



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Engagement, burnout y procrastinación laboral en colaboradores de
instituciones educativas de Trujillo.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTORES:

Jara Medina, Leydi Fiorela (orcid.org/0000-0002-7388-2847)
Ramos Aguilar, Kevin Julio (orcid.org/0000-0001-9430-5611)

ASESORA:

Dra. Guzmán Rodríguez, Natalia Mavila (orcid.org/0000-0002-1381-8261)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TRUJILLO – PERÚ
2024**

DEDICATORIA

A mi mami Julia, por su amor, paciencia y apoyo incondicional que me brinda cada día.

A mi mamá Marilú y mi hermana Milagros, porque su amor traspasa fronteras, por cada palabra de aliento y su cariño que me dan de todas las formas posibles.

A mi compañero, amigo y más, Kevin, a pesar de todas las dificultades que pasamos, se logró la meta.

Fiorela

A mis amados padres, Julio y Rosa, quienes han sido mi faro en las horas oscuras y mi sostén en cada paso del camino. Su inquebrantable fe y amor incondicional han sido la fuerza que impulsó cada página de este trabajo.

A mi hermano Anthony, el arquitecto principal de este sueño hecho realidad, quien con su constante inspiración ha dado sentido y propósito a cada esfuerzo. Sin ti, este viaje carecería de su significado más profundo.

A Fiorela, compañera inseparable en este trayecto académico, tú has sido el ancla en las tormentas, la voz de aliento y la cómplice incansable. Juntos, ¡lo hemos logrado!

Kevin

AGRADECIMIENTO

A nuestra querida alma mater, la Universidad César Vallejo, donde germinaron los cimientos de nuestra formación integral en el campo de la psicología. Los pilares académicos y los valores fundamentales inculcados durante nuestra estadía han nutrido la confección y el desarrollo de este trabajo.

A nuestros respetados y dedicados docentes de la Escuela Profesional de Psicología, quienes trascendieron la mera enseñanza teórica para convertirla en vivencias transformadoras. Su enfoque pedagógico ha sido esencial en nuestra comprensión profunda de la psicología.

A nuestra asesora, la Dra. Natalia Mávila Guzmán Rodríguez, quien no solo creyó en nuestro potencial, sino que también nos transmitió confianza y compartió generosamente sus conocimientos y experiencias, iluminando el sendero hacia la culminación de este trabajo.

A la respetada Dra. Teresita Aldave Herrera, cuyo amor por la psicología se refleja en cada consejo, cada dirección y cada instante dedicado a guiarnos. Fue un pilar fundamental, guiándonos con sabiduría y ayudándonos a encontrar el rumbo adecuado. Su pasión por la excelencia educativa y esta profesión se convirtió en la brújula que orientó nuestro camino académico.

Y al excepcional maestro Gutember Viligran Peralta Eugenio, cuya paciencia infinita y enseñanzas nos permitieron comprender y aplicar herramientas fundamentales en este trabajo. Su dedicación y guía fueron un faro en un mar de incertidumbre.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3. 1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3. 2. Variables y operacionalización.....	16
3. 3. Población, muestra y muestreo.....	17
3. 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3. 5. Procedimientos	20
3. 6. Método de análisis de datos	20
3. 7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Índices de ajuste global de los modelos relacionales entre engagement, burnout y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.	22
Tabla 2 Distribución de frecuencias según niveles del engagement en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.	23
Tabla 3 Distribución de frecuencias según niveles del burnout laboral en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.	24
Tabla 4 Distribución de frecuencias según niveles de la procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.	25
Tabla 5 Correlación entre engagement y burnout laboral en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.	26
Tabla 6 Correlación entre engagement y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.	27
Tabla 7 Correlación entre burnout y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.	28
Tabla 8 Efectos indirectos de la relación entre engagement y procrastinación laboral mediada por cansancio emocional, en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.	29
Tabla 9 Efectos indirectos de la relación entre engagement y procrastinación laboral mediada por la despersonalización, en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.	31
Tabla 10 Efectos indirectos de la relación entre engagement y procrastinación mediada por la falta de realización personal, en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelo de mediación del cansancio emocional entre engagement y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.....	30
Figura 2 Modelo de mediación de la despersonalización entre engagement y procrastinación laboral, en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.....	32
Figura 3 Modelo de mediación de la falta de realización personal entre engagement y procrastinación laboral, en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.	34

