



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Influencia del síndrome de burnout sobre el engagement en
docentes universitarios de Chiclayo, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTOR:

Gamarra Moncayo, José Rolando (orcid.org/0000-0002-0781-3616)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación muy especialmente a mi madre, Yolanda, quien con su aliento constante y deseos de verme creciendo a nivel personal y profesional, me brindó en todo momento su apoyo incondicional; lo retribuiré todos los días de mi vida.

A mi abuelo Florentino, quien desde el cielo me mira orgulloso por todo lo que vengo logrando, y quien fue mi gran ejemplo a seguir desde pequeño.

A Mario, mi hermano, y a Manuel, mi padre, a quienes aprecio y admiro enormemente por nunca rendirse a pesar de las dificultades.

A Katerine, mi novia, por haberme apoyado en la parte más crucial del desarrollo de este trabajo, estando dispuesta a hacerlo aun cuando su tiempo era reducido.

Agradecimiento

Agradezco a todas las personas que estuvieron involucradas en el desarrollo de este estudio; a mis asesores, quienes con su ayuda permitieron despejar las interrogantes surgidas, dándole un sentido más técnico y profesional a este informe.

A los colegas que colaboraron con la distribución de los instrumentos para obtener la data necesaria y reportar los hallazgos obtenidos.

A las personas que participaron respondiendo a los cuestionarios, permitiendo concretar los objetivos planteados.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Tabla 1. Diferencias entre las dimensiones del burnout y engagement	13
Tabla 2. Influencia del síndrome de burnout sobre el engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022.....	22
Tabla 3. Niveles de síndrome de burnout en docentes universitarios de Chiclayo, 2022	23
Tabla 4. Niveles engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022.....	24
Tabla 5. Influencia del síndrome de burnout sobre el vigor en docentes universitarios de Chiclayo, 2022.....	25
Tabla 6. Influencia del síndrome de burnout sobre la dedicación en docentes universitarios de Chiclayo, 2022.....	26
Tabla 7. Influencia del síndrome de burnout sobre la absorción en docentes universitarios de Chiclayo, 2022.....	27

Resumen

Este estudio es de tipo correlacional causal con diseño no experimental transversal, con el objetivo de determinar la influencia del síndrome de burnout sobre el engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022, en el contexto de clases virtuales producto de la pandemia COVID-19. Se trabajó con muestreo no probabilístico por conveniencia, con un total de 100 participantes. Se aplicaron la Escala de Síndrome de Burnout, versión para docentes y la Escala UWES para engagement, ambos instrumentos cuentan con probada validez y confiabilidad. Los hallazgos a nivel descriptivo muestran que, para las dimensiones agotamiento emocional (61%) y despersonalización (96%) del síndrome de burnout, los niveles son bajos; mientras que para realización personal (94%), el nivel fue alto, a nivel general (89%) se obtuvo un nivel regular. Por otro lado, para las dimensiones del engagement, se obtuvieron niveles altos tanto en vigor (98%), dedicación (96%) y absorción (92%) como a nivel general (98%). En las pruebas de hipótesis, se encontró que el síndrome de burnout influye de manera negativa ($\beta=-,430$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre el engagement total y sus dimensiones de vigor ($\beta=-,470$; $p<,01$) y dedicación ($\beta=-,436$; $p<,01$); no obstante, no se encontró influencia significativa sobre la absorción ($p>,05$).

Palabras clave: síndrome de burnout, engagement, docentes universitarios

Abstract

This study is of a causal correlational type with a non-experimental cross-sectional design, with the aim of determining the influence of burnout syndrome on engagement in university teachers from Chiclayo, 2022, in the context of virtual classes as a result of the COVID-19 pandemic. 19. Non-probabilistic convenience sampling was used, with a total of 100 participants. The Burnout Syndrome Scale, version for teachers and the UWES Scale for engagement were applied, both instruments have proven validity and reliability. The descriptive level findings show that, for the emotional exhaustion (61%) and depersonalization (96%) dimensions of the burnout syndrome, the levels are low; while for personal fulfillment (94%), the level was high, at a general level (89%) a regular level was obtained. On the other hand, for the dimensions of engagement, high levels were obtained both in force (98%), dedication (96%) and absorption (92%) and at a general level (98%). In the hypothesis tests, it was found that the burnout syndrome has a negative ($\beta=-.430$) and highly significant ($p<.01$) influence on total engagement and its vigor dimensions ($\beta=-.470$; $p <.01$) and dedication ($\beta=-.436$; $p<.01$); however, no significant influence on absorption was found ($p>.05$).

Keywords: burnout syndrome, engagement, university teachers

I. INTRODUCCIÓN

La etapa de pandemia COVID-19 a nivel mundial, originó la modificación de la manera de vivir y trabajar de los individuos en todos los niveles y actividades (Crayne, 2020); sin embargo, aun cuando esto significó el confinamiento social, no se tradujo en una paralización absoluta de las labores, sino más bien, dio lugar al trabajo remoto y la educación virtual (Gutiérrez y Díaz, 2021; Tadesse y Worku, 2020).

Es así que, en este último escenario, se pudo evidenciar distintas brechas en el sector educativo, claro está que en algunos países más que en otros, los docentes tuvieron que adaptarse al contexto de enseñanza remota mediante dispositivos digitales, donde en nuestra nación se reportaron numerosas problemáticas referidas a este tema (Tafur y Soria, 2021).

En efecto, el entorno laboral y las condiciones mismas de las labores, dan lugar a la aparición de estresores que se vieron reforzados por el doble esfuerzo que debieron hacer los docentes universitarios con la finalidad de adaptarse al entorno remoto, incluso cuando muchos de ellos no tenían experiencia previa en manejo de esos sistemas, traduciéndose en actitudes negativas hacia los estudiantes y a la institución misma, mostrando desmotivación, bajo estado de ánimo e insatisfacción (Acuña, 2020).

De hecho, al considerarse que estas afectaciones fueron en todos los niveles educativos y en todas las realidades sociales, nuestro entorno local no ha sido ajeno a estas repercusiones, es por ello que surge la necesidad de conocer cómo se han ido desarrollando los fenómenos que involucran el desgaste ocasionado por la sobrecarga laboral y el compromiso hacia las actividades desempeñadas. En este sentido, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influye el síndrome de burnout sobre el engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022? Así mismo, la ejecución de este estudio es conveniente puesto que, en primer lugar, son escasas las investigaciones orientadas al análisis de estas variables en el escenario actual que se refieran a la temática de docencia universitaria en el medio local. Además, posee una

relevancia práctica y social (Hernández et al., 2014), considerando que, con los resultados obtenidos, se pueden elaborar planes de acción para hacer frente a la problemática, y que ello mismo pueda plasmarse en investigaciones futuras a fin de corroborar su impacto; también, a nivel teórico, se presenta información de fuentes confiables y actuales que han venido contribuyendo al estudio de estas variables, con las que se puede contrastar los resultados que se obtengan.

Por otro lado, es importante conocer la presencia del síndrome de burnout y su influencia sobre el engagement en el ámbito educativo, siendo el eje fundamental para la formación de profesionales y que se traduzca en el desarrollo del país.

El objetivo general de este estudio es determinar cómo influye el síndrome de burnout sobre el engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022, y los objetivos específicos son: Identificar el nivel de síndrome de burnout en docentes universitarios de Chiclayo, 2022; Identificar el nivel de engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022; Establecer cómo influye el síndrome de burnout sobre el vigor en docentes universitarios de Chiclayo, 2022; Establecer cómo influye el síndrome de burnout sobre la dedicación en docentes universitarios de Chiclayo, 2022; Establecer cómo influye el síndrome de burnout sobre la absorción, en docentes universitarios de Chiclayo, 2022. Las hipótesis planteadas son: H_i : El síndrome de burnout influye sobre el engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022. H_o : El síndrome de burnout no influye sobre el engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022. Las hipótesis específicas: H_1 : El síndrome de burnout influye sobre el vigor en docentes universitarios de Chiclayo, 2022. H_2 : El síndrome de burnout influye sobre la dedicación en docentes universitarios de Chiclayo, 2022. H_3 : El síndrome de burnout influye sobre la absorción en docentes universitarios de Chiclayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales, se cuenta con el aporte de Acuña-Hormazabal et al. (2021) en su estudio en Chile, se plantearon como objetivo estudiar al burnout, engagement y la percepción de prácticas de apoyo en 408 colaboradores de distintos rubros laborales (educación, salud, comercio y otros). El tipo de investigación fue correlacional-explicativo, con diseño no experimental transversal. Utilizaron el Maslach Burnout Inventory (MBI) General Survey, y el Utrecht Work Engagement Escala (UWES). Los principales hallazgos señalan que hay diferencias según edad y sexo para el engagement, pero no para el burnout; así mismo, aquellos que se sienten apoyados por sus instituciones, puntúan más alto en engagement y menos en burnout.

Así también, Tarco et al. (2021) en su investigación en Ecuador, tuvo como objetivo evaluar las manifestaciones del burnout en 56 docentes universitarios, siguiendo una metodología cuantitativa de tipo descriptiva, con diseño no experimental transversal. Para ello, utilizaron el cuestionario MBI versión para docentes. Encontraron que el 14,3% de los docentes tiene presencia de burnout, con mayor afectación en la dimensión despersonalización; además, identificaron que el agotamiento emocional dependía de los años que tengan los docentes en la institución.

Manzano (2020) en Ecuador, analizó el nivel de burnout presente en 59 docentes de una unidad educativa, así como su prevalencia respecto a las dimensiones que lo conforman. Este estudio es de tipo cuantitativo, siguiendo un diseño descriptivo. Se utilizó en Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir la variable. Entre los principales resultados, se evidenció que el 29% de los docentes presentan cansancio emocional. Así también, la prevalencia de la despersonalización fue del 17% y solo un 15% se visualiza como falta de realización personal; concluyendo que la prevalencia total del síndrome de burnout es baja.

Mesurado y Laudadio (2019), en Argentina, analizaron la relación del burnout con la experiencia profesional, el capital psicológico y el engagement, en 250 docentes universitarios. Se trató de un estudio

correlacional-causal. Utilizaron el Psychological Capital Questionnaire, Utrecht Work Engagement Scale y el Oldenburg Burnout Inventory. Los hallazgos sugieren que los docentes que tienen más años de experiencia, presentan mayores niveles de engagement y elementos resilientes, que aquellos con menor experiencia. No obstante, el síndrome de burnout no se vio influenciado por los años de experiencia de los participantes, puesto que se presentó en similares magnitudes. Finalmente, se determinó que el engagement es capaz de disminuir los niveles de burnout.

