



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Síndrome de Burnout y Engagement en profesores de una  
institución educativa, Lima 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Psicología**

**AUTORES:**

Castañeda Chambergo, Lenin Godofredo (orcid.org/0000-0002-6307-2680)

Janampa Gomez, Carmen Milagros (orcid.org/0000-0002-2204-2557)

**ASESORA:**

Mg. Saavedra Ponce, Julia Elizabeth (orcid.org/0000-0002-6339-5252)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

LIMA - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios y a nuestros padres por el apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento enorme a la Mg. Julia Elizabeth Saavedra Ponce, ya que, su apoyo fue crucial en este estudio.

## Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de graficos y figuras.....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	12
3.2. Variables y Operacionalización.....	12
3.3. Población (criterios de inclusión), muestra, muestreo y unidad de análisis.	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	22
VI. CONCLUSIONES .....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Correlación general de las variables de burnout y engagement.....	18
Tabla 2. Niveles del síndrome de burnout en profesores de una institución .....	18
Tabla 3. Niveles de engagement en profesores de una institución .....	19
Tabla 4. Correlación específica entre el agotamiento emocional y vigor.....	20
Tabla 5. Correlación específica entre la despersonalización y dedicación.....	20
Tabla 6. Correlación específica entre la realización personal y absorción .....	21
Tabla 7. Matriz de consistencia .....	37
Tabla 8. Operacionalización de las variables .....	39
Tabla 9. Análisis descriptivo de los ítems del Inventario MBI .....	48
Tabla 10. Análisis descriptivo de los ítems del Cuestionario UWES 15 .....	49
Tabla 11. Evidencias de validez mediante el criterio de jueces del Inventario de síndrome de burnout (MBI) a través del coeficiente V de Aiken.....	50
Tabla 12. Evidencias de validez mediante el criterio de jueces del cuestionario UWES 15- a través del coeficiente V de Aiken.....	51
Tabla 13. Consistencia interna mediante los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald Inventario (MBI) .....	52
Tabla 14. Consistencia interna mediante los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald cuestionario UWES-15 .....	52
Tabla 15. Puntuaciones percentiles en la Escala total de Burnout dividida por géneros y rango de edades.....	53
Tabla 16. Puntuaciones percentiles en la Escala total de Engagement dividida por géneros y rango de edades.....	54

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Permiso de los autores.....	45
Figura 2. Aceptación de la institución.....	46
Figura 3. Consentimiento informado .....	47
Figura 4. Equivalencia.....	55
Figura 5. Jueces expertos .....	60

## Resumen

Este estudio analizó la relación entre el Síndrome de burnout y el engagement en profesores de una institución educativa, Lima 2023. Se utilizó una metodología de tipo aplicada, que usa un diseño no experimental transversal, descriptivo y correlacional. Se utilizaron los cuestionarios de “síndrome de burnout de Maslach y Jackson” (1982) y el “Cuestionario de engagement” de Schaufeli (2002) en una muestra de 45 profesores de una institución educativa básica regular. La correlación de Spearman es negativa alta, asimismo, la significancia fue adecuada ( $p < .05$ ), es decir, al aumentar el síndrome de burnout decrece la variable engagement. Entre los resultados, Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación, además, también se halló relaciones significativas de tipo inversa en los objetivos específicos ( $p < .05$ ). Se concluye que existe una alta relación inversa entre el síndrome de burnout y engagement.

**Palabras clave:** Síndrome, Burnout, Engagement, Profesores, Correlacional.

## **Abstract**

This study analyzed the relationship between burnout syndrome and engagement in teachers from an educational institution, Lima 2023. An applied methodology was used, which uses a cross-sectional, descriptive and correlational non-experimental design. The "Maslach and Jackson burnout syndrome" (1982) and the Schaufeli (2002) "Engagement Questionnaire" questionnaires were used in a sample of 45 male and female teachers from a regular basic educational institution. Spearman's correlation has a value of  $-.817^{**}$ , equivalent to a high negative correlation, likewise, the significance was adequate ( $p = < .05$ ), that is, as burnout syndrome increases, the engagement variable decreases. Therefore, the general research hypothesis is accepted, in addition, significant inverse relationships were also found in the specific objectives ( $p = < .05$ ). It is concluded that there is a high, inverse relationship between burnout syndrome and engagement.

**Keywords:** Syndrome, Burnout, Engagement, Teachers, Correlational.

## I. INTRODUCCIÓN

Según la OMS en su informe de junio del 2022, los derechos humanos son condiciones básicas que debe presentar una persona para su correcto desarrollo (Schrijver, 2020). Que las personas cuenten con estas condiciones, hace que puedan afrontar de mejor manera problemáticas como la pobreza, violencia o inequidad (Mood y Jonsson, 2016). Entre sus directivas se encuentran potenciales riesgos al trabajo, como la variabilidad en las funciones, deficiencia en capacidades, jornadas largas, horarios inflexibles, falta de participación en decisiones sobre el trabajo que se realiza y el exceso de trabajo (Edú-Valsania et al., 2022). Estos factores hacen más previsible la existencia del síndrome de burnout (Li et al., 2022).

El 15% de la población que trabaja a nivel mundial experimentará algún desorden mental (OMS, 2022). Lo que se traduce económicamente en un decrecimiento en su productividad de un billón de dólares estadounidenses aproximadamente (Fangjian et al., 2022). Las directrices de este organismo gubernamental recomiendan estrategias para combatir los riesgos en la salud mental en el trabajo (Pierce y Rider, 2022). Por ejemplo: mantener las relaciones interpersonales positivas, empatizar con otros, adaptarse a los cambios, aceptar nuevas ideas, entender y administrar las emociones correctamente (Poremski et al., 2022). Según este informe, el 35% de países indicaron que tenían estrategias de promoción y prevención de la salud mental relacionada con el trabajo (OIT, 2022).

Se considera que quienes padecen en mayor medida de dicho síndrome son los trabajadores que laboran en organizaciones gubernamentales, médicas y de servicio al público (Meira-Silva et al., 2022; Sarisik et al., 2019), lo que propicia la ocurrencia de absentismo laboral en docentes, enfermedades psicosomáticas, accidentes laborales, deficiente rendimiento laboral y depresión (Babamiri et al., 2022; Bottiani et al., 2019).

A nivel internacional, un estudio de la RLCS en universidades de España, Italia y Ecuador, con una muestra de 300 alumnos y 196 docentes

realizado en marzo del 2020, identificó que el nivel de burnout en los docentes se ha incrementado producto de carencia de competencias a nivel tecnológico, pedagógico y socioafectivo (Tejedor et al., 2020).

Respecto al contexto latinoamericano, un estudio realizado por facultad de psicología de la Universidad de Nariño (Colombia) analizaron 53 artículos científicos destinados a describir la producción bibliográfica sobre burnout publicado en el 2020, concluyó que los estudios solo se focalizaron en algunos países como Brasil y México, y se propuso la necesidad de generar mayores investigaciones sobre este fenómeno en docentes de otros países latinoamericanos (Tabares-Díaz et al., 2020).

Además, otro artículo de investigación en Ecuador publicado por la revista científica Polo del Conocimiento tuvo por muestra a 399 docentes, el propósito del estudio fue hallar la prevalencia de burnout e identificó que 120 padecen de agotamiento emocional, 60 padecen de despersonalización y 63 tenían déficit de realización personal (Jarrín-García et al., 2022).

A nivel nacional, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa SINEACE (2021) menciona que existen deficiencia en el camino a una educación de calidad a nivel nacional. Y los resultados del informe de la UNESCO (2017): “Una mirada a la profesión docente en el Perú”, señalan que los profesores peruanos tienen condiciones promedio en la región, sin embargo, son los más insatisfechos con su trabajo, a diferencia de sus colegas de latinoamericanos; resaltando que manifiestan poco soporte por parte de Director, personal administrativos y de sus compañeros de trabajo; expresan poco reconocimiento de su esfuerzo, poca libertad para el desarrollo de sus clases e insatisfacción con el salario (MINEDU,2012).

En un estudio publicado por la revista científica Alpha Centauri (2020) realizada en 107 profesores de secundaria en Lima, determinó que 88 docentes padecían de burnout, 64 docentes presentaban cansancio emocional, 57 docentes despersonalización y 62 docentes pasan por déficit de realización personal. Tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo, no

experimental, comparativo y transversal, en la cual se aplicó el test de Burnout de Maslach (Salcedo et al., 2020).

A estos motivos se añade que uno de los factores negativos que actualmente afectan a los docentes es la transición de una enseñanza presencial a virtual y semipresencial que se implementa circunstancial y temporalmente ante rebrotes y variantes de la COVID-19, así como de coyuntura social y política, se han convertido en un desafío para las funciones de los docentes (Casero y Sánchez, 2021).

En relación con esta problemática, el Comité de Administración del Fondo Educativo, CAFED (2021) refiere que existe una deficiencia con respecto al manejo de digitalización de los profesores en cumplimiento de sus funciones de forma virtual, ello lleva también, a experiencias desfavorables a nivel personal, lo que ha generado en los maestros una fuerte presión, frustración e incertidumbre ante el uso de nuevas tecnologías como lo indica (Suarez, 2020).

Por otro lado, el engagement es una pieza importante para toda institución, ya que favorece a la demostración de un alto nivel de pasión por el trabajo, mejora en el desempeño, resultados y productividad a nivel general (Ruiz et al., 2020). Por ello, es importante el estudio y desarrollo del engagement en docentes ya que se relaciona con la eficiencia profesional, el sentido de bienestar y la expresión de estados afectivos positivos (Martínez-Uribe et al., 2019). En ese sentido, los docentes son más susceptibles de desarrollar un desgaste psicológico, que se manifiesta con síntomas psicológicos como mala disposición de servicio y además de problemas físicos como somnolencia diurna y mala calidad de sueño. Los docentes con estrés crónico muestran patrones atípicos de cortisol. Todo esto consideraría una disminución de calidad en el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, podemos mencionar sobre exposición a condiciones laborales deficientes, a una mala relación con los apoderados, tener estudiantes con mala conducta y presión administrativa en la labor docente, son estresores en los profesores (Universidad estatal de Pensilvania, 2017)

El estudio de Medición Engagement Latinoamérica realizó un estudio donde evidenció que en realizado Chile con 27 mil trabajadores en 48 organizaciones donde reportaron que el 16,97% de los trabajadores pertenecientes a Brasil, Colombia, Ecuador y Perú presentan una tendencia baja al engagement a diferencia de años anteriores (Wood et al., 2019).

En resumen, vivimos en una coyuntura que no es ajena a lo mencionado por los diferentes organismos públicos y entes rectores, puesto que, en el repositorio del Acceso Libre a Información Científica para la Innovación (ALICIA), se observan mínimas investigaciones a nivel Lima Metropolitana de cómo afecta a los docentes el no tener un buen vínculo emocional con su institución (CONCYTEC, 2020). Por consiguiente, la presente investigación sienta un precedente académico al estudiar burnout como un fenómeno a nivel organizacional desde la perspectiva educativa (lo cual se vería reflejado en un incremento de memorándums, mala disposición, incumplimiento de logros de objetivos, absentismo laboral y constantes rotaciones) y su conexión emocional con la institución.

Cabe considerar que, a nivel local, se ha identificado como candidata a la institución educativa Lenus ubicada en la avenida Santa Rosa Norte número 1655 San Juan de Lurigancho. En la cual los docentes y las autoridades competentes han autorizado amablemente su interés en participar de la investigación.

De esta forma, se estableció la pregunta general de investigación: ¿Existe relación entre el síndrome de burnout y engagement en profesores de una institución educativa, Lima 2023?

