan de manera diferenciada a las dimensiones del engagement.

7.2 INFLUENCIA DE VARIABLES DEMOGRÁFICAS

En cuanto al segundo objetivo específico y la hipótesis 2, los análisis no encontraron diferencias significativas. Las variables demográficas analizadas en este estudio incluyen la edad, el género, los años de experiencia profesional y el nivel educativo. A diferencia de algunos estudios previos, no se encontraron correlaciones significativas entre estas variables y los niveles de burnout o engagement. Por ejemplo, la edad y los años de experiencia profesional no mostraron relaciones significativas con los niveles de burnout o engagement. Este hallazgo contrasta con algunos estudios que han indicado lo contrario (Bakker, Demerouti y Sanz-Vergel, 2014). Sin embargo, es posible que la falta de significancia se deba al tamaño de la muestra o a la composición específica de la misma.

En cuanto al nivel educativo, los resultados mostraron que no hay diferencias significativas en la distribución del buen engagement entre los diferentes niveles educativos. Este hallazgo sugiere que el nivel educativo puede no ser un determinante crucial del engagement, contrario a lo sugerido por algunos estudios previos (Albrecht, Breidahl, y Marty, 2018).

Por otro lado, los resultados del análisis de tipo de trabajo y años de experiencia sugieren que hay variaciones en el burnout y el engagement. Aunque estas diferencias no se consideran altamente significativas, arrojan luz sobre cómo el tipo de trabajo y la experiencia pueden influir en el bienestar laboral.

En primer lugar, al examinar el género, se observa que hay una mayor proporción de mujeres con buen engagement en comparación con los hombres. Sin embargo, también se identifica una mayor proporción de mujeres en riesgo de burnout. Estas diferencias, aunque presentes, no tienen un impacto significativo en términos prácticos.

Además, al analizar la distribución por tipo de jornada laboral y roles profesionales, se revela una disparidad interesante. Los hombres predominan en roles de producción y servicios, mientras que las mujeres ocupan más roles administrativos. Esta distribución distinta puede influir en cómo experimentan el

burnout y el engagement en sus respectivas funciones laborales; proporcionando un panorama más detallado sobre cómo factores como el género, el tipo de trabajo y la experiencia pueden afectar la salud mental y el compromiso en el entorno laboral.

7.3 DIFERENCIAS DE GÉNERO

Respecto al tercer objetivo específico y la hipótesis 3; en el análisis de género, no se encontraron diferencias significativas en los niveles de burnout y engagement entre hombres. Este resultado es interesante porque contrasta con investigaciones previas que sugieren que las mujeres pueden experimentar niveles más altos de burnout debido a roles de género y expectativas sociales (Norlund et al., 2010). La ausencia de diferencias significativas en este estudio podría indicar que, en el contexto específico de esta investigación, el género no es un factor determinante en la experiencia del burnout o el engagement, lo que sugiere que otros factores contextuales pueden ser más influyentes y puedan mediar en estas relaciones (Hakanen, Schaufeli, y Ahola, 2008)

En resumen, los resultados en su mayoría apoyan la hipótesis planteada, confirmando la relación inversa entre el burnout y el engagement y proporcionando evidencia sobre la influencia del tipo de trabajo y la experiencia profesional en estas variables. Sin embargo, algunos hallazgos, como la falta de diferencias significativas por nivel educativo y género, no pudiendo respaldar con firmeza el resto de las hipótesis; sugieren la necesidad de más investigación para comprender completamente estas dinámicas en el contexto laboral.

8. CONCLUSIONES

El propósito de esta investigación fue analizar la relación entre el burnout y el engagement en el ámbito laboral, y cómo variables como el nivel educativo, la experiencia laboral, el tipo de trabajo, la edad y el género influyen en estas dimensiones. A través de un análisis correlacional-predictivo, se buscó examinar las implicaciones de estos fenómenos presentes en el ámbito laboral.

La validez del trabajo se sustenta en la consistencia de estos hallazgos con la literatura existente. Estudios previos como los de Hakanen, Schaufeli y Ahola (2008), y Schaufeli y Bakker (2004) también han identificado esta relación inversa, apoyando el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R). Este modelo sugiere que las demandas laborales excesivas pueden llevar al burnout, mientras que el disponer de recursos laborales promueven el engagement. Apoyan a la validez, el uso de instrumentos validados y en la aplicación de métodos estadísticos robustos para analizar los datos. Se utilizaron cuestionarios reconocidos internacionalmente para medir el burnout (BIM⁴) y el Utrecht (UWES⁵) v.9. Los análisis estadísticos incluyeron correlaciones de Pearson, análisis de contingencias y pruebas T de Student, asegurando la fiabilidad y precisión de los resultados obtenidos no sin eximir de posibles fallas de ámbito estadístico relacionadas con la muestra escogida.

Uno de los objetivos principales de esta investigación, era analizar la relación inversa entre el burnout y el engagement en el contexto laboral. Los resultados confirmaron esta hipótesis, revelando que, a mayor nivel de burnout, menor es el nivel de engagement. Esta conclusión está respaldada por una correlación negativa significativa entre estas dos variables (R de Pearson = -0.403, $p < .001$), lo que refuerza el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R). Este modelo postula que las demandas laborales excesivas pueden llevar al burnout, mientras que los recursos laborales fomentan el engagement (Bakker, Demerouti y Sanz-Vergel, 2014). Además, se encontraron relaciones significativas entre dimensiones específicas del burnout y el engagement, como la correlación negativa entre el agotamiento emocional y la dedicación y entre el cinismo y el vigor. Esto nos puede llevar a la conclusión de que:

⁴ Burnout Integrative Measure.