Por otra parte, Salmela et al (2019) en Finlandia, determinaron el bienestar de 149 docentes universitarios en relación al engagement y al burnout. Fue un estudio de diseño no experimental, con diseño correlacional-causal. Utilizaron la escala UWES-S de engagement y el inventario Bergen para medir el burnout. Los resultados mostraron que los docentes que tienen mayores niveles de engagement, poseen más recursos laborales y personal, mientras que aquellos que se encuentran más agotados (burnout), presentan mayores demandas laborales.

En el ámbito nacional, Valverde (2021) en Lima, analizó la relación entre el síndrome de burnout y los estilos de vida en una muestra de 120 docentes universitarios en tiempos de pandemia. El estudio fue de tipo cuantitativo con diseño descriptivo-correlacional. Se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach, adaptado por Fernández (2002), y el cuestionario de estilos de vida. Se halló que existe relación inversa altamente significativa entre las variables; así mismo, el 69,6% de los participantes posee un nivel medio de burnout, y el 42% refiere un estilo de vida adecuado. Se concluye que practicar un estilo de vida saludable, puede beneficiar a los docentes para disminuir los niveles de burnout.

Así mismo, Sandoval (2021) investigó acerca de la influencia de la autoeficacia profesional docente sobre el engagement laboral, en 97 docentes universitarios de Lima. Se trató de un estudio cuantitativo siguiendo un diseño no experimental transversal, de corte correlacional. Se aplicó la Escala Noruega de Autoeficacia de Profesional y la Escala de Engagement del Profesorado. Los resultados muestran la existencia

de un nivel alto de engagement laboral (47,4%), así como de autoeficacia profesional (56,7%). Se concluye que la autoeficacia profesional influye fuertemente sobre el engagement laboral.

Yslado et al. (2021) en su investigación se plantearon conocer la influencia del clima laboral sobre el burnout en 206 docentes universitarios de Áncash. El diseño fue no experimental transversal y de tipo correlacional. Utilizaron el Cuestionario de Burnout para docentes universitarios adaptado por Arquero y Donoso (2006), siendo validado también por los autores del estudio; y la Escala de Clima Laboral. Los hallazgos refieren que tanto el burnout como el clima laboral se encuentran en niveles promedio. Así también, encontraron que el factor supervisión de la variable clima laboral se relaciona fuertemente con la dimensión despersonalización, del síndrome de burnout. Concluyen que hay relación significativa de tipo negativo entre las variables, además de que el clima laboral, en efecto, predice los niveles de burnout de los docentes universitarios.

López y Zacarías (2020), en su estudio en Huánuco, tuvieron como objetivo identificar el nivel del síndrome de burnout en 531 docentes universitarios en el contexto de clases virtuales. Fue de tipo descriptivo simple con diseño no experimental transversal, aplicando el cuestionario MBI. Los resultados mostraron que el 46,3% y el 35,2% de docentes, posee un nivel bajo y alto de agotamiento emocional, respectivamente; por otro lado, el 59% obtuvo un nivel bajo de despersonalización, mientras que el 44,1% obtuvo un nivel alto; finalmente, el 59% obtuvo un nivel bajo en realización personal.

Martínez et al. (2020), en su investigación en Lima, analizaron las variables personales, psicológicas y laborales que predicen el engagement en colaboradores (226 docentes y 286 administrativos) y 739 estudiantes de una universidad privada. El tipo de estudio fue correlacional-explicativo, con diseño no experimental transversal. Utilizaron la versión corta del UWES, una escala de eficacia profesional de Maslach y una escala de bienestar. Los hallazgos más relevantes señalan que las variables que predicen mejor al engagement son la

satisfacción con el trabajo y la eficacia profesional; además, el engagement correlaciona significativamente con las variables sociodemográficas, psicológicas y laborales.

A nivel local, García (2020) llevó a cabo un estudio en Chiclayo, con la finalidad de determinar la prevalencia del engagement en 122 docentes universitarios. Esta investigación fue cuantitativa, con diseño no experimental transversal, de tipo descriptivo simple. Utilizó la escala UWES de engagement laboral. Los resultados se muestran de acuerdo a las dimensiones del engagement: para vigor, se halló que el 97,5% se encuentra en nivel bueno; para dedicación, un 51% y 36% se encuentran en niveles bueno y regular, respectivamente; y para absorción, el 53% de docentes se ubica en un nivel regular.

Por otro lado, Salazar (2018) analizó la relación entre desgaste profesional, engagement y motivaciones para la investigación en 101 docentes universitarios de Chiclayo. Se trató de una investigación de tipo cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional. Se utilizó el Maslach Burnout Inventory, la escala de engagement UWES-15, y una escala de motivaciones para la investigación. Los resultados muestran que el nivel predominante de desgaste emocional y cinismo es bajo; así también, existen niveles elevados de vigor, dedicación y absorción. Finalmente, se halló relación altamente significativa de tipo negativo entre las dimensiones del desgaste profesional con las dimensiones del engagement.

Entre las definiciones respecto a la variable independiente (síndrome de burnout), se le atribuye la primera definición del término "burnout" a Freudenberger (1974), quien mencionó que se refiere a agotarse o llegar a desgastarse producto de una excesiva demanda de energía, fuerza o recursos para llevar a cabo actividades laborales, más aún cuando se fracasa en la consecución de objetivos.

Posteriormente, Maslach y Jackson (1981), se convierten en los autores referentes en cuanto al síndrome de burnout con su perspectiva psicosocial, y son los que establecen las bases teóricas tan ampliamente utilizadas hasta la actualidad, señalando que es una respuesta

inadecuada al estrés, que origina un sentimiento de inadecuación hacia las tareas que debe ejecutar; denominándolo el modelo tridimensional del burnout.

Las dimensiones que conforman al síndrome de burnout, según Maslach et al. (1986) son tres: Agotamiento emocional, siendo el elemento que se caracteriza porque los colaboradores sienten que no pueden brindar más compromiso psicológico, se muestran bajos o nulos de energía, producto del contacto constante con personas a las que debe atender como parte de sus labores. Despersonalización, entendida como la aparición progresiva de actitudes y sentimientos negativos hacia los individuos a quienes se dirigen sus labores, llegando a tratarlos de manera fría, distante e indiferente, llegando incluso a culparlos del desarrollo de sus problemas. Realización personal, referida a la predisposición de los profesionales a evaluarse de manera negativa, sintiéndose incómodos consigo mismos y faltos de satisfacción por el logro de sus objetivos laborales, afectando la realización de su trabajo y sus relaciones con quienes lo rodean.

Así también, Gutiérrez et al. (2020), sostiene que este síndrome se manifiesta por lo general en instituciones que se dedican a brindar servicios profesionales, es decir, que tienen trato directo con los clientes o usuarios finales, por ejemplo, los médicos, policías, docentes, entre otros. En el caso puntual de los docentes universitarios, es una de las profesiones que más presión sienten debido a que son visualizados como centros de expectativas tanto de los estudiantes como de los padres, así como de la sociedad. Al sentir tal presión del cumplir dichas expectativas, origina la aparición de estresores psicosociales que se trasladan hacia fuera del contexto organizacional (Bruch et al., 2016).

De hecho, Delgado (2020), manifiesta que, en los tiempos de pandemia actuales, los docentes tuvieron que mostrarse flexibles para estar prácticamente disponibles siempre, lo que en muchos casos originaba que dejen de lado su tiempo libre para dedicarse a actividades de cuidado personal o compartir momentos con su familia en su hogar. Los síntomas que se presentan cuando una persona padece de burnout, han sido

estudiados a lo largo de los años, y en las distintas áreas de la persona (Leiter y Maslach, 2017).

Así mismo, Bosqued (2008), realiza una clasificación de los mismos: *Cognitivos*: Se refiere a los sentimientos de incapacidad para percibir los aciertos del éxito al momento de desempeñar sus actividades laborales, además de frustración, impotencia e incluso desamparo. Presenta problemas para crear juicios abstractos o emitir opiniones fundamentadas, olvidando las cosas que tenía pendientes por realizar en ese momento o para más adelante.

Fisiológicos: Lo principal aquí son las sensaciones de agotamiento físico, fatiga crónica, y, sobre todo, que estas no desaparecen aun cuando la persona ha descansado. También se pueden presentar alteraciones del sueño, cefaleas, arritmias cardíacas, incluso molestias gastrointestinales. Todo ello sumado va ocasionando el deterioro físico progresivo del colaborador si no actúa para hacer frente a la sintomatología, lo que deviene en impedimentos para ejecutar correctamente sus labores en la organización.

Conductuales: Esto se ve reflejado en la disminución del rendimiento laboral y de la eficacia con la que lo realizaba. Es probable que aparezcan determinadas conductas de adicción al tabaco, cafeína o alcohol, con la finalidad de que la persona sienta disminuir su sintomatología. Además, surgen las ausencias laborales, malas relaciones con sus colegas, pudiendo caer en agresión o maltrato hacia las personas que debe atender.

Emocionales: Es probable que la autoestima del colaborador se vea afectada y se manifieste en una marcada ansiedad, con tendencia a la irritabilidad, pudiendo crear incluso episodios depresivos. Ello causará un bajo rendimiento laboral, mostrándose pesimista e incapaz de lograr sus objetivos. Desaparece la tolerancia y empatía hacia los demás, mostrándose indiferente hacia lo que pasa a su alrededor.

Imagen personal: Los colaboradores que presentan síndrome de burnout, suelen mostrarse despreocupados por su aspecto personal, puesto que consideran para sí mismos que son cosas sin importancia o

para lo que no disponen de tiempo. Suele ser el primer síntoma visible de aquella persona que está entrando a un cuadro de estrés laboral.

Por otro lado, Bosqued (2008) menciona que existen ciertos elementos que favorecen el origen del síndrome de burnout:

Escasos recursos para ejecutar las labores: Cuando el colaborador acude a su centro de trabajo y no encuentra los medios necesarios para llevar a cabo las actividades propias de su labor, puede empezar a sentirse frustrado, ansioso e insatisfecho con las condiciones, mostrándose irritable o incluso indiferente con su entorno.