El estudio aportó mediante la justificación teórica, ya que, se dio a conocer como el síndrome de burnout afecta negativamente en el engagement del docente, y como ello podría conllevar a un bajo rendimiento en la enseñanza hacia los alumnos, de esa manera los resultados de este estudio amplían el conocimiento teórico de las variables en contexto Limeño.

En la justificación práctica, debido a que los resultados correlaciones hallados, sirven como antecedentes para futuros estudios de igual o diferente diseño de investigación. En tercer lugar, aportó metodológicamente, ya que, se realizó un análisis exhaustivo de la equidad, la validez y confiabilidad de los instrumentos de medición empleados en función de recolectar datos en esta investigación. Finalmente, aportó a nivel social, porque nos explica el comportamiento de los profesores en la organización educativa y nos permite reflexionar sobre la importancia de combatir el síndrome de burnout y mejorar las condiciones de trabajo para incrementar el engagement. De esta manera tomar las medidas correctivas (talleres, charlas, mejoras administrativas y salariales) necesarias para cambiar esta realidad que pasa desapercibida para muchos.

Por lo tanto, se tuvo como objetivo general: determinar la relación entre el síndrome de burnout y engagement en profesores de una institución educativa, Lima 2023. Y en referencia a los objetivos específicos se formuló: a) describir los niveles de síndrome de burnout en profesores de una institución educativa, Lima 2023; b) describir los niveles de engagement en profesores de una institución educativa, Lima 2023; c) determinar la relación entre el agotamiento emocional y el vigor en profesores de una institución educativa, Lima 2023; d) determinar la relación entre la despersonalización y la dedicación en profesores de una institución educativa, Lima 2023; e) determinar la relación entre la realización personal y la absorción en profesores de una institución educativa, Lima 2023.

Finalmente, la hipótesis general fue: Existe relación entre el síndrome de burnout y engagement en profesores de una institución educativa, Lima 2023. Mientras la hipótesis nula ( $H_0$ ) es que no existe relación entre síndrome de burnout y engagement en profesores de una institución educativa, Lima 2023. La hipótesis alterna ( $H_a$ ) es que existe relación inversa entre síndrome de burnout y engagement en profesores de una institución educativa, Lima 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Existen investigaciones de alcance internacional y nacional; considerando a nivel internacional: Usan y Salavera (2020) realizaron un estudio cuyo propósito fue describir la relación en Docentes entre engagement, burnout y orientación a metas en todas las instituciones educativas (inicial, primaria, secundaria y universidad) en la ciudad de Zaragoza titulada: “Síndrome de Burnout, Compromiso y Orientación a Metas en Docentes de Diferentes Etapas Educativas”. El estudio fue cuantitativo, de diseño no experimental ya que no hubo manipulación de la variable y nivel relacional tomando una muestra no probabilística intencional de 576 docentes con edades entre 21 y 65 años (participación voluntaria), a los cuales se les evaluó con “El inventario de burnout de Maslach y Jackson” (1982), the Perception of Success Questionnaire (POSQ) para medir la orientación a objetivos y La escala de engagement de Schaufeli, obteniendo como resultado que el agotamiento emocional tiene relación inversa con el vigor ( $r = -.120$ ), la despersonalización tiene relación inversa con vigor ( $r = -.198$ ), dedicación ( $r = -.369$ ) y absorción ( $r = -.321$ ); además la realización personal tiene relación directa con vigor ( $r = .556$ ), dedicación ( $r = .668$ ) y absorción ( $r = .549$ ). Se concluye que el síndrome de burnout se relaciona de manera inversa con el engagement, adicionalmente menciona que la autoeficacia puede ser utilizada para predecir tanto la orientación a metas además de estar positivamente relacionado con el engagement y negativamente con el síndrome de burnout.

Fraile-García (2021) desarrolló un estudio en España sobre “Estrés laboral, frustración de necesidades psicológicas básicas, burnout y engagement en profesorado de educación física de la enseñanza pública” cuyo propósito fue analizar la relación entre engagement, burnout y estrés laboral mediante estudio cuantitativo, de diseño no experimental y nivel relacional por medio de una muestra de 252 docentes con edades entre 33 y 59 años elegidos mediante muestreo aleatorio, a quienes se les evaluó con el inventario de burnout de Maslach y Jackson y la escala de engagement de Schaufeli. Identificando como resultado que la dimensión agotamiento emocional del burnout está asociado con la dimensión absorción del engagement en un 22%.

Se concluye que la conexión con la actividad laboral está asociada con el agotamiento emocional de los trabajadores. Este estudio se incluyó debido a que utiliza los mismos instrumentos para medir las variables y contextualizar las dimensiones.

Pérez (2020) hizo una investigación “Burnout y engagement laboral en la práctica pedagógica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020” con el objetivo de determinar la influencia del burnout y el engagement laboral en la práctica pedagógica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020. Tuvo un enfoque cualitativo, sustantivo, de diseño causal, hipotético deductivo, en una población de 57 docentes. Los datos se recopilaron mediante encuestas y también cuestionarios. Se concluyó que el burnout y el engagement influyeron en un 36.3% y 42.8% respectivamente, demostrando además un alto nivel de burnout con 40.40%, también se obtuvo que el engagement puntuó 43.9% en los participantes.

Hernandez (2018) realizó un estudio “Análisis del burnout y engagement en docentes”, un estudio de diario en 60 docentes de primaria y secundaria en 4 provincias españolas. Se busca la prevalencia del burnout y engagement a través de un estudio de diario multinivel, pues se evalúan aspectos intra e interpersonales durante 1 semana (a través de cuestionarios rápidos al finalizar la jornada laboral y antes de acostarse), con la finalidad de encontrar el efecto de las puntuaciones diarias burnout-engagement sobre la salud general de los profesionales. Como resultado se obtuvo que el feedback que se generaba en los cuestionarios repercute en manera positiva en la salud de los docentes.

El estudio de Salmela-Aro et al. (2019) llamado “Perfiles de burnout y engagement en el trabajo de los DOCENTES” tuvo como finalidad examinar el bienestar de los docentes en términos de engagement laboral y burnout mediante el uso de un enfoque orientado a la persona en profesores de materias de 22 escuelas del área metropolitana de Helsinki en Finlandia. El estudio es cuantitativo, de diseño no experimental ya que no hubo manipulación de la variable y de nivel descriptivo utilizando una muestra de conveniencia de 149 docentes con una edad media de 45.62 años elegidos

mediante muestreo aleatorio, a quienes se les evaluó con el “Inventario de agotamiento laboral y La escala de engagement de Schaufeli, identificando como resultado que un 30% (45 docentes) mostraron engagement laboral y 70% (104 docentes) mostraron engagement laboral y burnout a la vez; llegando a la conclusión que aquellos docentes del grupo de perfil engagement tenían más recursos laborales y personales, como control y resiliencia, mientras que aquellos docentes en el grupo de perfil de burnout y engagement experimentaron más demandas laborales, como la carga de trabajo. Es por ello, que podemos afirmar que el burnout y el engagement laboral están asociados. Es importante mencionar que este estudio mostró algunas limitaciones, por ejemplo, la muestra fue bastante pequeña además que el estudio se basó en los autoinformes de los docentes. La fiabilidad de algunas variables fue de 0,60 y solo una inferior (0,54) y si tomamos como referencia los criterios psicométricos convencionales, cualquier valor del coeficiente alfa inferior a 0,6 es considerado bajo.

Espejo-Eslava et al. (2022) realizaron un estudio por cuyo objetivo fue analizar la relación entre clima organizacional y el engagement laboral empleando un estudio cuantitativo diseño transversal y nivel correlacional tomando como muestra 126 docentes elegidos mediante muestreo no probabilístico por conveniencia (con disposición a colaborar en el estudio) con edades entre 18 y 50 años considerando criterios de inclusión (contratados y nombrados) y de exclusión (personal administrativo, docentes con licencia y docentes que no deseaban participar) a quienes se les evaluó con el “Cuestionario de clima organizacional”, con 23 ítems y tres dimensiones y el “Cuestionario de clima organizacional y engagement de Schaufeli y Enzmann, identificando como resultado que existe relación significativa ( $p$ -valor 0,001 y tau-b de Kendall de 0,363) entre clima organizacional y engagement. Se llegó a la conclusión de que el clima organizacional tiene una incidencia menor en el engagement laboral, además se mencionó que el nivel de incidencia podría ser mayor en caso las instituciones no apliquen planes preventivos. Finalmente, la investigación menciona que los resultados se pueden replicar a

nivel de organizaciones empresariales además de que considera como limitaciones la accesibilidad y predisposición de la muestra a participar.

Ramírez (2021) en su investigación titulada “Síndrome de Burnout y entusiasmo por el trabajo en docentes de Educación Básica Especial y Regular en Arequipa” cuyo propósito fue sentar una relación entre engagement y burnout y al mismo tiempo comparar el síndrome de burnout de los docentes de EBE y EBR mediante estudio cuantitativo, de diseño no experimental ya que no hubo manipulación de la variable y correlacional utilizando una muestra de 70 docentes con edades entre 25 y 60 años elegidos mediante muestreo no probabilístico intencional dividido en 2 grupos por igual (35 docentes de EBE y 35 docentes de EBR) con el propósito de ejercer mayor control y realizar una comparación más efectiva. Estos dos grupos de docentes fueron evaluados con el “Inventario de burnout de Maslach y Jackson y La escala de engagement de Schaufeli, identificando como resultado que no existe relación significativa entre burnout y engagement ( $r = .058$ ,  $p > .05$ ). En los resultados se considera que los docentes de EBE presentan mayor puntuación en burnout a comparación de los docentes de EBR, explicando como razones el entorno especial, estrés y ansiedad en docentes, etc. Se concluye que el burnout es independiente del engagement. Como recomendación final de la investigación, plantea considerar muestras más significativas que contribuyan a la relación entre burnout y engagement, además de considerar los diferentes niveles de educación (inicial, primaria, secundaria y universitario).

En cuanto a la epistemología utilizada, se optó por el positivismo, debido a que concibe la realidad del estudio en términos independientes del pensamiento, buscando siempre estar organizada por una realidad objetiva que se puede explicar. Debido a esto se utilizan instrumentos de medición de las variables. También se aplicó la lógica deductiva de la teorización del problema, hasta la aplicación y obtención de datos (Hernández-Sanpieri y Mendoza, 2018).

Cabe mencionar que, en cuanto a la conceptualización de la variable, el síndrome de burnout Maslach y Leiter (2016) lo definió como un estado

cansancio emocional, despersonalización y déficit de eficacia personal debido a circunstancias agobiantes a nivel laboral. Por su parte, Vicente (2017) lo cataloga como una reacción al estrés en el trabajo producto de las carencias de recursos de afrontamiento.

Por otro lado, Carlin (2019) refiere que es la integración de sentimientos y comportamientos relacionados al estrés en el ámbito laboral. Además, Useche et al. (2019) mencionaron que el burnout es la suma de síntomas en el ámbito laboral como frustración, fatiga, depresión, etc. Adicionalmente, Kula (2017) lo relaciona con la presencia de un ambiente laboral hostil, con jornadas de trabajo prolongadas y carga laboral excesiva. También, Heinemann y Heinemann (2017) mencionaron que el burnout es una condición producto de la recepción de un salario bajo, relaciones interpersonales insatisfactorias y exigencia desmesurada en las actividades a realizar día a día.

Cabe resaltar que en cuanto a la variable síndrome de burnout, Maslach y Leiter (2016) conciben el burnout como una vivencia a nivel personal y de cronicidad respecto al estrés en el trabajo, el cual integra 3 elementos: la vivencia del estrés, la evaluación de los demás y la evaluación propia; además mencionan que el burnout se compone de 3 dimensiones:

La primera dimensión es agotamiento emocional entendido como un estado displacentero en el cual la persona percibe que carece de los recursos necesarios a nivel emocional para afrontar la carga laboral (Maslach y Leiter, 2016).

