



**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**ENGAGEMENT Y EL SINDROME DE BURNOUT  
EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD  
PARTICULAR - CHICLAYO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**Autora:**

**Bach. Balcazar Ortiz Maria Del Carmen**

**Asesor:**

**Mg. Prada Chapoñán Rony Edinson**

**Línea de Investigación:**

**Desarrollo Personal y Organizacional**

**Pimentel – Perú**

**2019**

# **ENGAGEMENT Y EL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PARTICULAR – CHICLAYO**

## **Aprobación del informe de investigación**

---

Mg. Prada Chapoñán Rony Edinson  
Asesor metodológico

---

Mg. Delgado Vega Paula Elena  
Presidenta de jurado

---

Mg. Arnold Fernando Santiago Prado  
Secretario de jurado

---

Mg. Juan Montenegro Ordoñez  
Vocal de jurado

## **DEDICATORIA**

### **A mi abuelita**

Amanda, quien me dio ánimos  
y fortaleza para terminar esta etapa tan importante.

### **A mis padres,**

quienes con tanto  
esfuerzo hicieron esto posible, siendo  
mi soporte emocional y moral.

### **A mi abuelo**

Ricardo Balcázar, quien  
siempre estuvo orgulloso de mi y que  
hoy guía mi camino desde el cielo.

### **A mis amigos**

que con cada experiencia me  
han hecho crecer como persona y a mis docentes  
que con su apoyo supieron resolver cada duda en clase.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios quien puso a las personas correctas en mi camino, tanto a docentes como amigo por las experiencias vividas. Así mismo agradezco a mis padres Cesar y Gloria quienes siempre estuvieron guiándome y apoyándome en cada pasó que daba. A mi hermana María de Fátima y hermano Cesar Augusto quienes me acompañaron en todo el transcurso de mi vida.

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre engagement y síndrome de burnout en los docentes de una universidad particular de Chiclayo, para lo cual se utilizó el tipo de investigación cuantitativo con un diseño no experimental, con método correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 docentes entre hombres y mujeres cuyas edades oscila entre los 37 a 60 años, quienes fueron evaluados mediante el Cuestionario de Implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES) de de Hallberg Ulrika E., Schaufeli Wilmar 1999, y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) de Maslach, Jackson y Leiter, 1996. Encontrándose una relación negativa significativa entre engagement y síndrome de burnout, siendo el engagement la variable la cual predomina. Así mismo, en cuanto a las dimensiones de engagement existe relación negativa no significativa de vigor y dedicación con las dimensiones de síndrome de burnout despersonalización y falta de realización personal a diferencia de absorción y agotamiento emocional, siendo favorables los resultados de la universidad. Así mismo en otra investigación, la predominancia del síndrome de burnout se encuentra en menor nivel que el engagement (Brenes y Salas, 2012) al igual que en esta investigación donde encontramos que a mayor presencia de engagement menor síndrome de burnout lo cual nos refiere que encontramos una relación negativa ante las dimensiones de estas dos variables.

**Palabras claves:** Síndrome de burnout, engagement, docentes.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between commitment and exhaustion syndrome in the documents of a particular university in Chiclayo, for which it is the type of quantitative research with a non-experimental design, with the correlational method. The sample consisted of 100 teachers between men and women who were between 37 and 60 years old, who were evaluated through the Questionnaire of Implication with work or commitment to the organization (UWES) of Hallberg Ulrika E., Schaufeli Wilmar 1999, and the Maslach Burnout Inventory (MBI) by Maslach, Jackson and Leiter, 1996. The relationship between the variable predominates. Likewise, in terms of the dimensions of the commitment there is a negative relationship, the vigor and dedication with the dimensions of the syndrome of exhaustion, depersonalization and lack of personal fulfillment, a difference of absorption and emotional exhaustion, being favorable the results of the college. Likewise in another investigation, the predominance of the burnout syndrome is found in a lower level than the commitment (Brenes and Salas, 2012) as in this research where there is a greater presence of compromise less burnout syndrome which corresponds to us. We have a negative relationship with the dimensions of these two variables.

**Keywords:** Burnout syndrome, engagement, teache

## INDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>RESUMEN</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	8
1.1. Realidad Problemática.....	8
1.2. Antecedentes de Estudio.....	8
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	10
1.4. Formulación del Problema.....	12
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	12
1.6. Hipótesis .....	13
1.7. Objetivos.....	13
<b>II. MÉTODO:</b> .....	14
2.1. Tipo y Diseño de Investigación. ....	14
2.2. Población y muestra.....	15
2.3. Variables, Operacionalización.....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
2.5. Procedimientos de análisis de datos. ....	21
2.6. Criterios éticos .....	22
<b>III. RESULTADOS</b> .....	23
3.1. Resultados en Tablas .....	23
3.2. Discusión de resultados .....	32
<b>IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	33
Conclusiones.....	33
Recomendaciones .....	34
<b>REFERENCIAS:</b> .....	35
<b>ANEXOS</b> .....	36

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática.**

La labor del docente se lleva a cabo en un contexto donde las nuevas tecnologías, la multiculturalidad y la globalización se han convertido en ejes fundamentales de la sociedad del conocimiento. En este proceso de transformación la educación se le asigna un papel esencial frente a las nuevas circunstancias socio laboral. Así mismo de forma paradójica, el docente es protagonista de una realidad en donde la transformación, es la base de cambio en un nuevo espacio social donde ha de adaptar su práctica, así como nuevas demandas y expectativas crecientes en un contexto de reformas educativas y de evolución del reconocimiento social de su actividad (Ovejero, 2001).

Así como también responde y afecta al docente en su bienestar psicológico en el trabajo, el desarrollando de procesos de inestabilidad emocional como respuesta a un estrés prolongado mejor conocido como Síndrome de Burnout (Cifre, Llorens, Salanova y Martínez 2003), por tanto hace mención que de acuerdo a la concurrencia en aquellos individuos que no fueron capaces de desenvolverse de manera adecuada ante tales cambios y exigencias en su entorno presentan la enfermedad del quemado (Schaufeli 2002; Maslach, Schaufeli y Leiter 2001).

### **1.2. Antecedentes de Estudio.**

Kahn (1990) lo describe como la energía acumulada que se dirige hacia metas organizacionales. Concibe a las personas engaged como aquellas que están física, cognitiva y emocionalmente conectados con sus roles en el trabajo (p. 694).

Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Romá y Bakker (2002) definen engagement como: "Un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo y que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo" (p.74).