Inadecuada definición del rol profesional: Si el colaborador no tiene claridad respecto a las funciones propias del cargo que va a desempeñar, genera inseguridad e incertidumbre, que luego se traducirán en cargas elevadas de estrés, al no saber con exactitud cuáles son los objetivos o metas por cumplir.

Escaso autocontrol del trabajo: Se produce cuando el colaborador no monitorea las actividades que realiza en su trabajo, pudiendo originar un déficit o un exceso que luego generarán sentimientos de confusión e incertidumbre, lo que, por un lado, se percibirá indefenso o tal vez sobrecargado de responsabilidades.

En cuanto a los docentes, este síndrome puede evidenciarse en el trato distante hacia los estudiantes, así como la poca disposición de atender a sus demandas. En la génesis de esta problemática puede hallarse un bajo nivel de motivación por parte del docente hacia las labores que desempeña como tal (Rodríguez et al., 2017).

Para nadie es ajeno que, a lo largo de los años, la profesión de la docencia ha sufrido enormes transformaciones, producto de la modificación de elementos socioculturales propios de cada contexto. En la actualidad, el docente ejecuta otras actividades además de la enseñanza misma, por ejemplo, lleva a cabo labores administrativas, de investigación, miembro de comités, etc. Todas estas acciones generan que el cansancio tanto físico como mental vaya en aumento, lo que posteriormente se verá reflejado en su rendimiento laboral, y, en los casos más graves, la aparición del síndrome de burnout. Así también,

entre los elementos que propician la sobrecarga de estrés, están las limitaciones de tiempo de entrega de actividades, recursos inadecuados, falta de remuneración y reconocimiento, escasas relaciones sociales, entre otros (Bermejo et al., 2015).

De todos modos, es conocido que cada contexto laboral es distinto, así como varían las labores que realiza cada docente en su institución, de ahí surge la importancia de que las organizaciones evalúen su ambiente de trabajo para que puedan identificar los potenciales factores de riesgo psicosocial, pero también aquellos factores protectores que puedan existir y de los que se pueda aprovechar, para así contrarrestar el efecto de la sobrecarga laboral. Es necesario también tener en cuenta que existen investigaciones que promueven la maximización de variables como la inteligencia emocional, los estilos de afrontamiento positivos, entre otras que generan la reducción de la reactividad producto del estrés (Choi et al., 2014).

Para la fundamentación de la variable dependiente, se considera al pionero de la definición de engagement, Kahn (1990), quien lo referenció como la energía orientada hacia los objetivos trazados por el colaborador, por medio de un vínculo físico, cognitivo y emocional con sus actividades. Por supuesto, este término es de origen inglés, y al momento de aludir a él, se traduce como compromiso (Rodríguez y Bakker, 2013).

Schaufeli et al. (2002), grandes exponentes en el estudio del engagement, postulan que este término hace referencia hacia el desarrollo de un estado de entusiasmo, pasión, esfuerzo y energía, que hace que la experiencia de desenvolverse en el trabajo sea algo gratificante y positivo, pudiendo evidenciarse a nivel actitudinal y comportamental del colaborador. La teoría que fundamenta con mayor precisión al engagement es la del modelo de demandas y recursos laborales (DRL) propuesto por Salanova y Schaufeli (2009); este modelo plantea que el modo en cómo cada individuo afronte las situaciones negativas y encuentre soluciones a las mismas, así como su aprovechamiento de los elementos positivos dentro de la organización, traerá como consecuencia que su nivel de compromiso hacia sus labores

aumente o disminuya; así también, el engagement alto del colaborador, conllevará a que se minimice la sintomatología tal como el estrés, fatiga, ánimo bajo, entre otros (Rattrie et al., 2019).

Las demandas son aquellos elementos del trabajo que requieren que el colaborador haga esfuerzos para satisfacerlas, mientras que los recursos, vienen a ser los elementos con los que dispone el colaborador para apoyarse y cumplir con las demandas (Lozano y Reyes, 2017; Bakker et al., 2014). Así mismo, este constructo parte de la psicología organizacional positiva, cuyos postulados enfatizan precisamente a los recursos laborales y su capacidad motivadora, lo que originará el compromiso hacia las labores (González et al., 2017). Además, las investigaciones han centrado su interés en los estados mentales positivos, incluyendo las fortalezas personales, prestando atención a aquellos elementos y condiciones que generan bienestar en los colaboradores, cuyas temáticas eran olvidadas hace años atrás por empresas y empresarios (Cifre et al., 2013).

El engagement, posee tres dimensiones (Seppälä et al., 2009; Schaufeli et al., 2002): Vigor, es el componente conductual, caracterizado por niveles elevados de energía y fortaleza mental al momento de trabajar, teniendo la voluntad de asumir esfuerzos incluso en situaciones difíciles que puedan presentarse durante la ejecución de sus actividades. También es referenciado como la intensidad y permanencia de una acción frente a una labor encomendada. Dedicación, es el componente afectivo, referido a la alta implicación laboral, mostrando entusiasmo e inspiración hacia lo que el colaborador se dedica, sintiéndose parte importante de la organización en la que trabaja, y sintiéndose orgulloso por cada logro alcanzado. Absorción, es el componente cognitivo, cuando el colaborador experimenta una gran concentración y felicidad hacia su trabajo, tanto que incluso puede sentir que el tiempo pasa muy rápido, debido a la conexión con lo que está realizando en determinados momentos.

Así también, algunos autores sostienen que este componente debe ser tomado más como una consecuencia que como un factor del engagement (Durango, 2016). En la actualidad, las organizaciones requieren que sus colaboradores se encuentren motivados, se muestren proactivos, tengan espíritu colaborativo y que se impliquen tanto con sus labores como con la institución a la que pertenecen (Gómez et al., 2017). En efecto, las empresas que apunten a alcanzar el crecimiento y la estabilidad, deben prever que para sus colaboradores existen elementos fundamentales como la calidad de vida, la posibilidad de desarrollo que se les ofrece, los reconocimientos merecidos, la motivación intrínseca, entre otros; es por medio de estos factores que se potenciarán el entusiasmo y el compromiso con las actividades que son encomendadas (Van den Broeck et al., 2017).

Resulta importante que las organizaciones no se centren únicamente en cumplir sus objetivos, sino que también se incluya a los de sus colaboradores (Giraudier, 2018), además de dejar de considerarlos como “instrumentos” a los que puede utilizar para alcanzar sus metas, sino más bien, debe visualizar el desarrollo y crecimiento personal de ellos como un fin en sí mismo e incluirlos dentro de la toma de decisiones institucionales (Van den Broeck et al., 2017).

Dentro del engagement, la motivación intrínseca viene a ser un elemento esencial para su sostenimiento (Samanez et al., 2017), de modo que para los colaboradores que se encuentran comprometidos con su trabajo, sienten que lo disfrutan al realizarlo; por el contrario, aquellos que se sienten presionados, fatigados o “quemados”, se muestran ajenos a sus labores e incluso buscan evitarlas (Brito, 2018).

Cuando se cuenta con elevados niveles de engagement, el colaborador percibe con mayor facilidad el logro de sus objetivos, lo que origina que se reduzcan los costes tanto físicos como psicológicos del esfuerzo necesario para realizar sus labores (Pujol y Arraigada, 2017). En efecto, el engagement se tiene como el opuesto a las sensaciones del burnout, puesto que, en el compromiso laboral, se poseen altos niveles de energía e implicación hacia sus labores; mientras que, para el burnout, sus

características son contrarias, evidenciando escasos niveles energéticos y pobre identificación con su trabajo (Vicente de Vera y Gabari, 2019; García et al., 2017; Taris et al., 2017).

En el siguiente cuadro, se visualizan las diferencias entre las dimensiones del burnout con las del engagement:

Tabla 1.

Diferencias entre las dimensiones del burnout y engagement

DIMENSIONES DEL <i>BURNOUT</i>	DIMENSIONES DEL <i>ENGAGEMENT</i>
Agotamiento emocional: se caracteriza por cansancio y fatiga física, psíquica o combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás	Vigor: se refiere a la energía como opuesto al agotamiento. Existe una activación mental en el trabajo, la voluntad y predisposición de invertir esfuerzos
Despersonalización: se caracteriza por el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas. Existe irritabilidad y una pérdida de motivación	Dedicación: consiste en involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo. Se caracteriza por un sentimiento de importancia y desafío
Bajo logro o realización profesional y/o personal: surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen al individuo exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Hay un bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. Se experimentan sentimientos de fracaso personal	Absorción: se caracteriza por un estado de concentración, sensación de que el tiempo pasa volando, en el que el sujeto tiene dificultades para desligarse del trabajo

Nota: Extraído del estudio de Vicente de Vera y Gabari (2019)

Diversos estudios señalan que cuando los niveles de engagement disminuyen, se asocian a mayor nivel de burnout (Pulido y Herrera, 2018); además, el que la persona tenga desarrollado adecuadamente el engagement, contribuirá a generar repercusiones positivas no sólo para el colaborador sino también para toda la organización (Appel et al., 2020). Así también, cuando en el entorno laboral empiezan a aparecer excesivas demandas, es probable que surja el burnout, provocando el padecimiento del colaborador; por otro lado, cuando existen recursos laborales disponibles, va a favorecer que la persona ejecute mejor sus actividades y se comprometa con las mismas (Kwon y Kim, 2020).

De hecho, casi en cualquier tipo de trabajo se pueden observar la presencia de dos elementos: demandas y recursos laborales. Los recursos laborales están orientados en dos divisiones: a) nivel institucional (salario, seguridad, oportunidades de desarrollo, etc.) y b) nivel intra e interpersonal (supervisión adecuada, orientación, clima laboral satisfactorio, etc.).

El contexto que se brinda para que el colaborador utilice y desarrolle sus propias capacidades y habilidades, constituye un recurso laboral principal. En efecto, las investigaciones comprueban que cuando las organizaciones fomentan el uso de las habilidades personales, obtienen colaboradores con mayores niveles de autoestima, satisfacción y bienestar psicosocial (Koroglu y Ozmen, 2022).

