



FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS:

**DESGASTE PROFESIONAL, ENGAGEMENT Y
MOTIVACIONES PARA LA INVESTIGACIÓN EN
DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE
CHICLAYO**

**Para optar el título profesional de Licenciada en
Psicología**

Autor:

Bach. Salazar Farro, Aurora Loidyth

Asesor:

Mg. Prada Chapoñán, Rony Edinson

Línea de investigación:

**Salud ocupacional y desarrollo de competencias
organizacionales**

Pimentel –Perú

2018

DESGASTE PROFESIONAL, ENGAGEMENT Y MOTIVACIONES PARA LA INVESTIGACIÓN EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO

Aprobación del informe de investigación

Mg. Prada Chapoñán, Rony Edinson
Asesor Metodológico

Mg. López Ñiquen, Karla Elizabeth
Presidente de jurado

Mg. Olazabal Boggio, Roberto Dante
Secretario de jurado

Mg. Luna Lorenzo Leonardo
Vocal de jurado

DEDICATORIA

Este producto de investigación es dedicado a mi madre, Ytalitha Farro Vidarte, por su amor y apoyo brindado en cada uno de mis proyectos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por el don de la vida, por las fuerzas y la sabiduría necesaria para llegar hasta esta fase de mi carrera profesional.

A mis padres y hermanas, por su apoyo incondicional.

A José Smith Vásquez Arévalo por su apoyo y empuje para el cumplimiento de cada meta propuesta.

A mi asesor, Rony Edinson Prada Chapoñán, por sus conocimientos y la motivación para concretar este estudio.

RESUMEN

El presente estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre desgaste profesional, engagement y motivaciones para la investigación en docentes de una universidad privada de Chiclayo. Para ello, se contó con la participación de un total 101 docentes, de los cuales sus edades oscilaron entre 25 y 69 años ($M=43.59$, $DE=10.83$), siendo 69 fueron hombres (68.3%) y 32 mujeres (31.7%). Los instrumentos utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS), Utrecht Work Engagement Scale en su versión de 15 (UWES-15) y la Escala de Motivaciones para la Investigación, y para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS 22. Los resultados obtenidos muestran que no existe relación entre la orientación prosocial de las motivaciones para la investigación y las dimensiones de desgaste profesional; sin embargo esta orientación muestra relación con las dimensiones de engagement. Asimismo, la orientación personal sólo se relaciona significativamente con la dimensión de agotamiento emocional y absorción. En conclusión, en los docentes predomina la orientación prosocial, la cual, por lo general va estar presente en aquellos que desarrollen un engagement adecuado.

Palabras claves: Desgaste profesional, engagement, motivaciones para la investigación y docentes universitarios.

ABSTRACT

The present study aimed at the relationship between professional burnout, commitment and motivations for research in teachers of a private university in Chiclayo. For this, it was attended by a total of 101 teachers, of which their ages range between 25 years and 69 years ($M = 43.59$, $DE = 10.83$), being 69 men (68.3%) and 32 women (31.7%). The instruments used were Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS), Utrecht Work Engagement Scale in its version of 15 (UWES-15) and the Motivation Scale for Research, and for the processing of data the SPSS program was used. 22. The results showed that there is no relationship between orientation and motivations for research and the dimensions of professional burnout; however, this orientation shows a relationship with the dimensions of engagement. Likewise, personal orientation is only related to the emotional and emotional exhaustion dimension. In conclusion, prosocial guidance predominates in teachers, which, in general, is in the presence of an adequate commitment.

Keywords: Professional wear, commitment, motivations for research and university teachers.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS	16
2.1. Tipo y diseño de la investigación	16
2.2. Variables, operacionalización	16
2.3. Población y muestra	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5 Métodos de análisis de datos	21
2.6. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	33
VI. REFERENCIAS	34
ANEXOS	37

I. INTRODUCCIÓN

La sociedad en la que vivimos se encuentra inmerso en un profundo y constante cambio, lo cual nos dirige hacia un mundo “enredado”; en el cual las organizaciones como piezas fundamentales de la sociedad tienen la misión de dirigir estas variaciones en pro del bienestar, y principalmente la de sus propios colaboradores (Navarro, Grandío y Marqués, 2013). Puesto que las organizaciones están expuestas a altos niveles de competitividad y a la necesidad de adaptarse constantemente para poder permanecer vigentes en el mercado, suelen estar concentradas en alcanzar sus objetivos, tales como incrementar sus utilidades, mejorar la calidad de servicio, incrementar sus clientes, reducir el índice de reclamos, etc.; lo cual demanda un alto nivel de exigencia y compromiso por parte de sus colaboradores. En este contexto, es que se cree cada vez más que el estrés causado por la ejecución del trabajo es uno de los principales motivos de absentismo, enfermedad laboral e incluso que puede dar cabida a una variedad de accidentes (Gil-Monte, 2002).

Según la Organización Mundial de la Salud (citado por Forbes, 2017) los mexicanos son las personas con mayor índice de estrés laboral a nivel mundial, encontrando que el 75% de sus trabajadores padece de burnout; y superando con estas cifras a países que manejan las más grandes economías a nivel mundial, tales como China y Estados Unidos, que obtuvieron un 73% y 59% respectivamente. Asimismo, un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística de España (INE, 2014) indica que de los trabajadores España, un 59% ha experimentado algún tipo de estrés en su actividad laboral. En el Perú, esta realidad no es una excepción, pues investigaciones afirman que el 60% de peruanos padece de estrés, el cual es motivado principalmente por problemas de tipo económico y dificultades en la salud (Instituto de Integración, 2015).

Uno de los sectores que ha propuesto mayores cambios y desafíos renovados en el siglo XXI, es el sector educativo, y de forma especial, la educación universitaria (Ruíz, Pando, Aranda y Almeida, 2014), con la inclusión de mayor tecnología y nuevos procesos que pretenden lograr una mejor formación profesional. Además, cabe mencionar que con estas modificaciones, la investigación científica, considerada como la base de la vida universitaria, actualmente ha cobrado mayor relevancia y se propone con mayor exigencia en los procesos académicos, siendo los docentes universitarios los principales involucrados en esta labor.

Como es sabido, la investigación vista como fuente de progreso ha sido más valorada y aplicada en países desarrollados a diferencia de la mayoría de casos de los países emergentes. Es así, que en el Perú los docentes universitarios dedican su

mayor parte del tiempo a la enseñanza, en centros de trabajo con sueldos bajos, a tiempo parcial, por lo que es común laborar en dos o más casas de estudio y formarse para enseñar una o más cursos de alguna área del conocimiento (Piscoya, 2006). Además, cabe mencionar que son pocos los docentes que realizan investigaciones, hacen publicaciones u obtienen proyectos financiados (Merino y Salas, 2016). Esto ocurre, debido a que en el Perú, existe un alto nivel competitivo en la docencia universitaria, ya que gran cantidad de profesionales ven esta labor como una oportunidad de trabajo adicional, lo que genera un mayor nivel de exigencia por quienes desean mantener un puesto de trabajo. A su vez, esta situación afecta también en el nivel remunerativo promedio que ofrece el mercado laboral, el cual actualmente en las universidades privadas de Chiclayo promedia los veinticinco soles por hora. Es decir, a diferencia de los países europeos y algunos latinoamericanos, no existe un incentivo económico adicional seguro en cuanto al desarrollo de investigaciones; sin embargo, la investigación se está exigiendo cada vez más tanto a docentes como a estudiantes, pues forman parte de las consideraciones para la acreditación internacional de las escuelas profesionales.

Esta situación en la actividad de los docentes y las tareas adicionales que involucran un esfuerzo dentro y fuera de las aulas de clase, conlleva a un incremento del estrés; el cual puede ver afectado el compromiso y la satisfacción laboral (Ruíz et al., 2014). Siendo así, que un alto porcentaje de docentes duda sobre la posibilidad de mantenerse en la enseñanza (Huberman, 2010). Esto hace que la docencia se considere como una las labores más vulnerables al desgaste profesional o también llamado burnout, el cual se origina de la interacción con condiciones dañinas de trabajo. Los docentes tienen la presión de responder a diversas demandas, así como de exigirse a sí mismos cada vez más, presentando sintomatología de este síndrome como licencias recurrentes por estrés, agotamiento, depresión y ausentismo (Correa, 2012). Esto a su vez, puede influir en las motivaciones que se tengan para el desarrollo de investigación y por lo que aún es reducida la cantidad de docentes dedicados a esta actividad.