⁵ Work Engagement Scale

"Puede establecerse evidencia para una confirmación de la relación inversa entre el burnout y el engagement en el ámbito laboral"

En cuanto al segundo objetivo específico, se analizó la influencia de variables demográficas como la edad, género, años de experiencia y nivel educativo en el burnout y el engagement. Los resultados no mostraron diferencias significativas en estos aspectos. Por ejemplo, ni la edad ni los años de experiencia profesional se correlacionaron significativamente con los niveles de burnout o engagement, lo cual contrasta con algunos estudios previos que indicaban lo contrario (Bakker, Demerouti y Sanz-Vergel, 2014). También se encontró que el nivel educativo no afectaba significativamente al engagement. Por consiguiente, podríamos derivar la siguiente conclusión:

"Las variables demográficas no inciden significativamente en el burnout y el engagement laboral"

Respecto al tercer objetivo, se examinó si existían diferencias de género en los niveles de burnout y engagement. Los análisis no encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres en estos aspectos. Este resultado es notable, ya que contrasta con investigaciones previas que sugerían que las mujeres podrían experimentar niveles más altos de burnout debido a presiones adicionales relacionadas con roles de género (Norlund et al., 2010). Esto nos lleva a poder concluir que:

"Los hallazgos obtenidos en el estudio, desafían las expectativas sobre diferencias de género en burnout y engagement laboral"

En definitiva, este estudio reafirma la relación inversa entre burnout y engagement, destacando la importancia de gestionar adecuadamente las demandas laborales y promover los recursos laborales para mejorar el bienestar de los empleados. Aunque las variables demográficas como la edad, género, años de experiencia y nivel educativo no mostraron una influencia significativa en este estudio, es fundamental seguir investigando para identificar otros factores contextuales y organizacionales que puedan afectar estas variables.

9. APLICABILIDAD

Los resultados obtenidos en este estudio tienen importantes implicaciones prácticas para las organizaciones, reflejando la relación inversa entre burnout y engagement. Las intervenciones orientadas a aumentar el engagement, como el desarrollo de recursos laborales y la promoción de un ambiente de trabajo positivo, pueden ser efectivas para reducir el burnout (Hakanen, Schaufeli y Ahola, 2008; Schaufeli y Bakker, 2004). Además, la atención a las diferencias individuales y contextuales puede ayudar a diseñar intervenciones más personalizadas y efectivas.

9.1 GESTIÓN DEL BURNOUT

Las organizaciones pueden utilizar estos resultados para diseñar estrategias de prevención y manejo del burnout. Identificar las fuentes de estrés laboral y proporcionar recursos adecuados puede ayudar a reducir los niveles de burnout entre los empleados. Esto es crucial, ya que el burnout puede llevar a una disminución en la eficiencia, aumentar los costos y afectar la productividad de manera significativa. Por ejemplo, las organizaciones podrían implementar programas de desarrollo profesional continuo para empleados con niveles educativos más bajos, proporcionando recursos adicionales que pueden mitigar el riesgo de burnout.

9.2 PROMOCIÓN DEL ENGAGEMENT

Fomentar el engagement es esencial para la productividad y el bienestar de los empleados. Las empresas pueden utilizar estos hallazgos para desarrollar programas que promuevan el compromiso, como capacitación, reconocimiento y oportunidades de crecimiento profesional. Asimismo, fomentar la flexibilidad laboral puede ser una estrategia efectiva para aumentar el engagement, especialmente en aquellos empleados que manejan demandas laborales y personales simultáneamente.

9.3 SELECCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL

Comprender cómo las diferentes dimensiones del burnout afectan al engagement permite a las organizaciones evaluar mejor a los candidatos durante el proceso de selección y diseñar programas de desarrollo personalizados. Este conocimiento es fundamental para identificar los grupos profesionales y niveles

educativos que pueden estar más expuestos al burnout debido a las demandas específicas de su trabajo y a la falta de recursos laborales.

9.4 POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Las políticas de recursos humanos pueden adaptarse para abordar las diferencias de género y otros factores demográficos. Por ejemplo, considerar las necesidades específicas de hombres y mujeres en términos de burnout y engagement es crucial. Este enfoque personalizado puede ayudar a diseñar intervenciones más efectivas y a promover un ambiente laboral más inclusivo y equitativo.

9.5 SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Los hallazgos de este estudio pueden ayudar a crear un entorno laboral más saludable. La promoción de prácticas de autocuidado, la reducción de la carga de trabajo excesiva y la mejora de la comunicación pueden contribuir significativamente a la salud mental de los empleados. Las intervenciones que promuevan un equilibrio entre la vida laboral y personal son especialmente relevantes en este contexto.

9.6 PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL

El instaurar programas de bienestar que incluyan actividades para reducir el estrés, como la meditación, el yoga o ejercicios de relajación, puede ayudar a mejorar los niveles engagement y la satisfacción laboral. Estas actividades no solo reducen el estrés, sino que también fomentan un sentido de comunidad y apoyo entre los empleados, lo cual es vital para mantener un alto nivel de compromiso.