Por otro lado, cuando surgen demandas que van más allá de las competencias del colaborador, empiezan a aparecer los estresores (Rodríguez et al., 2017), al igual que cuando el trabajo se torna rutinario, aburrido y que el colaborador empieza a sentir que no está en el lugar adecuado (Vallejo, 2017).

Así también, en el ambiente de trabajo deben existir variedad de tareas (Grover et al., 2018), pudiendo agruparlas en dos categorías: intrínsecas y extrínsecas. La primera hace referencia al grado en que una actividad requiere distintas acciones para ejecutarla, utilizando diversas habilidades, lo que posibilita su mejora continua. La segunda, están relacionados a los aspectos ambientales: música, iluminación, minutos de relajo.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es la autonomía que debe poseer el colaborador en su puesto, considerando aspectos básicos como el control de sus tiempos y de sus métodos. El control de sus tiempos se refiere a la forma en que la persona decide cuál es el momento oportuno para realizar una tarea; mientras que el control de sus métodos, se orienta a la capacidad que tiene para decidir de qué manera llevará a cabo su trabajo (Burgos et al., 2018).

La percepción que se tenga del apoyo de los colegas y el feedback brindado, constituyen también elementos fundamentales en el desarrollo

del engagement, dado que el colaborador se sentirá apoyado por las personas de su entorno y que puede contar con ellas si las necesita o se presenta alguna dificultad (Orgambídez y Borrego, 2017); además, la retroalimentación debe estar presente para que la persona sepa cuáles son sus puntos a mejorar y cuáles los está haciendo de manera correcta, lo que originará que perciba que los mandos superiores se preocupan por su desarrollo, aumentando la vinculación emocional y conductual con la institución (Winstone et al., 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, descriptivo, correlacional causal, puesto que, en ese tipo de investigación, lo que se buscó no solo fue determinar el resultado de relación, sino, la causa-efecto entre las dos variables (Hernández et al., 2014). El diseño fue no experimental, de corte transversal, debido a que no se manipularon las variables, observándolas en su medio natural; y su medición se realizó en un único momento especificado (Hernández et al., 2014).

$$O_x \xrightarrow{R^2} O_y$$

Dónde:

O_x : Valor de la variable independiente: Síndrome de burnout

O_y : Valor de la variable dependiente: Engagement

R^2 : Prueba de regresión lineal

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Síndrome de burnout

Definición conceptual

Respuesta al estrés laboral crónico, caracterizado por actitudes y sensaciones negativas tanto a nivel individual como para con la organización (Yslado et al., 2021).

Definición operacional

El síndrome de burnout se mide con el Inventario de Burnout de Maslach, cuenta con 22 ítems y posee 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Variable dependiente: Engagement

Definición conceptual

Sentido de vínculo energético y afectivo con las actividades laborales, percibiéndose el colaborador a sí mismo con la capacidad suficiente para ejecutarlas (Flores et al., 2015).

Definición operacional

El engagement se mide con la Utrecht Work Engagement Scale (UWES), con 15 ítems y consta de 3 dimensiones: vigor, absorción y dedicación.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población estuvo conformada por 600 docentes aproximadamente, de universidades privadas de la ciudad de Chiclayo, cuya experiencia constó por dictados de clases presenciales en años anteriores, y virtuales en tiempos de pandemia COVID-19.

Así mismo, para ello se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Docentes universitarios con experiencia a partir de 5 años.
- Docentes universitarios que se encuentren dictando clases actualmente.
- Docentes de universidades privadas de la ciudad de Chiclayo.
- Docentes que deseen participar del estudio.

Criterios de exclusión

- Docentes universitarios sin experiencia en dictado de clases virtuales.
- Docentes de universidades privadas que no sean de la ciudad de Chiclayo.
- Docentes universitarios en situación de retiro.

3.3.2. Muestra

La muestra se conformó por 100 docentes de universidades privadas de la ciudad de Chiclayo, que cumplieron con los criterios de inclusión que se describen en el punto anterior.

3.3.3. Muestreo

Se usó un muestreo no probabilístico, por conveniencia, debido a que, de los elementos de la población, se realizó una selección controlada de casos que poseen determinadas características alineadas al planteamiento del problema y los alcances de la investigación determinados por el autor (Hernández et al., 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la técnica de la encuesta, la misma que consiste en la utilización de instrumentos con demostrada validez para el recojo de datos, acordes a las variables de estudio (Hernández et al., 2014).

Inventario de Burnout de Maslach (MBI, versión para docentes)

Se trata de un cuestionario orientado a la medición de las sensaciones negativas provocadas por el exceso de trabajo, consta de 22 ítems divididos en 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, con escala

de respuesta Likert, que va desde 0 a 6, donde 0 es nunca y 6 es todos los días; así también los reactivos están orientados a población docente, debido a que existen múltiples adaptaciones de este instrumento para distintos tipos de muestra, considerando que es ampliamente utilizado a nivel mundial.

En Perú, fue adaptado por Fernández (2002) en población docente, realizando la equivalencia lingüística pertinente, puesto que utilizó como base la versión española, convirtiéndose así, prácticamente, en el referente de medición de burnout para nuestro país, en el sector de la docencia para esta variable (López y Zacarías, 2020).

Su validez fue determinada mediante los procesos de juicio de expertos, obteniendo valores V de Aiken, por encima de 0,80; además de análisis factorial exploratorio y confirmatorio, hallándose valores adecuados (GFI = 0,98; AGFI = 0,95).

Por otro lado, la confiabilidad fue verificada mediante alfa de cronbach, donde tanto para cada una de las dimensiones que lo conforman como a nivel general, los coeficientes alcanzaron valores superiores a 0,70, considerados adecuados.

Escala Utrecht de Engagement Laboral (UWES)

Este cuestionario se orienta a medir el constructo denominado *engagement*, es decir, el compromiso laboral que sienten los colaboradores hacia la organización en la que trabajan y hacia sus actividades desempeñadas en ese lugar. Posee 15 ítems divididos en 3 dimensiones: vigor, absorción y dedicación, con escala de respuesta Likert, que van desde 0 (nunca) a 6 (a diario).

El UWES consta de múltiples adaptaciones a nivel mundial en distintos idiomas, y está considerado como un instrumento estándar en lo que respecta la medición del engagement laboral. En Perú, fue adaptada por Flores et al (2015), en una muestra de docentes en Lima.

Su validez fue determinada mediante análisis factorial confirmatorio con el método de ecuaciones estructurales, hallando que, en efecto, la distribución de los ítems se agrupa en 3 dimensiones, con valores RMSEA < 0,07, y CFI > 0,90; considerados adecuados.

Por otro lado, la confiabilidad se determinó por medio de alfa de cronbach, reportando valores superiores a 0,70, considerados adecuados, para cada una de las dimensiones y para el nivel total de la escala.

3.5. Procedimientos

Se inició virtualizando los instrumentos mediante la plataforma Google Forms, y luego fueron remitidos a cada uno de los participantes del estudio. Esta metodología se llevó a cabo considerando el estado actual de emergencia sanitaria por COVID-19. Así mismo, se verificó la validez de contenido y confiabilidad por medio de juicio de expertos (3) y alfa de Cronbach, respectivamente, en una muestra piloto, obteniendo valores adecuados. Se modificaron algunos ítems del inventario de burnout para un mejor entendimiento de los participantes.

Luego, se contactó a los docentes de universidades privadas de la ciudad de Chiclayo, para explicarles los alcances de la investigación y brinden su consentimiento a fin de responder los cuestionarios.

Posterior a ello, con la información recopilada, se creó una base para procesarla en la paquetería estadística SPSS 25, desarrollando los objetivos planteados en la investigación.

Por último, se elaboró el informe final para su presentación.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos recopilados se utilizó el programa Microsoft Excel 2013 para base de datos, y la paquetería estadística SPSS 25 para su procesamiento. Una vez ordenada la base de datos y estableciendo las sumatorias por dimensión y los niveles alcanzados por los sujetos, se realizó la parte descriptiva mediante tablas de frecuencias, así como el método de regresión lineal para la contrastación de hipótesis.

Con los resultados obtenidos, se procedió a ordenarlos en tablas formato APA con la finalidad de su presentación formal en el informe.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se guió de acuerdo a lo postulado por la Resolución N° 0340-2021/UCV, la mismo que hace referencia a los criterios éticos que debe seguir toda investigación en la Universidad César Vallejo, donde deben primar el respeto hacia los participantes, dándoles cuenta de lo que se realizará y que su participación será posible solo si brindan su consentimiento.

Así también, se tuvo en cuenta el criterio de beneficencia, informando a los participantes que el hecho de ser parte de la muestra de estudio no traerá ninguna consecuencia negativa para ellos, y que la confidencialidad está asegurada. Además, se incluyen los criterios de competencia profesional y científica, justicia, no maleficencia, probidad y respeto a la propiedad intelectual, citando y referenciando debidamente a los autores de los que se extrajo la información.

Finalmente, bajo el criterio de transparencia, se asegura que los resultados obtenidos serán en base a datos fidedignos que fueron recolectados de manera pertinente y bajo la voluntad de los participantes, sin realizar ningún acto que vaya en contra de sus derechos.

IV. RESULTADOS

Los resultados que se han obtenido en este estudio, se visualizan a continuación:

Tabla 2.

Influencia del síndrome de burnout sobre el engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022

	R ²	ΔR ²	β	p
Engagement	,185	,177	-,430	,001**

Nota:

R²: R cuadrado

ΔR²: R cuadrado ajustado

β: Beta estandarizada

*p: Nivel de significancia (**: altamente significativo)*

En la tabla 2, se muestra que, el síndrome de burnout influye de manera negativa ($\beta=-,430$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre el engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022. Esto sugiere que, cuanto mayor sea la presencia del burnout, estaría explicando la disminución del engagement, y viceversa, es decir, si el burnout disminuye, podría explicar el aumento del engagement. Por ende, se aprueba la hipótesis planteada por el investigador.

Tabla 3.

Niveles de síndrome de burnout en docentes universitarios de Chiclayo, 2022

	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal		Nivel general	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alto	5	5%	2	2%	94	94%	0	0%
Regular	34	34%	2	2%	6	6%	11	11%
Bajo	61	61%	96	96%	0	0%	89	89%
Total	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Nota: Datos recogidos en el estudio

En la tabla 3, se aprecia que, para las dimensiones de agotamiento emocional (61%) y despersonalización (96%), la mayoría de docentes universitarios se ubica en un nivel bajo, mientras que, en realización personal, el 94% obtuvo un nivel alto. Finalmente, en cuanto al nivel general del burnout, el 89% se ubica en el nivel bajo.