La segunda dimensión es despersonalización entendido como un estado en el cual se generan sentimientos negativos que propician el alejamiento o indiferencia hacia los demás trabajadores (Maslach y Leiter, 2016).

La tercera dimensión es realización personal entendido como la evaluación positiva respecto a la capacidad que tiene el trabajador en cuanto al logro de objetivos trazados a nivel organizacional (Maslach y Leiter, 2016).

Respecto a la conceptualización de la variable engagement, de manera sencilla Bakker (2017) lo definió como un estado psicológico en el cual predomina la actitud positiva y motivación hacia el trabajo. Por su parte, Schaufeli (2017) mencionó que es una predisposición para realizar de manera proactiva las actividades laborales en una organización. Además, Salanova et al. (2014) refirieron que es una condición psicológica constructiva hacia el desenvolvimiento laboral. También, Pujol (2018) la describió como una actitud de implicación física, mental y afectiva hacia su rol como trabajador. Adicionalmente, García (2020) lo describió como la capacidad a nivel intelectual, motivacional y conductual para aportar al desarrollo de una organización.

Adicionalmente, Schaufeli (2017) sostuvo que el engagement es una condición a nivel afectivo y mental positiva que se mantiene en el tiempo que no se centra en un solo objeto o conducta; planteando además que el engagement está integrado por 3 dimensiones:

La primera dimensión es vigor entendida como la presencia de altos niveles de energía, capacidad mental y ganas de esforzarse a nivel laboral (Schaufeli, 2017). La segunda dimensión es dedicación entendida como la presencia de un alto nivel de implicación, sentido de pertenencia y compromiso con el trabajo (Schaufeli, 2017). Por último, la tercera dimensión es absorción entendido como un estado en el cual la persona genera una conexión con la actividad laboral en la cual se experimenta sensación de felicidad y concentración (Schaufeli, 2017).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** El estudio fue de tipo aplicado, debido a que se sustenta sobre conocimientos teóricos ya existentes. Además, se busca conocer, interpretar y vincular las condiciones psicosociales inclinadas a las variables burnout y engagement de la población censal; y a su vez ampliar el conocimiento y resolver las necesidades de las mismas. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

**3.1.2. Diseño de investigación:** Se utilizó un diseño no experimental: transversal descriptivo (correlacional), porque existió un momento único de recogida de datos, el cual se enfocó en analizar las variables de forma observacional en su contexto natural, es decir, no se afectaron ni alteraron las variables; asimismo, fue descriptivo (correlacional), puesto que se planeó proporcionar información de manera específica de los resultados, componentes y características de las variables, además, se cuantificó el grado de asociación que guardan las variables (Ñaupá et al., 2018).

#### 3.2. Variables y Operacionalización

##### Variable 1: Síndrome de Burnout

- **Definición conceptual:** Es una condición de cansancio emocional que presentan los trabajadores, despersonalización y déficit de eficacia personal debido a circunstancias agobiantes a nivel laboral (Maslach y Leiter, 2016).
- **Definición operacional:** Los niveles pertenecientes de esta variable serán medidos por medio del uso del Inventario de burnout de Maslach (IBM) de Maslach y Leiter (2016), y la adaptación en el Perú es validado por Lazo (2021) donde las puntuaciones van de 0 a 154 puntos, generando 6 niveles; muy bajo (0-8), nivel bajo (9-38), medio bajo (39-77), medio alto (78-115), alto (116-146), muy alto (>147).

- **Indicadores:** Los indicadores de la fueron frustración y agotamiento, insensibilidad e indiferencia, abandono del trabajo y desvalorización.
- **Escala de medición:** Ordinal porque es una variable psicológica la cual tiene un orden.

## **Variable 2: Engagement**

- **Definición conceptual:** Un estado de sincronización afectiva y energética que promueve el desarrollo de las actividades laborales con la capacidad necesaria en trabajadores, según Schaufeli y Bakker (2003).
- **Definición operacional:** Los niveles pertenecientes de esta variable serán medidos por medio del uso de la escala de Engagement de Schaufeli et al. (2002) y la adaptación en el Perú esvalidado por Flores et al. (2015) donde las puntuaciones van de 0 a 105 puntos, generándose 5 niveles; muy bajo (< 1.93), bajo (1.94 – 3.06), promedio, (3.07- 4.66), alto (4.67 – 5.53), muy alto (> 5.54).
- **Indicadores:** Los indicadores fueron la voluntad, persistencia, involucramiento, entusiasmo, concentración y desagrado al dejar el trabajo.
- **Escala de medición:** Ordinal porque es una variable psicológica la cual tiene un orden.

### **3.3. Población (criterios de inclusión), muestra, muestreo y unidad de análisis**

**3.3.1 Población:** De acuerdo con Mc Guigan (1996) en el caso de las poblaciones pequeñas, es preferible tomar de referencia el número poblacional a realizar una muestra de ella. En ese sentido, Tamayo y Tamayo (1997) sugiere llamarla muestra censal, debido a que recoge a la totalidad de individuos adscritos al estudio.

De acuerdo con ello, en la investigación, la población estuvo compuesta por

50 profesores varones y mujeres de una institución educativa nivel básico escolar, primaria y secundaria. Además, se consideraron los siguientes criterios de selección:

- **Criterios de inclusión:** Profesores entre el rango de 20 a 60 años de edad, laborando de manera activa en la institución seleccionada y con mínimo 2 años ejerciendo la docencia de manera continua.
- **Criterios de exclusión:** Tener un vínculo laboral menor a 6 meses en la institución educativa, encontrarse de vacaciones.

**3.3.2. Muestra:** Se estableció una muestra intencional, debido a que se seleccionó criterios que inclusión y exclusión que se consideró representativos para el estudio. Esta muestra es útil y válida debido a que el objetivo de estudio es correlacionar las variables burnout y engagement. Constituyéndose a su vez en una muestra de tipo censal, Tamayo (2003).

**3.3.3. Muestreo:** No se realizó ningún tipo de muestreo debido a que se trabajó con la población censal de la institución.

**3.3.4. Unidad de análisis:** La unidad de análisis considerada fueron profesor varón y mujer cuyas edades oscilan entre 20 a 60 años perteneciente a una institución educativa de Lima, que cumplan con todos los criterios de inclusión mencionados líneas anteriores.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La tesis usó la técnica de la encuesta, ya que, mediante ella, se pudo recolectar datos, con el propósito de conseguir la información pertinente a los objetivos formulados en la investigación. (Arias, 2006). Por otro lado, los instrumentos utilizados fueron: El Inventario de Burnout de Maslach y la escala de engagement en el trabajo Utrecht.

En ese sentido, el primer instrumento que fue el Inventario de Burnout de Maslach, fue un instrumento creado por Maslach y Jackson (1982) cuya finalidad es medir el nivel de burnout en el trabajo cuya composición es de 22

ítems redactados mediante Escala Likert la cual varía entre; 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = algunas veces, 3 = regularmente, 4 = bastante veces, 5 = casi siempre, 6 = siempre; presenta 3 dimensiones las cuales son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Cabe mencionar que el instrumento de burnout se califica realizando la sumatoria de los ítems correspondientes a cada dimensión y luego el valor total de la variable se obtiene de la sumatoria de las dimensiones, teniendo en cuenta que para los ítems de la dimensión realización personal setienen que invertir los valores previamente.

En cuanto a la validez del instrumento original, Maslach y Jackson (1982) mediante análisis factorial identificaron 3 factores que integran al constructo principal, además, en cuanto a la confiabilidad de los valores oscilaron entre .71 y .90.

Respecto a la validez del instrumento en el Perú, Lazo (2021) realizó validez de contenido, mediante 5 jueces expertos identificando una V de Aiken igual a 1, además en cuanto a la confiabilidad se obtuvo alfa de Cronbach de .85 para agotamiento emocional, .84 para despersonalización y .60 para realización personal.

Por otro lado, en relación con la escala de engagement en el trabajo, Utrecht es un instrumento creado por Schaufeli et al. (2002) cuya finalidad es medir el nivel de engagement en el trabajo cuya composición es de 15 ítems redactados mediante Escala Likert la cual varía entre; 0 = nunca y 6 = diariamente; presenta 3 dimensiones las cuales son vigor, dedicación y absorción. Cabe mencionar que el instrumento de engagement se califica realizando la sumatoria de los ítems correspondientes a cada dimensión respectivamente, considerando que no existen ítems inversos. En cuanto a la validez del instrumento original, Schaufeli et al. (2002) identificaron mediante análisis confirmatorio una estructura de tres factores que integran al constructo principal; además las correlaciones entre las dimensiones son superiores a .65; los valores de confiabilidad oscilan entre .80 y .90.

Finalmente, respecto a la validez del instrumento en el Perú, Flores et

al. (2015) desarrollaron análisis de exploración y confirmación de la estructura tridimensional. Además, los valores confiabilidad se obtuvo ALFA de Cronbach de .79 para vigor, .82 para dedicación y .66 para absorción.

### **3.5. Procedimientos**

Para la realización del estudio se procedió a generar una solicitud dirigida a la autoridad correspondiente de la Institución Educativa seleccionada; donde la misma se coordinó detalles de la aplicación; para aplicar los instrumentos a los participantes del estudio. Cabe señalar que la aplicación fue mediante Google Forms (cuestionario electrónico).

Posteriormente, los participantes llenaron un consentimiento informado, una ficha sociodemográfica y los cuestionarios sobre burnout y engagement; luego de obtenidas las respuestas de los evaluados, dicha información se trasladó a una hoja de cálculo del programa Excel a fin de ser analizada.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Después de obtener la información recopilada de los participantes, dicha información se procesó mediante una codificación y ordenamiento respectivo en base a las dimensiones y valores totales de las variables utilizando para ello el programa Excel. En ese sentido, a nivel descriptivo se calcularon las frecuencias y porcentajes de los niveles de las variables de síndrome de burnout y engagement a nivel descriptivo para identificar y describir el nivel predominante de cada variable en el programa SPSS25.

Por otro lado, en el programa Jamovi donde se realizó los procesos para comprobar las hipótesis planteadas, es indispensable realizar la estadística inferencial, que fueron pertinentes en base a las dimensiones y valores totales de las variables pertenecientes al síndrome de burnout y engagement. Respecto al análisis inferencial de las variables, se efectuó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que, en la actualidad esta es una prueba con mayor precisión para poder conocer si se trabajará con estadísticos probabilístico o no probabilístico (Mishra et al., 2019).

### **3.7. Aspectos éticos**

En cuanto al aspecto ético de la investigación y considerando el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (CPP, 2017) se tomó en cuenta el uso de un consentimiento informado a fin de garantizar el carácter voluntario de la investigación, además, se tomó en cuenta el carácter confidencial de la investigación sin causar un daño o perjuicio en los participantes del presente estudio.

Asimismo, se consideró la aplicación de los principios éticos mencionados por Ñaupá et al. (2018) relacionados con la beneficencia en el sentido de generar un beneficio u oportunidad a los participantes, no maleficencia referida a no causar daño o perjuicio, autonomía relacionada a la independencia del participante para dar sus respuestas a los cuestionarios y justicia referido a generar un trato igualitario sin discriminación.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Correlación general de las variables de burnout y engagement en profesores de una institución educativa de Lima,2023.*

		Engagement
Síndrome de Burnout	<i>p</i>	.000
	<i>rho</i>	-.817**

*Nota.* *p* = Significancia estadística, *rho* = Coeficiente de correlación de Spearman, N = Muestra.