Por otro lado, en un estudio llevado a cabo con una muestra compuesta por 373 estudiantes de dos universidades andaluzas (Huelva y Málaga), investigaron la relación entre la Inteligencia Emocional (IE) y el grado en que el estudiante está



«quemado» en sus estudios (Burnout), sus niveles de vigor, dedicación y absorción en las tareas que realiza durante su carrera (Engagement) y sus niveles de estrés (Extremera y Durán, 2007).

Así mismo otros autores en su investigación definen el Síndrome de Burnout como una condición psicológica de agotamiento a nivel personal, cinismo e ineficacia profesional, que puede presentarse en profesionales que laboran directamente con seres humanos, mientras el Engagement como constructo opuesto, es una condición caracterizada por el vigor, la dedicación y la absorción. Las variables anteriores fueron exploradas en 180 profesionales, colaboradores del Sistema Penitenciario costarricense. Los resultados de un cuestionario de 49 preguntas, indicaron la presencia de un bajo nivel de Burnout (n=10) y un alto nivel de Engagement (n=170), una media de 42,04 horas de trabajo semanal y un promedio de 8,59 horas semanales dedicadas a la recreación. Además, el 44,4% de los/as participantes estarían dispuestos a cambiar de trabajo. Se concluye una relación negativa y estadísticamente significativa entre el Burnout y el Engagement, junto con una adecuada confiabilidad en la medición, también se debe priorizar la investigación de variables asociadas como el agotamiento, la recreación y el uso del tiempo libre (Brenes y Salas, 2012).

Otros estudios como estas variables presentan una aproximación a la influencia de la Inteligencia Emocional percibida en su relación con los niveles de Burnout y Engagement en el desempeño del trabajo social en una muestra de trabajadores sociales en el ámbito territorial de Castilla la Mancha compuesta por 45 profesionales. Los resultados arrojaron la necesidad de prestar atención a los componentes emocionales en el desempeño del trabajo social. Encontramos que tanto la claridad como la reparación emocional tienen relación directa con los niveles de ilusión en el trabajo (Engagement). Se hallaron una relación significativa en los componentes del Burnout, especialmente relevante en el caso de la despersonalización, lo que pone de manifiesto que se debe prestar atención a los factores incidentes en esta cuestión, así como a la exploración de los componentes que puedan mediar para solventarlo (E. Ramiro, 2014).

A nivel nacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos investiga compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima

y su relación con algunas variables demográficas. Los resultados arrojan una tendencia favorable de los trabajadores hacia el compromiso organizacional y el análisis de los factores. Indica correlación muy significativa y positiva entre satisfacción general con el trabajo y compromiso con el trabajo, compromiso afectivo, jerarquía del puesto y sentimiento de permanencia, mientras que la relación entre el primero y el compromiso de conveniencia es muy significativa pero negativa. Igual ocurre entre el compromiso con el trabajo y compromiso de conveniencia. También se encontró asociación muy significativa y positiva entre el compromiso con el trabajo y el compromiso afectivo, sentimiento de permanencia y jerarquía del puesto (L. Pineda, 2007).

Por consecuente esta investigación es importante ya que la salud mental es un componente integral y esencial de la salud y la calidad de vida es esencial. Es por ello que la promoción, protección de la salud mental son preocupaciones trascendentales de las personas, comunidades, los espacios laborales y la sociedad en general. En la actualidad la estadística muestra prácticamente que no existen muchas investigaciones en nuestro país que analicen la relación entre estas dos variables en los docentes de las diferentes universidades y por lo general ha sido estudiado en otras ramas como enfermeros, ingenieros entre otros (Leka, Griffiths, y Cox, 2004).

Así mismo se busca también la existencia de una relación significativa entre las variables de Engagement y Burnout en los docentes de una Universidad de la localidad de Chiclayo, utilizando instrumentos para la recolección de datos, para beneficio de la institución ya que los resultados obtenidos permitirán concientizar a la plana de docentes y así también programas de promoción y prevención para fortalecer el clima laboral y mejorar el ambiente del docente en aulas.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **El Síndrome de Burnout**

Es un estado de agotamiento o si bien de frustración que se inicia ante la presencia de causas, formando de una vida en que no se ve un esfuerzo óptimo. Puede notarse como un fracaso individual adaptativo por el cansancio u agotamiento de los recursos

psicológicos para hacerle frente a las demandas del trabajo con las personas (Freudenberger, H. (1974).

Otro autor hace mención que es estrés laboral crónico formado por Cansancio emocional (CE; el profesional se siente emocionalmente exhausto, vacío), Despersonalización (DP; insensibilidad ante los destinatarios del servicio o labor que se desarrolla; de hecho, se les trata o habla de ellos de forma cínica y deshumanizada) y baja Realización personal (RP; sentimientos de incompetencia y fracaso). Ampliando esta aproximación tridimensional, por otra parte, Schaufeli y Enzmann (1998) lo definen como un estado mental persistente, negativo, relacionado con el trabajo, que aparece en individuos normales, y se caracteriza por agotamiento emocional, acompañado de distres sentimiento de reducida competencia, poca motivación y actitudes disfuncionales en el trabajo Así mismo el Burnout presenta sintomatologías negativas de cambio de conductas y actitudes laborales o profesionales las cuales constan de tres periodos evolutivos, se presentan periodos del proceso de desarrollo de Burnout.

*Periodo inicial o de entusiasmo:* En este primer periodo el individuo experimenta, ante una nueva función o actividad, una gran disponibilidad y entusiasmo mostrando energía y expectativas positivas de la nueva responsabilidad, no importándole si le aumentan o alargan la jornada laboral.

*Periodo de estancamiento:* No se cumple con las expectativas del trabajador, no se empiezan a valorar el servicio del trabajador, observando que la relación entre la recompensa y el esfuerzo no se equilibra entre los recursos y demandad generando estrés; por tanto, el trabajador se siente incapaz de brindar una contestación eficaz.

*Periodo de apatía:* En este tercer periodo se presentan una serie de alteraciones actitudinales y conductuales como el afrontamiento defensivo, como tendencia a tratar a los clientes y compañeros de una forma apática, distante y mecánica.

*Periodo de agotamiento severo:* En este periodo en la cual alcanza un desborde emocional y cognitivo del trabajador con importantes desenlaces de salud tanto

física como psicológica. (Maslach y Jackson, 1986; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

## **El Engagement**

El autor lo define como una inyección propulsora de la conducta motivada la cual se deriva de altos niveles de auto eficacia en los colaboradores. De hecho esta teoría señala que la auto eficiencia proporciona un mecanismo auto motivador, ya que como consecuencia de la auto observación de las propias competencias, la persona se impone a si mismo metas que a su vez movilizan el esfuerzo, la orientación a metas y la persistencia en el tiempo.