RESUMEN

En el contexto de las instituciones educativas de Trujillo, esta investigación aborda el rol mediador que tiene burnout laboral en la relación entre engagement y procrastinación laboral en sus colaboradores, con la participación de 305 docentes como parte de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos se emplearon los cuestionarios: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-9), Inventario de Burnout de Maslach - Educators Survey (MBI-ES) y Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS) para medir los niveles de engagement, burnout y procrastinación laboral, respectivamente. Los resultados se procesaron a través del software SPSS v.23. Se encontró que el engagement muestra una relación inversa y significativa tanto con el burnout ($r=-.147$; $p<.05$) como con la procrastinación laboral ($r=-.234$; $p<.01$). Contrariamente, el burnout y la procrastinación laboral guardan una relación positiva de efecto trivial ($r=.042$). Este hallazgo fundamenta la propuesta de un proceso de mediación de Burnout laboral entre la relación de Engagement y procrastinación laboral, por lo que se postularon tres modelos de mediación para explicar la interacción de las dimensiones de cada variable. La conclusión destaca la función significativa de la despersonalización como mediadora entre dedicación y sentido de servicio ($\beta=.024$; $p=.045$).

Palabras clave: *Engagement, Burnout laboral, Procrastinación laboral, Mediación, Docentes.*

ABSTRACT

In the context of educational institutions in Trujillo, this research addresses the mediating role of occupational burnout in the relationship between work engagement and work procrastination among its collaborators, involving 305 teachers as part of a non-probabilistic convenience sampling. The data collection utilized the following questionnaires: Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES), and Work Procrastination Scale (PAWS) to measure levels of work engagement, occupational burnout, and work procrastination, respectively. The results were processed using SPSS v.23 software. It was found that work engagement exhibits an inverse and significant relationship with both occupational burnout ($r=-.147$; $p<.05$) and work procrastination ($r=-.234$; $p<.01$). Conversely, occupational burnout and work procrastination show a positive relationship of trivial effect ($r=.042$). This finding supports the proposal of a mediation process of occupational burnout between the relationship of work engagement and work procrastination, leading to the postulation of three mediation models to explain the interaction of the dimensions of each variable. The conclusion emphasizes the significant role of depersonalization as a mediator between dedication and sense of service ($\beta=.024$; $p=.045$).

Keywords: *Work Engagement, Occupational Burnout, Work Procrastination, Mediation, Teachers.*

I. INTRODUCCIÓN

En el sistema educativo peruano, la educación que se imparte tiene como objetivo promover procesos de formación integral de acuerdo con las necesidades de los estudiantes en cada rincón del país. Además, se considera a la educación como un derecho fundamental, procurando que el servicio educativo sea de calidad mediante un aprendizaje colaborativo con el docente, este último es quien tiene un rol fundamental dentro de todo (MINEDU, 2023). La importancia del papel de un docente radica en la construcción de un aprendizaje significativo para sus estudiantes, con la intención de que ellos no solo sean protagonistas de su propio aprendizaje, sino que logren relacionarlo con el de sus demás compañeros; para cumplir esto último, el maestro tiene que definir su enfoque didáctico, con el fin de armonizar las pretensiones del sistema educativo escolar con las necesidades y motivaciones de cada individuo como estudiante (Gómez et al., 2019).

La educación es una parte integral del docente vista como un trabajo arduo en sí, y como una forma de vida para él mismo, en el cual desarrolla sus propias capacidades cognitivas, físicas y sociales para cumplir con el proceso de enseñanza-aprendizaje que se le demanda (Rico y Ponce, 2022). Por lo tanto, resulta lógico y fundamental establecer una conexión entre la salud y el empleo; ya que un maestro, al igual que cualquier otra persona, requiere mantener un estado de salud óptimo para desempeñar eficazmente sus tareas laborales. En virtud de esto, es esencial que el entorno de trabajo sea seguro y adecuado, evitando que se convierta en un elemento perjudicial para el bienestar del colaborador (Castañeda et al., 2017).

La relación entre trabajo y bienestar pone de manifiesto la importancia de la salud organizacional. Esta hace referencia a la capacidad de una entidad para proteger y promover la seguridad y bienestar integral de sus trabajadores, así como para adaptarse a las demandas cambiantes y mejorar su desempeño en el entorno laboral (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). A razón de ello, siempre que se intenta hablar de salud organizacional, se evidencia uno de los problemas más frecuentes y costosos en los lugares de trabajo, el estrés laboral; que es un conjunto de respuestas negativas tanto físicas como emocionales que surgen

cuando las demandas de un trabajo superan las habilidades, recursos o necesidades del trabajador (The National Institute for Occupational Safety and Health [NIOSH], 2023).