En la tabla 1, se observa el resultado del objetivo general del estudio, En ese sentido, se halló una relación significativa entre el síndrome de burnout y engagement, de tipo inversa y de magnitud alta entre ellas ( $p = .000$ ;  $\rho = -.817^{**}$ ), es decir, cuando los profesores experimentan un aumento de síntomas de burnout en su entorno laboral, decrece la variable engagement. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.

**Tabla 2**

*Niveles del síndrome de burnout en profesores de una institución educativa de Lima,2023.*

Niveles	F	%
Muy bajo	2	4.30
Bajo	10	21.7
Medio bajo	12	28.3
Medio alto	10	21.7
Alto	9	19.6
Muy alto	2	4.30

*Nota.* *f* = Frecuencia, % = Porcentajes, N = Muestra.

En la tabla 2, los valores en relación con los niveles del síndrome de

burnout, en ese sentido, los profesores presentan mayor predominancia en la categoría bajo 28.3%, con frecuencia de 12 profesores. Sin embargo, los niveles de burnout se dividen en seis categorías, las cuales son: muy bajo, bajo, medio bajo, medio alto, alto y muy alto. Un grupo de participantes se ubicaron en las categorías alto 19.6% con frecuencia de 9 profesores, y muy alto 4.30% con frecuencia de 2 profesores. Lo cual demuestra que, existen actualmente profesores con sintomatología de agotamiento emocional, despersonalización, y bajo realización personal.

### Tabla 3

*Niveles de engagement en profesores de una institución educativa de Lima, 2023.*

Niveles	F	%
Muy bajo	0	0.00
Bajo	18	39.1
Promedio	5	10.9
Alto	14	32.6
Muy alto	8	17.4

*Nota.* f = Frecuencia, % = Porcentajes, N = Muestra.

En la tabla 3, se evidencia los resultados en relación a los niveles del engagement, en ese sentido, se observa una mayor predominancia en la categoría bajo 39.1% con frecuencia de 18 profesores, la cual, serían propensos a declinar su desempeño, resultados y productividad a nivel general. Sin embargo, los niveles de engagement se dividen en cinco categorías, las cuales son: muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto. Un grupo de participantes se ubicaron en la categoría alto 32.6% con frecuencia de 15 profesores.

**Tabla 4**

*Correlación específica entre el agotamiento emocional y vigor en profesores de una institución educativa de Lima, 2023.*

		Vigor
	<i>p</i>	.000
Agotamiento emocional	<i>rho</i>	-.799**

*Nota.* *p* = Significancia estadística, *rho* = Coeficiente de correlación de Spearman, N = Muestra.

En la tabla 4, se observa el resultado del objetivo específico del estudio, En ese sentido, se halló una relación significativa entre el agotamiento emocional y vigor, de tipo inversa y de magnitud alta entre ellas ( $p = .000$ ;  $\rho = -.799^{**}$ ), es decir, cuando los profesores experimentan un aumento de agotamiento emocional en su entorno laboral, decrece el vigor. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

**Tabla 5**

*Correlación específica entre la despersonalización y dedicación en profesores de una institución educativa de Lima, 2023.*

		Dedicación
	<i>p</i>	.000
Despersonalización	<i>rho</i>	-.745**

*Nota.* *p* = Significancia estadística, *rho* = Coeficiente de correlación de Spearman, N = Muestra.

En la tabla 5, se observa el resultado del objetivo específico del estudio, En ese sentido, se halló una relación significativa entre la despersonalización y dedicación, de tipo inversa y de magnitud alta entre ellas ( $p = .000$ ;  $\rho = -.745^{**}$ ), es decir, cuando los profesores experimentan un aumento de despersonalización en su entorno laboral, decrece su dedicación al trabajo. Por lo tanto, se acepta la

hipótesis de investigación.

**Tabla 6**

*Correlación específica entre la realización personal y absorción en profesores de una institución educativa de Lima, 2023.*

		absorción
Realización personal	<i>p</i>	.000
	<i>rho</i>	-.725**

*Nota.* *p* = Significancia estadística, *rho* = Coeficiente de correlación de Spearman, N = Muestra.

En la tabla 6, se observa el resultado del objetivo específico del estudio, En ese sentido, se halló una relación significativa entre la realización personal y absorción, de tipo inversa y de magnitud alta entre ellas ( $p = .000$ ;  $\rho = -.725^{**}$ ), es decir, cuando los profesores experimentan un aumento de realización personal en su entorno laboral, decrece la absorción. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

## V. DISCUSIÓN

En base al resultado general de la investigación, se buscó conocer la relación entre el burnout y el engagement en profesores en un centro educativo donde participaron 45 profesores voluntarios. Para ello, se obtuvo el valor alto e inverso ( $\rho = -.817^{**}$ ;  $p = .000$ ). A través de la prueba no paramétrica coeficiente Spearman. Esto quiere decir que a mayor cantidad de circunstancias estresantes (como vivencias a nivel personal y laboral), los profesores presentaron carencias en recursos de afrontamiento a nivel emocional para desempeñarse en su trabajo, podrían relacionarse mal a nivel afectivo y mental. Lo cual explica que existe una relación inversa entre el burnout y el engagement en profesores de una institución educativa, Lima. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Usan y Salavera (2020), quienes encontraron una correlación negativa significativa entre el síndrome de burnout y el engagement. En tal sentido, al analizar los resultados confirmamos que mientras los profesores presentan índice alto de síndrome de burnout, decrece la actitud positiva en función a su rol como trabajador.

Se buscó describir los niveles de síndrome de burnout en profesores de una institución educativa Lima, 2023, los cuales se dividen en seis categorías, son: muy bajo, bajo, medio bajo, medio alto, alto y muy alto. Donde se observa una mayor predominancia en el nivel bajo 28.3% con 12 profesores. Sin embargo, un grupo de participantes se ubicaron en la categoría alto 19.6% con 9 profesores, y muy alto 4.30% con 2 profesores. Lo cual demuestra que, hay un grupo de profesores con burnout constituyendo un factor negativo, que impide óptimos niveles de gestión laboral, repercutiendo a los alumnos. Estos resultados son apoyados con el estudio publicado por (Salcedo et al., 2020) obtuvo que los docentes tienen una prevalencia en burnout nivel medio con un 82.0%, indicando que el burnout dificulta la realización de las actividades docentes de manera adecuada.

Por otro lado, se determinaron los niveles de engagement en profesores en una institución educativa Lima, 2023. Los cuales se dividen en cinco categorías: muy bajo, bajo, bajo, promedio, alto y muy alto, en la cual se halló

una mayor predominancia en el nivel bajo 39.10% con 18 profesores, la cual, demuestra cómo los profesores declinan su desempeño, resultados y productividad a nivel general. Mientras que, un grupo de participantes se ubicaron en la categoría nivel alto 32.60% con 15 profesores. Estos resultados son corroborados con los hallazgos de Espejo-Eslava et al. (2022) quienes encontraron una incidencia menor de engagement laboral en los docentes de nivel secundaria en la región Junín, y que podría ser mayor en caso las instituciones educativas no apliquen planes preventivos. En cuanto a la investigación en docentes de Lima, se puede observar que hay un alto porcentaje de profesores que tienen bajo compromiso laboral, lo que puede indicar una reducción en sus capacidades laborales.

El siguiente objetivo es determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y vigor en profesores de una institución educativa de Lima, 2023. Se obtuvo un valor alto ( $\rho = -.799^{**}$ ;  $p = .000$ ), a través de la prueba no paramétrica coeficiente Spearman. Esta prueba indica que a mayor agotamiento emocional experimentan un estado displacentero (en el cual los profesores perciben que carecen de recursos necesarios a nivel emocional para afrontar la carga laboral), y se relaciona con la disminución en el nivel de energía, capacidad mental y ganas de esforzarse a nivel laboral. Lo cual demuestra que existe una relación inversa entre agotamiento emocional y vigor en profesores de una institución educativa, Lima. El estudio de Fraile-García (2021) obtuvo que, la dimensión agotamiento emocional del burnout está asociado con la dimensión absorción del engagement en un 22%. En este sentido, la literatura ha demostrado que la frustración de las necesidades psicológicas básicas, el síndrome de burnout y el engagement están relacionados con las actividades laborales; por lo tanto, están asociados con el agotamiento emocional de los profesores. Analizando este estudio se tiene un nuevo paradigma en la conceptualización de las variables, al incluirse las necesidades psicológicas básicas, y se ve reflejado en los docentes de una institución educativa de Lima.

El quinto objetivo es determinar la relación de despersonalización y dedicación en profesores de una institución educativa de Lima, 2023. Se

evidenció el valor alto ( $\rho = -.745^{**}$ ;  $p = .000$ ), a través de la prueba no paramétrica coeficiente Spearman. Esto implica que, a mayor cantidad de despersonalización, incrementan los sentimientos negativos en los profesores y propician un alejamiento e indiferencia hacia sus colegas, (tiende a perder el sentido de implicación, pertenencia y compromiso en el trabajo). Por lo tanto, explica que existe una relación inversa entre la despersonalización y dedicación en profesores de una institución educativa, Lima (2023). Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Pérez, M. (2020), los cuales refieren que predominó el nivel alto de burnout con el 40.4%, en engagement laboral con el 43.9% ambas variables inciden en la práctica pedagógica. En tal sentido, al evaluar los resultados se observa que es importante para los docentes el no perder el sentido de pertenencia al colectivo de maestros y puede utilizarse como punto de partida para observar conductas de burnout.

Por último, determinar la realización personal y absorción en profesores de una institución educativa de Lima, 2023. Se obtuvo un valor alto ( $\rho = -.425^{**}$ ;  $p = .000$ ), a través de la prueba no paramétrica coeficiente Spearman. Lo cual significa que existe una relación moderada entre ambas dimensiones, por lo tanto, cuando los profesores que tienen una valoración positiva en sus objetivos trazados y la capacidad de cumplir sus logros a nivel laboral se relacionan con el trabajo de manera que existe una conexión favorable con las actividades. Lo cual explica que existe una relación inversa entre realización personal y absorción en profesores de una institución educativa básica regular. Estos resultados son consistentes con los hallazgos del informe de la UNESCO (2017), señalan que los docentes peruanos tienen condiciones promedio en la región, pero son los más insatisfechos con su trabajo, a diferencia de sus colegas de latinoamericanos; debido a que manifiestan poco soporte por parte los entes rectores, personal administrativo, expresan poco reconocimiento de su esfuerzo, poca libertad para el desarrollo de sus clases e insatisfacción con el salario. El informe revela que a pesar de que los profesores tengan condiciones laborales regulares, si no se percibe una valoración de sus resultados, no estarán comprometidos ni en conexión con la institución

educativa y en efecto tendrán una mala disposición en sus funciones de docencia.