*Vigor:* Se caracteriza por altos niveles de energía mientras se estudia, ya sea de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo o los estudios.

*Dedicación:* Se manifiestan, por ejemplo: los altos niveles de significado del estudio, de la inspiración y el reto relacionado con la carrera que una persona realiza (Arumkumar y Renugadevi, 2013).

## **1.4. Formulación del Problema.**

¿Cuál es la relación entre engagement y síndrome de burnout en docentes de una universidad particular - Chiclayo?

## **1.5. Justificación e importancia del estudio.**

Por consecuente esta investigación es importante ya que la salud mental es un componente integral y esencial de la salud y la calidad de vida es esencial. Es por ello que la promoción, protección de la salud mental son preocupaciones trascendentales de las personas, comunidades, los espacios laborales y la sociedad en general. En la actualidad la estadística muestra prácticamente que no existen muchas investigaciones en nuestro país que analicen la relación entre estas dos variables en los docentes de las diferentes universidades y por lo general ha sido estudiado en otras ramas como enfermeros, ingenieros entre otros (Leka, Griffiths,

y Cox, 2004). Así mismo se busca también la existencia de una relación significativa entre las variables de Engagement y Burnout en los docentes de una Universidad de la localidad de Chiclayo, utilizando instrumentos para la recolección de datos, para beneficio de la institución ya que los resultados obtenidos permitirán concientizar a la plana de docentes y así también implementar programas de promoción y prevención para fortalecer el clima laboral y mejorar el ambiente del docente en aulas.

## **1.6. Hipótesis.**

Existe relación entre Engagement y Síndrome de Burnout en Docentes de una Universidad Particular – Chiclayo.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivos General**

Determinar la relación entre Engagement y el Síndrome de Burnout en Docentes de una Universidad Particular - Chiclayo.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- Determinar el nivel predominante de vigor en Docentes de una universidad Particular - Chiclayo.
- Determinar el nivel predominante de dedicación en Docentes de una universidad Particular - Chiclayo.
- Determinar el nivel predominante de absorción en Docentes de una universidad Particular - Chiclayo.
- Determinar el nivel predominante de agotamiento emocional en Docentes de una universidad Particular - Chiclayo.
- Determinar el nivel predominante de despersonalización en Docentes de una universidad Particular - Chiclayo.
- Determinar el nivel predominante de falta de realización personal en Docentes de una universidad Particular - Chiclayo.
- Determinar la relación entre las dimensiones de Engagement y Síndrome de Burnout en docentes de una Universidad Particular de Chiclayo.

- Determinar la relación entre el área de Vigor y Agotamiento Emocional en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo.
- Determinar la relación entre el área de Vigor y Despersonalización en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo.
- Determinar la relación entre el área de Vigor y Falta de Realización Personal en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo.
- Determinar la relación entre el área de Dedicación y Agotamiento Emocional en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo.
- Determinar la relación entre el área de Dedicación y Falta de Realización Personal en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo.
- Determinar la relación entre el área de Dedicación y Despersonalización en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo.
- Determinar la relación entre el área de Absorción y Agotamiento Emocional en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo.
- Determinar la relación entre el área de Absorción y Falta de Realización Personal en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo.
- Determinar la relación entre el área de Absorción y Despersonalización en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo.

## **II. MÉTODO:**

### 2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

Tipo de investigación:

El presente estudio es de tipo correlacional basado en el estudio del comportamiento de una o más variables de un grupo social, toma en cuenta las relaciones que se dan entre las variables, teniendo como propósito predecir y explicar el comportamiento (Hernández, Fernández & Baptista 2014). Además, por su naturaleza fue cuantitativa pues se trabajó en función de procesos estadísticos para el análisis de datos y se centró en aspectos observables (Abanto, 2017).

Diseño de investigación:

Diseño de investigación no experimental puesto que el estudio no manipula de forma deliberada las variables a indagar, sino que simplemente se observan las mismas en su contexto para poder realizar un análisis de ello (Hernández et al. 2014, p. 152). A su vez, es transversal correlacional ya que se busca detallar las posibles relaciones determinadas categorías, constructos o variables en un momento específico con el objeto de establecer correlaciones (Hernández et al. 2014, p. 157).

## **2.2. Población y muestra.**

Población

La población está conformada por los 350 docentes de una universidad particular de la ciudad de Chiclayo

Muestra

Para fines del presente estudio se utilizó una muestra no probabilística, el muestreo fue intencional y estuvo conformado por 100 docentes de una Universidad Particular de Chiclayo.

Los criterios considerados para la selección de la muestra fueron los siguientes:

Criterios de Inclusión.

- Docentes de tiempo completo.
- Docentes de tiempo Parcial.
- Docentes de cualquier carrera universitaria.

Criterios de Exclusión

- Docentes con menos de 1 año de experiencia en docencia universitaria.
- Docentes menores de 35 años.

## **2.3. Variables, Operacionalización.**

Variable 1 - Engagement

## Definición conceptual

Para Arannum y Remugadevi (2013) lo definen como una inyección impulsadora de la conducta motivada, la cual se deriva de altos niveles de auto eficiencia en los colaboradores.

## Definición operacional

El engagement está dividido en tres dimensiones las cuales son. Vigor, dedicación y absorción, se hará uso del Cuestionario de Engagement (UWES) (Herlberg Ulrika, Schaeuli Wilmar, 1999).

## Variable 2 – Síndrome de Burnout.

### Definición conceptual

Según Freudenberger H. (1974) lo define como un estado de agotamiento o si bien de frustración que se inicia ante la presencia de causas negativas, las cuales pueden verse como un fracaso individual adaptativo por la presencia de cansancio u agotamiento y así no tener los recursos psicológicos para hacerle frente a las demandas del trabajo.

### Definición operacional

El Síndrome de Burnout consta de tres dimensiones las cuales se dividen en agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal la cual será medida con el Inventario de Burnout de Maslash (MBI).



## Operalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Engagement	1. Vigor	Altos niveles de energía y activación mental en el trabajo. Schaufeli y Bakker (2004).	1,4,7, 10,13, 16	
	2. Dedicación	Se asocia al entusiasmo, estar orgulloso e inspirado en el trabajo. Se caracteriza por un sentimiento de importancia y desafío. Schaufeli y Bakker (2004)	2, 5,8, 11,14	Cuestionario de engagement UWES de Hallberg Ulrika E., Schaufeli Wilmar (1999).
	3. Absorción	Caracterizada por un estado de concentración, sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para desligarse del trabajo. Salanova y Schaufeli (citada en Prieto, 2012).	3,6,9, 12,15, 17	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Síndrome de Burnout	1. Agotamiento Emocional	Hace referencia a la disminución de los recursos emocionales y al sentimiento que no se tiene nada que ofrecer a otros, presentando manifestaciones psicológicas y físicas.	1,2,3,6, 8,13,14, 16,20	MBI - Inventario de Burnout de Maslach (Maslach, Jackson y Leiter, 1996)
	2. Despersonalización	Se presentan actitudes negativas de insensibilidad hacia subordinados, así también como a colegas, que conduce a aislamientos de los mismos, tratando de culpabilizar de sus frustraciones e incumplimiento a los demás.	5,10, 11,15.22	

---

	Se refiere a la sensación de que las posibilidades de superación en el ambiente laboral han desaparecido junto con experiencias personales afectando el rendimiento laboral sobre la base de una autoevaluación negativa.	4,7, 9,12,17, 18,19,21
3. Falta de Realización Personal		

---

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

Para la presente investigación se hizo uso de la técnica de observación, siendo esta la más utilizada en el campo de la psicología ya que nos permite obtener datos reales en un determinado momento; así mismo, se utilizó la técnica psicométrica utilizando los siguientes instrumentos:

**Cuestionario de Engagement (UWES; Hallberg Ulrika E., Schaufeli Wilmar, 1999)** y la cual se adaptó con (Salanova y Schaufeli en el año 2000) en España el tipo de Administración puede ser individual o colectiva con un tiempo de duración de 10 a 15 minutos. Descripción del instrumento. El cuestionario está diseñado para medir el compromiso o involucramiento en el trabajo, se encuentra disponible en 10 idiomas (alemán, español, finlandés, francés, griego, holandés, Inglés, noruego, portugués y sueco) Vigor: que hace referencia a altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja: el deseo de invertir más esfuerzo en el trabajo, no sentirse fatigado fácilmente. Por otro lado en la actividad, aunque aparezcan dificultades y complicaciones. La dedicación: que se refiere al nivel de significado que tiene el trabajo para la persona, el entusiasmo por el trabajo que se hace y el sentirse orgulloso por el mismo, el alto reto percibido por el trabajo y la inspiración psicológica que proviene de la actividad laboral. La absorción: que se refiere a sentimientos de felicidad cuando se está concentrado en el trabajo, tener dificultades en dejar el trabajo estando en esta situación placentera y así el tiempo parece que se pasa “volando” y uno/a ser “deja llevar” por el trabajo olvidando lo que pasa alrededor.

La nueva versión adaptada y estandarizada a la ciudad de Trujillo, lo componen 17 elementos distribuidos homogéneamente en las tres dimensiones que evalúa la prueba. Validación en Perú. En Perú, la adaptación la efectuó Flores et al, (2015), el cual determinó la validez de constructo por análisis factorial confirmatorio comprobando el ajuste del modelo teórico de tres componentes, además que las correlaciones de los componentes fue elevada  $r > 0,80$ . La confiabilidad se determinó por el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual muestra índices de confiabilidad aceptables vigor=0,79; dedicación=0,82 y absorción=0,66.

Así mismo también se utilizó el cuestionario de **Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI Maslach de 1986)** que es el instrumento más utilizado en todo el mundo, Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional. El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.

La validez de la versión original, es decir del MBI se realizó gracias a que recogieron tres tipos de análisis en los que las puntuaciones de la prueba se pusieron en relación con: Las evaluaciones del comportamiento hechas por una persona que conoce bien al sujeto examinado. La presencia de algunas características laborales que normalmente provocan estrés Las medidas en otras variables que, por hipótesis, están relacionadas con éste estrés (Seisdedos, 1997).

Por otro lado, la confiabilidad se estableció la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach en una muestra de 1316 casos, obteniéndose el siguiente índices: 0,90 en Cansancio Emocional; 0,79 en Despersonalización; y 0,71 en Realización Personal.

Para la presente investigación se determinará la confiabilidad, validez de constructo y se elaborarán baremos.

El test del síndrome de Burnout fue sometido a validez de contenido a través del juicio de expertos conformado por 8 profesionales expertos (Médicos 63 docentes,

enfermeros docentes, psicólogo, epidemiólogo) que laboran en la Universidad Nacional del Callao, y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, aplicándose la tabla de concordancia a través de la prueba binomial, obteniéndose una valoración  $P < 0.002$ . Se realizó la validez a pesar de ser un instrumento validado que su aplicación es en diferentes realidades con características propias. Posteriormente se realizó la confiabilidad del instrumento a través del estudio piloto en una población similar a la del estudio Escuela de Enfermeras de la Marina, los resultados fueron sometidos a la prueba estadística Alpha de Crombach, obteniendo como resultado 0.68. Similares procedimientos metodológicos y estadísticos fueron desarrollados para la validez de contenido del instrumento de desempeño docente dando como resultado  $P < 0.002$  y una confiabilidad de Alpha de Crombach, obteniéndose como resultado 0.97, significando que los instrumentos tiene una consistencia interna.

Para la presente investigación se determinó la confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Crombach obteniendo como resultado 0,769. Así mismo, la validez del instrumento se realizó mediante la correlación ítem test ( $r = 0,3$ ,  $p = 0.01$ ) obteniendo resultados significativos.

## **2.5. Procedimientos de análisis de datos.**

El método es cuantitativo, así mismo para el análisis estadístico e interpretación de datos se siguieron los siguientes pasos recomendados por Hernández (2014).

Se escogieron dos programas estadísticos para el análisis de datos de estudio: Microsoft Excel 2013 y Statiscal Packege The Social Sciences SPSS.

Por otro lado se utilizó el software Excel para transformar las puntuaciones de los ítems de los cuestionarios de medición de variables, con el cual obtuvimos la calificación y agrupación total y por dimensiones del instrumento UWES y MBI, también se utilizó el software SPSS, para categorizar las variables según los niveles tanto generales como dimensionales de cada instrumento y probar la relación entre las mismas.

Así mismo, para determinar la validez y confiabilidad de los test se aplicó estadísticos como el Alfa de Cronbach y el análisis factorial. Por último, se determinó la normalidad de los datos mediante Kolmogorov-Smirnov y se analizó las relaciones

entre las dimensiones de los instrumentos y los objetivos del estudio mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

## **2.6. Criterios éticos**

Se tuvo en cuenta criterios éticos propios del código de ética del psicólogo peruano, lo que implicó evitar algún tipo de riesgo o daño a las participantes que colaboraron voluntariamente con la investigación.