La falta de información estadística actualizada por parte de las organizaciones globales pertinentes ha llevado a un análisis del informe oficial más reciente sobre el estrés laboral, informando que la mayoría de países sudamericanos, más de un tercio de los empleados ha sufrido estrés en sus centros de trabajo; asimismo, se describe que la exposición prolongada a estas situaciones estresantes ha resultado en la aparición del síndrome del desgaste profesional (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016). Es así como el Síndrome de Burnout, caracterizado constantemente por sentimientos de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de rendimiento laboral, es un obstáculo significativo para la productividad y el bienestar en el trabajo (Maslach et al., 2001, como se citó en Saborío e Hidalgo, 2015).

El estrés laboral puede estar presente en cualquier trabajo; sin embargo, el síndrome de Burnout es un tipo específico de agotamiento físico o emocional con características particulares que lo diferencian del estrés en general. Además, está frecuentemente asociado a ciertas profesiones vinculadas a los sectores de servicios humanos, en las que el trabajador tiene un contacto directo y estrecho con el usuario que recibe un servicio de ayuda o atención (Barrios y Sánchez, 2015, como se citó en Almeida et al, 2021). Entre estas profesiones se destaca a la docencia, por la existencia de múltiples factores que atribuyen un aumento considerable del estrés laboral, pues los docentes, además de desempeñar su función principal, también cubren los roles de tutoría, coordinación académica, elaboración de sesiones, entre otros; lo mismo sucede ante la carencia de incentivos, la falta de reconocimiento, la ausencia de oportunidades para su desarrollo profesional y los constantes desafíos en el proceso de enseñanza - aprendizaje, que en conjunto generan un desgaste emocional significativo a la persona (Quezada et al., 2021).

En Perú, un estudio con 717 docentes de escuelas privadas y públicas reveló que las mujeres experimentan un mayor agotamiento emocional en comparación con los varones y que el síndrome de Burnout es más común y frecuente en

profesores de educación secundaria (Santa Cruz et al., 2021). En el mismo sentido, en la ciudad de Trujillo se ha constatado que el Síndrome de Burnout incide en un 28.8% en las relaciones humanas de los educadores y afecta en un 92.5% la resolución de conflictos; esto señala que cuando un docente experimenta este síndrome en el ámbito laboral, existe una alta probabilidad de que su capacidad para resolver conflictos se vea afectada significativamente, atribuyéndole esta situación a la carga emocional acumulada, la fatiga persistente generada por las demandas laborales intensas y la escasez de recursos necesarios para abordar de manera efectiva las disputas (Chavez y Quispe, 2023).

Las alarmantes cifras estadísticas en relación al burnout laboral en los docentes expone una conexión crucial de este mismo sobre la percepción del propio ser, el entorno laboral y la habilidad del individuo para relacionarse con los demás. Adicionalmente, al igual que las repercusiones de este problema son evidentes en cualquier entorno laboral o sector profesional, también resulta notoria la falta de intervención por parte del Estado peruano en relación al sistema de salud laboral reflejado en la ausencia de programas específicos de bienestar mental, lo cual persiste como una situación problemática. (Chunga et al., 2020).

Los docentes, por el tiempo expuesto a situaciones estresantes en su trabajo, pueden llegar a padecer Burnout laboral a consecuencia de la interacción diaria que tienen los educadores con sus estudiantes, con sus colegas de trabajo y con sus supervisores en un ambiente físico determinado (Estrada y Gallegos, 2020). Existe comúnmente una disposición en ellos que la jornada laboral del maestro no termina en los centros educativos, por el contrario, se extiende más allá de estos límites, lo que constituye un peligro latente a más problemas psicolaborales ocasionados por las condiciones en las que trabajan, los sueldos precarios que no satisfacen las necesidades básicas y el clima laboral conflictivo (Rodríguez et al., 2017).