Tabla 4.*Niveles engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022*

	Vigor		Dedicación		Absorción		Nivel general	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alto	98	98%	96	96%	92	92%	98	98%
Regular	2	2%	4	4%	8	8%	2	2%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Nota: Datos recogidos en el estudio

En la tabla 4, se visualiza que, tanto para dimensiones de vigor (98%), dedicación (96%), absorción (92%), como para el nivel general (98%), los docentes universitarios de Chiclayo presentan alto nivel de engagement.

Tabla 5.

Influencia del síndrome de burnout sobre el vigor en docentes universitarios de Chiclayo, 2022

	R ²	ΔR ²	β	p
Vigor	,220	,213	-,470	,001**

Nota:

R²: R cuadrado

ΔR²: R cuadrado ajustado

β: Beta estandarizada

*p: Nivel de significancia (**: altamente significativo)*

En la tabla 5, se muestra que, el síndrome de burnout influye de manera negativa ($\beta=-,470$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre el vigor en docentes universitarios de Chiclayo, 2022. Esto sugiere que, cuanto mayor sea la presencia de síndrome de burnout, estaría explicando la disminución del vigor, y viceversa, es decir, si el síndrome de burnout disminuye, podría explicar el aumento del vigor. Por ende, se aprueba la hipótesis planteada por el investigador.

Tabla 6.

Influencia del síndrome de burnout sobre la dedicación en docentes universitarios de Chiclayo, 2022

	R ²	ΔR ²	β	p
Dedicación	,190	,182	-,436	,001**

Nota:

R²: R cuadrado

ΔR²: R cuadrado ajustado

β: Beta estandarizada

*p: Nivel de significancia (**: altamente significativo)*

En la tabla 6, se muestra que, el síndrome de burnout influye de manera negativa ($\beta=-,436$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre la dedicación en docentes universitarios de Chiclayo, 2022. Esto sugiere que, cuanto mayor sea la presencia de síndrome de burnout, estaría explicando la disminución de la dedicación, y viceversa, es decir, si el síndrome de burnout disminuye, podría explicar el aumento de la dedicación. Por ende, se aprueba la hipótesis planteada por el investigador.

Tabla 7.

Influencia del síndrome de burnout sobre la absorción en docentes universitarios de Chiclayo, 2022

	R^2	ΔR^2	β	p
Absorción	,021	,011	-,145	,150

Nota:

R^2 : R cuadrado

ΔR^2 : R cuadrado ajustado

β : Beta estandarizada

p : Nivel de significancia

En la tabla 7, se muestra que, la influencia del síndrome de burnout sobre la absorción es no significativa ($p > ,05$), lo que sugiere que, el síndrome de burnout no necesariamente explica la aparición o disminución de la absorción en los docentes universitarios de Chiclayo, 2022. Por ende, se rechaza la hipótesis planteada por el investigador.

V. DISCUSIÓN

La pandemia COVID-19 dio lugar a múltiples modificaciones a nivel mundial, en todos los estratos sociales, económicos, políticos, entre otros, por lo que la población tuvo que adaptarse a las nuevas normas de convivencia y desarrollo de actividades. En el caso específico de la educación, las instituciones que brindan este servicio adoptaron en un 100% la enseñanza virtual por medio de plataformas digitales, algunas de ellas presentando mayores inconvenientes que otras, evidenciando distintas brechas en el desarrollo de las clases impartidas a los estudiantes (Tafur y Soria, 2021).

En efecto, esto originó que el entorno y las condiciones laborales también cambiaran, debido a que, desde esos momentos, los docentes universitarios debieron modificar sus métodos de enseñanza, uso de materiales, recursos, etc. La suma de estos elementos, más las intensas jornadas de capacitación, la atención a un mayor número de estudiantes por aula virtual, la poca experiencia, en algunos casos, sobre el manejo de plataformas virtuales, entre otros, dieron lugar a la presencia de agotamiento, desmotivación y sobrecarga laboral (Acuña, 2020).

Por un lado, se hace referencia al fenómeno del síndrome de burnout, que tiene que ver con las sensaciones de baja capacidad para desempeñar correctamente las actividades laborales, cansancio físico y mental, desgano e incluso irritabilidad al momento de tratar con personas de su entorno de trabajo, tendencia a sentirse triste y que el tiempo no es suficiente para todo lo que tienen que hacer en sus labores (Bosqued, 2008).

Y por otro, se hace alusión al engagement, entendido como el compromiso de los colaboradores hacia su trabajo y la institución donde labora, haciendo referencia al entusiasmo, energía, motivación y satisfacción que se siente hacia las labores realizadas, visualizándolas como experiencias gratificantes e identificándose con ellas, buscando dar lo mejor de sí (Schaufeli et al., 2002).

En este contexto, por medio del presente estudio, se planteó determinar si es que el surgimiento de estas condiciones negativas (síndrome de burnout) para los docentes universitarios en Chiclayo, influyen sobre el engagement en el ejercicio de sus labores académicas.

Es así que, se han encontrado los siguientes resultados:

A nivel descriptivo, en el síndrome de burnout (ver tabla 3), para sus dimensiones de agotamiento emocional (61%) y despersonalización (96%), la mayoría de docentes universitarios encuestados han obtenido un nivel bajo; esto quiere decir que, las manifestaciones de sentirse agotados por la sobrecarga de trabajo y el consecuente trato distante o evitativo hacia sus estudiantes han ido disminuyendo con el pasar de los meses, pudiendo haberse adaptado a las condiciones que exige la enseñanza virtual.

Por otro lado, en realización personal (94%), la mayoría obtuvo un nivel alto, esto indicaría que, actualmente los docentes consideran estar dando lo mejor de sí para desarrollar sus clases virtuales, experimentando sentimientos de valía personal y profesional. Finalmente, a nivel general, el 89% presentan un nivel bajo en síndrome de burnout.

Estos hallazgos se asemejan a lo reportado por Tarco et al. (2021) y Manzano (2020) en Ecuador, quienes, en sus respectivos estudios, reportaron que la prevalencia del síndrome de burnout en docentes universitarios es baja. No obstante, difiere de lo encontrado por López y Zacarías (2020), en Huánuco, donde halló niveles altos en agotamiento emocional (35,2%), despersonalización (44,1%) y bajo nivel de realización personal (59%).

Con respecto a los niveles de engagement (ver tabla 4) obtenidos en esta investigación, se tiene que, tanto a nivel general (98%), como a nivel de sus dimensiones de vigor (98%), dedicación (96%) y absorción (92%), los docentes universitarios se encuentran altamente comprometidos tanto con sus labores como con la institución donde ejercen, evidenciando alta energía, disposición a realizar sus actividades y concentrándose para hacerlo cada vez mejor.

Este resultado se asemeja a lo que encontraron Sandoval (2021) en Lima y García (2020) en Chiclayo, donde en sus respectivos estudios con docentes universitarios, reportaron niveles elevados en forma general y en cuanto a las dimensiones del engagement.

Por otra parte, en el objetivo general de este trabajo (ver tabla 2), se determinó que el síndrome de burnout influye de manera negativa ($\beta=-,430$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre el engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022. Esto quiere decir que, cuando las manifestaciones del burnout empiecen a aparecer o aumentar, explicaría la disminución o desaparición del engagement; y viceversa, si el burnout disminuye o desaparece, daría lugar a que los niveles de engagement aumenten.

Esto se relaciona a lo propuesto por múltiples autores (Pulido y Herrera, 2018; Kwon y Kim, 2017; Rodríguez et al., 2017; Vallejo, 2017), quienes coinciden en argumentar que cuando los niveles de burnout aumentan progresivamente, originará que el engagement de los colaboradores disminuya, causando que, producto del agotamiento padecido, ya no se tenga la misma energía ni disposición para realizar sus labores.

Así mismo, este resultado se asemeja a lo que reportaron Mesurado y Laudadio (2019) en Argentina, donde determinaron que, en los docentes universitarios, los altos niveles de engagement eran capaces de disminuir los niveles del burnout.

En el siguiente objetivo propuesto (ver tabla 5), se encontró que el síndrome de burnout influye de manera negativa ($\beta=-,470$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre el vigor en los docentes universitarios de Chiclayo, 2022. Esto indica que, cuando el burnout se ve maximizado, explicará la reducción de los niveles de energía y voluntad para la realización de sus labores académicas; y viceversa, cuando el burnout disminuya, originaría que el vigor se incremente.

Esto se sostiene en lo postulado por Pujol y Arraigada (2017), quienes mencionan que, cuando los niveles de energía son altos, se reducen las percepciones de sobrecarga de esfuerzos para desempeñar las actividades laborales.

Así también, en el siguiente objetivo (ver tabla 6), se puede apreciar que el síndrome de burnout influye de manera negativa ($\beta=-,436$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre la dedicación en docentes universitarios de Chiclayo, 2022. Este hallazgo sugiere que, si el burnout se encuentra presente y tiende a incrementarse, estaría explicando la disminución del involucramiento y entusiasmo de los docentes hacia sus actividades académicas pendientes; y viceversa, si los niveles de burnout decaen, explicarían el aumento de las sensaciones de deseo por realizar bien su trabajo y dedicarse como se merece.

Lo anteriormente descrito, se asemeja a lo que sostiene Brito (2018), quien menciona que cuando los colaboradores muestran dedicación hacia su trabajo, disfrutan de lo que hacen; mientras que, si se sienten fatigados o presionados, empezarán a sentirse ajenos a sus labores y también empezarán a buscar formas de evitarlas.

Además, este resultado es similar a lo que encontró Salazar (2018) en su estudio en docentes universitarios de Chiclayo, donde menciona que las dimensiones del engagement se relacionan de manera inversa con el síndrome de burnout, es decir, cuando el burnout se incrementa, tienden a disminuir los valores de engagement, y viceversa.

En el último objetivo propuesto (ver tabla 7) se observa que la influencia del síndrome de burnout sobre la absorción es no significativa ($p>,05$), lo que sugiere que, el burnout no necesariamente explica la aparición o disminución de los niveles de concentración y conexión mientras realiza sus actividades académicas los docentes universitarios de Chiclayo, 2022.