## VI. CONCLUSIONES

Después de haber realizado un análisis global de los principales hallazgos, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que existe una relación, estadísticamente significativa e inversa entre el síndrome de burnout y engagement en profesores de una Institución educativa básica regular obteniendo los valores ( $p = .000$ ;  $\rho = -.817^{**}$ ), lo que significa, que, a medida que aumenta la variable el burnout, el engagement se mantendrá bajo en el desarrollo de sus actividades laborales (Schaufeli y Bakker, 2001).
2. El nivel bajo en burnout fue predominante en la muestra con 28.3%, seguido de la categoría medio bajo con 28.3%, medio alto con un 21.7%, alto con un 19.6%, y muy alto con un 4.30%. Lo que se puede interpretar como que, si el burnout no es predominante en la muestra, se observa que varios docentes se encuentran en nivel alto.
3. En el nivel de engagement, los profesores presentaron una predominancia en la categoría bajo con un 39.1%, promedio con un 10.9%. Sin embargo, existe un grupo de profesores, que se ubicaron en la categoría alto con un 32.6% reflejando una conducta positiva en la institución. Por último, no se registraron casos muy bajos.
4. La relación entre el síndrome de agotamiento emocional y vigor es estadísticamente significativa, inversa y en grado alto ( $p = 000$ ;  $\rho = -.799^{**}$ ), es decir, cuando los profesores experimentan un aumento de fatiga laboral, decrece su ímpetu para continuar con su labor.
5. Los valores correlacionales de despersonalización y dedicación están dados por los siguientes datos ( $\rho = -.745^{**}$ ;  $p = .000$ ). En donde se puede observar que existe una relación altamente significativa. En otras palabras, cuando un docente tiene alta desvinculación con sus colegas y entorno laboral, su nivel de involucramiento con su trabajo decrece.

6. Se comprueba que existe una relación negativa moderada entre realización personal y absorción en profesores de una institución Educativa de Lima, 2023, obteniendo un coeficiente alto de relación ( $\rho = -.425^{**}$ ;  $p = .000$ ). Esto indica que, a mayor medida de realización personal la conexión con la institución educativa disminuye ligeramente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se propone a los investigadores que realicen más trabajos de enfoque cuantitativo con la variable del síndrome de burnout y la conexión con variables que midan e impliquen aspectos del entorno institucional educativo. En beneficio de la salud mental y emocional de los docentes, para mayor panorama estadístico.
2. Se recomienda a los investigadores ampliar los estudios del Síndrome de burnout en profesores con el propósito de medir los componentes, debido a la importancia de la labor del docente y los altos niveles de estrés al que se ven sometidos, al fin de tomar medidas para mejorar la calidad del servicio educativo.
3. Se sugiere a los responsables de la institución educativa, implementar programas orientados a los profesores con el objetivo adquirir estrategias de manejo de sus emociones y afrontamiento a eventos de alta carga laboral, para reducir los efectos negativos de la variable burnout. Asimismo, de concientizar sobre el compromiso institucional y la labor fundamental del docente con el fin de incrementar los efectos positivos de la variable engagement.
4. La institución educativa debe comprometerse con el acompañamiento continuo a los docentes que presentan niveles altos de burnout y niveles bajos de engagement, de acuerdo con las necesidades de los profesores para un resultado favorable en ambas partes.
5. Se recomienda a los investigadores a ampliar los estudios de engagement en población docente con el fin de medir y describir las dimensiones, debido al rol fundamental del docente con los escolares.

6. Se ínsita a los investigadores estudiar a más profundidad los componentes de realización personal y absorción, para una mayor claridad en los resultados entre los instrumentos.

## REFERENCIAS

- Babamiri, M., Bashirian, S., Khazaei, S., Sohrabi, M. S., Heidarimoghadam, R., Mortezaipoor, A., & Zareian, S. (2022). Burnout and Mental Health of COVID-19 Frontline Healthcare Workers: Results from an Online Survey. *Iranian journal of psychiatry*, 17(2), 136–143. <https://doi.org/10.18502/ijps.v17i2.890>
- Bakker, A. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67–75. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>.
- Bakker, A., y Oerlemans, W. (2011). *Subjective Well-Being in Organizations. Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press, 1(4), 178-189 <https://doi.org/10.1093/ox>
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(2), 107-115. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bottiani, J. (2019). Teacher stress and burnout in urban middle schools: Associations with job demands, resources, and effective classroom practices. *Journal of School Psychology*, 77(1), 36-51. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.10.002>
- Carlin, M. (2019). *El síndrome de burnout: Comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro* (3ª ed.). Wanceulen.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC)

(2020). *Acceso Libre a Información Científica para la Innovación [ALICIA]*. CONCYTEC. <https://bit.ly/3STdePk>

Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. <https://bit.ly/3kKLijX>

Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1780-1791. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

Espejo-Eslava, D. (2022). Clima organizacional y engagement laboral en docentes de nivel secundaria en la región Junín. *Gaceta Científica*, 8(3), 121-128. <https://doi.org/10.46794/gacien.8.3.1526>

Fangjian, F., Sheng, H., & Rong, W. (2022). Why Do U.S. Firms Invest Less over Time? *Journal of Empirical Finance*, 69(1), 15-42. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S092753982200060>

Flores, C. (2015). Entusiasmo por el trabajo: un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. <https://bit.ly/41Q40an>

Heinemann, L., y Heinemann, T. (2017). Burnout research: Emergence and scientific investigation of a contested diagnosis. *SAGE*, 7(1), 1-12. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244017697154>

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación científicas*. Interamericana Editores, S.A. De C.V. <https://bit.ly/3EX66f1>

Jarrín-García, G. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia covid-19. polo

del conocimiento. *Revista científico-profesional*, 7(2), 14.  
<https://bit.ly/3JdubAx>

Lazo, M. (2021). *Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria de una institución educativa pública de Lima Metropolitana, según grupos diferenciados* [tesis de pregrado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.  
<http://bit.ly/3ZHmA2M>

Li, X., Wang, R., Zhao, Y., Yang, F., & Wang, X. (2022). An interwoven psychological syndrome of job burnout and work engagement in construction project management professionals due to work–family imbalance. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(3), 14-21. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114111>

Martínez-Uribe, P., Cassaretto-Bardales, M., & Tavera-Palomino, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19. <https://www.bit.ly/3JbXwLI>

Maslach, C., y Jackson, S. (1982). *Burnout in health professions: A social psychological analysis*. Erlbaum. <https://bit.ly/3mpmtdK>

Maslach, C., y Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *Official Journal of the World*, 15(2), 103-111.  
[https://www.researchgate.net/publication/303817089\\_Understanding\\_the\\_burnout\\_experience\\_Recent\\_research\\_and\\_its\\_implications\\_for\\_psychiatry](https://www.researchgate.net/publication/303817089_Understanding_the_burnout_experience_Recent_research_and_its_implications_for_psychiatry)

Mc Guigan, F. (1996/2003). *Experimental Psychology Methods of Research*. 6<sup>th</sup> edition. <http://bit.ly/3JdPCAs>

- Meira-Silva, V., Freire, A., Zinezzi, D., Ribeiro, F., Coutinho, G., Lima, I., Crispi, I., Porto, J., Silva, L., Miranda, L., Zurita, M., Belerique, V., & Bandoli, Y. (2022). Burnout syndrome in healthcare workers during the COVID-19 pandemic: a systematic review. *Revista brasileira de medicina do trabalho publicacao oficial da Associacao Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT*, 20(1), 122–131. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-849>
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño de docente: Para mejorar tu práctica como maestroy guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <http://bit.ly/3mppTx6>
- Mishra, P., Pandey, C. M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive statistics and normality tests for statistical data. *Annals of cardiac anaesthesia*, 22(1), 67–72. [https://doi.org/10.4103/aca.ACA\\_157\\_18](https://doi.org/10.4103/aca.ACA_157_18)
- Mood, C., & Jonsson, J. O. (2016). The social consequences of poverty: an empirical test on longitudinal data. *Social indicators research*, 127(2), 633–652. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0983-9>
- Ñaupá, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U. <http://bit.ly/3kOfjPO>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Informe: Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*. <http://bit.ly/3ygekew5>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *OIT América Latina: en el lugar de trabajo se libra batalla decisiva contra el COVID-19*. [https://www.ilo.org/americas/sala-deprensa/WCMS\\_743075/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-deprensa/WCMS_743075/lang-es/index.htm)

- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*.  
<https://bit.ly/3YBXbGV>
- Pérez, M. (2020). *Burnout y engagement laboral en la práctica pedagógica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020* [Tesis de maestría]. Universidad CésarVallejo. <https://bit.ly/41KQHle>
- Pierce, L., & Rider, C. I. (2022). Supporting mental health at work: Comment on the epidemic of mental disorders in business. *Administrative Science Quarterly*, 67(1), 56–69. <https://doi.org/10.1177/00018392211072479>
- Poremski, D., Kuek, J., Yuan, Q. (2022). The impact of peer support work on the mental health of peer support specialists. *Int J Ment Health Syst*, 16(2), 51-65. <https://doi.org/10.1186/s13033-022-00561-8>
- Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L., & Lonka, K. (2019). Work burnout and engagement profiles among teachers. *Frontiers in Psychology*, 10(2), 12-30. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>
- Sarisik, M., Bogan, E., Zengin, B., & Dedeoglu, B. B. (2019). The impact of burnout on organizational commitment: A study of public sector employees in Turkey. *Journal of Global Business Insights*, 4(2), 106-118. <https://www.doi.org/10.5038/26406489.4.2.1066>
- Schaufeli, W. (2017). Applying the job demands-resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>

Schaufeli, W., y Bakker, A. (2003). UWES Utrecht work engagement scale manual preliminary. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(5), 23-30.  
<http://doi.org/10.1037/t01350-000>

Schrijver, N. (2020). A new convention on the human right to development: Putting the cart before the horse? *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 38(2), 84–93.  
<https://doi.org/10.1177/0924051920924547>

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE. (2021). *Fortalecimiento Institucional del SINEACE*.  
<https://www.gob.pe/institucion/sineace/campa%C3%B1as/8033-fortalecimiento-institucional-del-sineace>

Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y salud*, 22(3), 265–279.  
<https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>

Tamayo Tamayo (2003). *El proceso de la investigación científica*. 3ra edición. Editorial Limusa. <https://bit.ly/3l9SI0i>

Useche, S. A., Montoro, L. V., Ruiz, J. I., Vanegas, C., Sanmartin, J., & Alfaro, E. (2019). Workplace burnout and health issues among Colombian correctional officers. *PLOS ONE*, 14(2), 10-24.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0211447>

Vicente, M. (2017). *Evaluación del burnout y factores de resiliencia-engagement en docentes* [Tesis doctoral]. Universidad Pública de Navarra.  
<https://https://bit.ly/3F1wB2L>

Wood, P. (2019). *Medición engagement en Latinoamérica*. Circular HR.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

**Tabla 7**

*Matriz de consistencia*

Titulo	Pregunta de investigación	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	Medición
Síndrome de burnout y engagement en profesores de una institución educativa, Lima 2023	¿Existe relación entre el síndrome de burnout y engagement en profesores de una institución educativa,	Determinar la relación entre el síndrome de burnout y engagement en profesores de una institución educativa, Lima 2023	Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y engagement en profesores de una institución educativa, Lima 2023.	Síndrome de Burnout (Agotamiento emocional, Despersonalización, Realización personal)	Ordinal El análisis de los datos fueron bajo el programa SPSS 25, Jamovi y el paquete de ofimática Excel
		Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2	
		Determinar la relación entre el agotamiento emocional y el vigor en profesores de una institución educativa, Lima 2023;	Existe relación estadísticamente significativa entre el agotamiento emocional y el vigor en profesores de una institución educativa, Lima 2023	Engagement (Vigor, dedicación, absorción)	

Determinar la relación entre la despersonalización y la dedicación en profesores de una institución educativa, Lima 2023

Existe relación estadísticamente significativa entre la despersonalización y la dedicación en profesores de una institución educativa, Lima 2023

Determinar la relación entre la realización personal y la absorción en profesores de una institución educativa, Lima 2023.