Así mismo se tomaron medidas para comunicar a los participantes sus derechos. Como investigadoras cumplimos este principio ético de la siguiente manera: Informamos al participante que su colaboración es voluntaria y que puede terminarla en cualquier momento sin que se le imponga ningún tipo de penalidad, es por ello que se le agenció un consentimiento informado para el debido permiso de participación (anexo 2). Además nos aseguramos que cualquier duda que pueda tener el participante sea resuelta. Así mismo agradecemos al participante por su cooperación.

Por otro lado se consideró las pautas mencionadas por la APA: “No se modificará, fabricarán, ni falsificarán los datos, además, está prohibido la alteración de resultados, apoyar hipótesis u omitir observaciones dudosas del informe para presentar una historia más convincente. Los investigadores deben asumir total responsabilidad de hacer público los errores de una publicación” (APA, 2010b)

Retención y aportación de datos: Los investigadores deben permitir que los datos de la investigación estén disponibles para el editor, por si surgieran preguntas respecto a la exactitud del informe, además, de publicarse la investigación, los investigadores pondrán los datos al alcance de la comunidad científica permitiendo que otros profesionales calificados reafirmen los análisis y resultados, para esta retención de datos es por lo menos un promedio de cinco años (APA, 2010)

Publicación duplicada y publicación parcial de datos: En lo concerniente a la presentación de datos ajenos como propios, cuando ya se han publicado con anterioridad está rotundamente prohibido, esta prohibición es fundamental para el conocimiento acumulativo del área de investigación. Además, los investigadores deben tener en claro no enviar manuscritos en los que se describa una obra que ha sido publicada en su totalidad o en una parte importante en otro espacio (APA, 2010).

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados en Tablas

En la tabla 1 se observa que existe un mayor de probabilidad de desarrollar actitudes como la falta de recursos emocionales con un 44%, un nivel medio de 20% y un bajo nivel de 36%.

**Tabla 1**

*Nivel de predominancia de la Agotamiento Emocional en docentes de una Universidad Particular de Chiclayo*

#### Niveles Agotamiento Emocional

	f	Porcentaje
Nivel		
Bajo	36	36,0
Medio	20	20,0
Alto	44	44,0
Total	100	100,0

En la tabla 2 se observa que predomina el bajo nivel lo cual significa que existe pocas posibilidades de superación en el ambiente laboral con un 43%, un nivel medio de 21% y un alto nivel de 36%, lo que significa que el nivel de concentración y dificultad para desligarse del trabajo.

**Tabla 2**

*Nivel de predominancia de Falta de Realización Personal en docentes de una Universidad Particular de Chiclayo*

**Nivel de falta de realización personal**

	F	Porcentaje
Bajo	43	43,0
Medio	21	21,0
Alto	36	36,0
Total	100	100,0

En la tabla 3 se observa que predomina el nivel alto de Despersonalización lo que significa que existe una posibilidad de actitudes negativas de insensibilidad hacia subordinados, así también como a colegas con un 44%, un nivel medio de 24% y un bajo nivel de 32%, lo que significa que el nivel de concentración y dificultad para desligarse del trabajo.

**Tabla 3**

*Nivel de predominancia de Despersonalización en docentes de una Universidad Particular de Chiclayo*

**Nivele de despersonalización**

	f	Porcentaje
Válidos		
Bajo	32	32,0
Medio	24	24,0
Alto	44	44,0
Total	100	100,0

En la tabla 4 se observa predomina el nivel alto de Vigor con 53% de lo que significa una mayor energía y activación mental en el trabajo, un nivel medio de 29% y un bajo nivel de 18%, lo que significa que el nivel de concentración y dificultad para desligarse del trabajo.



**Tabla 4**

*Nivel de predominancia de Vigor en docentes de una Universidad Particular de Chiclayo*

		<b>Nivel De Vigor</b>	
		f	Porcentaje
Válidos	Bajo	18	18,0
	Medio	29	29,0
	Alto	53	53,0
	Total	100	100,0

En la tabla 5 se observa que predomina el nivel medio de dedicación de 40% lo que hace referencia a entusiasmo, estar orgulloso e inspirado en el trabajo. Así mismo existe un nivel bajo 36%, un nivel alto de 24%, lo que significa que existen dificultades para el entusiasmo, el orgulloso e inspiración en el trabajo.

**Tabla 5**

*Nivel de predominancia de Dedicación en docentes de una Universidad Particular de Chiclayo*

		<b>Nivel Dedicación</b>	
		f	Porcentaje
Válidos	Bajo	36	36,0
	Medio	40	40,0
	Alto	24	24,0
	Total	100	100,0

En la tabla 6 se observa que predomina el nivel bajo de absorción con un 38% lo que hace referencia que para los docentes la concentración, sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente no afecta en su trabajo. Así mismo existe un nivel medio 34%, un nivel alto de 28%.

**Tabla 6**

*Nivel de predominancia de Absorción en docentes de una Universidad Particular de Chiclayo*

		Nivel De Absorción	
		f	Porcentaje
Válidos	Bajo	38	38,0
	Medio	34	34,0
	Alto	28	28,0
	Total	100	100,0

En la tabla 7 encontraremos la relación entre las dimensiones de la variable Engagement y las dimensiones de la variable del Síndrome de Burnout.

**Tabla 7**

*Relación entre las dimensiones de Engagement y Síndrome de Burnout en docentes de una Universidad Particular de Chiclayo*

		Correlaciones			
			Vigor	Dedicación	Absorción
Rho de Spearman	Agotamiento Emocional	Rho	-,003*	-,120	-,123
		<i>p</i>	,042	,022	,224
	Falta de Realización Personal	Rho	-,009*	-,157*	-,075*

	<i>p</i>	,039	,022	,032
Despersonalización	Rho	-,027*	-,123*	-,114*
	<i>p</i>	,028	,035	,026

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05

En la tabla 8 existe relación negativa significativa entre la dimensión de vigor y agotamiento emocional, lo cual significa que a mayor niveles de energía y activación mental habrá una desgaste emocional.

### Tabla 8

*Relación entre el área de Vigor y Agotamiento Emocional en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo*

	Vigor	
	Rho	<i>p</i>
Agotamiento Emocional	-,003*	,042

Nota: \*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05

En la tabla 9 existe relación negativa significativa entre la dimensión de vigor y falta de realización personal, lo cual significa que a mayor niveles de energía y activación mental habrá menor desarrollar sensaciones de superación laboral han desaparecido.

### Tabla 9

*Relación entre el área de Vigor y Despersonalización en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo*

	Vigor	
	Rho	<i>p</i>
Falta de Realización Personal	-,009*	,039*

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01.