Esto podría verse explicado según lo que postulan Samanez et al (2017), quienes mencionan que un elemento clave para el sostenimiento del engagement y sus componentes es la motivación intrínseca, donde los colaboradores realizarán su trabajo a pesar de que puedan estar presionados, tendiendo a tomarlo como un reto. Así también, es probable que la sensación de autonomía y control de sus tiempos y procesos por parte de los docentes universitarios evidenciada en los altos niveles de

absorción (92%), se sobreponga a factores estresantes en el trabajo, tal como mencionan Burgos et al (2018).

Por otra parte, este hallazgo difiere de lo que encontraron Mesurado y Laudadio (2019) en Argentina, quienes reportaron que los docentes con mayores niveles de engagement poseen más recursos resilientes para afrontar su carga laboral, además de que esta característica contribuye a reducir las manifestaciones del burnout. De igual manera, se contrapone a lo que encontraron Salazar (2018) en Chiclayo, quien halló que las dimensiones del síndrome de burnout se encuentran involucradas de manera negativa y significativa con las del engagement.

Tras todo lo reportado en el presente estudio, se puede decir que, en la actualidad, habiendo transcurrido más de dos años desde que empezó la pandemia COVID-19, los docentes universitarios se han amoldado al contexto de enseñanza remota, utilizando diversas herramientas y plataformas digitales para hacer sus clases más interactivas y dinámicas, ambiente muy distinto a cómo fue en los inicios, puesto que, en ese entonces, el desconcierto causado por los estragos propios de la emergencia sanitaria, sumado al radical cambio de modalidad educativa, la incertidumbre era mayor, tal como se evidencia en los antecedentes de estudio encontrados.

Esta adaptación es probable que haya sido gracias a que cada casa de estudios superiores implementó programas de capacitación con la finalidad de dotar a los docentes con conocimientos y práctica en manejo de aulas virtuales, lo que ha generado menor tensión por no saber cómo desarrollar sus clases el entorno remoto, y un mayor compromiso hacia su institución y sus labores; aquí se nota lo importante que es que las organizaciones direccionen sus esfuerzos no solamente en cumplir sus objetivos, sino también que tengan en cuenta el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores (Giraudier, 2018).

Lo dicho en el párrafo anterior, puede contrastarse con los bajos niveles encontrados en agotamiento emocional y despersonalización, lo que puede traducirse como que, a estas alturas, el impacto negativo por sobrecarga laboral de la enseñanza virtual se ha reducido y, por otro lado,

gracias al apoyo de las instituciones en las que trabajan los docentes universitarios, se ha visto fortalecido su nivel de engagement, evidenciado también en los niveles elevados que se hallaron.

Finalmente, es importante tener en cuenta que los resultados obtenidos en este estudio se encuentran sujetos a verificaciones y contrastes posteriores, donde, en el mejor de los casos, se puedan analizar las variables con un tamaño de muestra mayor o que incluya comparaciones entre diversas instituciones de la región, así se podrá tener un panorama más amplio del alcance de los hallazgos, permitiendo identificar, probablemente, otros factores asociados a los fenómenos del síndrome de burnout y del engagement; además, en la medida de lo posible, que la aplicación de los instrumentos sea de manera presencial, para tener contacto más cercano con los participantes y tener el espacio para resolver las dudas que puedan surgir en el momento.

En efecto, lo encontrado en el presente estudio ha servido para tener una mejor y más actual aproximación hacia el entorno de la docencia universitaria en la ciudad de Chiclayo en el contexto de la enseñanza virtual, evidenciando datos que dan cuenta de cómo se han afrontado los estresores en el trabajo (síndrome de burnout) iniciales producto de la pandemia COVID-19, y cómo ha ejercido influencia en el compromiso laboral (engagement) hacia sus actividades académicas y hacia los estudiantes con los que tratan día a día, sirviendo de antecedente también para estudios posteriores que pretendan continuar con esta línea de investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Los docentes universitarios encuestados, en su mayoría poseen nivel bajo en agotamiento emocional (61%) y despersonalización (96%); por otro lado, en realización personal (94%) obtuvieron un nivel alto. A nivel general, el 89% se ubica en el nivel bajo de presencia de síndrome de burnout.
2. En cuanto al engagement, a nivel general (98%), y para sus dimensiones de vigor (98%), dedicación (96%), absorción (92%), la mayoría presentan un nivel alto.
3. El síndrome de burnout influye de manera negativa ($\beta=-,430$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre el engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022.
4. El síndrome de burnout influye de manera negativa ($\beta=-,470$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre el vigor en docentes universitarios de Chiclayo, 2022.
5. El síndrome de burnout influye de manera negativa ($\beta=-,436$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre la dedicación en docentes universitarios de Chiclayo, 2022.
6. El síndrome de burnout no influye significativamente ($p>,05$) sobre la absorción en docentes universitarios de Chiclayo, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

A los rectores de las universidades:

1. Reducir la cantidad de estudiantes asignados a cada sección de los docentes, puesto que la sobrecarga genera que no todos sean atendidos y tiendan a quejarse, tal como se encontró en los antecedentes.
2. Ofrecer apoyo de manera oportuna por parte de las instituciones donde laboran los docentes universitarios, a fin de atender y dar solución a las dificultades que suelen presentarse en los entornos virtuales.

A los responsables de talento humano:

3. Identificar los factores específicos que estarían incidiendo sobre los docentes universitarios originando la aparición del síndrome de burnout.
4. Organizar jornadas periódicas de recreación para los docentes universitarios, con los debidos protocolos de bioseguridad, con la finalidad de reducir los índices de estrés laboral y fomentar su compromiso.
5. Promover pausas activas durante el desarrollo de clases de los docentes universitarios, a fin de que el ambiente virtual sea más dinámico y no cause saturación.

A futuros investigadores:

6. Continuar con las investigaciones referidas a esta temática, considerando el retorno gradual a la presencialidad, para tener mayores fuentes de información y corroborar lo reportado en este estudio.

REFERENCIAS

- Acuña-Hormazabal, A., Mendoza-Llanos, R. y Pons-Peregort, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104-112. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- Acuña, L. (2020). COVID-19, burnout y educación: el rostro que no se ve. *Educación Futura*. <http://www.educacionfutura.org/covid-19-burnout-y-educacion-el-rostro-que-no-se-ve/>
- Appel, R., Van der Voordt, T., Aussems, R., Arentze, T., y Le Blanc, P. (2020). Impact of activity-based workplaces on burnout and engagement dimensions. *Journal of Corporate Real Estate*. <http://dx.doi.org/10.1108/JCRE-09-2019-0041>
- Arquero, J., y Donoso, J. (2006). Instrumento de medición del síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en profesores universitarios. *Publicación Contabilidad y Auditoría*, 23. <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/Contyaudit/article/view/110>
- Bakker, A., Demerouti, E., y Sanz-Vergel, A. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bermejo, L., Prieto, M., y Hernández, V. (2015). Towards a model of teacher well-being: personal and job resources involved in teacher burnout and engagement. *Educational Psychology*, 36(3), 481-501. <http://dx.doi.org/10.1080/01443410.2015.1005006>
- Brito, J. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores. *Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo*, 8(16), 516-534. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.356>

- Bosqued, M. (2008). *Quemados: el síndrome de burnout, qué es y cómo superarlo*. Paidós
- Bruch, L., Aerts, D., Guimarães, G., y Gonçalves, S. (2016). A Síndrome de Burnout (SB) em docentes do ensino superior de instituições privadas de Santarém, PA. *Tempus Actas de Saúde Coletiva*, 10(3), 115. <https://doi.org/10.18569/tempus.v10i3.1872>
- Burgos, A., Paris, A., Salcedo, A., y Arraigada, A. (2018). Psychological well-being and burnout in primary health care professionals in the región of Los Lagos, Chile. *Acta Universitaria*, 28(3), 56-64. <https://doi.org/10.15174/au.2018.1895>
- Choi, K., Vickers, K., y Tassone, A. (2014). Trait emotional intelligence, anxiety sensitivity, and experiential avoidance in stress reactivity and their improvement through psychological methods. *Europe's Journal of Psychology*, 10(2), 376-404. <https://doi.org/10.5964/ejop.v10i2.754>
- Cifre, E., Castellano, E., Spontón, C., Medrano, L., y Maffeic, L. (2013). Emociones positivas y negativas en la predicción del burnout y engagement en el trabajo. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 2(1), 75-88. <https://studylib.es/doc/5121459/emociones-positivas-y-negativas-en-la-predicci%C3%B3n-del>
- Crayne, M. (2020). The traumatic impact of job loss and job search in the aftermath of COVID-19. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12, (1), 180-182. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/tra0000852>
- Delgado, P. (2020). *Burnout, el efecto de la cuarentena*. <http://www.educacionfutura.org/covid-19-burnout-y-educacion-el-rostro-que-no-se-ve/>
- Durango, B. (2016). Bienestar psicológico como elemento principal para el engagement. *CICAG*, 14(1), 131-142. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6932730>

- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, 5, 27-66. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118132002>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima. Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- García, A., Escorcía, C., y Pérez, B. (2017). Burnout Syndrome and Self-Efficacy Beliefs in Professors. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 65-126. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>
- García, A. (2020). Determinación del nivel de engagement laboral en los docentes de una universidad privada de Chiclayo. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 37-45. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1321>
- Giraudier, M. (2018). *Cómo gestionar el clima laboral*. Manuel Giraudier.
- Gómez, G., Meneses, A., y Palacio, M. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés*, 23(2-3), 71-75. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>
- González, T., Torres, L., y Carreres, A. (2017). Fortalezas y virtudes personales del profesorado y su relación con la eficacia docente. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 7(1), 141-150. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v7.785>
- Grover, S., Teo, S., Pick, D., Roche, M., y Newton, C. (2018). Psychological capital as personal resource in the JD-R model. *Personnel Review*, 47(4), 968-984. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0213>
- Gutiérrez, S., y Díaz, C. (2021). La educación virtual en tiempos de pandemia. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 6(11), 131-149.