El desgaste profesional o burnout como término presenta seis momentos claves en su aparición: El primero fue con Bradley en 1969, cuando publicó su artículo “Community bases treatment for young adults offenders”, en el cual se refiere al burnout como un tipo de estrés que gasta la energía de los profesionales en el trabajo; el segundo momento, considerado como la primera aparición del burnout en el ámbito psicológico se da en 1974, por el psicólogo Herbert Freudenberger, quien participaba en una clínica para voluntarios y publicó su artículo “El personal con Burnout”, en el cual lo define como la sensación de agotamiento y frustración de forma permanente originada por la dedicación y exigencia continua de energía y recursos personales de los colaboradores (Gracia, Varela, Zorrilla y Olvera, 2007;

Rosales y Rosales, 2013), siendo los más propensos aquellas personas que muestran dedicación y se sienten comprometidos con algo (Freudenberger, 1974); el tercer momento, está definido por la labor de Christina Maslach, una psicóloga social interesada en conocer las estrategias para afrontar la carga emocional generada por los clientes en cuidadores de diferentes áreas, quien al investigar sobre el nivel desgaste de estos trabajadores encontró que terminaban “quemados” luego de prolongados esfuerzos, por lo que concluye que el burnout no se da solamente en profesional médico sino también en profesiones similares, que va más allá del individuo y se origina por el entorno de trabajo, lo cual expuso en el congreso anual de 1976 de la Asociación de Psicología Americana (APA), logrando revalorizar y difundir el término; el cuarto momento, se da de 1976 a 1981 y se caracteriza por una variedad de aportaciones, entre las que destacan la de Cherniss, que concibe al individuo y al medio ambiente como elementos que se asocian en un proceso, lo cual contribuyó a un modelo más equilibrado, y el aporte de Edelwich y Brodsky (1980) quienes propusieron las cuatro etapas que se dan antes del burnout: entusiasmo, estancamiento, apatía y distanciamiento; el quinto momento, se da cuando Maslach y Jackson (1981) definen al burnout como un síndrome que se da con frecuencia en individuos que poseen trabajos en los cuales incide el trato con personas, considerando relevantes tres dimensiones: el agotamiento emocional, el cinismo y la falta de realización profesional, y crean el instrumento de medición Maslach Burnout Inventory (MBI); finalmente, el sexto momento se da en 1996, con la propuesta de Schaufeli, Maslach y Merck de relacionar principalmente al burnout con el compromiso laboral en lugar de las ocupaciones que brindan atención (El-Sahili, 2015).

Más adelante, es desgaste profesional ha sido visto como uno de los daños laborales más relevantes de tipo psicosocial, siendo definido como una reacción frente al estrés crónico, el cual genera una experiencia subjetiva conformada por emociones, actitudes y cogniciones negativas hacia las personas del entorno laboral, hacia el trabajo, incluso hacia el propio rol como profesional y de forma especial hacia los clientes (Gill-Monte, 2005; Bresó, Salanova, Schaufeli y Nogareda, 2006). Sin embargo, Schaufeli, Leiter y Maslach (2009) han llegado a la conclusión de que el significado de burnout va modificarse en la literatura científica por aspectos como alcance, contexto, por los fines de quien lo utiliza y otros; sin embargo, encontraron que todas las definiciones concuerdan en lo siguiente: (a) Prevalen los síntomas disfóricos, en especial el agotamiento emocional, (b) la predominancia es mayor en los síntomas conductuales y mentales, que en los físicos, (c) es un fenómeno que se relaciona al área laboral u ocupacional, (d) los síntomas del burnout se pueden apreciar en personas “normales” y no precisamente patológicas, ya que se considera una alteración psicosocial más que una enfermedad necesariamente y (e) la existencia de una disminución en el desempeño laboral y la productividad, generada por las actitudes negativas y conductas que abarca el burnout.

Las dimensiones que conforman el desgaste ocupacional según Maslach y Jackson (1981) son: El agotamiento emocional, definido como el aumento de la sensación de fatiga emocional frente a requerimientos del trabajo, por lo que los colaboradores presentan pérdida de interés y percepción de incapacidad para enfrentarse a las demandas del trabajo; el cinismo o despersonalización, que es la formación de sentimientos y actitudes negativas así como cínicas en relación a los usuarios o clientes, interpretado en una percepción de insensibilidad hacia el resto, el cual se hace manifiesto en comportamientos de aversión o rechazo a los usuarios, ya que se les responsabiliza de su estado actual, y en consecuencia el trato con ellos se burocratiza; y la falta de realización personal, el cual se propina cuando el colaborador tiende a evaluarse a sí mismo y a su trabajo de manera negativa, mostrando disminución del interés, desarrollo de actividades de forma aislada, autoestima baja, sentimiento de incapacidad, tendencia a estar irritable y descontento de lo logrado en el trabajo, así como de sí mismo.

Entre las variables básicas que influyen en la generación del desgaste profesional, encontramos tres tipos: (a) variables individuales; entre las que destaca el género, variables de la personalidad, la estabilidad emocional y autoeficacia; (b) sociales, como el apoyo social, las redes de contacto y relaciones que generen sentirse apreciado y valorado en el entorno laboral; (c) variables organizacionales, son las que desencadenan el desgaste profesional y considera, aspectos como el contenido del puesto de trabajo, la falta de reciprocidad emocional esperada, el clima organizacional, etc. (Bresó et al., 2006). Entre las características de la personalidad que más influyen en que una persona desarrolle este síndrome se ha considerado el perfeccionismo, la dificultad para decir no ante excesos de demanda, represión de sentimientos, el sentirse ineficaz y poco responsable, problemas para tomar vacaciones, personalidad obsesiva compulsiva, una baja autoestima y la incapacidad para expresar dificultades personales (Vásquez, Maruy y Verne, 2014). Además, uno de los causales principales del desgaste profesional es la sobrecarga de trabajo, así como también la carencia de autonomía, la ambigüedad del rol desempeñado y la falta de recompensas (Patlán, 2013).

El término engagement o también denominado entusiasmo por el trabajo (Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet, 2015) fue descrito por primera vez por Kahn (1990), quien se dio cuenta de que cierta cantidad de trabajadores manifestaban una alta motivación y actitudes energéticas en el trabajo, lo cual no se explicaba con constructos de motivación, liderazgo o compromiso organizacional; por lo que define al engagement como el empleo y la expresión auténtica de sí mismo a nivel físico, emocional y cognitivo en la labor como trabajador. Para Kahn el estado psicológico que establece el grado en que se distribuye la energía hacia el trabajo está determinado por la percepción que se tiene del contexto laboral y las características personales de los colaboradores. Además, considera tres condiciones

de carácter psicológico que intervienen en el entusiasmo por el trabajo: (a) La plenitud psicológica, que es la percepción de recompensa por un alto compromiso en el desarrollo de la labor; (b) la seguridad psicológica, que es la certeza de no sufrir efectos negativos por el involucramiento en la labor; y (c) Disponibilidad psicológica, determinada como la seguridad de poseer los atributos personales que se necesitan para el buen desempeño de las funciones.

Más adelante, al engagement en el entorno laboral lo caracterizan por la energía, implicación y eficacia, por lo que en sus inicios fue considerado como el polo opuesto del desgaste profesional, donde la presencia de uno significa la ausencia del otro (Maslach y Leiter, 1997). Sin embargo, Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) lo definen como un estado mental de carácter positivo, que genera sensaciones de satisfacción y está relacionado al trabajo, el cual se distingue por tres componentes: el vigor, la dedicación y la absorción; las cuales no se oponen directamente a las dimensiones del desgaste profesional, sino que conforman un constructo independiente. En el cual, el vigor es definido como el incremento de energía, el esfuerzo invertido en la labor propia, la capacidad de resiliencia mental y constancia pese a situaciones difíciles; la dedicación, es aquella sensación experimentada cuando la persona se siente orgullosa de su labor, percibiéndola como significativa, desafiante, sintiéndose entusiasmada y motivada respecto a ella; y la absorción, se refiere al encontrarse inmerso de manera profunda en el trabajo, teniendo dificultad para separarse de lo que está haciendo. Este constructo se origina cuando se distingue una variedad de facilitadores, logrando que el colaborador se aprecie como apto y competente para realizar de manera eficiente cualquier modificación o mejora en la organización a la que pertenece, sintiéndose ligado de manera psicológica con la labor y mostrando actitudes de altruismo organizacional y trabajo en equipo (Ruíz et al., 2014); y al desarrollarse de manera significativa en los colaboradores, generará que se muestren más activos, con mayor iniciativa en las actividades, que se autoevalúen y retroalimenten su desempeño, que generen retos que los motiven, que su nivel de compromiso con la excelencia y los valores organizacionales incremente, y que se sientan en la capacidad de afrontar nuevos retos con más energía y eficacia (Flores et al., 2015).