Existe relación estadísticamente significativa entre la realización personal y la absorción en profesores de una institución educativa, Lima 2023

Describir los niveles de síndrome de burnout en profesores de una institución educativa, Lima 2023

No tiene hipótesis, ya que es un objetivo descriptivo

Describir los niveles de engagement en profesores de una institución educativa, Lima 2023

No tiene hipótesis, ya que es un objetivo descriptivo

---

Anexo 2. Operacionalización de la variable

**Tabla 8**

*Operacionalización de las variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Síndrome de burnout	Es un estado de cansancio emocional, despersonalización y déficit de eficacia personal debido a circunstancias agobiantes a nivel laboral (Maslach y Leiter, 1997)	correspondientes a esta variable serán medidos por medio del uso del Inventario de burnout de Maslach (IBM) de Maslach y Leiter (2016) y validado por Lazo (2021) donde las puntuaciones van de 22 a 110 puntos, generándose tres niveles; nivel bajo (22 - 51), nivel medio (52 - 81) y nivel alto (82 - 110)	Agotamiento emocional	Frustración Agotamiento	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Ordinal 0 = nunca 1= casi nunca 2 = algunas veces 3 = a veces 4 = bastante veces 5 = casi siempre 6= siempre
			Despersonalización	Insensibilidad Indiferencia	5, 10, 11, 15, 22	
Engagement	Es un estado de sincronización afectiva y energética que promueve el desarrollo de las	Los niveles correspondientes a esta variable serán medidos por medio del uso de la escala de	Realización personal	Abandono del trabajo Desvalorización	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	Ordinal 0 = nunca 1 = esporádicamente
			Vigor	Voluntad y esfuerzo Persistencia	1 – 5	
			Dedicación	Involucramiento Entusiasmo	6 – 10	

<p>actividades laborales con la capacidad necesaria (Schaufeli y Bakker, 2001)</p>	<p>Engagement de Schaufeli et al. (2002) y validado por Flores et al. (2015) donde las puntuaciones van de 0 a 90 puntos, generándose tres niveles; nivel bajo (0 - 30), nivel medio (31 - 61) y nivel alto (62 - 110)</p>	<p>Absorción</p>	<p>Concentración Desagrado al dejar el trabajo</p>	<p>11 – 15</p>	<p>2 = de vez en cuando 3 = regularmente 4 = frecuentemente 5 = muy frecuentemente 6 = diariamente</p>
--	--	------------------	--	--------------------	--

---

## Anexo 3. Instrumentos

### Ficha técnica e instrumento 01

- Subescala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.
- Subescala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.
- Subescala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Puntuaciones altas, en las dos primeras subescalas y baja en la tercera definen la presencia el síndrome.

Subescala	Código	Ítems	Número de ítems	Puntaje por ítem	Puntaje por subescala	Indicios Burnout
Agotamiento emocional	EE	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	9	De 0 a 6	De 0 a 54	Más de 26
Despersonalización	DP	5, 10, 11, 15, 22	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 9
Realización personal	PA	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	8	De 0 a 6	De 0 a 48	Menos de 34

	Agotamiento	Cinismo	Eficacia profesional
Muy bajo	> 5%	< 0.4	< 2.83
Bajo	5 - 25%	0.5 - 1.2	2.83 - 3.83
Medio (Bajo)	25 - 50%	1.3 - 2.0	3.84 - 4.5
Medio (Alto)	50 - 75%	2.1 - 2.8	4.51 - 5.16
Alto	75 - 95%	2.9 - 4.5	5.17 - 5.83
Muy Alto	> 95%	> 4.5	> 5.83
Media Aritmética		2.12	4.45
Desviación Típica		1.23	0.90

Tomado de: España, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales

## Inventario de síndrome de burnout

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

0= nunca, 1 = casi nunca, 2 = algunas veces, 3 = regularmente, 4 = bastante veces, 5 = casi siempre, 6 = siempre

Preguntas	N	CN	RV	AV	AM	S
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	0	1	2	3	4	5
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	0	1	2	3	4	5
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	0	1	2	3	4	5
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender	0	1	2	3	4	5
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales	0	1	2	3	4	5
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5
7. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5
8. Siento que mi trabajo me está desgastando	0	1	2	3	4	5
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	3	4	5
10. Siento que me he hecho más duro con la gente	0	1	2	3	4	5
11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo	0	1	2	3	4	5
13. Me siento frustrado por el trabajo	0	1	2	3	4	5
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0	1	2	3	4	5
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente	0	1	2	3	4	5
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	0	1	2	3	4	5
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	0	1	2	3	4	5
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	0	1	2	3	4	5
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0	1	2	3	4	5
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas	0	1	2	3	4	5

## Ficha técnica e instrumento 02

Toma aproximadamente de 5 a 10 minutos completar el UWES, y puede aplicarse individualmente y de manera grupal. El UWES puede utilizarse tanto para una valoración individual o grupal o incluso como parte de una encuesta de satisfacción para el empleado, o una evaluación de riesgos psicosociales. Las instrucciones que se proporcionan en el formato, en la parte superior del UWES son autoaplicables (ver apéndice), pero si se creó necesario, se puede constatar si el sujeto o lo sujetos entendieron las indicaciones.

Con el fin de evitar inducir o sugerir la relación directa de las respuestas con el engagement en el trabajo, este término no se utiliza como título del cuestionario. En su lugar se utiliza un término más neutral "*Encuesta de bienestar y trabajo*" con las siglas UWES entre paréntesis.

El puntaje promedio de las tres subescalas del UWES se obtiene sumando los puntajes de cada escala en particular y dividiendo su resultado entre el número de ítems de la subescala respectiva. Por lo tanto el UWES puede arrojar tres puntajes parciales, correspondientes a cada subescala y un puntaje total dentro del rango de 0 a 6 puntos.

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje total
Muy Bajo	≤ 2.00	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 1.93
Bajo	2.01 – 3.20	1.61 – 3.00	1.61 – 2.75	1.94 – 3.06
Promedio	3.21 – 4.80	3.01 – 4.90	2.76 – 4.40	3.07 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.91 – 5.79	4.41 – 5.40	4.67 – 5.53
Muy alto	≥ 5.66	≥ 5.80	≥ 5.41	≥ 5.54
M	3.99	3.81	3.59	3.82
SD	1.11	1.31	1.18	1.10
SE	.01	.01	.01	.01
Rango	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00

## Cuestionario de engagement UWES 15

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:

0 = nunca

1 = Esporádicamente: Pocas veces al año o menos

2 = De Vez En Cuando: Una vez al mes o menos

3 = Regularmente: Algunas veces al mes

4 = Frecuentemente: Una vez por semana

5 = Muy Frecuentemente: Varias veces por semana

6 = Diariamente

---

Preguntas	N	E	D	R	F	M	D
1. En mi trabajo me siento lleno de energía	0	1	2	3	4	5	6
2. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	0	1	2	3	4	5	6
3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4. Soy muy persistente en mis responsabilidades.	0	1	2	3	4	5	6
5. Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades	0	1	2	3	4	5	6
6. Mi trabajo está lleno de retos	0	1	2	3	4	5	6
7. Mi trabajo me inspira	0	1	2	3	4	5	6
8. Estoy entusiasmado sobre mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9. Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10. Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito	0	1	2	3	4	5	6
11. Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí	0	1	2	3	4	5	6
12. El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
13. Me «dejo llevar» por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14. Estoy inmerso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6

---

## Anexo 4. Permisos de los autores

It is a pleasure to mail you to express our cordial greetings and, at the same time to introduce ourselves, I am the student Castañeda Chambergo, Lenin ([orcid.org/0000-0002-6307-2680](https://orcid.org/0000-0002-6307-2680)) Janampa Gomez, Milagros ([orcid.org/0000-0002-2204-2557](https://orcid.org/0000-0002-2204-2557)). Students of the last cycle of the School of Psychology of the "Cesar Vallejo" University, Los Olivos-Lima - Peru, We are carrying out a research work to obtain the Professional title of graduates in Psychology entitled: "Psychometric Properties of the Burnout Inventory of Maslach (MBI) and UWES Engagement Questionnaire 15".

This research work has academic purposes, without any profit, through the validity, reliability and analysis of items; which is why we resorted to your person with the sole purpose of requesting your permission and thus being able to use the psychometric properties of the "UWES 15 ENGAGEMENT QUESTIONNAIRE", which would be very helpful if it allowed us to use its validity and reliability of said assessment tool. research to measure the first variable in our study population (teachers of an educational institution). We thank you in advance for providing us with the facilities of the case by providing a letter of authorization for the use of the instrument in question, only for academic purposes, and thus continue with the development of research. On this occasion I make the occasion propitious to renew the sentiments of my special consideration and personal esteem.

We look forward to your prompt response, thank you very much.



**Arnold Bakker** <[bakker@essb.eur.nl](mailto:bakker@essb.eur.nl)>

para mí ▾

31 ene 2023, 01:17 ☆ ↶ ⋮

You have my permission

Vriendelijke groet, Kind regards,  
Arnold

Prof. Dr. Arnold B. Bakker  
Erasmus University Rotterdam

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows



**Schaufeli, W.B. (Wilmar)**

para mí ▾

mié, 1 feb, 10:14 ☆ ↶ ⋮

Dear Lenin,

Thank you very much for your interest in my work.

You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.

Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.

The MBI is copyright protected and that I do not hold the copyright myself, MindGarden, Inc in Palo Alto, US does (see: <https://www.mindgarden.com>). Consequently, I cannot give you permission to use the instrument. If your research is unfunded, you are eligible for a Student Discount on the license purchase. For more information about receiving a Voucher Code for the Student Discount, [please click here](#).

Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

**Wilmar B. Schaufeli, PhD** | Full Professor of Work and Organizational Psychology | Social, Health & Organizational Psychology | Utrecht University | P.O. Box 80140 | Windo

Activar Windows  
Utrecht University | P.O. Box 80140 | Windo

## Anexo 5. Aceptación de la institución

ASOCIACION EDUCATIVA LENUS  
RUC N°20518462068

---

### AUTORIZACIÓN

Por medio del presente documento, Yo Olinda Machaca Camones viuda de Carranza con DNI N° 07155429 representante legal de la Institución Educativa Privada Asociación EDUCATIVA LENUS SAC con RUC ° 2051846268, con domicilio en Av. Santa Rosa Norte N° 1655 URB. INCA MANCO CAPAC- San Juan de Lurigancho, dejo constancia la autorización a la los investigadores Carmen Janampa Gómez, identificado con DNI N°76234107 y Lenin Godofredo Castañeda Chambergo con DNI N° 72145699, a realizar la investigación titulada: "Síndrome de Burnout y Engagement en profesores de una Institución Educativa, Lima 2023".Para lo cual, pongo a disposición la plana docente y a difundir los resultados reservando, protegiendo el nombre de la institución.

Se expide el presente documento a solicitud de la parte interesada para fines que estime conveniente.

San Juan de Lurigancho, 16 de Enero 2023



OLINDA MACHACA CAMONES

## Anexo 6. Consentimiento informado

He leído el documento y acepto participar en esta investigación, conociendo que \*  
podré dejar de responder cuando la considere pertinente. Al ser voluntario, no  
existirá ninguna recompensa o beneficio.