9.7 CONSIDERACIÓN FINAL

Como apunte final, todos estos puntos tienen que estar bien definidos e implementados en planes de acción alineados con los procesos estratégicos de las organizaciones y empresas. El diseño de **KPI's**⁶ eficientes y el seguimiento junto con la evaluación de los planes de acción implantados, mediante reuniones periódicas, evaluaciones del desempeño, cuestionarios como los aplicados en este estudio, o de satisfacción laboral; puede llevar a las empresas a la generación de

⁶ Key Performance Indicators, Son medidas cuantificables que se utilizan para evaluar el desempeño de una organización, departamento o actividad específica frente a objetivos estratégicos.

ambientes saludables y productivos, donde prime la excelencia y se pueda generar un conocimiento para su posterior estudio.

10. LIMITACIONES

En primer lugar, el tamaño y la selección de la muestra forman una limitación importante. La muestra utilizada ha sido relativamente pequeña (**N=69**) y no aleatoria, lo que **ha podido afectar la generalización de los resultados**. Además, la metodología de bola de nieve empleada para la recolección de datos podría introducir sesgos en la muestra, debido a que los participantes fueron escogidos a través de contactos personales y derivados del autor. Otra cosa a tener en cuenta es en referencia al diseño transversal del estudio; lo cual implica que los datos se recopilaron en un único punto en el tiempo, y esto limita la capacidad para establecer relaciones entre las variables analizadas por lo que sería beneficioso realizar estudios longitudinales para observar cómo evolucionan el burnout y el engagement a lo largo del tiempo.

Hay que destacar, que falta una escala de control para el **BIM** (Burnout Inventory Maslach) (**figura 6**) y el **UWES** (Utrecht Work Engagement Scale) (**figura 5**). Estas medidas pueden estar sujetas a **sesgos de deseabilidad social y memoria**. Para obtener una visión más completa y precisa de las dinámicas de burnout y engagement, se sugiere la creación de dicha escala basándose en metodologías psicométricas y acotara este efecto. Las medidas de autoinforme pueden comprometer la precisión de los resultados debido a estos sesgos.

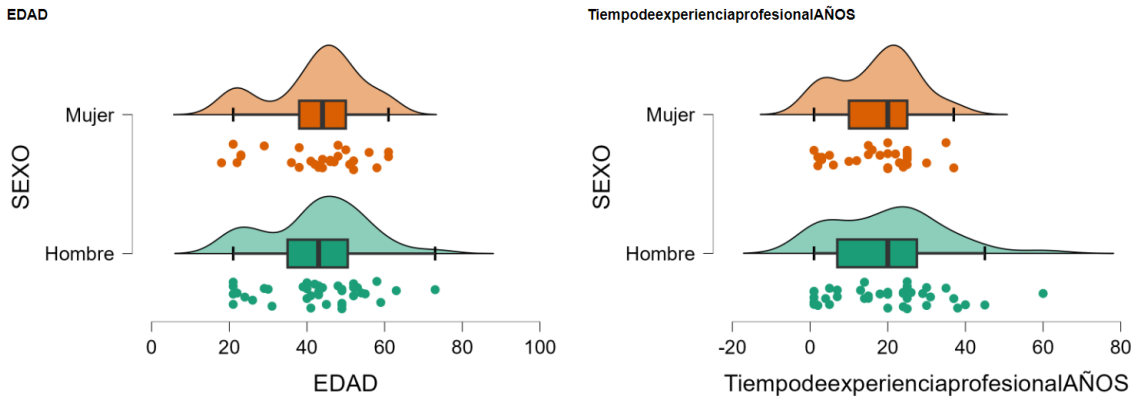
Además, la comparación de medias con la prueba de **t-student** por el tamaño de la muestra no sigue los supuestos de normalidad (figura3) necesarios para algunas pruebas estadísticas. Esta **falta de normalidad en la distribución** de los datos podría haber afectado la validez de algunos resultados. Por lo tanto, se recomienda utilizar técnicas no paramétricas en futuras investigaciones.

Figura 4

Representación gráfica de una de las pruebas de comparación de medias de T-Student, donde se aprecia el no cumplimiento del supuesto de normalidad.

Descriptivos

Gráficos de tipo Nube con lluvia



Se obtuvo un **margen de error muestral del 11.88%** para la muestra de sesenta y nueve participantes (N=69), utilizando un intervalo de confianza del 95%. Este margen de error indica la posible **falta de precisión en las estimaciones obtenidas** y debe considerarse al interpretar los resultados. En general, los investigadores suelen considerar un margen de error aceptable entre el 3% y el 8% con un intervalo de confianza del 95%.

La dificultad de acceso a la muestra es otra limitación importante. Hubo dificultades en el acceso a la muestra debido a la **naturaleza** delicada y sensible del **tema de estudio**, lo que resultó en negativas por parte de diversas empresas para participar en la investigación. Esta dificultad de acceso ha limitado la representatividad de la muestra.

Además, aunque el estudio aborda algunas variables demográficas, no considera otros **factores contextuales y organizacionales** que podrían influir en el burnout y el engagement laboral. La ausencia de variables como el tipo de industria, la cultura organizacional y las condiciones específicas de trabajo, lo cual ha limitado la comprensión completa de los resultados.