Investigar es definido como la aplicación del método científico, que planteada de forma ordenada y con análisis crítico permite la propuesta de alternativas de solución a problemas de distinto índole, las cuales deben ser sustentadas de manera objetiva; convirtiéndose así en la vía idónea para la efectividad, la mejora, el progreso y la innovación (Gutiérrez, Santamaría, García y Redondo, 2007). Siendo la universidad el principal ente encargado de procurar la concepción de nuevos conocimientos y la responsable de su difusión; desarrollando personas íntegras, que busquen constantemente la verdad mediante la investigación (Munévar y Villaseñor, 2008).

Esta apreciación es compartida por Henao (2002) quien afirma que “Producir conocimiento, se ha convertido, en parte de la razón de ser de la existencia de la institución universitaria y la investigación es el medio para realizarlo” (p.14). Además, Henao hace hincapié en que la labor investigativa ya no es solo función de laboratorios o equipos de investigación; sino que investigar es retomar la habilidad de cuestionarse, criticar y desarrollar conocimiento para las clases, la biblioteca y para relacionarse con la realidad de la sociedad. Asimismo, considera que las condiciones básicas para el desarrollo de investigación son: La voluntad y el deseo por saber, el compromiso con la formación académica de generaciones futuras, la responsabilidad académica, el carácter ético con la búsqueda de conocimiento, y la habilidad académica y de criterio para jerarquizar problemas y determinar explicaciones relevantes.

En este contexto, las motivaciones para la investigación en docentes universitarios se han clasificado en dos orientaciones: (a) La orientación prosocial, en las que resaltan criterios de bienestar profesional y social, con el fin de mejorar y hacer posible el desarrollo de la sociedad, considerando motivaciones como la calidad de vida, el desarrollo del país, el aprendizaje de nuevas técnicas, el desarrollo de políticas públicas, etc., y (b) la orientación personal, que considera motivaciones relacionadas a la estabilidad del estatus profesional, tales como el mantener un puesto de trabajo, el mejorar de posición, ingresos económicos y reconocimientos (Merino y Salas, 2016).

Existen antecedentes que afirman que los niveles más altos de desgaste profesional se dan más por el desarrollo de investigación que por la docencia (Arquero y Donoso, 2013). Además, entre los factores asociados al burnout en docentes se encontró que la realización personal, los síntomas de estrés y cansancio emocional predominan más en las mujeres; asimismo se aprecia mayor índice de agotamiento emocional en aquellos docentes que tienen menor antigüedad (menos de 5 años) y que poseen solo pregrado; en relación a la dimensión de despersonalización, se ve asociada a la disminución del reconocimiento por parte de los estudiantes (Bresó et al., 2006; Bedoya, Vega, Severiche, y Meza, 2017; Arquero y Donoso, 2013; Patlán, 2013).

Algunas investigaciones dan evidencia de altos niveles de engagement en docentes, pese al desgaste psicológico y físico en el que se pueden encontrar debido a los cambios constantes a los que están expuestos, corroborando con aquellos estudios que afirman que el burnout y el engagement son constructos distintos e independientes (Ruíz et al., 2014; Goering, Shimazu, Zhou, Wada y Sakai, 2017). Asimismo, se ha propuesto al burnout para explicar lo importante de un clima laboral y una cultura organizacional adecuada para fortalecer el compromiso

afectivo y reducir manifestaciones de tipo psicossomático, mediante un análisis de ruta para un modelo de salud ocupacional (Uribe, Patlán, y García, 2015).

Se ha encontrado además, que la sobrecarga de trabajo afecta de forma positiva y significativa los factores de agotamiento emocional y de eficacia profesional, del desgaste profesional, y que a su vez existe una relación significativa inversa entre la dimensión de insatisfacción del logro con el nivel de desempeño como docentes; asimismo, se aprecia que el burnout posee una relación inversa con el nivel de satisfacción laboral (Patlán, 2013; Cárdenas, Méndez y González, 2014). Adicionalmente, entre las estrategias de afrontamiento más utilizadas por los docentes universitarios frente al burnout, se encuentra la solicitud de asesoramiento para la solución de problemas en el ámbito laboral, realizar planes de contingencia para dar solución a problemas laborales y el desarrollo de recompensas alternativas que generen satisfacción (Mory, 2016).

En relación al engagement, una reciente investigación ha determinado algunos factores condicionantes del bienestar en profesores universitarios que guardan relación con el engagement, tales como la mejora de la formación como docentes, el reconocimiento o prestigio a nivel social, la estabilidad a nivel institucional y las condiciones laborales, que considere la atención a las demandas de los docentes, así como la facilitación de recursos y un clima agradable entre los miembros de la organización. Además, el estudio propone cinco elementos de evaluación a nivel personal relacionados a los docentes engaged, los cuales son: la capacidad de proactividad, la dedicación entusiasta con la profesión que ejerce, el poder establecer relaciones saludables, la perseverancia y el saber conciliar los diferentes ámbitos de la vida a través de una adecuada inteligencia emocional (Bernal y Donoso, 2017). A su vez, Lozano y Reyes-Bossio (2017) señalan que existe relación entre autoeficacia, el cual abarca la evaluación de sus capacidades para alcanzar sus objetivos, y el engagement en los docentes universitarios; los cuales manifiestan sentirse engaged con la labor que ejecutan y no tanto con la organización a la que pertenecen.

El presente estudio se justifica teniendo en consideración aspectos diversos; tales como, la importancia de la investigación del desgaste profesional en las organizaciones, ya que es considerado como un problema de salud ocupacional, capaz de producir efectos como la disminución de la productividad, malas actitudes para el trabajo, sentimientos de incapacidad, el desinterés hacia los usuarios o clientes, etc. (Patlán, 2013), y su detección permitirá realizar intervenciones de manera oportuna; siendo los docentes y a su vez los estudiantes los más beneficiados, ya que el desgaste profesional presenta repercusiones en el trabajo de clase, como la irritación, el agotamiento con facilidad, la crítica y el ser menos

cuidadoso en el trabajo por parte de los docentes (Huberman, 2010). Además, el desgaste profesional ha sido principalmente estudiado en profesionales de la salud, en menor proporción en el campo de la educación y de forma más ignorada en el nivel universitario, el cual cuenta con características particulares (Arquero y Donoso, 2013). Respecto al estudio de las motivaciones para investigación en docentes universitarios, es una variable que está recientemente siendo explorada por lo que no existen investigaciones publicadas de este tipo (Merino y Salas, 2016). Por ende, conocer la relación de esta variable con la de desgaste profesional y la de engagement, resulta significativo para conocer la dinámica con la que se desarrolla, ya que estas dos variables se consideran como opuestos según algunos autores (Maricuțoiu, Sulea y Iancu, 2017; Schaufeli y Bakker, 2003).

Considerando las evidencias previas, el presente estudio se ha llevado a cabo con el objetivo de conocer la relación entre las dimensiones de desgaste profesional (agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional) y de engagement (absorción, vigor y dedicación), con las motivaciones para la investigación (orientación prosocial y personal) en los docentes universitarios de una universidad de Chiclayo, esperando obtener una asociación significativa entre eficacia profesional y las dimensiones de engagement.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

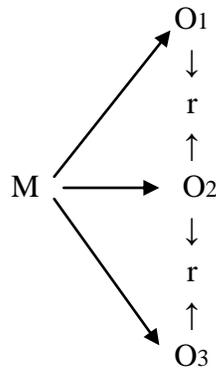
2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue cuantitativa, de tipo correlacional, porque buscó identificar la asociación de variables en un contexto determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.2.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, de tipo transversal correlacional. No experimental, ya que en la investigación no se manipuló de manera deliberada las variables; y transversal correlacional, ya que la recopilación de datos se realizó en un momento único con la finalidad de encontrar la asociación de variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).