SI

## Anexo 7. Resultados del piloto de los instrumentos

### Análisis de ítems

**Tabla 9**

*Análisis descriptivo de los ítems del Inventario de síndrome de burnout MBI*

Dimensiones	Ítems	M	D.S	g1	g2	lhc	h2	id	Aceptable
D1	Ítems 01	2.83	1.947	0.142	-1.295	0.759	0.688	0.000	Si
	Ítems 02	3.13	1.628	-0.058	-0.760	0.702	0.536	0.000	Si
	Ítems 03	2.52	1.574	0.137	-1.082	0.694	0.615	0.000	Si
	Ítems 04	2.24	1.766	0.530	-1.023	0.476	0.262	0.009	Si
	Ítems 05	2.28	1.747	0.381	-0.724	0.695	0.614	0.000	Si
	Ítems 06	2.80	1.881	0.024	-1.220	0.809	0.762	0.000	Si
	Ítems 07	2.54	2.073	0.413	-1.204	0.622	0.413	0.002	Si
	Ítems 08	3.11	2.111	0.103	-1.413	0.572	0.407	0.000	Si
	Ítems 09	2.48	1.602	0.177	-0.892	0.614	0.453	0.001	Si
	Ítems 10	4.13	7.996	0.321	1.761	0.359	0.149	0.000	Si
D2	Ítems 11	2.72	1.858	0.195	-1.035	0.792	0.754	0.000	Si
	Ítems 12	2.67	1.550	0.127	-0.474	0.453	0.274	0.004	Si
	Ítems 13	2.63	1.970	0.161	-1.177	0.763	0.716	0.000	Si
	Ítems 14	2.93	1.511	0.034	-0.848	0.473	0.276	0.003	Si
	Ítems 15	2.35	1.969	0.256	-1.210	0.741	0.632	0.000	Si
	Ítems 16	2.65	2.024	0.214	-1.279	0.776	0.673	0.000	Si
D3	Ítems 17	2.02	1.820	0.823	-0.157	0.625	0.400	0.000	Si
	Ítems 18	2.74	1.570	-0.087	-0.829	0.514	0.304	0.005	Si
	Ítems 19	2.15	1.605	0.415	-0.243	0.569	0.396	0.000	Si
	Ítems 20	2.50	1.362	0.276	-0.800	0.589	0.411	0.002	Si
	Ítems 21	3.33	1.713	-0.369	-0.770	0.583	0.422	0.000	Si
	Ítems 22	1.87	1.695	1.073	0.614	0.724	0.527	0.000	Si

*Nota.* M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad; h2: Comunalidad; ID: Índice de discriminación. D:

dimensión, D1: Agotamiento emocional, D2: Despersonalización, D3: Realización Personal, Aceptable

En la Tabla 9 se obtuvieron resultados del análisis descriptivo de ítems del inventario MBI, que la frecuencia de las 6 alternativas tiene un puntaje 6 alternativas tiene un puntaje muy bajo, bajo, medio bajo, medio alto, alto y muy alto, no mayor a .80, indicando que no se encuentra un sesgo. En la relación de la asimetría presenta valores que se encuentra en un rango de -1.5 y 1.5, asimismo en la curtosis se puede ver que los datos que no se alejan de la distribución normal. Así también, para los datos de homogeneidad menores a 0.30 y comunalidades son mayores a .40 los ítems son aceptables. Asimismo, los valores de índices de discriminación son menores a .05, con adecuados para discernir entre los valores entre los niveles de burnout (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

**Tabla 10**

*Análisis descriptivo de los ítems del Cuestionario de Engagement UWES 15*

Dimensiones	Ítems	M	D.S	g1	g2	lhc	h2	id	Aceptable
D1	Ítems 01	3.74	1.666	0.259	-1.196	0.819	0.719	0.000	Si
	Ítems 02	4.00	1.563	0.255	-1.265	0.703	0.564	0.000	Si
	Ítems 03	3.87	1.655	0.214	-1.200	0.737	0.607	0.000	Si
	Ítems 04	4.09	1.671	0.382	-1.247	0.868	0.798	0.000	Si
	Ítems 05	4.09	1.671	0.532	-0.939	0.924	0.882	0.000	Si
D2	Ítems 06	3.74	1.692	0.030	-1.351	0.699	0.554	0.000	Si
	Ítems 07	4.00	1.606	0.337	-1.117	0.895	0.832	0.000	Si
	Ítems 08	3.74	1.794	0.241	-1.294	0.868	0.792	0.000	Si
	Ítems 09	4.28	1.695	0.437	-1.310	0.920	0.867	0.000	Si
	Ítems 10	4.17	1.730	0.388	-1.293	0.936	0.898	0.000	Si
D3	Ítems 11	2.96	2.011	0.114	-1.373	0.396	0.195	0.002	Si
	Ítems 12	4.13	1.544	0.531	-0.863	0.897	0.835	0.000	Si
	Ítems 13	3.74	1.405	0.014	-0.673	0.755	0.604	0.000	Si
	Ítems 14	3.78	1.459	0.411	-0.395	0.688	0.525	0.001	Si
	Ítems 15	3.74	1.666	0.259	-1.196	0.819	0.719	0.000	Si

Nota. M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad; h2: Comunalidad; ID: Índice de discriminación. D: dimensión, D1: Vigor, D2: Dedicación, D3: Absorción, Aceptable

En la Tabla 10 se obtuvieron resultados del análisis descriptivo de ítems del inventario UWES 15, que la frecuencia de las 5 alternativas tiene un puntaje muy bajo, bajo, promedio, alto, muy alto, no mayor a .80, indicando que no se encuentra un sesgo. En la relación de la asimetría presenta valores que se encuentra en un rango de -1.5 y 1.5, asimismo en la curtosis se puede ver que los datos que no se alejan de la distribución normal. Así también, para los datos de homogeneidad menores a 0.30 y comunalidades son mayores a .40 los ítems son aceptables. Asimismo, los valores de índices de discriminación son menores a .05, con adecuados para discernir entre los valores entre los niveles de burnout. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

## Validez

**Tabla 11**

*Evidencias de validez mediante el criterio de jueces del Inventario de síndrome de burnout (MBI) a través del coeficiente V de Aiken*

ítems	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Juez 6			Juez 7			
	P	C	R	P	C	R	P	C	R	P	C	R	P	C	R	P	C	R	P	C	R	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	99.9%
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
6	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	99.9%
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	99.9%
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%

21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%

*Nota.* No está de acuerdo= 0, si está de acuerdo= 1, P= pertinencia, R= relevancia, C= claridad

En la tabla 11 se observó que los puntajes obtenidos por medio del criterio de 7 jueces expertos y procesados con el coeficiente V de Aiken (0.98), se evidencia en los ítems 3,6, y 15 reactivos de 99% y en los ítems restantes 100%. Por lo que se consideran aceptables. Es decir que el inventario (MBI) reúne las adecuadas evidencias de validez de contenido, tal como lo indica Ecurra (1998) que los valores superiores a 80% son apropiados.

**Tabla 12**

*Evidencias de validez mediante el criterio de jueces del cuestionario UWES 15- a través del coeficiente V de Aiken*

Ítems	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Juez 6			Juez 7			
	P	C	R	P	C	R	P	C	R	P	C	R	P	C	R	P	C	R	P	C	R	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
3	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	99.9%
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	99.9%
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%

*Nota:* no está de acuerdo= 0, si está de acuerdo= 1, P= pertinencia, R= relevancia, C= claridad

En la tabla 12 se observó, que los puntajes obtenidos por medio del criterio de 7 jueces expertos y procesados con el coeficiente V de Aiken (0.99), se evidencia en los ítems 10 y 6 reactivos de 99%, los ítems restantes 100%. Por lo que se consideran aceptables. Es decir que el inventario (UWES 15) reúne las adecuadas evidencias de validez de contenido, tal como lo indica Ecurra (1998) que los valores superiores a 80% son apropiados.

## Confiabilidad

**Tabla 13**

*Consistencia interna mediante los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald Inventario (MBI)*

	$\alpha$	$\omega$	N
Burnout	0.908	0.920	22
Agotamiento emocional	0.925	0.928	9
Despersonalización	0.913	0.915	5
Realización personal	0.886	0.880	8

Nota: Coeficientes Alfa de Cronbach:  $\alpha$ , Omega de McDonald:  $\omega$

En la tabla 13 se obtuvo resultados de la confiabilidad a través de la consistencia interna del inventario MBI, donde se puede observar un alfa de Cronbach general .94, lo cual se considera un valor bueno. Con relación a la dimensiones agotamiento emocional  $\alpha=.92$ , despersonalización  $\alpha=.91$  y realización personal  $\alpha=.88.$ , Asimismo, al haber realizado el AFC se realizó el cálculo de confiabilidad por el Cociente de OMEGA donde se obtuvo un valor de .92, un valor adecuado de confiabilidad; asimismo en la dimensión agotamiento emocional  $\omega=.92$ , despersonalización  $\omega=.91$  y realización personal  $\omega=.88$ .

**Tabla 14**

*Consistencia interna mediante los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald cuestionario UWES-15*

	$\alpha$	$\omega$	N
Engagement	0.935	0.943	15
Vigor	0.883	0.885	5
Dedicación	0.870	0.871	5
Absorción	0.870	0.870	5

Nota. Coeficientes Alfa de Cronbach:  $\alpha$  , Omega de McDonald:  $\omega$

En la tabla 14 se obtuvo resultados de la confiabilidad a través de la consistencia interna del inventario UWES-15, donde se puede observar un alfa de Cronbach general .93, lo cual se considera un valor bueno. Con relación a las

dimensiones vigor  $\alpha = .88$ , dedicación  $\alpha = .87$  y absorción  $\alpha = .87$ . Asimismo, al haber realizado el AFC se realizó el cálculo de confiabilidad por el Cociente de OMEGA donde se obtuvo un valor de .94, un valor adecuado de confiabilidad; asimismo en la dimensión vigor  $\omega = .88$ , dedicación  $\omega = .87$  y absorción  $\omega = .87$ .

### Datos normativos: Tabla de baremos

**Tabla 15**

*Puntuaciones percentiles en la Escala total de Burnout dividida por géneros y rango de edades*

Percentil	20-30 años	30 - 40 años	40 a 50 años	50 a 60años
Género: Femenino y Masculino				
1	0-10	0-5	0-6	0-30
10	11-21	6-16	7-16	31-40
20	22-31	17-24	17-24	41-55
30	32-35	25-35	25-35	56-78
40	36	36-43	36-43	79-100
50	37-38	44-57	44-57	101
60	39-59	58-64	58-64	102
70	60-65	65-68	65-68	103-105
80	66-74	69-75	69-75	-
90	75-77	76-80	76-95	-
99	-	-	-	-

*Nota.* Percentil, edad, género N=45

En la tabla 15, se observan los valores normativos para burnout evaluado con el inventario MBI, nos permite clasificar los puntajes en rangos:

Muy Alto: si su puntaje es > al percentil 95

Alto: si su puntaje es  $\geq$  al percentil 25 y < al percentil 50

Medio Alto: si su puntaje es  $\geq$  al percentil 50 y < al percentil 75

Medio bajo: si su puntaje es > al percentil 25 y < al percentil 50

Bajo: si su puntaje es > al percentil 5 y < al percentil 25;

Muy bajo: si su puntaje es < al percentil 5.

**Tabla 16***Puntuaciones percentiles en la Escala total de Engagement dividida por géneros y rango de edades*

Percentil	20-30 años	30 - 40 años	40 a 50 años	50 a 60 años
Género: Femenino y Masculino				
1	0-17	0-16	0-16	0-18
10	18-22	16	16	19-20
20	23-31	17-18	16	20
30	32-36	19-21	17	21-23
40	37-46	22-28	20	24-27
50	47-48	29-45	22	28-30
60	39-59	58-64	58-64	102
70	60-65	65-68	65-68	103-105
80	66-74	69-75	69-75	-
90	75-77	76-80	76-95	-
99	-	-	-	-

Nota: Percentil, edad, género N=45

En la tabla 14, se observan los valores normativos para engagement evaluado con el cuestionario UWES 15, nos permite clasificar los puntajes en seis rangos:

Muy Alto: si su puntaje es  $\geq$  al percentil 95;

Medio alto: si su puntaje es  $>$  al percentil 75 y  $<$  al percentil 95;

Promedio: si su puntaje es  $>$  al percentil 25 y  $<$  al percentil 75;

Medio alto: si su puntaje es  $\geq$  al percentil 75 y  $<$  al percentil 95;

Medio bajo: si su puntaje es  $>$  al percentil 5 y  $<$  al percentil 25;

Bajo: si su puntaje es  $<$  al percentil 5.