- Gutiérrez, G., Naranjo, E., y Tenecota, G. (2020). *Síndrome de burnout en el personal docente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). McGraw Hill.
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Koroglu, S., y Ozmen, O. (2022). The mediating effect of work engagement on innovative work behavior and the role of psychological well-being in the job demands–resources (JD-R) model. *Asia-Pacific Journal of Bussiness Administration*, 14(1), 124-144. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2020-0326>
- Kwon, K., y Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>
- Leiter, M., y Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: contributions to a new visión. *Burnout Research*, 5, 55-57. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.003>
- López, E., y Zacarías, H. (2020). Síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. *Desafíos*, 11(2), 136-141. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.209>
- Lozano, C. y Reyes, M. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia general y engagement laboral. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1), 134-148. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.11.503>

- Manzano, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Martínez, P., Cassaretto, M., y Tavera, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19. <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi18-1.vpcl>
- Maslach, C., Jackson, S. E., y Leiter, M. P. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3a ed.). Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mesurado, B., y Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-40. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Orgambidez, A., y Borrego, Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería Global*, 16(48), 208-225. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>.
- Pujol, L., y Arraigada, M. (2017). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsop-Istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. *Cuadernos de Administración*, 30(55), 97-125. <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v30n55/0120-3592-cadm-30-55-00097.pdf>
- Pulido, F., y Herrera, F. (2018). Predictors of Happiness and Emotional Intelligence in Secondary Education. *Revista Colombiana de Psicología*, 27(1), 71-84. <https://doi.org/10.15446/rcp.v27n1.62705>

- Rattrie, L., Kittler, M., y Paul, K. (2019). Culture, Burnout, and Engagement: A Meta-Analysis on National Cultural Values as Moderators in JD-R Theory. *Applied Psychology*, 1-45. <https://doi.org/10.1111/apps.12209>
- Rodríguez, J., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5>
- Rodríguez, A., Sola, T. y Fernández, M. (2017). Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. Una revisión de la investigación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(3), 161-178. <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.20.3.275121>
- Rodríguez, A., y Bakker, A. (2013). *El engagement en el trabajo*. Pirámide.
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.
- Salazar, A. (2018). Desgaste profesional, engagement y motivaciones para la investigación en docentes de una universidad privada de Chiclayo. *Revista Paian*, 9(2), 62-81. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/PAIAN/article/view/945>
- Salmela, K., Hietajärvi, L., y Lonka, K. (2019). Work burnout and engagement profiles among teachers. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>
- Samanez, M., Stephani., H., y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Sandoval, L. (2021). *Autoeficacia Profesional Docente: Relaciones con la Implicación en el Trabajo del Profesorado Universitario (Teacher's Engagement at Work)*. [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/5659/Luis%20SANDOVAL%20ACOSTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., y 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>
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., y Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10(459). <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9100-y>
- Tadesse, S., y Worku, M. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on education system in developing countries: A review. *Open Journal of Social Sciences*, 8(10). <https://doi.org/10.4236/jss.2020.810011>
- Tafur, R., y Soria, E. (2021). *La gestión educativa en situación de confinamiento en Perú*. <https://files.pucp.education/departamento/educacion/2021/03/02231403/Rosa-Tafur-y-Edith-Soria-La-gestion-de-los-centros-educativos-en-situacion-de-confinamiento-en-Peru.pdf>
- Tarco, A., Llano, G., Carlozama, J., Mejía, P., Borja, T., y Guanoluisa, L. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales. *Infodir*, 1(36), 1-15. <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1163>
- Taris, T., Ybema, J., y Van Beek, I. (2017). Burnout and engagement: Identical twins or just close relatives? *Burnout Research*, 5, 3-11. <http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.002>
- Universidad César Vallejo. (2021). *Código de Ética en investigación de la Universidad César Vallejo*. Resolución de Consejo Universitario N° 340-2021/UCV.
- Valverde, M. (2021). Síndrome de burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada de Perú en tiempos de pandemia. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 14(1), 19-26. <https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.1478>

- Vallejo, M. (2017). Una aproximación al síndrome de burnout y las características laborales de emigrantes españoles en países europeos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 137-145. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.001>
- Van den Broeck, A., Elst, T., Baillien, E., Sercu, M., Schouteden, M., De Witte, H., y Godderis, L. (2017). Job Demands, Job Resources, Burnout, Work Engagement, and Their Relationships: An Analysis Across Sectors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4), 369-376. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000000964>
- Vicente de Vera, M., y Gabari, M. (2019). Potential of teacher resilience before educational changes. *International Journal of Development Research*, 9(03), 26712-26718. <https://www.journalijdr.com/sites/default/files/issue-pdf/15381.pdf>
- Winstone, N., Nash, R., Parker, M., y Rowntree, J. (2017). Supporting learners' agentic engagement with feedback: A systematic review and a taxonomy of reciprocity processes. *Educational Psychologist*, 52(1), 17-37. <https://doi.org/10.1080/00461520.2016.1207538>
- Yslado, R., Ramírez-Asís, E., García-Figueroa, M., y Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), 101-114. <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>
- Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I., y Rojas, A. (2017). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico*, 19(4), 41-49. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

ANEXOS

Anexo 1. Inventario de Burnout

Estimado(a) docente, a continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre la casilla del número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	0
Alguna vez al año o menos	1
Una vez al mes o menos	2
Algunas veces al mes	3
Una vez por semana	4
Algunas veces por semana	5
Todos los días	6

		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2	Al final de la jornada me siento agotado							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos							
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos							
8	Me siento agotado por el trabajo							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos							
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me encuentro con mucha vitalidad							
13	Me siento frustrado por mi trabajo							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en la universidad							
16	Trabajar de manera virtual con los alumnos me produce bastante estrés							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos							
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo							
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas							

Anexo 2. Cuestionario de Engagement

Estimado(a) docente, a continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan la escuela o 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.

Nunca	0
Pocas veces al año o menos	1
Una vez al mes o menos	2
Algunas veces al mes	3
Una vez por semana	4
Varias veces por semana	5
Diariamente	6

		0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Puedo continuar trabajando durante largos períodos 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							

Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de burnout	Respuesta al estrés laboral crónico, caracterizado por actitudes y sensaciones negativas tanto a nivel individual como para con la organización (Yslado et al., 2021)	El síndrome de burnout se mide con el Inventario de Burnout de Maslach, cuenta con 22 ítems y posee 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Yslado et al., 2021).	Agotamiento emocional	Disminución de recursos emocionales Nivel afectivo minimizado	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Ordinal (0) Nunca (1) Alguna vez al año o menos (2) Una vez al mes o menos (3) Algunas veces al mes (4) Una vez por semana (5) Algunas veces por semana (6) Todos los días
			Despersonalización	Indiferencia Negativismo Despreocupación	5, 10, 11, 15, 22	
			Realización personal	Evaluación personal negativa Reducción de sentimientos de competencia	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	
Engagement	Sentido de vínculo energético y afectivo con las actividades laborales, percibiéndose el colaborador a sí mismo con la capacidad suficiente para ejecutarlas (Flores et al., 2015).	El engagement se mide con la Utrecht Work Engagement Scale (UWES), con 15 ítems y consta de 3 dimensiones: vigor, absorción y dedicación (Flores et al., 2015).	Vigor	Niveles elevados de energía Persistencia	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal (0) Nunca (1) Pocas veces al año o menos (2) Una vez al mes o menos (3) Algunas veces al mes (4) Una vez por semana (5) Varias veces por semana (6) Diariamente
			Dedicación	Motivación en el trabajo Inspiración Orgullo por lo que se realiza	6, 7, 8, 9, 10	
			Absorción	Concentración en las labores Conexión con las actividades	11, 12, 13, 14, 15	

Anexo 4. Matriz de consistencia

TÍTULO: Influencia del síndrome de burnout sobre el engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022								
AUTOR: Gamarra Moncayo, José Rolando								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema general: ¿De qué manera influye el síndrome de burnout sobre el engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿De qué manera el síndrome de burnout influye sobre el vigor en los docentes universitarios de Chiclayo, 2022?</p> <p>2. ¿De qué manera el síndrome de burnout influye sobre la dedicación en los docentes universitarios de Chiclayo, 2022?</p> <p>3. ¿De qué manera el síndrome de burnout influye sobre la absorción en los docentes universitarios de Chiclayo, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia del síndrome de burnout sobre el engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Establecer cómo influye el síndrome de burnout sobre el vigor en docentes universitarios de Chiclayo, 2022.</p> <p>2. Establecer cómo influye el síndrome de burnout sobre la dedicación en docentes universitarios de Chiclayo, 2022.</p> <p>3. Establecer cómo influye el síndrome de burnout sobre la absorción en docentes universitarios de Chiclayo, 2022.</p>	<p>Hipótesis general: El síndrome de burnout influye significativamente sobre el engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. El síndrome de burnout influye significativamente sobre el vigor de los docentes universitarios de Chiclayo, 2022.</p> <p>2. El síndrome de burnout influye significativamente sobre la dedicación de los docentes universitarios de Chiclayo, 2022.</p> <p>3. El síndrome de burnout influye significativamente sobre la absorción de los docentes universitarios de Chiclayo, 2022.</p>	Variable independiente: Síndrome de burnout			<p>Nivel y rango</p> <p>Alto Medio Bajo</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala	
			Agotamiento emocional	Disminución de recursos emocionales Nivel afectivo minimizado	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20		Ordinal Nunca (0) Alguna vez al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2)	
			Despersonalización	Indiferencia Negativismo Despreocupación	5, 10, 11, 15, 22		Algunas veces al mes (3) Una vez por semana (4)	
			Realización personal	Evaluación personal negativa Reducción de sentimientos de competencia	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		Algunas veces por semana (5) Todos los días (6)	
			Variable dependiente: Engagement				<p>Nivel y rango</p> <p>Alto Medio Bajo</p>	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems			Escalas
			Vigor	Niveles elevados de energía Persistencia	1 – 5			Ordinal Nunca (0) Esporádicamente (1)
			Dedicación	Motivación en el trabajo Inspiración Orgullo por lo que se realiza	6 – 10			De vez en cuando (2) Regularmente (3) Frecuentemente (4)
			Absorción	Concentración en las labores Conexión con las actividades	11 – 15		Muy frecuentemente (5) Diariamente (6)	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada. Diseño: No experimental, transversal, correlacional causal.</p> $O_x \xrightarrow{R^2} O_y$ <p>Dónde: O_x: Valor de la variable independiente: Síndrome de burnout O_y: Valor de la variable dependiente: Engagement R^2: Prueba de regresión lineal Nivel: Explicativo Método: Hipotético-deductivo.</p>	<p>Población: Docentes de universidades privadas de Chiclayo</p> <p>Muestra: 100 docentes universitarios de Chiclayo</p> <p>Muestreo: No probabilístico, intencional por conveniencia.</p>	<p>Variable independiente: Síndrome de burnout Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Fernández, M. (2002) – Adaptado al contexto peruano</p> <p>Variable dependiente: Engagement Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Jiménez et al. (2015) – Adaptado al contexto peruano</p>	<p>Hipotético-deductivo</p>