Donde:

M = Muestra

O1= Observación de Variable 1

O2= Observación de la Variable 2

O3= Observación de la Variable 3

r = Correlación entre dichas variables.

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Desgaste profesional.

Definición conceptual: Síndrome que se da con frecuencia en individuos que poseen trabajos en los cuales incide el trato con personas, considerando relevantes tres dimensiones: el agotamiento emocional, el cinismo y la falta de realización profesional Maslach y Jackson (1981).

Definición operacional: El desgaste profesional será evaluado a través de tres sub escalas, las cuales son: Agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional; según el Inventario de Burnout de Maslach.

Variable 2: Engagement.

Definición conceptual: Estado mental de carácter positivo, que genera sensaciones de satisfacción y está relacionado al trabajo, el cual se distingue por tres componentes: el vigor, la dedicación y la absorción Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002).

Definición operacional: El nivel de engagement será medido a través de tres dimensiones, los cuales son: Vigor, dedicación y absorción; según el Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

Variable 3: Motivaciones para la investigación.

Definición conceptual: Las motivaciones para la investigación tienden a orientarse hacia criterios que resaltan el bienestar profesional y social, con el fin de mejorar y hacer posible el desarrollo de la sociedad; asimismo considera motivos que involucran el desarrollo personal, con la orientación de estabilidad del estatus profesional (Salas y Merino, 2016).

Definición operacional: Las motivaciones para la investigación serán evaluados considerando dos orientaciones: La prosocial y la personal; las cuales serán definidas según el Cuestionario de motivaciones percibidas para la investigación entre los docentes universitarios.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de datos
Variable 1: Desgaste profesional	Agotamiento emocional	1, 2 3, 4 y 6	Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)
	Cinismo	8, 9, 13, 14 y 15	
	Eficacia profesional	5, 7, 10, 11, 12 y 16.	
Variable 2: Engagement	Vigor	1, 2, 3, 4 y 5.	Utrecht Work Engagement Scale en su versión de 15 (UWES-15)
	Dedicación	6, 7, 8, 9 y 10.	
	Absorción	11, 12, 13, 14 y 15.	
Variable 3: Motivaciones para la investigación	Orientación prosocial	2, 3, 6, 8, 9, 10 13 y 14.	Escala de Motivaciones para realizar investigación.
	Orientación personal	1, 4, 5, 7, 11 y 12.	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población de la investigación estuvo conformada por 580 docentes de una universidad privada de la provincia de Chiclayo.

2.3.2. Muestra

Para este estudio se consideró una muestra no probabilística de tipo intencional, conformada por 101 docentes. Sus edades oscilaron entre 25 y 69 años ($M=43.59$, $DE=10.83$), de los cuales 69 fueron hombres (68.3%) y 32 mujeres (31.7%). De los participantes, 31 fueron solteros (30.7%), 56 casados (55.4%), 4 convivientes (4%), 7 divorciados (6.9%) y 3 viudos (3%). Además, 51 trabajan a tiempo parcial (50.5%) y 50 a tiempo completo (49.5%); 35 se dedican solo a la labor como docentes (34.7%) y 66 realizan trabajos adicionales (65.3); 5 llevan menos de un año en la labor como docentes (5%), 27 llevan entre 1 y 5 años (26.7%), 27 llevan más de 5 años y menos de 10 (26.7%) y 42 llevan más de 10 años en la docencia (41.6%); 14 enseñan en la Facultad de Ciencias de la Salud (13.9%), 29 en la Facultad de Ciencias Empresariales (28.7%), 7 en la Facultad de Derecho (6.9%), 25 en la Facultad de Humanidades (24.8%) y 26 en la Facultad de Ingeniería,

Arquitectura y Urbanismo (25.7%); y 69 refieren haber realizado investigaciones científicas adicionales a las solicitadas para obtener un grado académico (68.3%), mientras que los 32 restantes no (31.7%).

Todos los participantes fueron docentes de la modalidad presencial, que aceptaron voluntariamente colaborar con la investigación.

Criterios de Inclusión:

- Docentes de la modalidad presencial.
- Docentes de ambos sexos.
- Docentes con aceptación voluntaria para colaborar con la investigación.

Criterios de Exclusión:

- Docentes que laboren solo en la modalidad virtual.
- Docentes que marcan doble alternativa en una respuesta.
- Docentes que dejan alternativas sin marcar.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para el presente estudio se hizo uso de la técnica de observación, la cual nos permitió recabar información relevante en un momento determinado, y a su vez se usó la técnica psicométrica mediante los siguientes instrumentos:

Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS; Schaufeli, Leiter, Maslach, y Jackson, 1996). Este inventario evalúa el desgaste profesional en trabajadores de diferentes grupos ocupacionales, mediante sus tres dimensiones: agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. Consta de 16 ítems y tiene una forma ordinal de respuesta, la cual consta de 7 alternativas (nunca, un par de veces al año o menos, una vez al año o menos, un par de veces al mes, una vez a la semana, un par de veces a la semana y todos los días; las cuales tienen equivalencias numéricas de 0 a 6 respectivamente). Las instrucciones solicitan marcar la frecuencia en que los participantes han experimentado el contenido del enunciado. Para la calificación, altos puntajes en las dimensiones de agotamiento emocional y cinismo indican un elevado nivel de desgaste profesional, mientras que la dimensión de eficacia profesional es inversamente proporcional al grado de desgaste profesional. Para el presente estudio se utilizó la adaptación peruana elaborada por (Muñoz, 2016). En donde la validez del constructo se realizó mediante el análisis factorial, encontrando que el instrumento posee tres componentes, con cargas factoriales que oscilan entre 0.34 y 0.83; además, la confiabilidad obtenida fue de $\alpha = .87$ en la subescala de

agotamiento emocional, $\alpha = .64$ en la subescala de cinismo y $\alpha = .79$ en la subescala de eficacia profesional.

Para la presente investigación se determinó una confiabilidad de 0.803 en la dimensión de agotamiento emocional, de 0.623 en la dimensión de cinismo y de 0.757 en la dimensión de eficacia profesional; además, índices de correlación ítem-test que oscilan entre 0.533 y 0.835. Asimismo, se generó la baremación del instrumento.

Utrecht Work Engagement Scale en su versión de 15 (UWES-15; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro y Grau, 2000). Esta escala evalúa el engagement, mediante sus tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Consta de 15 ítems y tiene una forma ordinal de respuesta, la cual consta de 7 puntos de frecuencia que van de 0 (nunca) a 6 (diariamente). Las instrucciones solicitan marcar la frecuencia en que los participantes han experimentado el contenido del ítem. Originalmente la escala en español fue elaborada con 24 ítems; sin embargo, esta versión mostró ser efectiva, manteniendo las tres dimensiones en su estructura factorial y una confiabilidad de $\alpha = 0.77$ para vigor, $\alpha = 0.89$ para dedicación y $\alpha = 0.73$ para absorción. Para el presente estudio se utilizó la adaptación peruana elaborada por (Flores et al., 2015), en donde se obtuvo adecuadas propiedades psicométricas, respetando su estructura tridimensional, mediante el análisis factorial confirmatorio, con cargas factoriales que oscilan entre 0.413 y 0.877; además, la confiabilidad obtenida fue de $\alpha = .79$ en la dimensión de vigor, $\alpha = .82$ en la dimensión de dedicación y $\alpha = .66$ en la dimensión de absorción.

Para la presente investigación se determinó una confiabilidad de 0.74 en la dimensión de vigor, de 0.75 en la dimensión de dedicación y de 0.655 en la dimensión de absorción; además, índices de correlación ítem-test que oscilan entre 0.551 y 0.757. Asimismo, se generó la baremación del instrumento.