Equivalencia  
Informe de lingüista



Realización personal	Abandono del trabajo	15. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.
	Desvalorización	16. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender. 17. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo. 18. Me siento muy enérgico(a) en mi trabajo. 19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo. 20. Me siento optimista(a) después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender. 21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. 22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Síndrome de burnout

Nº	INDICADOR	ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión I: Agotamiento emocional</b>									
1	Frustración / Agotamiento	Me siento emocionalmente debilitado(a) en mi trabajo.	/	/	/	/	/		
2		Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado(a).	/	/	/	/	/		
3		Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a esta jornada de trabajo me siento agotado(a).	/	/	/	/	/		
4		Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	/	/	/	/	/		
5		Siento que mi trabajo me está desgastando.	/	/	/	/	/		
6		Me siento frustrado(a) por el trabajo.	/	/	/	/	/		
7		Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	/	/	/	/	/		

8		Siento que trabajo en contacto directo con personas en apuro.	/	/	/	/	
9		Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	/	/	/	/	
<b>Dimensión 2: Despersonalización</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias/Observaciones</b>
10	Inmersión Indiferencia	Siento que estoy tratando a algunas beneficiarias de mí, como si fueran objetos impersonales.	/	/	/	/	
11		Siento que me he hecho más distante con la gente.	/	/	/	/	
12		Me preocupa que este trabajo me esté afectando emocionalmente.	/	/	/	/	
13		Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a las personas a las que tengo que atender por los momentos.	/	/	/	/	
14		Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.	/	/	/	/	
<b>Dimensión 3: Realización personal</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias/Observaciones</b>
15	Atención del trabajo / Desatención	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	/	/	/	/	
16		Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	/	/	/	/	
17		Siento que estoy involucrado positivamente en las vidas de esas personas a través de mi trabajo.	/	/	/	/	
18		Me siento muy orgulloso/a en mi trabajo.	/	/	/	/	
19		Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	/	/	/	/	
20		Me siento cansado(a) después de haber trabajado intensamente con personas que atender.	/	/	/	/	
21		Casi que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	/	/	/	/	

22		Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	/	/	/							
----	--	--	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--

**Definición:** El ítem corresponde al concepto de *Exhaustión*.  
**Definición:** El ítem es apropiado para representar el constructo o dimensión específica del constructo.  
**Clasificación:** Se clasifica en *Ítem* según el formato del ítem, en concreto, *escala Likert*.  
**Nota:** Referencia, se debe referenciar cuando los ítems planteados son referencias explícitas al documento.

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide engagement**

N°	INDICADOR	ÍTEMS	Pertinencia a <sup>1</sup>		Relevancia a <sup>2</sup>		Claridad d <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: VIGOR</b>			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Voluntad / Persistencia	En mi trabajo me siento lleno(a) de energía.	/		/		/		
2		Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	/		/		/		
3		Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	/		/		/		
4		Soy muy persistente en mis responsabilidades.	/		/		/		
5		Soy fuerte y vigoroso(a) en mis responsabilidades.	/		/		/		
<b>Dimensión 2: DEDICACIÓN</b>			Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias/Observaciones
6	Involucramiento / Entusiasmo	Mi trabajo está lleno de retos.	/		/		/		
7		Mi trabajo me inspira.	/		/		/		
8		Estoy entusiasmado(a) sobre mi trabajo.	/		/		/		
9		Estoy orgulloso(a) del esfuerzo que doy en el trabajo.	/		/		/		
10		Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.	/		/		/		
<b>Dimensión 3: ABSORCIÓN</b>									

11		Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.	/	/	/	
12		El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.	/	/	/	
13		Me odejo llevar por mi trabajo.	/	/	/	
14	Concentración/ Derogado	Estoy inmerso(a) en mi trabajo.	/	/	/	
15		Soy feliz cuando estoy absorto(a) en mi trabajo.	/	/	/	

Profundidad: El ítem corresponde a una profunda actividad.

22. Absorción: El ítem es apropiado para representar el componente o dimension específico del constructo.

23. Claridad: Se refiere a la claridad o precisión conceptual del ítem, su formato, estado y diseño.

Nota: Tablas, se desactivaron cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

## Anexo 8. Jueces expertos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH Y LA ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO UTRECHT

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Marín Escalante Ana Salinova

DNI: 07919106

#### Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso De La Vega	Licenciada en Psicología	6 años
02	Universidad Enrique Guzmán y Valle	Magister en Docencia Universitaria	2 años

#### Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Catedrático	Lima	10 años, actualmente 2023	Docente, asesor y Jurado de tesis
02	Universidad Alas Peruanas	Docente Coordinador	Huacho	2 años	Docente, coordinación, asesor y Jurado de tesis
03	Universidad Tecnológica del Perú	Catedrático asesor	Lima	3 años	Docente asesor

#### Observaciones:

Puede ser aplicado porque permite obtener los resultados para los cuales se dirige; por lo tanto, tiene validez.

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

Enero 2023

FIRMA  
MARÍN ESCALANTE ANA SALINOVA  
NRO COLEGIATURA: C.Ps.P.5637



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH Y LA ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO UTRECHT

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Ps. Isaac Saavedra Torres

DNI: 72425239

#### Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de Trujillo	Investigación científica	2018 - 2020
02	Sociedad Peruana de psicometría	Análisis de datos y propiedades psicométricas	2021 - 2021

#### Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP	Supervisor de programas	Chiclayo	2022 - 2022	Gestión, supervisión y capacitación
02	MINEDU	Responsable de investigación de IEST Chongovaoe	Chongoyape	2020 - 2022	Propuestas de investigación, Docente, responsable de área.
03	MINSA	Psicólogo clínico	Chiclayo	2022 - 2023	Evaluación, tratamiento.

#### Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ x ]      No aplicable [ ]

Enero 2023

Mg. Isaac Saavedra Torres  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 36454

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH Y LA ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO UTRECHT**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RAMON VERA CORTEGANA

DNI: 10470124

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	PSICOLOGO SEGUNDA ESPECIALIDAD EN P.S. CLINICA Y DE LA SALUD	2008-2010
02	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	MAESTRIA Y DOCTORADO	2000-2004

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UIGV	PROFESOR ASOCIADO		1989-2022	CATEDRATICO PRE GRADO
02	UNIVERSIDAD NM SAN MARCOS	PROFESOR POST GRADO		CONTINUA	DOCENTE POST GRADO -SEGUNDA ESPECIALIDAD
03	HOSPITAL REBAGLIATI	PSICOLOGO CLINICO	LIMA	CONTINUA	EX JEFE DE SERVICIO

Observaciones:

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

Enero 2023

.....  
FIRMA  
APELLIDOS Y NOMBRES   RAMON VERA CORTEGANA  
NRO COLEGIATURA:       1979

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH Y LA ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO UTRECHT**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: César Augusto Soldevilla Urquiaga.

DNI: 42716615

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	Licenciado en Psicología Organizacional	04/2003- 05/2009
02	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS	Magister en Dirección Estratégica del Factor Humano	05/2018 – 12/2019

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	GSS - GRUPO COVISIAN	Jefe de Clima, Cultura & Gestión de Experiencia	Lima	02/2019 – Actualidad	Liderar la implementación y diseño de programas de gestión del talento, clima, cultura y experiencia al colaborador
02	INVERSIONES FAVINELL S.A.C.	Jefe de RR.HH.	Lima	09/2018 – 01/2019	Gestionar e implementar los procesos de gestión del talento, administración de personal, remuneraciones, bienestar, clima laboral y comunicación
03	MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S.A.	Consultor Senior – Team Leader RPO RANSA	Lima	04/2017 – 04/2018	Liderar la planificación e implementación de mejoras en los procesos de reclutamiento y selección a nivel nacional en Ransa Comercial a fin de atraer, seleccionar e incorporar al personal idóneo

Observaciones:

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

.....  
  
FIRMA  
SOLDEVILLA  
URQUIAGA CESAR A.

Enero 2023

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH Y LA ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO UTRECHT**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Deisy Yotani Saucedo Sanchez

DNI: 41085983

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad "César Vallejo"	Psicología educativa	2016 - 2017
02	I.S.P. "Olavio Matta Contreras"	Lengua y literatura	1997 - 2001

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	I.E. "Pedro Planas"	Docente	Ventana No.	2004 - 2005	Docente de Comunicación
02	I.E.S.I.U. "Divino M."	Docente	Ventana	2006 - 2022	Docente Comunicación
03					

**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

  
DEISY YOTANI SAUCEDO SANCHEZ  
MAGISTER

Enero 2023

FIRMA  
APELLIDOS Y NOMBRES  
NRO COLEGIATURA:

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH Y LA ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO UTRECHT**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: César Augusto Soldevilla Urquiaga

DNI: 42716615

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	Licenciado en Psicología Organizacional	04/2003- 05/2009
02	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS	Magister en Dirección Estratégica del Factor Humano	05/2018 - 12/2019

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	GSS - GRUPO COVISIAN	Jefe de Clima, Cultura & Gestión de Experiencia	Lima	02/2019 - Actualidad	Liderar la implementación y diseño de programas de gestión del talento, clima, cultura y experiencia al colaborador
02	INVERSIONES FAVINELL S.A.C.	Jefe de RR.HH.	Lima	09/2018 - 01/2019	Gestionar e implementar los procesos de gestión del talento, administración de personal, remuneraciones, bienestar, clima laboral y comunicación
03	MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S.A.	Consultor Senior - Team Leader RPO RANSA	Lima	04/2017 - 04/2018	Liderar la planificación e implementación de mejoras en los procesos de reclutamiento y selección a nivel nacional en Ransa Comercial a fin de atraer, seleccionar e incorporar al personal idóneo

**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

  
FIRMA  
SOLDEVILLA  
URQUIAGA CESAR A.

Enero 2023

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH Y LA ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO UTRECHT**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ..... CARMEN BUEN ESPINOZA .....

DNI: 09897972 .....

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL "FEDERICO VILLARREAL"	Psicología Clínica	2003 - 2008
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DIALS LINDA NORTE	Psicólogo	C.S. JENUSLEN	10 años	Evaluación, diagnóstica y tratamiento
02	UCV	Docente	Los Olivos	10 años	Docente tiempo parcial
03	UPN	Docente	Los Olivos	2 años	Docente tiempo parcial

**Observaciones:**

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

  
 FIRMA  
 APELLIDOS Y NOMBRES  
 NRO COLEGIATURA:

Enero 2023

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH Y LA ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO UTRECHT**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mario Gallardo Vela

DNI: 10586044

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	Licenciado en Psicología	
02	USMP	Magister en Psicología Clínica	

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	USMP-FN	Director de Carrera de Psicología	Chiclayo	2006-2019	Actividades académicas, administrativas, docencia
02	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Docente	Lima	2022- Actualidad	Docencia, asesoría de tesis
03					

**Observaciones:**

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

  
 Gallardo Vela Mario  
 C.Ps.P. 10675

Enero 2023



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SAAVEDRA PONCE JULIA ELIZABETH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de burnout y engagement en profesores de una institución educativa, Lima 2023", cuyos autores son JANAMPA GOMEZ CARMEN MILAGROS, CASTAÑEDA CHAMBERGO LENIN GODOFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Marzo del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SAAVEDRA PONCE JULIA ELIZABETH <b>DNI:</b> 47510081 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6339-5252	Firmado electrónicamente por: JSAAVEDRAP92 el 20-04-2023 15:15:31

Código documento Trilce: TRI - 0535746