Las situaciones estresantes prolongadas pueden provocar en gran medida que los profesionales eludan sus tareas o dejen de lado las responsabilidades laborales por sentirse incapaz de desarrollarlas o por miedo a las consecuencias de las mismas (Steel, 2017). Esto último hace referencia a la procrastinación laboral, la cual se describe en el ámbito organizacional como aquella postergación

de tareas o actividades esenciales en un momento determinado, vinculadas a los aspectos y situaciones desfavorables del centro de trabajo (Metin et al., 2016). Este desinterés repentino e inadvertido es descrito también como una respuesta propia y parte de un esquema procedimental cognitivo del individuo, que suele ocurrir ante el inicio o finalización de una actividad que es evitada, dilatada o sustituida por otra, generando una gestión de tiempo ineficiente que genera un malestar general subjetivo (Bertolín, 2023).

Ante esta problemática, y como contraparte del Burnout, surge en el entorno laboral la denominación de Engagement, que vendría a ser esa conexión fortalecedora y afectiva del empleado con sus actividades laborales, reconociendo, en todo momento, sus capacidades como eficientes para afrontar las demandas de trabajo (Schaufeli et al., 2002, como se citó en Vásquez et al, 2021). Este concepto es descrito también como un estado emocional y psicológico en el cual los colaboradores están completamente involucrados y comprometidos con su trabajo; en consecuencia, es una fuerza mental que denota el compromiso como un vínculo por parte de los empleados hacia los objetivos y valores de la empresa o entidad a la que pertenecen. (Kruse, 2015, como se citó en Fallida et al., 2023).

Ante lo descrito, surge la necesidad de analizar la relación que existe entre engagement, Burnout y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas; ya que estas tres variables conviven entre sí a mención de las situaciones estresantes frecuentes suscitadas en los docentes como población objetiva del estudio. En así que, se orienta la interrogante siguiente: ¿En qué medida el burnout laboral cumple el rol mediador entre la relación de engagement y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo?

La investigación se justifica teóricamente por la necesidad de demostrar la relación existente entre Engagement, burnout y procrastinación laboral mediante modelos de moderación entre sus dimensiones; las que son explicables poniendo en práctica los conocimientos teóricos de las demandas y recursos laborales. Desde la perspectiva metodológica, se busca comprender la relación que existe entre las tres variables antes mencionadas, y así permita a los futuros investigadores la incorporación de otras variables adicionales, y contar con un respaldo científico que avale tanto el trabajo en la parte teórica como en la

implementación de este. Finalmente, a nivel práctico, este documento servirá como referencia para las instituciones educativas, las UGEL y entidades comprometidas con la educación; del mismo modo, se presenta como una herramienta para docentes, directores y especialistas técnicos afines, que les permita comprender los aspectos psicolaborales vinculados a las tres variables en estudio, y orientar de manera efectiva el desarrollo de estrategias de intervención e implementación de medidas concretas ante la problemática identificada.

Por todo ello, se plantea como objetivo general: Determinar el rol mediador del burnout laboral en la relación entre engagement y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo. Asimismo, se tiene los siguientes objetivos específicos: Identificar los niveles de Engagement, burnout y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo. Además, determinar la relación entre las dimensiones del engagement y el burnout, así como con la procrastinación laboral; y posterior a ello, analizar el efecto de mediación de burnout laboral sobre engagement y procrastinación en sus dimensiones respectivamente.

Finalmente, se plantea como hipótesis de estudio que el Burnout laboral actúa como variable mediadora entre la relación de Engagement y Procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO

Después de haber explorado la realidad problemática, formular un problema en específico, y además establecer objetivos claros en este estudio, resulta propicio el respaldar la investigación con un cimiento teórico sólido. A continuación, se exponen algunos estudios científicos previos con diferentes diseños de investigación entre ellos explicativos, correlacionales y descriptivos, que contemplan a las variables de engagement, Burnout y/o procrastinación laboral; con la finalidad de situar una base de conocimiento sobre el comportamiento de estas variables en estudios similares a este.