Escala de Motivaciones para realizar investigación. (Merino y Salas, 2016) . Este cuestionario evalúa las motivaciones percibida por los docentes universitarios en relación a la iniciativa de realizar investigación científica, considerando en su estructura dos dimensiones: la orientación prosocial y la personal. Está compuesto por 14 ítems y las opciones para responder están presentadas en forma ordinal de cinco opciones (desde Totalmente verdadero hasta Totalmente falso). Las instrucciones indican responder con sinceridad los motivos por los realizaría o se involucraría en hacer investigación. Posee una elevada consistencia interna, así como aceptables niveles de confiabilidad. La confiabilidad fue $\alpha = 0.87$ y $\alpha = 0.76$ en la carga factorial de orientación prosocial y personal respectivamente. Además, la validez del constructo se realizó mediante análisis factorial, encontrando que el

instrumento posee dos componentes; así mismo, cabe mencionar que las cargas factoriales superan el estándar de 0.4.

Para la presente investigación se determinó una confiabilidad de 0.776 en la dimensión prosocial y de 0.79 en la dimensión personal; además, índices de correlación ítem-test que oscilan entre 0.573 y 0.771.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se empleó el programa estadístico SPSS en su versión 22. En primer lugar se procesaron los datos sociodemográficos básicos para describir la muestra. Posterior a ello, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para determinar el estadístico más adecuado para evaluar la correlación entre las variables; encontrando que son no normales, por lo que se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para la obtención de los objetivos.

2.6. Aspectos éticos

Para el estudio se tuvo en cuenta los principios éticos propuestos por la Asociación Americana de Psicología (APA, 2010) para la investigación y publicación. De manera específica se consideró la solicitud de la autorización institucional antes de la realización de la investigación, el consentimiento informado a los participantes de la investigación, la no presentación de plagio en la investigación y la evitación de ofrecer incentivos para la participación en la investigación.

En primer lugar, se solicitó las cartas de autorización para la aplicación de los instrumentos a la Escuela de Psicología, las cuales fueron dirigidas a los decanos de cada facultad de la universidad. Una vez aprobada la autorización se procedió a la aplicación de los instrumentos y de una ficha demográfica de forma individual a aquellos docentes que voluntariamente aceptaron participar del estudio. Para ello se hizo la explicación del objetivo de la investigación, así como del carácter confidencial y anónimo del estudio a cada participante, y se completó la ficha de consentimiento informado.

III. RESULTADOS

En la Tabla 1, se observa que en los docentes predomina el nivel bajo de agotamiento emocional (44.6%), seguido del nivel medio (39.6%); sin embargo, existe un nivel alto significativo (15.8%) que nos indica que existen docentes que atraviesan la vivencia de sentirse exhausto por las demandas del trabajo.

Tabla 1

Nivel de agotamiento emocional en docentes de una universidad privada de Chiclayo

Nivel	F	%
Bajo	45	44.6
Medio	40	39.6
Alto	16	15.8
Total	101	100

En la Tabla 2, se observa que en los docentes predomina el nivel bajo en cinismo (49.5%), seguido del nivel medio (32.7%); sin embargo, existe un nivel alto relevante (17.8%), lo cual nos indica que existen docentes que reconocen conductas de distanciamiento y frialdad en el desarrollo de su actividad.

Tabla 2

Nivel de cinismo en docentes de una universidad privada de Chiclayo

Nivel	F	%
Bajo	50	49.5
Medio	33	32.7
Alto	18	17.8
Total	101	100

En la Tabla 3, se observa que en los docentes predomina el nivel alto en eficacia profesional (68.3%); es decir, los docentes que evalúan sentimientos de autoeficacia y realización en consideración a los objetivos de su labor se encuentran por encima de lo esperado.

Tabla 3*Nivel de eficacia profesional en docentes de una universidad privada de Chiclayo*

Nivel	f	%
Bajo	8	7.9
Medio	24	23.8
Alto	69	68.3
Total	101	100

En la Tabla 4, se observa que en los docentes prevalece el nivel medio de vigor (50.5%), seguido de un nivel alto significativo (41.6%), lo que indica que los docentes que perciben un incremento de energía al desarrollar sus actividades y la capacidad de constancia pese a situaciones difíciles se encuentran por encima de lo esperado.

Tabla 4*Nivel de vigor en docentes de una universidad privada de Chiclayo*

Nivel	f	%
Bajo	8	7.9
Medio	51	50.5
Alto	42	41.6
Total	101	100

En la Tabla 5, se observa que en los docentes prevalece el nivel alto de dedicación (50.5%), seguido por el nivel medio (43.6%); lo que nos indica que los docentes que perciben su labor como significativa y desafiante se encuentran por encima de lo esperado.

Tabla 5*Nivel de dedicación en docentes de una universidad privada de Chiclayo*

Nivel	f	%
Bajo	6	5.9
Medio	44	43.6
Alto	51	50.5
Total	101	100

En la Tabla 6, se observa que prevale un nivel alto de absorción en los docentes (42.6%), seguido del nivel medio (37.6%); lo cual significa que los docentes poseen una tendencia a estar inmersos de manera profunda en su labor, encontrando la absorción por encima de lo esperado. Sin embargo, existe un nivel bajo relevante (19.8%).

Tabla 6

Nivel de absorción en docentes de una universidad privada de Chiclayo

Nivel	f	%
Bajo	20	19.8
Medio	38	37.6
Alto	43	42.6
Total	101	100

En la Tabla 7, se observa que de las motivaciones para la investigación en los docentes universitarios predomina la orientación prosocial con una media de 35.436 y DE=3.57, mientras que la orientación personal posee una media de 23.05 y DE=4.36; lo cual nos indica mayor motivación por criterios de bienestar profesional y social.

Tabla 7

Promedio de las motivaciones para la investigación según orientaciones en docentes de una universidad privada de Chiclayo

	Motivaciones para la investigación	
	Orientación Prosocial	Orientación Personal
Media	35.436	23.05
Desviación estándar	3.57	4.36
N	101	101

En la Tabla 8, se observa que no existe relación entre orientación prosocial y las dimensiones de desgaste profesional: Agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. Esto quiere decir que los docentes con agotamiento emocional, cinismo y autoeficacia profesional, no consideran relevantes como motivos para la realización de investigación aspectos de carácter profesional y social.

Tabla 8

Relación entre orientación prosocial y las dimensiones de desgaste profesional en docentes de una universidad privada de Chiclayo

	Desgaste profesional					
	Agotamiento Emocional		Cinismo		Eficacia Profesional	
	Rho	P	Rho	p	Rho	p
Orientación Prosocial	.113	.259	-.085	.396	.192	.055

En la Tabla 9, se observa que existe una relación positiva muy significativa entre orientación prosocial y las dimensiones de engagement: Vigor (Rho=,265**, $p < 0.01$) y dedicación (Rho=,298**, $p < 0.01$); asimismo, existe una relación positiva significativa con absorción (Rho=,226*, $p < 0.05$). Esto significa que los docentes con mayor engagement presentan una tendencia a priorizar las motivaciones de tipo profesional y social para desarrollar investigación.

Tabla 9

Relación entre orientación prosocial y las dimensiones de engagement en docentes de una universidad privada de Chiclayo

	Engagement					
	Vigor		Dedicación		Absorción	
	Rho	P	Rho	p	Rho	P
Orientación Prosocial	,265**	.007	,298**	.002	,226*	.023

Nota: Existe relación significativa * $p < 0.05$

Existe relación muy significativa ** $p < 0.01$

En la Tabla 10, se observa que existe una relación positiva significativa entre orientación personal y agotamiento emocional (Rho=,231*, $p < 0.05$); mientras que con cinismo y eficacia profesional no existe relación. Esto quiere decir, que los docentes con agotamiento emocional, consideran como prioridad las motivaciones relacionadas a la estabilidad profesional y de reconocimiento al momento de realizar investigación.

Tabla 10

Relación entre orientación personal y las dimensiones de desgaste profesional en docentes de una universidad privada de Chiclayo

	Desgaste profesional					
	Agotamiento emocional		Cinismo		Eficacia Profesional	
	Rho	p	Rho	p	Rho	P
Orientación Personal	.231*	.020	-.141	.160	.155	.123

Nota: Existe relación significativa *p <0.05

En la Tabla 11, se observa que existe una relación positiva significativa entre orientación personal y absorción (Rho=,214*, p< 0.05); mientras que con vigor y dedicación no existe relación. Esto quiere decir, que los docentes que se involucran de manera más profunda en su labor presentan una tendencia a la generación de investigación por motivaciones de carácter personal.