\*. La correlación es significativa en el nivel 0, 0

En la tabla 10 existe relación negativa significativa entre la dimensión de vigor y despersonalización, lo cual significa que a mayor niveles de energía y activación mental habrá un bajo desarrollar actitudes negativas, frustración y aislamientos entre colegas.

### Tabla 10

*Relación entre el área de Vigor y Falta de Realización Personal en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo*

	Vigor	
	Rho	<i>p</i>
Despersonalización	-,027*	,028

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01.

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05

En la tabla 11 existe relación negativa significativa entre la dimensión de dedicación y agotamiento emocional, lo cual significa que a mayor niveles de entusiasmo habrá un menor desarrollo de actitudes como la falta de recursos emocionales.

### Tabla 11

*Relación entre el área de Dedicación y Agotamiento Emocional en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo*

Dedicación		
	Rho	<i>p</i>
Agotamiento Emocional	-,120	,022

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01.

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05

En la tabla 12 existe relación negativa significativa entre la dimensión de dedicación y falta de realización personal, lo cual significa que a mayor niveles de entusiasmo habrá una menor probabilidad desarrollar sensaciones de que la posibilidad de superación laboral han desaparecido.

**Tabla 12**

*Relación entre el área de Dedicación y Falta de Realización Personal en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo*

Dedicación		
	Rho	<i>p</i>
Falta de Realización Personal	-,157*	,022

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01.

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05

En la tabla 13 existe relación negativa significativa entre la dimensión de dedicación y despersonalización, lo cual significa que a mayor niveles de entusiasmo habrá una menor probabilidad de desarrollar actitudes negativas hacia subordinados o colegas.

**Tabla 13**

*Relación entre el área de Dedicación y Despersonalización en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo*

Dedicación		
	Rho	<i>p</i>
Despersonalización	-,123*	,035

En la tabla 14 no existe relación entre la dimensión de absorción y agotamiento emocional, lo cual significa que cuando los docentes presentan concentración, sentimiento de importancia y desafío no existirá probabilidad de presentar disminución de recursos emocionales y sentimientos

**Tabla 14**

*Relación entre el área de Absorción y Agotamiento Emocional en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo*

Absorción		
	Rho	<i>p</i>
Agotamiento Emocional	-,123	,224

En la tabla 15 existe relación negativa significativa entre la dimensión de absorción y falta de realización personal, lo cual significa que a mayor concentración y dificultad para desligarse del trabajo habrá una menor probabilidad desarrollar sensaciones de que la posibilidad de superación laboral han desaparecido.

**Tabla 15**

*Relación entre el área de Absorción y Falta de Realización Personal en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo*

	Absorción	
	Rho	<i>p</i>
Falta de Realización Personal	-,075*	,032

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01.

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05

En la tabla 16 existe relación negativa significativa entre la dimensión de absorción y despersonalización, lo cual significa que a mayor concentración y dificultad para desligarse del trabajo habrá una menor probabilidad desarrollar insensibilidad hacia subordinados y colegas.

**Tabla 16**

*Relación entre el área de Absorción y Despersonalización en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo*

	Absorción	
	Rho	<i>p</i>
Despersonalización	-,114*	,026

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01.

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05

### **3.2. Discusión de resultados**

La revisión de los conceptos referidos al Burnout, ha puesto de manifiesto el interés existente en estos últimos años por estudiar este síndrome en docentes, administrativos y estudiantes. Así mismo, atendieron a las nuevas tendencias por lo cual han introducido al estudio un nuevo concepto como Engagement como opuesto al Burnout o como aspecto positivo del trabajo.

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre engagement y síndrome de burnout en docentes de una universidad particular de Chiclayo. A partir de los resultados se acepta la hipótesis planteada la cual establece la relación negativa significativa entre engagement y el síndrome de burnout en docentes de una universidad particular de Chiclayo.

De otra forma, las dimensiones tienen una relación negativa significativa lo cual arroja como predominante el engagement ante el síndrome de burnout.

Así mismo en otra investigación, la predominancia del síndrome de burnout se encuentra en mayor nivel a diferencia del engagement donde indicaron la presencia de un bajo nivel de Burnout (n=10) y un alto nivel de Engagement (n=170) (Brenes y Salas, 2012) a diferencia de esta investigación donde encontramos que a mayor presencia de engagement menor síndrome de burnout lo cual nos refiere que encontramos una relación negativa ante las dimensiones de estas dos variables.

También en su investigación L. Pineda (2007) indica que existe una correlación muy significativa y positiva entre satisfacción general con el trabajo y compromiso con el trabajo, compromiso afectivo. A diferencia de esta investigación ya que encontramos los altos niveles de engagement ante el burnout.

Por otro lado encontramos que tanto la claridad como la reparación emocional tienen relación directa con los niveles de ilusión en el trabajo (Engagement). Se hallaron una relación significativa en los componentes del Burnout, especialmente relevante en el caso de la despersonalización, lo que pone de manifiesto que se debe prestar atención a los factores incidentes en esta cuestión, así como a la exploración de los componentes que puedan mediar para solventarlo (E. Ramiro, 2014).



## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

De acuerdo a la investigación realizada sobre la relación entre los Engagement y Síndrome de Burnout en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo se plantean las siguientes conclusiones:

- Respecto a si hay probabilidad de desarrollar actitudes como falta de recursos con un 44%.
- Respecto al agotamiento emocional existen pocas posibilidades de superación en el ambiente con un 43%.
- Respecto a la de Despersonalización existe una alta posibilidad de actitudes negativas de insensibilidad hacia subordinados, así también como a colegas con un 44%.
- Respecto al Vigor predomina el nivel alto de Vigor con 53% de lo que significa una mayor energía y activación mental en el trabajo.
- Respecto a la dimensión de Dedicación predomina el nivel medio de dedicación de 40% lo que hace referencia a entusiasmo, estar orgulloso e inspirado en el trabajo.
- Respecto a la dimensión de Absorción predomina el nivel bajo de absorción con un 38% lo que hace referencia que para los docentes la concentración, sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente no afecta en su trabajo.
- Respecto a la dimensión de dedicación predomina el nivel medio con un 40% lo que hace referencia a entusiasmo, estar orgulloso e inspirado en el trabajo.
- Respecto al objetivo general planteado se concluye que existe relación negativa significativa entre Engagement y Síndrome de Burnout.
- Se encontró relación negativa significativa entre las dimensiones de vigor y agotamiento emocional.
- Se encontró relación negativa significativa entre las dimensiones de vigor y despersonalización.
- Se encontró relación negativa significativa entre las dimensiones de vigor y falta de realización personal.