Esto nos lleva a que estas limitaciones deben ser consideradas al interpretar los resultados del estudio y al planificar futuras investigaciones, para mejorar la validez y la generalización de los hallazgos.

11. BIBLIOGRAFÍA

Albrecht, S., Breidahl, E., y Marty, A. (2018). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*, 23(1), 67–85. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2017-0064>

Akhtar, A., Nawaz, M. K., Mahmood, Z., y Shahid, M. S. (2016). Impact of high performance work practices on employees' performance in Pakistan: Mediating role of employee engagement. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10(3), 708–724.

BAKKER, A. B., SCHAUFELI, W. B., LEITER, M. P., y TARIS, T. W. (2008). Work engagement : An emerging concept in occupational health psychology: Engagement at work: An Emerging Concept. *Work and Stress*, 22(3), 187–200.

Bastidas Alarcón, F. E., Cruz Siguenza, E. L., Cepeda Godoy, C. R., Mejía Paucar, L. M., y Noguera Cunda, A. J. (2018). Análisis del síndrome de Burnout y Work Engagement en obreros del área de la construcción en la ciudad de Riobamba, aplicando los cuestionarios de Maslach Burnout Inventory y Uwes. *Ciencia Digital*, 2(4), 90–125. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v2i4.213>

Bakker, A. B., Demerouti, E., y Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389-411.

Chirico, F. (2016). Job stress models for predicting burnout syndrome: a review. *Annali Dell'Istituto Superiore Di Sanita*, 52(3), 443-456. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/job-stress-models-predicting-burnout-syndrome/docview/2640394895/se-2>

Cole, M. S., Walter, F., Bedeian, A. G., y O'Boyle, E. H. (2012). Job Burnout and Employee Engagement: A Meta-Analytic Examination of Construct Proliferation. *Journal of Management*, 38(5), 1550–1581. <https://doi.org/10.1177/0149206311415252>

De Hert, S. (2020). Burnout in Healthcare Workers: Prevalence, Impact and Preventative Strategies. *Local and Regional Anesthesia*, 13, 171–183. <https://doi.org/10.2147/LRA.S240564>

Ferrel, R. (2010). Síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos especialistas de un hospital universitario, de la ciudad de Santa Marta, Colombia. *Duazary*, 7(1), 29–40. <https://doi.org/10.21676/2389783X.307>

González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., y Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165–174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>

Google. (s.f.). Descripción de Google Forms [Descripción]. Recuperado de <https://support.google.com/docs/answer/6281888>

Guerrero Barona, E. (1998). Un estudio sobre el absentismo laboral: análisis descriptivo, las bajas laborales docentes. *Campo abierto (Badajoz, Spain)*, 15, 41–54.

HAKANEN, J. J., SCHAUFELI, W. B., y AHOLA, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement: Engagement at work: An Emerging Concept. *Work and Stress*, 22(3), 224–241.

Hosseini, E., Sadat Doaei, Z., Jamadi, A., y Yazdani, M. (2024). Examining the Effect of Resilience on Job Engagement with the Mediation of Psychological Empowerment and Job Burnout. *Iranian Journal of Management Studies*, 17(2), 475–490. <https://doi.org/10.22059/ijms.2023.349196.675404>

Jesús E. Juyumaya. (2019). Escala Utrecht de work engagement en Chile: medición, confiabilidad y validez. *Estudios de Administración*, 26(1). <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2019.55405>

Klein, C. J. (2020). Exploring burnout and job stressors among advanced practice providers. *Nursing Outlook*, 68(2), 145–154. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.09.005>

Knight, C., Patterson, M., y Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of organizational behavior*, 38(6), 792-812.

KUMAR, V., y PANSARI, A. (2016). Competitive Advantage Through Engagement. *Journal of Marketing Research*, 53(4), 497–514. <https://doi.org/10.1509/jmr.15.0044>

Lee, R. T., y Ashforth, B. E. (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>

Maslach, C., y Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>

Norlund, S., Reuterwall, C., Höög, J., Lindahl, B., Janlert, U., y Birgander, L. S. (2010). Burnout, working conditions and gender--results from the northern Sweden MONICA Study. *BMC Public Health*, 10(1), 326–326. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-326>

Olson, N. (2023). Study related factors associated with study engagement and student burnout among German university students. *Frontiers in Public Health.*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1168264>

Pas, L. W., Boot, C. R. L., van der Beek, A. J., y Proper, K. I. (2016). The prevalence of implementation of mental health measures in companies and its association with sickness absence. *Public Health (London)*, 132, 79–85. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2015.11.021>

Purvanova, R. K., y Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>

Rashmi, K., y Singh, R. (2020). Building Competitive Advantage through Engagement of Employees: A Conceptual Model. *The International Journal of Interdisciplinary Organizational Studies*, 15(1), 1–11. <https://doi.org/10.18848/2324-7649/CGP/v15i01/1-11>

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens Gumbau, S., Silla, P., y Grau Gumbau, R. M. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva?. *Journal of work and organizational psychology*, 16(2), 117-134.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., y Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 893-917.

Schaufeli, W. B., y Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.

Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., y Schaufeli, W. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(1), 53–66. <https://doi.org/10.1348/096317900166877>

Skaalvik, E. M., y Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching, Theory and Practice*, 26(7–8), 602–616. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>

Te Brake, H. (2007). Professional burnout and work engagement among dentists. *European Journal of Oral Sciences.*, 115(3), 180–185.