Tabla 11

Relación entre orientación personal y las dimensiones de engagement en docentes de una universidad privada de Chiclayo

	Engagement					
	Vigor		Dedicación		Absorción	
	Rho	P	Rho	P	Rho	p
Orientación Personal	.166	.096	.145	.149	.214*	.031

Nota: Existe relación significativa *p <0.05

En la Tabla 12, se observa que existe una relación negativa muy significativa entre agotamiento emocional y vigor (Rho= -,326**, p< 0.01) y una relación negativa significativa con dedicación (Rho= -,249*, p< 0.05); sin embargo, con la dimensión de absorción no existe relación. Esto quiere decir, que los docentes con agotamiento emocional están menos propensos a poder ser constantes en situaciones complicadas y a sentirse motivado por la labor que realiza.

Tabla 12

Relación entre agotamiento emocional y las dimensiones de engagement en docentes de una universidad privada de Chiclayo

	Engagement					
	Vigor		Dedicación		Absorción	
	Rho	p	Rho	p	Rho	p
Agotamiento emocional	-,326**	.001	-,249*	.012	-,059	.555

Nota: Existe relación significativa *p <0.05

Existe relación muy significativa ** p <0.01

En la Tabla 13, se observa que existe una relación negativa muy significativa entre cinismo y las dimensiones de engagement: Vigor (Rho= -,303**, p< 0.01) y dedicación (Rho= -,399**, p< 0.01), mientras que con absorción presenta una relación negativa significativa (Rho= -,197*, p< 0.05). Esto quiere decir, que los docentes que desarrollen el engagement están menos propensos a la formación de sensaciones y actitudes negativas hacia sus estudiantes.

Tabla 13

Relación entre cinismo y las dimensiones de engagement en docentes de una universidad privada de Chiclayo

	Engagement					
	Vigor		Dedicación		Absorción	
	Rho	p	Rho	p	Rho	p
Cinismo	-,303**	.002	-,399**	.000	-,197*	.048

Nota: Existe relación significativa *p <0.05

Existe relación muy significativa ** p <0.01

En la Tabla 14, se observa que existe una relación positiva muy significativa entre eficacia profesional y las dimensiones de engagement: Vigor (Rho= ,520**, p< 0.01), dedicación (Rho= ,484**, p< 0.01) y absorción (Rho= ,339**, p< 0.01). Esto quiere decir, que los docentes que desarrollen el engagement presentan una tendencia a autoevaluarse de manera positiva.

Tabla 14

Relación entre eficacia profesional y las dimensiones de engagement en docentes de una universidad privada de Chiclayo

	Engagement					
	Vigor		Dedicación		Absorción	
	Rho	P	Rho	p	Rho	p
Eficacia Profesional	,520**	.000	,484**	.000	,339**	.001

Nota: Existe relación muy significativa ** $p < 0.01$

IV. DISCUSIÓN

En síntesis, el presente estudio ha determinado la relación entre desgaste profesional, engagement y motivaciones para la investigación en docentes de una universidad privada de Chiclayo.

Los resultados muestran que en las dimensiones de desgaste profesional, tanto el agotamiento emocional como el cinismo predomina un nivel bajo en los docentes; sin embargo, se observó que existe un porcentaje significativo en los participantes que presenta un nivel por encima de lo esperado en ambas dimensiones, lo que quiere decir que frente a los diversos requerimientos que pueden presentar en el entorno laboral muestran sentimientos de cansancio y fatiga emocional, el cual puede originar la percepción de incapacidad y el decremento de interés para hacer frente a las demandas del trabajo; asimismo, nos indica el desarrollo de sentimientos negativos hacia los usuarios, en este caso los estudiantes, los cuales se pueden manifestar con actitudes de aversión, rechazo y un trato burocratizado. En cuanto al análisis de la dimensión de eficacia profesional, se pudo encontrar que la mayoría de docentes presenta una tendencia a evaluarse a sí mismo y a su trabajo positivamente, pues se sienten competentes y valoran los logros obtenidos en su quehacer como docentes, lo cual es consistente con otros estudios con muestras con las mismas características (Maslach y Jackson, 1981; Ruíz et al., 2014). Respecto a la dimensión de cinismo, los resultados son coherentes con lo encontrado por Correa (2012), quien además, indica que las actitudes de insensibilidad hacia los estudiantes e incluso hacia otros docentes tiene presencia tanto en universidades del sector privado como del público. Además, los resultados obtenidos en las tres dimensiones coinciden con investigaciones previas realizadas en la misma casa de estudios, así como en un centro de salud, en donde la mayor parte de su muestra se dedica a la labor como docente (Vásquez, Maruy y Verne, 2014; Mory, 2016).

Respecto a las dimensiones de vigor y dedicación del engagement, se encontró que la mayor parte de los docentes posee una adecuada dirección de energía y esfuerzo en la realización de su labor, con la capacidad de resiliencia y constancia frente a situaciones difíciles; asimismo, se puede afirmar que los docentes experimentan sentimientos de orgullo por la labor que realizan, la cual es percibida como significativa, desafiante y motivadora (Schaufeli et al., 2002). En cuanto a la dimensión de absorción, se puede observar que la mayoría de docentes tienden a sentirse contentos al estar inmersos en su trabajo y se les dificulta dejar de hacer las actividades que involucra; sin embargo, existe un porcentaje relevante de docentes que no se sienten involucrados con la labor realizada, por lo que no les causa dificultad dejarlo ni tampoco prestar atención a lo que ocurre a su alrededor (Schaufeli y Bakker, 2003).

Investigaciones sugieren que tanto el desgaste profesional como el engagement deben ser constructos considerados independientes en su evaluación; no obstante, en la práctica suele presentarse una correlación negativa entre estos constructos, es decir, que el nivel en las dimensiones de desgaste profesional (agotamiento emocional y cinismo) es opuesto al nivel en las dimensiones de engagement (vigor y dedicación), lo cual se corrobora una vez más en los resultados de este estudio, ya que nos indica significativas correlaciones inversas. Sin embargo, como se mencionó en un principio, los datos obtenidos muestran porcentajes relevantes de agotamiento emocional y cinismo en un nivel alto, y pese a ello niveles altos de vigor y dedicación, lo que confirma que los docentes pese a estar en situaciones de estrés laboral, pueden mantener su capacidad de constancia, energía y orgullo por la labor que desempeñan (Schaufeli y Bakker, 2003; Ruíz et al., 2014). Por otro lado, entre las dimensiones de cinismo y absorción, se observó que también presentan una relación inversa, lo que demuestra que aquellos docentes que presentan sentimientos y actitudes negativas hacia los estudiantes, tienden a estar menos inmersos en su trabajo.

En cuanto a la dimensión de eficacia profesional, se aprecia que posee una relación muy significativa con las dimensiones de engagement; es decir, si los docentes se sienten competentes y se evalúan así mismos y a su trabajo de forma positiva, podrán demostrar un incremento de energía y constancia en sus labores, percibiendo su trabajo como significativo y desafiante, por lo tenderán a involucrarse de forma más profunda en ella (Schaufeli et al., 2002; Lozano y Reyes-Bossio, 2017).

Los presentes hallazgos mostraron además, que los docentes tienden a motivarse especialmente hacia la realización de investigación por motivos relacionados al bienestar social como profesional; es decir, consideran importante dar respuestas

eficientes a problemas de nivel institucional y social, así como aportar al avance y desarrollo de la sociedad a través de esta labor. A su vez, se encontró que en menor grado, los docentes se ven motivados por logros de carácter personal, que involucra incentivos económicos y reconocimientos. Cabe mencionar que estos resultados corroboran los datos obtenidos en el estudio en el que se construyó la escala utilizada (Merino y Salas, 2016).

Además, se encontró que la orientación prosocial de las motivaciones para la investigación tiene relación con las dimensiones del engagement; lo que indica que los docentes que sienten mayor entusiasmo, energía, orgullo, disfrute, involucramiento y concentración en su trabajo (Flores et al., 2015), se ven principalmente motivados a realizar investigación por factores relacionados al desarrollo de bienestar profesional y en favor de la mejora social. Asimismo, los hallazgos muestran que existe una relación entre la orientación personal y las dimensiones de absorción y agotamiento emocional, lo cual señala que los docentes que tienden a estar muy inmersos en el trabajo y aquellos que presentan sensaciones de cansancio emocional frente a lo solicitado por la universidad, consideran motivos que tienen que ver con el reconocimiento, la estabilidad profesional como el factor económico para desarrollar investigación.