Anexo 5. Validación de instrumentos por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SÍNDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN Agotamiento emocional							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	X		X		X		
2	Al final de la jornada me siento agotado	X		X		X		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	X		X		X		
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí	X		X		X		
5	Me siento agotado por el trabajo	X		X		X		
6	Me siento frustrado por mi trabajo	X		X		X		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	X		X		X		
8	Trabajar de manera virtual con los alumnos me produce bastante estrés	X		X		X		
9	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia	X		X		X		
11	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo	X		X		X		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en la universidad	X		X		X		
14	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X		
	DIMENSIÓN Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos	X		X		X		
16	Me enfrento bien con los problemas que me presentan mis alumnos	X		X		X		
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos	X		X		X		
18	Me encuentro con mucha vitalidad	X		X		X		
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos	X		X		X		
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos	X		X		X		
21	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	X		X		X		
22	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario cuenta con suficiencia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Luis Vives Coronado

DNI: 43107725

Especialidad del validador: Gestión del Talento Humano

03 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Evaluador.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ENGAGEMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION Vigor								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X		
2	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	X		X		X		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo	X		X		X		
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades	X		X		X		
5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades	X		X		X		
DIMENSION Dedicación		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi trabajo está lleno de retos	X		X		X		
7	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo	X		X		X		
9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo	X		X		X		
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito	X		X		X		
DIMENSION Absorción		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí	X		X		X		
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo	X		X		X		
13	Me "dejo llevar" por mi trabajo	X		X		X		
14	Estoy inmerso en mi trabajo	X		X		X		
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario cuenta con suficiencia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Luis A. Vives Coronado.
Especialidad del validador: Gestión del Talento Humano

DNI: 43107725

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de mayo del 2022



Mg. Luis A. Vives Coronado.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SÍNDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN Agotamiento emocional							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	X		X		X		
2	Al final de la jornada me siento agotado	X		X		X		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	X		X		X		
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí	X		X		X		
5	Me siento agotado por el trabajo	X		X		X		
6	Me siento frustrado por mi trabajo	X		X		X		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	X		X		X		
8	Trabajar de manera virtual con los alumnos me produce bastante estrés	X		X		X		
9	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia	X		X		X		
11	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo	X		X		X		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en la universidad	X		X		X		
14	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X		
	DIMENSIÓN Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos	X		X		X		
16	Me enfrento bien con los problemas que me presentan mis alumnos	X		X		X		
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos	X		X		X		
18	Me encuentro con mucha vitalidad	X		X		X		
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos	X		X		X		
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos	X		X		X		
21	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	X		X		X		
22	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario cuenta con suficiencia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Analí M. Ramos Díaz

DNI: 42271756

Especialidad del validador: Gestión del Talento Humano

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de mayo del 2022



Firma del Experto Evaluador.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ENGAGEMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION Vigor								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X		
2	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	X		X		X		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo	X		X		X		
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades	X		X		X		
5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades	X		X		X		
DIMENSION Dedicación								
6	Mi trabajo está lleno de retos	X		X		X		
7	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo	X		X		X		
9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo	X		X		X		
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito	X		X		X		
DIMENSION Absorción								
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí	X		X		X		
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo	X		X		X		
13	Me "dejo llevar" por mi trabajo	X		X		X		
14	Estoy inmerso en mi trabajo	X		X		X		
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario cuenta con suficiencia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Analí M. Ramos Díaz.

DNI:42271756

Especialidad del validador: Gestión del Talento Humano

03 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Analí M. Ramos Díaz

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SÍNDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN Agotamiento emocional							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	X		X		X		
2	Al final de la jornada me siento agotado	X		X		X		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	X		X		X		
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí	X		X		X		
5	Me siento agotado por el trabajo	X		X		X		
6	Me siento frustrado por mi trabajo	X		X		X		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	X		X		X		
8	Trabajar de manera virtual con los alumnos me produce bastante estrés	X		X		X		
9	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia	X		X		X		
11	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo	X		X		X		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en la universidad	X		X		X		
14	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X		
	DIMENSIÓN Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos	X		X		X		
16	Me enfrento bien con los problemas que me presentan mis alumnos	X		X		X		
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos	X		X		X		
18	Me encuentro con mucha vitalidad	X		X		X		
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos	X		X		X		
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos	X		X		X		
21	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	X		X		X		
22	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cuenta con suficiencia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Edmundo Arévalo Luna

DNI: 10472445

Especialidad del validador: Docencia universitaria e investigación.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de mayo del 2022



Dr. Edmundo Arévalo Luna

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ENGAGEMENT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION Vigor								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X		
2	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	X		X		X		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo	X		X		X		
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades	X		X		X		
5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades	X		X		X		
DIMENSION Dedicación		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi trabajo está lleno de retos	X		X		X		
7	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo	X		X		X		
9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo	X		X		X		
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito	X		X		X		
DIMENSION Absorción		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí	X		X		X		
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo	X		X		X		
13	Me "dejo llevar" por mi trabajo	X		X		X		
14	Estoy inmerso en mi trabajo	X		X		X		
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cuenta con suficiencia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Edmundo Arévalo Luna

DNI: 10472445

Especialidad del validador: Docencia universitaria e investigación

05 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Edmundo Arévalo Luna

Anexo 6. Base de datos

BASE FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 16 de 16 variables

	BURNOUT_INV	ENGAGEMENT	AGOTAMIENTO	DESPERSES	REAL_PERS	VIGOR	DEDICACIÓN	ABSORCIÓN	NIVEL_BURNOUT	NIVEL_AE	NIVEL_DESP	NIVEL_RP	NIVEL_ENGAG	NIVEL_VIGOR	NIVEL_DED	NIVEL_ABS	var	var	var
1	30	79	27	1	46	29	27	23	REGULAR	REGULAR	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
2	43	83	29	12	46	28	28	27	REGULAR	REGULAR	REGULAR	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
3	16	85	15	0	47	29	30	26	REGULAR	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
4	20	85	3	7	38	30	30	25	REGULAR	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
5	19	72	13	2	44	25	23	24	REGULAR	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
6	28	79	24	0	44	25	29	25	REGULAR	REGULAR	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
7	16	85	12	0	44	30	30	25	REGULAR	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
8	14	89	3	0	37	30	29	30	BAJO	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
9	33	78	31	2	48	26	30	22	REGULAR	REGULAR	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
10	6	77	5	0	47	27	25	25	REGULAR	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
11	58	70	40	11	41	23	25	22	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
12	27	78	18	8	47	25	25	28	REGULAR	REGULAR	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
13	9	86	2	7	48	28	29	29	REGULAR	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
14	15	78	10	0	43	28	30	20	REGULAR	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
15	8	84	0	6	46	30	30	24	REGULAR	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
16	25	90	23	0	46	30	30	30	REGULAR	REGULAR	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
17	42	54	21	1	28	13	19	22	REGULAR	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	ALTO			
18	16	79	12	0	44	26	27	26	REGULAR	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
19	44	66	35	4	43	24	19	23	REGULAR	REGULAR	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO			
20	78	73	45	25	40	23	25	25	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
21	11	90	11	0	48	30	30	30	REGULAR	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
22	21	75	8	0	35	25	25	25	BAJO	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
23	24	76	23	0	47	27	30	19	REGULAR	REGULAR	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR			
24	26	80	21	0	43	27	30	23	REGULAR	REGULAR	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
25	6	79	6	0	48	25	30	24	REGULAR	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			
26	28	79	7	1	28	23	26	30	BAJO	BAJO	BAJO	REGULAR	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicod:ON

Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos, por medio de Alfa de Cronbach en una muestra piloto

Síndrome de burnout

Dimensiones	α
Agotamiento emocional	,803
Despersonalización	,720
Realización personal	,700
Escala total	,773

Engagement

Dimensiones	α
Vigor	,816
Dedicación	,862
Absorción	,792
Escala total	,901

Anexo 8. Ficha técnica de los instrumentos

Inventario de Burnout

Nombre del instrumento: Inventario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)

Autores originales: Maslach, C., y Jackson, S.

Lugar: Estados Unidos

Año: 1986

Autor de la adaptación: Fernández, M.

Lugar: Lima – Perú

Año de adaptación: 2002

Ámbito de aplicación: Profesionales docentes

Administración: Individual o colectiva

Tiempo de duración: 20 minutos aprox.

Significación: Evalúa el síndrome de burnout, con 22 ítems divididos en 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal

Calificación: Escala Likert (de 0 a 6)

Cuestionario de Engagement

Nombre del instrumento: Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Autores originales: Schaufeli, W., y Bakker, A.

Lugar: Holanda

Año: 1999

Autores de la adaptación: Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., y Guimet, M.

Lugar: Lima – Perú

Año de adaptación: 2015

Ámbito de aplicación: Profesionales docentes

Administración: Individual o colectiva

Tiempo de duración: 20 minutos aprox.

Significación: Evalúa el engagement con 15 ítems distribuidos en 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción

Calificación: Escala Likert (de 0 a 6)

Anexo 9. Baremos para los instrumentos de síndrome de burnout y engagement

Baremos para el Inventario de Burnout

Niveles	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Escala total
Alto	36 – 54	20 – 30	32 – 48	88 – 132
Regular	18 – 35	10 – 19	16 – 31	44 – 87
Bajo	0 – 17	0 – 9	0 – 15	0 – 43

Nota: Elaboración propia

Baremos para el Cuestionario de Engagement

Niveles	Vigor	Dedicación	Absorción	Escala total
Alto	20 – 30	20 – 30	20 – 30	60 – 90
Regular	10 – 19	10 – 19	10 – 19	30 – 59
Bajo	0 – 9	0 – 9	0 – 9	0 – 29

Nota: Elaboración propia