- Se encontró relación negativa significativa entre las dimensiones de dedicación y agotamiento emocional.
- Se encontró relación negativa significativa entre las dimensiones de dedicación y despersonalización.
- Se encontró relación negativa significativa entre las dimensiones de dedicación y falta de realización personal.
- No se encontró relación entre las dimensiones de absorción y agotamiento emocional.
- Se encontró relación negativa significativa entre las dimensiones de absorción y despersonalización.
- Se encontró relación negativa significativa entre las dimensiones de absorción y falta de realización personal.

### **Recomendaciones**

- Desarrollar estrategias de afrontamiento en los profesionales orientadas al manejo positivo de las emociones y de los problemas, para que contribuyan como factor protector frente a la baja realización personal.
- Implementar estrategias efectivas que contribuyan al desenvolvimiento del docente dentro de su área individual, grupal y organizacional.
- Se orienta a la puesta en marcha de programas de intervención, para ello se recomienda el utilizar la serie de capacitación de la Editorial El Manual Moderno, cuyo programa contempla el desarrollo y adherencia de los trabajadores consigo mismos, con su centro de trabajos y con la familia, manteniendo el equilibrio en cada uno de esos aspectos.

## REFERENCIAS:

- Abanto, W. (2017). *Seminario de investigación: Guía de Aprendizaje*. Universidad Cesar Vallejo. Documento no publicado
- Arumkumar, Mr. K. y Renugadevi, Ms. R. (2013). “Antecedents and Consequences of employee Engagement –A Hypothetical Approach”. *Journal of Business and Management*, vol. 9, núm. 3, p. 52-57
- American Psychological Association (2010a). APA. *Diccionario conciso de psicología*. México: Editorial El Manual Moderno.
- American Psychological Association (2010b). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. Editorial El Manual Moderno.
- Brenes, M. Y Salas, M. (2012). Síndrome de burnout y engagement en profesionales del sistema penitenciario costarricense. *Revista de ciencias sociales*, (pag.137)
- E. Ramiro, B. (2014). Una aproximación a la influencia de la Inteligencia Emocional Percibida en su relación con los niveles de Burnout y Engagement en el desempeño del Trabajo Social. *Azarbe*, (3), 123-131.
- Extremera, N., Durán, A., y Rey, L. (2007). Perceived emotional intelligence and dispositional optimism–pessimism: “Analyzing their role in predicting psychological adjustment among adolescents”. *Personality and Individual Differences*, 42 (6), 1069-1079.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *J Social Sigues*, 30 : 159 – 165.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014) *“Metodología de la Investigación”*. 6° Edición. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Kahn, W. A. (1990). “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work”. *Academy of Management Journal*, vol. 33, núm. 4, p. 692-724.

- L, Pineda A. (2007) “Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas”. *Universidad Mayor de San Marcos*.
- Leka, Stravoula, Amanda Griffiths y Tom Cox 2004 “La organización del trabajo y el estrés”. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores N° 3, Instituto del Trabajo, Salud y Organizaciones (IWHO), Francia.
- Lisbona, A., Morales, J. F., & Palací, F. J. (2009). “El engagement como resultado de la socialización organizacional”. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9(1), pp. 89-100.
- Loli Pineda, A. (2007). “Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública”. *Ind. Data*, 10(2), pp. 30-37.
- Macey H. y Schneider, B (2008), “El significado del compromiso de los empleados”, *Indu and Organizational Psychology*, Vol. 1, pp, 3-30
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout inventory*. Palo Alto, CA.: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Y Leiter, M. P (2001). *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Ovejero, A. (2001). El trabajo del futuro y el futuro del trabajo: “Algunas reflexiones desde la psicología social de la educación”. En E. Agulló y A. Ovejero (Coord.), *Trabajo, Individuo y Sociedad*. Pp. 145- 163. Madrid: Pirámide.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). "Comportamientos de ciudadanía organizacional": *una revisión crítica de la literatura teórica y empírica y sugerencias para futuras investigaciones*. *Journal of Management*, 26,513–56
- Seisdedos, N. (1997). Inventario "Burnout" de Maslach. MBI. Madrid: Tea. Tait, M., Padgett, M.Y. y Baldwin, T.T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.
- Schaufeli, W. y Grau. (2005). Burnout en profesores: Una perspectiva social del intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21(1-2), 15-35.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). Escala Utrecht de Engagement en el trabajo. Occupational Health Psychology Unit.

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIONES

**Lugar:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

Por medio del presente yo  
\_\_\_\_\_ acepto participar la  
investigación titulada: Engagement y Síndrome de Burnout en Docentes de una  
Universidad Particular de Chiclayo

El objetivo del estudio es:

**Determinar la relación entre Engagement y Síndrome de Burnout en Docentes de una Universidad Particular de Chiclayo**

Se me ha explicado que mi participación consistirá en:

Leer u desarrollar atentamente dos cuestionarios, los cuales medirán ambas variables.

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:

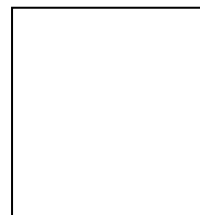
El **Investigador Responsable** se ha comprometido a darme información oportuna sobre cualquier procedimiento alternativo adecuado que pudiera ser ventajoso para mi, así como a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, los 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*



*Huella digital*

## ANEXO 2

### Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

**Edad:** \_\_\_\_\_ años **Sexo:** M ( ) F ( ) **Grupo ocupacional:** Administrativo ( ) Docente ( )

*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 cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).*

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

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo.
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira.
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo.
12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.
13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador.
14. \_\_\_\_\_ Me “dejo llevar” por mi trabajo.
15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo.
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.



## ANEXO 3

### MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

Por favor señale el número que considere más adecuado

	ITEMS	1	2	3	4	5
A. E.	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
A. E.	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
A. E.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
R. P.	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
D.	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales					
A. E.	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
R. P.	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					

A. E.	8. Siento que mi trabajo me está desgastando					
R. P.	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
D.	10. Siento que me he hecho más duro con la gente					
D.	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
R. P.	12. Me siento muy enérgico en mi trabajo					
A. E.	13. Me siento frustrado por el trabajo					
A. E.	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
D.	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
A. E.	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
R. P.	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
R. P.	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
R. P.	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
A. E.	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
R. P.	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
D.	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

## ANEXO 4

### *Confiabilidad Alfa de Cronbach del Cuestionario de engagement UWES*

---

#### **ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,769	20

---

Los coeficientes de confiabilidad resultaron superiores a 0,76 lo que indica que el cuestionario posee confiabilidad.