V. CONCLUSIONES

- La población estudiada manifiesta tener principalmente índices bajos en cuanto a desgaste profesional, caracterizándose por tener un elevado sentimiento de eficacia profesional; sin embargo, en cuanto a las dimensiones de cinismo y agotamiento emocional se puede apreciar porcentajes relevantes en el nivel medio y alto, los cuales pueden explicarse debido a las características propias de la labor que desarrollan como docentes.
- Los docentes se caracterizan por haber desarrollado las dimensiones de dedicación y absorción del engagement por encima de lo esperado, lo que indica un predominio en el sentimiento de orgullo y significado por la labor que realizan, así como la sensación de involucramiento profundo en el trabajo. Asimismo, la dimensión de vigor obtuvo un porcentaje significativo en un nivel medio a alto, por lo que se puede entender que los docentes tienen una conexión energética y están comprometidos con la efectividad de la labor que realizan.
- Con respecto a las orientaciones de las motivaciones para la investigación, los docentes mostraron una predominancia por la orientación prosocial ante la personal; lo cual significa que les motiva más aquellos factores relacionados al bienestar profesional y social, que aspectos ligados a mantener estabilidad o la obtención de reconocimientos.
- La orientación prosocial de motivaciones para la investigación en los docentes muestra no tener relación con las dimensiones de desgaste profesional y eficacia profesional; mientras que con las dimensiones de engagement presenta una relación significativa (absorción) y muy significativa (vigor y absorción). Lo cual evidencia que los docentes con engagement presentan una tendencia a priorizar motivaciones de tipo profesional y social en cuanto al desarrollo de investigación.
- La orientación personal de motivaciones para la investigación en los docentes muestra una relación significativa con la dimensión de agotamiento emocional del constructo de desgaste profesional y con absorción del constructo de engagement.
- En cuanto al agotamiento emocional en los docentes se encontró que presenta una relación inversa muy significativa con la dimensión de vigor y

significativa con dedicación; asimismo, la dimensión de cinismo muestra una relación inversa muy significativa con vigor y dedicación, y significativa con la dimensión de absorción.

- La eficacia profesional en los docentes presenta una relación muy significativa con las variables de engagement, lo que indica que al desarrollarse el engagement en ellos, favorecerá el sentimiento de autoeficacia que a su vez se convierte en un factor protector al desgaste profesional.

VI. RECOMENDACIONES

- Realizar talleres sobre técnicas de afrontamiento al estrés para los docentes.
- Brindar capacitaciones a los docentes sobre la importancia de integrar actividades dinámicas al proceso de enseñanza.
- Planificar y ejecutar proyectos de calidad de vida dirigidos a promover estilos de vida saludables que contribuyan al bienestar físico, emocional y social de los docentes.
- Desarrollar actividades para promover el incremento de motivaciones personales hacia la investigación, tales como: realizar eventos para reconocer públicamente la labor de los investigadores, aumentar y dar a conocer los beneficios económicos por el desarrollo de investigación, incrementar la valoración del desarrollo de investigación en las consideraciones de evaluación para la permanencia de un puesto de trabajo.
- Crear un área de mejora continua dedicada al desarrollo de proyectos de mejora a nivel institucional y social, basado en las investigaciones realizadas por los docentes.
- Desarrollar investigaciones que permitan corroborar y complementen los hallazgos obtenidos en poblaciones semejantes.

VI. REFERENCIAS

- Asociación Americana de Psicología. (2010). Principios éticos de los psicólogos y código de conducta. *Práctica de Investigación: La Psicología En El Ámbito Jurídico. Reflexiones Ético-Clínicas a Través de Un Estudio Cualitativo de Casos*, 1–16. Recuperado de [///Users/Ricart/Downloads/APA 2010.pdf](#)
- Arquero, J. L., & Donoso, J. A. (2013). Docencia, investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de Contabilidad*, 16(2), 94–105. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2013.04.001>
- Bedoya, E., Vega, N., Severiche, C., & Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios : El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano Burnout Syndrome in University Teachers: the Case of a Study Center in the Colombian Caribbean. *Formación Universitaria*, 10(6), 51–58. Recuperado de <http://www.redalyc.org:9081/home.oa?cid=11990715>
- Bernal, A., y Donoso, M. (2017). Engagement y bienestar en el profesorado universitario. Hacia la delimitación de indicadores evaluativos. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 0(20), 183. <https://doi.org/10.18172/con.2997>
- Bresó, E., Salanova, M., Schaufeli, W., & Nogareda, C. (2006). NTP:732 Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout”(III):Instrumento de medición.
- Cárdenas, M., Méndez, L., & González, M. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas En Educación,”* 14(1), 1–22. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729876006%0A>
- Correa, Z. (2012). El Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado. *Sociedad Iberoamericana de Información Científica*, 1(2), 19–24. Retrieved from http://www.siicsalud.com/pdf/eys_1_2_128890_51613.pdf
- El-Sahili, L. F. (2015). *UNO Burnout , su desarrollo y extensión*. (M. Moderno, Ed.). México. Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=4421830&ppg=72>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit:Lima*, 21(2), 195–206.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gil-Monte, P. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Publica de Mexico*, 44(1), 33–40. <https://doi.org/10.1590/S0036-36342002000100005>
- Goering, D., Shimazu, A., Zhou, F., Wada, T., & Sakai, R. (2017). Not if, but how they differ: A meta-analytic test of the nomological networks of burnout and engagement.

- Burnout Research*, 5(April), 21–34. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.003>
- Gracia, T. H., Varela, O. T., Zorrilla, D. N., & Olvera, A. L. (2007). El síndrome de Burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Revista Electrónica de ICEA*, 5(1986), 50–68.
- Gutiérrez, M., Santamaría, A., García, D., & Redondo, C. (2007). Razones para investigar: motivación y reconocimiento. *SEMERGEN*, 33(8), 446. [https://doi.org/10.1016/S1138-2074\(14\)70047-8](https://doi.org/10.1016/S1138-2074(14)70047-8)
- Henao, M. (2002). El papel de la investigación en la formación universitaria. *Colombia Ciencia & Tecnología*, 20(4), 11–14.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Huberman, M. (2010). Burnout in Teaching Careers. *European Education*, 25(5), 47–69. <https://doi.org/10.2753/EUE1056-4934250347>
- Lozano, C., y Reyes-Bossio, M. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 11(1), 134–148. <https://doi.org/10.19083/ridu.11.503>
- Maricuțoiu, L. P., Sulea, C., & Iancu, A. (2017). Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout Research*, 5(April), 35–43. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.001>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Merino, C., & Salas, E. (2016). Estructura de las Motivaciones y Dificultades Percibidas para la Investigación entre los Docentes Universitarios: Estudio Preliminar. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology (IJP)*, 50(2), 161–169. Retrieved from <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/34/pdf>
- Mory, S. (2016). *Estrategias de afrontamiento para disminuir el desgaste profesional en docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán-2016 (Tesis de maestría)*. Universidad Señor de Sipán. Retrieved from <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/2406>
- Munévar, D., & Villaseñor, M. (2008). Producción de conocimientos y productividad académica. *Revista de Educación Y Desarrollo*, 8, 61–67. Retrieved from http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/8/008_Munevar.pdf
- Muñoz, M. (2016). *Propiedades psicométricas del inventario de burnout de Maslach en teleoperadores de dos empresas de Trujillo*.
- Navarro, M., Grandío, A., & Marqués, A. (2013). El cambiante mundo de las organizaciones. Hacia una organización saludable. *Revista Internacional de Organizaciones*, 10, 41–63. Retrieved from http://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/122/pdf

- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445–455. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>
- Piscoya, L. (2006). Ranking universitario en el Perú.
- Rosales, Y., & Rosales, F. (2013). Burnout estudiantil universitario. Conceptualization y estudio. (Spanish). *University Students Burnout. Conceptualization and Study. (English)*, 36(4), 337–345. https://doi.org/http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252013000400009
- Ruíz, D., Pando, M., Aranda, C., & Almeida, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia Y Trabajo*, 16(50), 116–120. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000200010>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 16(2), 117–134. Retrieved from <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/152.pdf>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale. Retrieved from http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/TestManuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). the Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Uribe, J., Patlán, J., & García, A. (2015). Manifestaciones psicósomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: Un análisis de ruta (path analysis). *Contaduría Y Administración*, 60(2), 447–467. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)30009-7](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(15)30009-7)
- Vásquez, J., Maruy, A., & Verne, E. (2014). Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú. *Rev Neuropsiquiatr*, 77(3), 168–174. <https://doi.org/10.20453/rnp.v77i3.2031>