Teoh, W. M.-Y. (2011). FACTORS INFLUENCING JOB BURNOUT AMONG HUMAN RESOURCE EMPLOYEES. *INTERNATIONAL CONFERENCE ON MANAGEMENT (ICM 2011)*, 838–849.

Zhernova, P. (2020). Detection and Prevention of Professional Burnout Using Machine Learning Methods. 15TH INTERNATIONAL CONFERENCE ON ADVANCED TRENDS IN RADIOELECTRONICS, TELECOMMUNICATIONS AND COMPUTER ENGINEERING (TCSET - 2020), 218–221. <https://doi.org/10.1109/TCSET49122.2020.235426>

12. ANEXOS

Tabla 4

Distribución de las variables de origen cuantitativo del estudio, a lo largo de la muestra para análisis descriptivo.

Estadísticos Descriptivos

Estadísticos Descriptivos

	EDAD		Tiempo de experiencia profesional AÑOS		TOTAL BURNOUT		NIVEL ENGAGEMENT	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Válido	39	29	39	29	39	29	39	29
Ausente	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	42.462	42.310	20.051	17.379	5.529	5.629	3.803	4.287
Desviación Típica	12.752	12.024	13.975	10.019	2.824	2.157	1.689	1.344
Mínimo	21.000	18.000	1.000	1.000	2.000	2.450	0.889	1.111
Máximo	73.000	61.000	60.000	37.000	12.650	9.150	6.222	6.222

Nota. No están disponibles todos los valores para las variables *Nominal Text*

Nota. Se excluyeron del análisis 10 filas, que corresponden a los valores ausentes de la variable SEXO de separación

Frecuencias para PROFESIÓN TIPO DE TRABAJO QUE REALIZA

SEXO	PROFESIÓN TIPO DE TRABAJO QUE REALIZA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Hombre	grupo administracion	8	20.513	20.513	20.513
	grupo direccion	7	17.949	17.949	38.462
	grupo produccion y servicios	24	61.538	61.538	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	39	100.000		
Mujer	grupo administracion	18	62.069	62.069	62.069
	grupo direccion	3	10.345	10.345	72.414
	grupo produccion y servicios	8	27.586	27.586	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	29	100.000		

Frecuencias para NIVEL EDUCATIVO

SEXO	NIVEL EDUCATIVO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Hombre	BATCHILLER	4	10.256	10.256	10.256
	CFG	14	35.897	35.897	46.154
	ESO	1	2.564	2.564	48.718
	Grado Universitario	20	51.282	51.282	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	39	100.000		
Mujer	BATCHILLER	2	6.897	6.897	6.897
	CFG	4	13.793	13.793	20.690
	ESO	1	3.448	3.448	24.138
	Grado Universitario	22	75.862	75.862	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	29	100.000		

Frecuencias para RIESGOBURNOUT

SEXO	RIESGOBURNOUT	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Hombre	NO	20	51.282	51.282	51.282
	SI	19	48.718	48.718	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	39	100.000		
Mujer	NO	12	41.379	41.379	41.379
	SI	17	58.621	58.621	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	29	100.000		

Frecuencias para TIPODEJORNADALABORAL

SEXO	TIPODEJORNADALABORAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Hombre	Intensiva	18	46.154	46.154	46.154
	Jornada Partida	15	38.462	38.462	84.615
	Turnos	6	15.385	15.385	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	39	100.000		
Mujer	Intensiva	18	62.069	62.069	62.069
	Jornada Partida	10	34.483	34.483	96.552
	Turnos	1	3.448	3.448	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	29	100.000		

*Las variables se muestran en términos de frecuencia observada y porcentajes.

Tabla 5

Análisis cruzado de variables "sexo" y "riesgo de burnout" de origen cualitativo para su posible relación.

Tablas de Contingencia

SEXO		RIESGOBURNOUT		Total
		NO	SI	
Hombre	Recuentos	20.000	19.000	39.000
	% dentro de la fila	51.282 %	48.718 %	100.000 %
Mujer	Recuentos	12.000	17.000	29.000
	% dentro de la fila	41.379 %	58.621 %	100.000 %
Total	Recuentos	32.000	36.000	68.000
	% dentro de la fila	47.059 %	52.941 %	100.000 %

Contrastes Chi-cuadrado

	Valor	gl	p
X ²	0.655	1	0.418
N	68		

Tabla 6

Análisis cruzado de variables "tipo de jornada laboral" y "riesgo de burnout" de origen cualitativo para su posible relación.

Tablas de Contingencia

TIPODEJORNADALABORAL		RIESGOBURNOUT		Total
		NO	SI	
Intensiva	Recuentos	18.000	18.000	36.000
	% dentro de la fila	50.000 %	50.000 %	100.000 %
Jornada Partida	Recuentos	9.000	16.000	25.000
	% dentro de la fila	36.000 %	64.000 %	100.000 %
Turnos	Recuentos	5.000	2.000	7.000
	% dentro de la fila	71.429 %	28.571 %	100.000 %
Total	Recuentos	32.000	36.000	68.000
	% dentro de la fila	47.059 %	52.941 %	100.000 %

Contrastes Chi-cuadrado

	Valor	gl	p
X ²	3.021	2	0.221
N	68		

Tabla 7

Análisis cruzado de variables "nivel educativo" y "riesgo de burnout" de origen cualitativo para su posible relación.