Panisoara et al. (2020) desarrolló una investigación relacionado al efecto mediador que tiene el agotamiento y tecnoestrés sobre la motivación e intención de continuidad hacia instrucción en línea durante la pandemia en docentes de escuelas rurales y urbanas de Rumanía. La muestra estuvo conformada de 949 participantes de entre 20 y 68 años de edad. Para la recolección de datos se usó un cuestionario preparado y revisado por expertos mediante la validez de contenido, además de la traducción apropiada de la Escala de Motivación para Tareas de Trabajo para Profesores [WTMST], el Inventario de Burnout de Oldenburg [OBI], la Escala de Desajuste entre Persona y Tecnología Mejorada para el Aprendizaje [P-TEL] y la Escala de Intención de Continuación (CI) como instrumentos de medida. Los resultados mostraron que la intención de continuación de uso de la enseñanza en línea por parte de los profesores se encontró influenciada positiva y significativamente directamente por la motivación intrínseca ($\beta = 0.488$; $p < 0.001$), así como por el agotamiento y el tecnoestrés ($\beta = 0.059$; $p < 0.05$), pero no directamente por la motivación extrínseca ($\beta = 0.001$; $p > 0.05$). Además, el agotamiento y el tecnoestrés se vieron influenciados significativamente por la motivación intrínseca ($\beta = -0.364$; $p < 0.001$) y la motivación extrínseca ($\beta = 0.482$; $p < 0.05$). La asociación directa negativa entre la motivación intrínseca y extrínseca fue significativa ($\beta = -0.332$; $p < 0.001$). Finalmente, se encontró que el constructo de agotamiento y tecnoestrés tiene un papel mediador entre la motivación intrínseca y la intención de continuación ($\beta = -0.023$; $p < 0.05$), y entre la motivación extrínseca y la intención de continuación ($\beta = 0.041$; $p < 0.05$) y se

determinó que el modelo tiene una ajustabilidad aceptable (X^2 (gl)=2.851; CFI=.944; TLI=.933; RMSEA=.060; SRMR=.064)

Rafsanjani et al. (2021) desarrolló un estudio de la exploración del predictor de la enseñanza innovadora utilizando el modelo de demandas y recursos laborales en una muestra aleatoria de 233 docentes de diecinueve universidades en las principales ciudades de Indonesia. Para la recolección de datos se usó la Escala de conflicto entre trabajo y familia, el Maslach Burnout Inventory – Educators Survey [MBI-ES] adaptados y otros seis ítems propios de los autores como instrumentos de medida. Los resultados demostraron que el bienestar ocupacional, visto desde el agotamiento emocional y el entusiasmo laboral, median la relación entre el conflicto entre el rol de profesor e investigador con variable denominada enseñanza innovadora; es así que el conflicto entre el rol de profesor y el investigador tiene un efecto positivo en agotamiento emocional ($\beta = .47$, $p < .01$), además de un impacto negativo en entusiasmo laboral ($\beta = -.17$, $p < .01$) y enseñanza innovadora ($\beta = -.35$, $p < .01$). Mientras tanto, agotamiento emocional tiene un efecto negativo en enseñanza innovadora ($\beta = -.38$, $p < .01$), y entusiasmo laboral tiene un efecto positivo en enseñanza innovadora ($\beta = .08$, $p < .05$), los índices de ajuste del modelo planteado indicaron que este es adecuado (APC < .001; ARS < .001, AVIF = 1.249, GoF = .381)

Quiroz et al. (2020) desarrolló una investigación sobre el engagement y burnout en profesionales de la salud de la ciudad de Pereira. La muestra estuvo conformada por 388 colaboradores de ambos sexos, que cumplían sus funciones de personal sanitario en instituciones públicas y privadas. Para la recolección de datos se utilizaron el Utrecht Work Engagement Scale [UWES-9] y Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey [MBI-HSS] como instrumentos de medida. Los resultados muestran una alta significancia ($p < .01$) en la correlación negativa que existió entre engagement y burnout, por lo que a mayor puntuación se obtenga en las dimensiones del engagement, menor puntuación se observará en el burnout; los coeficientes de relación se mostraron de la siguiente forma: vigor con cansancio emocional ($r = -.28$), despersonalización ($r = -.25$), y realización personal ($r = .38$); dedicación con cansancio emocional ($r = -.26$), despersonalización ($r = -.25$), y

realización personal ($r=.40$); y absorción con cansancio emocional ($r=-.17$), despersonalización ($r=-.14$), y realización personal ($r=.38$).

Metin et al. (2018) desarrollaron un estudio sobre la relación entre procrastinación y desempeño en el trabajo: el papel de tener un “buen ajuste” en empleados administrativos en Países Bajos. La muestra estuvo conformada por 380 personas de ambos sexos de diversos sectores: en el gobierno, en educación y en seguros. Para la recolección de datos se utilizó el Utrecht Work Engagement Scale [UWES-9] y la Escala de la Procrastinación (PAWS). Los resultados muestran que la mayoría de las dimensiones de cada variable se relacionan de forma negativa y altamente significativa: dimensiones de engagement se relacionaban con el sentido de servicio (rs que oscilaban entre -0.13^* a -0.27^{**} , $p<0.05$), pero vigor se relacionó con cyber pereza ($r=-0.14^{**}$, $p<0.01$).