## ANEXO 5

### **Validez de constructo**

#### *KMO y prueba de Bartlett*

---

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,800
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	238,549
	Gl	136
	Sig.	,000

---

Se aplicó el test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin) con la objetivo de relacionar los coeficientes de correlación, de ello se obtuvo .800, así mismo a través de la prueba de esfericidad de Bartlett se valoró la viabilidad del análisis factorial de las variables estudiadas, obteniendo un valor significativo de .000.

### Varianza Explicada

Componen te	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,936	17,268	17,268	2,936	17,268	17,268
2	1,658	9,752	27,020	1,658	9,752	27,020
3	1,496	8,802	35,822	1,496	8,802	35,822
4	1,292	7,598	43,420	1,292	7,598	43,420
5	1,224	7,199	50,619	1,224	7,199	50,619
6	1,099	6,463	57,082	1,099	6,463	57,082
7	1,058	6,221	63,303	1,058	6,221	63,303
8	,966	5,681	68,984			
9	,925	5,443	74,428			
10	,740	4,355	78,783			
11	,688	4,049	82,832			
12	,583	3,428	86,259			
13	,576	3,387	89,646			
14	,513	3,017	92,663			
15	,471	2,770	95,433			
16	,424	2,495	97,928			
17	,352	2,072	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

### ANEXO 6

ANEXO 9

**BAREMOS DE ENGAGEMENT UWES**

		Dedicación PT	Absorción PT	Vigor PT	
Percentiles	1	5,010	10,000	8,020	
	5	10,000	10,050	12,000	
Bajo	10	12,000	12,200	12,100	
	15	13,000	5,000	15,000	
	20	14,000	17,000	16,000	
	25	14,000	17,000	17,000	
	Medio	30	15,000	18,000	17,000
		35	15,000	18,000	18,000
		40	16,000	19,000	19,000
		45	16,450	19,450	19,000
		50	17,000	20,000	20,000
	Alto	55	17,000	21,000	20,000
60		18,000	21,000	21,000	
65		18,000	22,000	21,000	
70		19,000	22,000	21,000	
75		19,000	23,000	22,000	
80		20,000	24,000	23,000	
85		20,000	24,000	23,000	
90		21,900	25,900	24,000	
95		22,000	27,950	25,000	
99		25,000	29,000	30,970	
N	Válido	100	100	100	
	Perdidos	0	0	0	
Media		16,720	19,750	19,170	
Mínimo		5,0	10,0	8,0	
Máximo		25,0	29,0	31,0	

## ANEXO 8

*Confiabilidad Alfa de Cronbach del Inventario de Burnout de Maslach.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	22

Los coeficientes de confiabilidad resultaron superiores a 0,84 lo que indica que el cuestionario posee confiabilidad.

## ANEXO 9

### **Prueba de KMO y Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer -Olkin de adecuación de muestreo	.726
Prueba de esfericidad de Aprox. Chi-cuadrado Bartlett	594.998
Gl	231
Sig.	.000

Se aplicó el test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin) con la objetivo de relacionar los coeficientes de correlación, de ello se obtuvo .726, así mismo a través de la prueba de esfericidad de Bartlett se valoró la viabilidad del análisis factorial de las variables estudiadas, obteniendo un valor significativo de .000

## ANEXO 10

### *Varianza total explicada*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de	%	Total	% de	%	Total	% de	%
		varianza	acumulado		varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	5.308	24.127	24.127	5.308	24.127	24.127	2.265	10.296	10.296
2	1.667	7.576	31.703	1.667	7.576	31.703	2.212	10.056	20.353
3	1.532	6.965	38.669	1.532	6.965	38.669	2.170	9.865	30.217
4	1.442	6.555	45.224	1.442	6.555	45.224	1.977	8.989	39.206
5	1.244	5.655	50.879	1.244	5.655	50.879	1.827	8.305	47.511
6	1.155	5.252	56.131	1.155	5.252	56.131	1.516	6.893	54.404
7	1.042	4.738	60.869	1.042	4.738	60.869	1.422	6.465	60.869
8	.980	4.453	65.322						
9	.915	4.157	69.479						
10	.870	3.953	73.432						
11	.815	3.706	77.138						
12	.745	3.386	80.524						
13	.722	3.283	83.806						
14	.652	2.964	86.771						
15	.529	2.403	89.174						
16	.496	2.256	91.430						
17	.447	2.034	93.463						
18	.348	1.582	95.045						
19	.320	1.455	96.500						
20	.283	1.285	97.784						
21	.256	1.162	98.946						
22	.232	1.054	100.000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

## ANEXO 11

### *Resumen de proceso de casos*

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	100	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### ANEXO 13

		Agotamiento Emocional	Falta de Realización Personal	Despersonalización
Percentil	1	16.000	11.060	9.000
	5	18.100	18.050	12.000
Bajo	10	23.000	20.000	13.000
	15	25.000	21.150	14.150
	20	26.000	22.000	15.000
	25	27.000	23.000	16.000
	30	28.000	24.000	16.000
	35	28.000	25.000	17.000
Medio	40	29.000	25.000	17.000
	45	30.000	26.000	17.000
	50	30.500	26.000	17.000
	55	31.000	27.000	17.000
	60	32.000	27.000	18.000
	65	32.000	28.000	18.000
	70	33.000	28.000	18.000
	75	33.000	28.000	18.000
Alto	80	34.000	29.000	19.000
	85	34.850	30.000	19.850
	90	35.000	30.000	20.000
	95	37.000	32.000	21.000
	99	38.990	33.990	21.990
	Media	29.810	25.680	16.910
	Mínimo	16.0	11.0	9.0
	Máximo	39.0	34.0	22.0

*Baremos del cuestionario de inventario de burnout de maslach*



## ANEXO 14

**CORRELACION ITEM-TEST**

		Absorción
ITEM 1	Correlación de Pearson	,622**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 2	Correlación de Pearson	,483**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 3	Correlación de Pearson	,558**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 6	Correlación de Pearson	,665**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 8	Correlación de Pearson	,631**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 13	Correlación de Pearson	,521**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 14	Correlación de Pearson	,577**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 16	Correlación de Pearson	,532**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Falta de Realización Personal

ITEM 4	Correlación de Pearson	,605**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 7	Correlación de Pearson	,571**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 9	Correlación de Pearson	,628**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 12	Correlación de Pearson	,573**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 17	Correlación de Pearson	,519**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 18	Correlación de Pearson	,442**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 19	Correlación de Pearson	,554**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 21	Correlación de Pearson	,494**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Despersonalización

ITEM 5	Correlación de Pearson	,604**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 10	Correlación de Pearson	,555**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 11	Correlación de Pearson	,514**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 15	Correlación de Pearson	,662**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100
ITEM 22	Correlación de Pearson	,433**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