Tablas de Contingencia

NIVELEUCATIVO		RIESGOBURNOUT		Total
		NO	SI	
BATCHILLER	Recuentos	2.000	4.000	6.000
	% dentro de la fila	33.333 %	66.667 %	100.000 %
CFG	Recuentos	8.000	10.000	18.000
	% dentro de la fila	44.444 %	55.556 %	100.000 %
ESO	Recuentos	2.000	0.000	2.000
	% dentro de la fila	100.000 %	0.000 %	100.000 %
Grado Universitario	Recuentos	20.000	22.000	42.000
	% dentro de la fila	47.619 %	52.381 %	100.000 %
Total	Recuentos	32.000	36.000	68.000
	% dentro de la fila	47.059 %	52.941 %	100.000 %

Contrastes Chi-cuadrado

	Valor	gl	p
X ²	2.758	3	0.430
N	68		

Tabla 8

Análisis cruzado de variables "profesion" y "riesgo de burnout" de origen cualitativo para su posible relación.

Tablas de Contingencia

PROFESIÓN TIPO DE TRABAJO QUE REALIZA		RIESGO BURNOUT		Total
		NO	SI	
grupo administracion	Recuentos	12.000	14.000	26.000
	% dentro de la fila	46.154 %	53.846 %	100.000 %
grupo direccion	Recuentos	7.000	3.000	10.000
	% dentro de la fila	70.000 %	30.000 %	100.000 %
grupo produccion y servicios	Recuentos	13.000	19.000	32.000
	% dentro de la fila	40.625 %	59.375 %	100.000 %
Total	Recuentos	32.000	36.000	68.000
	% dentro de la fila	47.059 %	52.941 %	100.000 %

Contrastes Chi-cuadrado

	Valor	gl	p
X ²	2.653	2	0.265
N	68		

Tabla 9

Análisis cruzado de variables "sexo" y "buen engagement" de origen cualitativo para su posible relación.

Tablas de Contingencia ▼

SEXO		BUEN ENGAGEMENT		Total
		SI	NO	
Hombre	Recuentos	24.000	15.000	39.000
	% dentro de la fila	61.538 %	38.462 %	100.000 %
Mujer	Recuentos	24.000	5.000	29.000
	% dentro de la fila	82.759 %	17.241 %	100.000 %
Total	Recuentos	48.000	20.000	68.000
	% dentro de la fila	70.588 %	29.412 %	100.000 %

Contrastes Chi-cuadrado

	Valor	gl	p
X ²	3.607	1	0.058
N	68		

Tabla 10

Análisis cruzado de variables "profesión" y "buen engagement" de origen cualitativo para su posible relación.

Tablas de Contingencia

PROFESIÓN	TIPO DE TRABAJO QUE REALIZA	BUEN ENGAGEMENT		Total
		SI	NO	
grupo administracion	Recuentos	20.000	6.000	26.000
	% dentro de la fila	76.923 %	23.077 %	100.000 %
grupo direccion	Recuentos	7.000	3.000	10.000
	% dentro de la fila	70.000 %	30.000 %	100.000 %
grupo produccion y servicios	Recuentos	21.000	11.000	32.000
	% dentro de la fila	65.625 %	34.375 %	100.000 %
Total	Recuentos	48.000	20.000	68.000
	% dentro de la fila	70.588 %	29.412 %	100.000 %

Contrastes Chi-cuadrado

	Valor	gl	p
X ²	0.884	2	0.643
N	68		

Tabla 11

Análisis cruzado de variables "nivel educativo" y "buen engagement" de origen cualitativo para su posible relación.

Tablas de Contingencia

NIVEL EDUCATIVO		BUEN ENGAGEMENT		Total
		SI	NO	
BATCHILLER	Recuentos	3.000	3.000	6.000
	% dentro de la fila	50.000 %	50.000 %	100.000 %
CFG	Recuentos	11.000	7.000	18.000
	% dentro de la fila	61.111 %	38.889 %	100.000 %
ESO	Recuentos	2.000	0.000	2.000
	% dentro de la fila	100.000 %	0.000 %	100.000 %
Grado Universitario	Recuentos	32.000	10.000	42.000
	% dentro de la fila	76.190 %	23.810 %	100.000 %
Total	Recuentos	48.000	20.000	68.000
	% dentro de la fila	70.588 %	29.412 %	100.000 %

Contrastes Chi-cuadrado

	Valor	gl	p
X ²	3.472	3	0.324
N	68		

Tabla 12

Análisis cruzado de variables "riesgo de burnout" y "buen engagement" de origen cualitativo para su posible relación.

Tablas de Contingencia

RIESGO BURNOUT		BUEN ENGAGEMENT		
		SI	NO	Total
NO	Recuentos	30.000	2.000	32.000
	% dentro de la fila	93.750 %	6.250 %	100.000 %
SI	Recuentos	18.000	18.000	36.000
	% dentro de la fila	50.000 %	50.000 %	100.000 %
Total	Recuentos	48.000	20.000	68.000
	% dentro de la fila	70.588 %	29.412 %	100.000 %

Contrastes Chi-cuadrado

	Valor	gl	p
X ²	15.619	1	< .001
N	68		

Tabla 13

Análisis cruzado de variables "tipo de jornada" y "buen engagement" de origen cualitativo para su posible relación.