Viveros y Fierro (2020) realizaron una investigación sobre la relación entre Burnout y engagement en una empresa de telecomunicaciones en la ciudad de Neiva. La muestra de este estudio se conformó por 42 trabajadores del rubro antes mencionado. Para la recolección de datos se usaron los cuestionarios de Utrecht Work Engagement Scale [UWES-17] y Maslach Burnout Inventory General Survey [MBI-GS]. Los resultados denotaron una correlación negativa y altamente significativa entre el engagement y burnout; inclusive esto se demostró en la mayoría de las dimensiones de cada variable, presentándose de la siguiente manera: vigor ($p<.01$) con desgaste emocional ($r=-.839$), cinismo ($r=-.842$), y eficacia profesional ($r=.720$); dedicación ($p<.01$) con desgaste emocional ($r=-.670$), cinismo ($r=-.787$), y eficacia profesional ($r=.671$); y absorción ($p<.05$) con desgaste emocional ($r=-.230$), cinismo ($r=-.334$) y realización personal ($r=.361$).

Benítez y Del Águila (2020) desarrollaron un trabajo de investigación sobre el Burnout y work engagement en torno a las demandas, recursos y resultados organizativos en España. En la muestra participaron 42 profesionales de diversos ámbitos ocupacionales. Los instrumentos utilizados fueron el Utrecht Work Engagement Scale [UWES-9] y Maslach Burnout Inventory General Survey [MBI-GS]. Los resultados mostraron una correlación negativa y significativa entre el work engagement como constructo y las dimensiones de Burnout: agotamiento ($r=-.251$), cinismo ($p<.01$; $r=-.403$), y eficacia profesional ($r=.118$).

Méndez (2021) desarrolló una investigación sobre el incremento del estrés debido a la procrastinación en estudiantes y docentes universitarios en la ciudad de Cuenca. La muestra estuvo conformada por 354 de ambos géneros. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado por dicho autor, donde lo dividió en 5 criterios: Antecedentes de la procrastinación, su impacto en el estrés, cambios en las actitudes, emociones y la salud física. Los resultados mostraron que el 89% de los participantes indicaron que la incidencia del estrés es debido a la postergación de actividades, mientras que el 11% indicaron lo contrario.

Ostos y Fonseca (2019) realizaron una investigación sobre la procrastinación y cómo afecta en función de los estilos de afrontamiento del estrés en los docentes y personal administrativo de una universidad. En la muestra participaron 98 docentes y 73 colaboradores administrativos, tanto varones como mujeres. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de procrastinación general y el Cuestionario de modos de afrontamiento del estrés (COPE). Los resultados mostraron que, con respecto a la procrastinación según el estilo de afrontamiento del estrés enfocado en el problema, se evidencia que 87 colaboradores se encuentran en el nivel normal alto, mientras que la procrastinación según el estilo de afrontamiento enfocado en la emoción, 61 colaboradores se ubican en el nivel de normal bajo.

García (2020) desarrolló un estudio sobre los niveles de engagement en docentes de una universidad privada de la ciudad de Chiclayo. La muestra de este estudio estuvo conformada por 122 docentes, tanto varones como mujeres de tiempo completo correspondiente al periodo 2020. Para la recolección de datos se utilizó el Utrecht Work Engagement Scale [UWES]. Los resultados muestran que la dimensión vigor se sitúa en un nivel bueno (97.54%), dedicación se encuentra en un nivel bueno (51%) y medio (36%), y absorción se ubica en un nivel medio (53%).

Bustamante et al. (2016) realizaron una investigación acerca de los niveles del síndrome de burnout en el personal docente de una Universidad de Venezuela. La muestra estuvo conformada por 96 personas de ambos sexos de diferente tipo de contratación: ordinarios y contratados. Para la recolección de datos se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados muestran que de acuerdo a las dimensiones: agotamiento emocional, se encuentran en un nivel medio (53%) y

bajo (31%), en despersonalización se ubica en un nivel bajo (51%) y medio (33%), y en realización personal se sitúa en un nivel medio (55%) y bajo (29%).

Es necesario el análisis de las teorías y enfoques relevantes que engloba a engagement, Burnout y procrastinación laboral; y que será el cimiento principal para comprender la dinámica de estos constructos en mención, y sobre todo conduzca a la interpretación de los resultados obtenidos. De este modo, se desarrollan las tres variables objeto de estudio en los siguientes párrafos.