ANEXOS

Tabla 1

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov	
	Estadístico	Sig.
Agotamiento emocional	,090	,042
Cinismo	,193	,000
Eficacia profesional	,278	,000
Vigor	,149	,000
Dedicación	,160	,000
Absorción	,113	,003
Orientación Prosocial	,128	,000
Orientación Personal	,135	,000

Tabla 2

Estadísticos de confiabilidad del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)- (N=200)

Dimensiones	α
Agotamiento emocional	0.803
Cinismo	0.623
Eficacia profesional	0.757

Tabla 3

Estadísticos de confiabilidad del Utrecht Work Engagement Scale en su versión de 15 (UWES-15)- (N=200)

Dimensiones	α
Vigor	0.740
Dedicación	0.750
Absorción	0.655

Tabla 4*Estadísticos de confiabilidad de la Escala de motivaciones para la investigación- (N=200)*

Dimensiones	α
Orientación prosocial	0.776
Orientación personal	0.790

Tabla 5*Índice de correlación ítem-test del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)- (N=200)*

DIMENSIONES	ÍTEMS	r
Agotamiento emocional	1	0.749
	2	0.778
	3	0.693
	4	0.687
	6	0.835
Cinismo	8	0.777
	9	0.784
	13	0.577
	14	0.563
	15	0.533
Eficacia profesional	5	0.661
	7	0.752
	10	0.546
	11	0.709
	12	0.691
	16	0.678

Tabla 6

Índice de correlación ítem-test del Utrecht Work Engagement Scale en su versión de 15 ítems (UWES-15)- (N=200)

Dimensiones	Ítems	r
Vigor	1	0.734
	2	0.722
	3	0.723
	4	0.642
	5	0.678
Dedicación	6	0.666
	7	0.742
	8	0.757
	9	0.636
	10	0.666
Absorción	11	0.736
	12	0.710
	13	0.616
	14	0.643
	15	0.551

Tabla 7

Índice de correlación ítem-test de la Escala de motivaciones para la investigación - (N=200)

Dimensiones	Ítems	R
Orientación Prosocial	2	0.573
	3	0.603
	6	0.608
	8	0.641
	9	0.683
	10	0.672
	13	0.627
	14	0.620
Orientación Personal	1	0.733
	4	0.579
	5	0.719
	7	0.771
	11	0.733
	12	0.653

Tabla 8

*Normas percentiles específicas del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)-
(N=200)*

PC	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	CINISMO	EFICACIA PROFESIONAL
1	1	0	13
5	4	0	21
10	6	2	24
15	7	3	25
20	8	4	27
25	9	5	28
30	10	6	29
35	11	6	30
40	12	7	30
45	13	7	31
50	14	8	31
55	15	8	32
60	17	9	32
65	17	9	33
70	18	9	33
75	19	10	34
80	20	11	34
85	21	12	35
90	22	14	36
95	23,95	16	36
99	26,98	21,98	36
Media	14	7,930	30,295
Desviación estándar	6,13	4,5407	4,8003
Mínimo	0	0	6
Máximo	29	24	36

Tabla 9

Normas percentiles específicas del Utrecht Work Engagement Scale en su versión de 15 ítems (UWES-15)- (N=200)

PC	VIGOR	DEDICACIÓN	ABSORCIÓN
1	14	10	13
5	17	16	15
10	19	18	16
15	21	19	18
20	21	20	19
25	22	21	20
30	23	22	21
35	24	22	21
40	24	23	22
45	24	23	22
50	25	24	22
55	26	24	23
60	26	25	23
65	27	25	24
70	27	26	25
75	27	27	25
80	28	28	26
85	28	28	27
90	28	29	28
95	29	30	29
99	30	30	30
Media	24,425	23,550	22,310
Desviación estándar	3,7757	4,3303	4,1690
Mínimo	14	5	13
Máximo	30	30	30

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lugar: _____ **Fecha:** _____ del
2018

Por medio de la presente yo, _____,
acepto participar la investigación titulada “Desgaste profesional, engagement y motivaciones para la investigación en docentes de una universidad privada de Chiclayo”.

El objetivo del estudio es determinar la relación entre desgaste profesional, engagement y motivaciones para la investigación en docentes de una universidad privada de Chiclayo.

Se me ha explicado que mi participación es voluntaria y consistirá en responder los cuestionarios que se me administren, en su totalidad, las cuales son correspondientes al tema de investigación.

Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles riesgos, inconvenientes, molestias y beneficios derivados de mi participación en el estudio, que son los siguientes:

El **Investigador Responsable** se ha comprometido a darme información oportuna sobre cualquier procedimiento alternativo adecuado que pudiera ser ventajoso para mí, así como a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, los riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

Entiendo que conservo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento en que lo considere conveniente.

El **Investigador Responsable** me ha dado seguridades de que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio y de que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.

Firma del participante

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Edad: _____ años	Universidad(es) en la que trabaja actualmente <input type="checkbox"/> UNPRG <input type="checkbox"/> USS <input type="checkbox"/> USAT <input type="checkbox"/> UDCH <input type="checkbox"/> UDL <input type="checkbox"/> Otra: _____	Género <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
		Tipo de trabajo <input type="checkbox"/> Tiempo completo <input type="checkbox"/> Tiempo parcial
Escuela profesional en la que enseña: _____ _____	Grado de Instrucción <input type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Licenciado <input type="checkbox"/> Magister <input type="checkbox"/> Doctor	Estado Civil <input type="checkbox"/> Soltero(a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Divorciado (a) <input type="checkbox"/> Viudo (a)
Además de su labor como docente ¿realiza otro tipo de trabajo? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	¿Ha realizado investigaciones científicas, aparte de las solicitadas para obtener un grado académico? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	Tiempo de trabajo como docente universitario: <input type="checkbox"/> Menos de 1 año. <input type="checkbox"/> Entre 1 y 5 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años y menos de 10 años. <input type="checkbox"/> Más de 10 años.

MBI – GS

INSTRUCCIONES: En la siguiente página hay 16 enunciados sobre sentimientos con relación al trabajo. Por favor lea cada enunciado cuidadosamente y decida si alguna vez se ha sentido así acerca de su trabajo. Si nunca se ha sentido así, escriba el número "0" (cero) en el espacio antes del enunciado. Si se ha sentido así, indique con qué frecuencia se ha sentido así escribiendo un número (del 1 al 6) que describa mejor que tan frecuentemente se ha sentido así. Considere la siguiente calificación:

0: Nunca
1: Un par de veces al año o menos
2: Una vez al mes o menos
3: Un par de veces al mes
4: Una vez a la semana
5: Un par de veces a la semana
6: Todos los días

1. _____ Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
2. _____ Me siento agotado al final de la jornada laboral.
3. _____ Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día en el trabajo.
4. _____ Me tensa trabajar todo el día.
5. _____ Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.
6. _____ Me siento cansado por mi trabajo.
7. _____ Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica.
8. _____ Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él.
9. _____ Me he vuelto menos entusiasmado sobre mi trabajo.
10. _____ Considero que soy bueno en el trabajo que realizo
11. _____ Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo.
12. _____ He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.
13. _____ Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.
14. _____ Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.
15. _____ Dudo de la importancia de mi trabajo.
16. _____ Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.

CUESTIONARIO (UWES)

A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provoca su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación, conteste cada afirmación.

0: Nunca
1: Un par de veces al año o menos
2: Una vez al mes o menos
3: Un par de veces al mes
4: Una vez a la semana
5: Un par de veces a la semana
6: Todos los días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. _____ Puedo continuar trabajando durante varios periodos de tiempo.
3. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.
4. _____ Soy muy persistente en mis responsabilidades.
5. _____ Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.
6. _____ Mi trabajo está lleno de retos.
7. _____ Mi trabajo me inspira.
8. _____ Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.
9. _____ Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.
10. _____ Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.
11. _____ Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.
12. _____ El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.
13. _____ Me «dejo llevar» por mi trabajo.
14. _____ Estoy inmerso en mi trabajo.
15. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.