Tablas de Contingencia

TIPO DE JORNADA LABORAL		BUEN ENGAGEMENT		
		SI	NO	Total
Intensiva	Recuentos	23.000	13.000	36.000
	% dentro de la fila	63.889 %	36.111 %	100.000 %
Jornada Partida	Recuentos	21.000	4.000	25.000
	% dentro de la fila	84.000 %	16.000 %	100.000 %
Turnos	Recuentos	4.000	3.000	7.000
	% dentro de la fila	57.143 %	42.857 %	100.000 %
Total	Recuentos	48.000	20.000	68.000
	% dentro de la fila	70.588 %	29.412 %	100.000 %

Contrastes Chi-cuadrado

	Valor	gl	p
X ²	3.554	2	0.169
N	68		

Tabla 14

Análisis cruzado de variables "nivel educativo" y "sexo" de origen cualitativo para su posible relación.

Tablas de Contingencia

NIVELEUCATIVO		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
BATCHILLER	Recuentos	4.000	2.000	6.000
	% dentro de la fila	66.667 %	33.333 %	100.000 %
CFG	Recuentos	14.000	4.000	18.000
	% dentro de la fila	77.778 %	22.222 %	100.000 %
ESO	Recuentos	1.000	1.000	2.000
	% dentro de la fila	50.000 %	50.000 %	100.000 %
Grado Universitario	Recuentos	20.000	22.000	42.000
	% dentro de la fila	47.619 %	52.381 %	100.000 %
Total	Recuentos	39.000	29.000	68.000
	% dentro de la fila	57.353 %	42.647 %	100.000 %

Contrastes Chi-cuadrado

	Valor	gl	p
X ²	4.954	3	0.175
N	68		

Tabla 15

Análisis cruzado de variables "tipo de jornada" y "sexo" de origen cualitativo para su posible relación.

Tablas de Contingencia

TIPODEJORNADALABORAL		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
Intensiva	Recuentos	18.000	18.000	36.000
	% dentro de la fila	50.000 %	50.000 %	100.000 %
Jornada Partida	Recuentos	15.000	10.000	25.000
	% dentro de la fila	60.000 %	40.000 %	100.000 %
Turnos	Recuentos	6.000	1.000	7.000
	% dentro de la fila	85.714 %	14.286 %	100.000 %
Total	Recuentos	39.000	29.000	68.000
	% dentro de la fila	57.353 %	42.647 %	100.000 %

Contrastes Chi-cuadrado

	Valor	gl	p
X ²	3.169	2	0.205
N	68		

Tabla 16

Análisis cruzado de variables "riesgo de burnout" y "sexo" de origen cualitativo para su posible relación.

Tablas de Contingencia

RIESGO BURNOUT		SEXO		
		Hombre	Mujer	Total
NO	Recuentos	20.000	12.000	32.000
	% dentro de la fila	62.500 %	37.500 %	100.000 %
SI	Recuentos	19.000	17.000	36.000
	% dentro de la fila	52.778 %	47.222 %	100.000 %
Total	Recuentos	39.000	29.000	68.000
	% dentro de la fila	57.353 %	42.647 %	100.000 %

Contrastes Chi-cuadrado

	Valor	gl	p
X ²	0.655	1	0.418
N	68		

Tabla 17

Análisis cruzado de variables "tipo de trabajo" y "sexo" de origen cualitativo para su posible relación.

Tablas de Contingencia

PROFESIÓN TIPO DE TRABAJO QUE REALIZA		SEXO		
		Hombre	Mujer	Total
grupo administracion	Recuentos	8.000	18.000	26.000
	% dentro de la fila	30.769 %	69.231 %	100.000 %
grupo direccion	Recuentos	7.000	3.000	10.000
	% dentro de la fila	70.000 %	30.000 %	100.000 %
grupo produccion y servicios	Recuentos	24.000	8.000	32.000
	% dentro de la fila	75.000 %	25.000 %	100.000 %
Total	Recuentos	39.000	29.000	68.000
	% dentro de la fila	57.353 %	42.647 %	100.000 %

Contrastes Chi-cuadrado

	Valor	gl	p
X ²	12.240	2	0.002
N	68		

Tabla 18

Comparación de las variables "edad" y "tiempo de experiencia" de origen cuantitativo para ver si se pueden establecer relaciones con la variable "riesgo de burnout" cualitativa.

Contraste T para Muestras Independientes

Contraste T para Muestras Independientes

	t	gl	p	D de Cohen	ET D de Cohen
EDAD	0.050	66	0.961	0.012	0.245
Tiempo de experiencia profesional AÑOS	0.875	66	0.385	0.215	0.246

Nota. Contraste t de Student.

Verificaciones de Supuestos

Contraste de Normalidad (Shapiro-Wilk)

		W	p
EDAD	Hombre	0.950	0.081
	Mujer	0.929	0.053
Tiempo de experiencia profesional AÑOS	Hombre	0.945	0.057
	Mujer	0.940	0.100

Nota. Los resultados significativos sugieren una desviación respecto a la Normalidad.

Contraste de Igualdad de Varianzas (Brown-Forsythe)

	F	df ₁	df ₂	p
EDAD	0.175	1	66	0.677
Tiempo de experiencia profesional AÑOS	3.074	1	66	0.084

Tabla 19

Comparación de las variables "edad" y "tiempo de experiencia" de tipo cuantitativo para ver si se pueden establecer relaciones con la variable "buen engagement" cualitativa.

Copia de Contraste T para Muestras Independientes

Contraste T para Muestras Independientes

	t	gl	p	D de Cohen	ET D de Cohen
EDAD	-1.751	66	0.085	-0.466	0.270
Tiempo de experiencia profesional AÑOS	-1.986	66	0.051 ^a	-0.528	0.272

Nota. Contraste t de Student.

^a El contraste de Brown-Forsythe es significativo ($p < .05$), sugiriendo el incumplimiento del supuesto de igualdad de varianzas

Verificaciones de Supuestos

Contraste de Normalidad (Shapiro-Wilk)

		W	p
EDAD	SI	0.921	0.003
	NO	0.958	0.503
Tiempo de experiencia profesional AÑOS	SI	0.933	0.009
	NO	0.951	0.390

Nota. Los resultados significativos sugieren una desviación respecto a la Normalidad.

Tabla 20

Comparación de las variables “edad” y “tiempo de experiencia” de origen cuantitativo para ver si se pueden establecer relaciones con la variable “sexo” cualitativa.

Contraste T para Muestras Independientes

Contraste T para Muestras Independientes

	t	gl	p	D de Cohen	ET D de Cohen
EDAD	0.142	66	0.887	0.035	0.243
TiempodeexperienciaprofesionalAÑOS	0.132	66	0.895	0.032	0.243

Nota. Contraste t de Student.

Verificaciones de Supuestos

Contraste de Normalidad (Shapiro-Wilk)

		W	p
EDAD	NO	0.899	0.006
	SI	0.965	0.302
TiempodeexperienciaprofesionalAÑOS	NO	0.942	0.087
	SI	0.926	0.019

Nota. Los resultados significativos sugieren una desviación respecto a la Normalidad.

Contraste de Igualdad de Varianzas (de Levene)

	F	df ₁	df ₂	p
EDAD	1.188	1	66	0.280
TiempodeexperienciaprofesionalAÑOS	1.513	1	66	0.223

Tabla 21

Matriz de correlaciones entre variables de interés para el estudio y poder establecer relaciones.

De Pearson Correlaciones

Variable		EDAD	TiempodeexperienciaprofesionalAÑOS	TOTALBURNOUT	NIVELENGAGEMENT
1. EDAD	R de Pearson	—			
	Valor p	—			
2. TiempodeexperienciaprofesionalAÑOS	R de Pearson	0.903***	—		
	Valor p	< .001	—		
3. TOTALBURNOUT	R de Pearson	0.040	0.051	—	
	Valor p	0.749	0.681	—	
4. NIVELENGAGEMENT	R de Pearson	-0.140	-0.187	-0.403***	—
	Valor p	0.254	0.128	< .001	—

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Tabla 22

Matriz de correlaciones entre las dimensiones de las variables de burnout y engagement.

De Pearson Correlaciones

Variable		G1_VIGOR	G2_DEDICACION	G3_ABSORCION	F1_AGOTAMIENTO	F2_CINISMO	F3_EFICACIAPROFESIONAL
1. G1_VIGOR	R de Pearson	—					
	Valor p	—					
2. G2_DEDICACION	R de Pearson	0.904***	—				
	Valor p	< .001	—				
3. G3_ABSORCION	R de Pearson	0.878***	0.867***	—			
	Valor p	< .001	< .001	—			
4. F1_AGOTAMIENTO	R de Pearson	-0.287*	-0.337**	-0.255*	—		
	Valor p	0.018	0.005	0.036	—		
5. F2_CINISMO	R de Pearson	-0.376**	-0.491***	-0.397***	0.733***	—	
	Valor p	0.002	< .001	< .001	< .001	—	
6. F3_EFICACIAPROFESIONAL	R de Pearson	0.761***	0.741***	0.710***	-0.017	-0.089	—
	Valor p	< .001	< .001	< .001	0.889	0.468	—

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Figura 5

Escala UWES versión española para medir el engagement

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 al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los 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 retardador (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.

Figura 6

Cuestionario BIM para medir el burnout adaptada al español

ANEXO

**Instrumento en versión Española (ver Salanova et al., 2000) del MBI – General Survey
Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996)**

0	1	2	3	4	5	6
Nunca / Ninguna vez	Casi nunca / Alguna vez al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Algunas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Algunas veces por semana	Siempre / Todos los días

1. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo [A]
2. Estoy "consumido" al final de un día de trabajo [A]
3. Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo [A]
4. Trabajar todo el día es una tensión para mí [A]
5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo [E]
6. Estoy "quemado" por el trabajo [A]
7. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización [E]
8. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto [C]
9. He perdido entusiasmo por mi trabajo [C]
10. En mi opinión soy bueno en mi puesto [E]
11. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo [E]
12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto [E]
13. Me he vuelto más cinico respecto a la utilidad de mi trabajo [C]
14. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo [C]
15. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas [E]

Agotamiento	= (A)/5	_____
Cinismo	= (C)/4	_____
Eficacia profesional	= (E)/6	_____