La teoría de demandas y recursos laborales, como menciona Bakker y Demerouti (2013), constituirá el fundamento esencial para comprender la interacción entre las tres variables de esta investigación. El modelo de demandas y recursos laborales (DRL) propuesto por estos autores explica cómo se inicia el deterioro de la salud y el proceso motivacional del trabajador. En este contexto, las demandas laborales tienden a anticipar el agotamiento laboral, es decir, el Burnout, así como los problemas de salud psicolaborales, entre los cuales destaca la procrastinación. Por otro lado, los recursos laborales emergen como los predictores más significativos del compromiso laboral, conocido como engagement. La premisa fundamental es que las demandas laborales generan consecuencias negativas que demandan un esfuerzo sustancial y agotan considerablemente la energía del individuo, lo que puede resultar en agotamiento y desencadenar el síndrome de burnout. De la misma forma, la procrastinación se interpreta como una estrategia mal adaptativa para afrontar la falta de recursos, ya que, el postergar tareas brinda alivio temporal, a largo plazo intensifica el estrés. Estos hallazgos indican que el aprovechamiento adecuado de los recursos laborales suele manifestarse en niveles elevados de compromiso por parte del colaborador.

El **engagement** es un estado positivo de satisfacción y compromiso laboral, que beneficia a los empleados y organizaciones, promoviendo altos niveles de felicidad y productividad (Schaufeli y Bakker, 2003). Además, Colín (2018) denomina al engagement como antídoto positivo del burnout, ya que genera impactos positivos en los logros y en la satisfacción laboral de los colaboradores.

Ante ello, Schaufeli y Bakker (2003) plantean al engagement como un constructo de tres subescalas interrelacionadas en el llamado modelo teórico del

desgaste y la motivación en el trabajo. Esta teoría describe la interrelación de las siguientes subescalas: **a.- Vigor**, que hace referencia a los altos niveles de energía y resistencia mental de un colaborador en el trabajo; por lo que aquellas personas con altos niveles de vigor tienden a sentirse entusiasmadas y dedicadas a su trabajo, incluso ante situaciones difíciles; **b.- Dedicación**, basado en el fuerte sentido de implicación y orgullo en el trabajo; es así que aquellas personas que muestran un alto nivel de implicación en sus actividades laborales, a menudo se encuentran emocionalmente conectadas con su trabajo y orgullosas de lo que hacen; y **c.- Absorción**, que aborda a la capacidad de estar completamente inmerso y concentrado en el trabajo, perdiendo la noción del tiempo y de las preocupaciones externas; por lo que las personas con altos niveles de absorción encuentran su trabajo fascinante y gratificante, y se sienten totalmente inmersas en él.

Schaufeli et al. (2006) indican la existencia de dos tipos de engagement: vigoroso y dedicado. Cada uno de estos con características similares a las de los componentes del engagement descritos anteriormente por su teoría. Estos dos tipos de engagement están interrelacionados y pueden coexistir en diferentes grados en una persona, ya que el engagement no es un estado estático, sino que puede variar a lo largo del tiempo y en diferentes contextos laborales. Los tipos que el autor describe son los siguientes: **a.- Engagement vigoroso**, el cual se caracteriza por altos niveles de vigor y energía en el trabajo. Las personas que experimentan este tipo de engagement se sienten entusiasmadas y activas en sus tareas laborales. Asimismo, tienen una gran cantidad de energía y se muestran resistentes a los desafíos y demandas del trabajo; y **b.- Engagement dedicado**, el cual hace referencia a un fuerte sentido de dedicación y compromiso con el trabajo. Las personas que experimentan este engagement están emocionalmente conectadas con su trabajo y se sienten orgullosas de lo que hacen. Son leales a la organización y están dispuestas a invertir tiempo y esfuerzo adicional para contribuir a su éxito.

De acuerdo con la **teoría de la satisfacción de necesidades** propuesta por Maslow (1943, como se citó en Patiño et al.,2022), se plantea que los empleados tienden a comprometerse más con su trabajo cuando sus necesidades psicológicas

son atendidas. Estas necesidades pueden ser subdivididas en tres elementos esenciales: **a.- Necesidad de significado**, hace referencia al sentimiento de que el esfuerzo y la inversión personal en la realización de las tareas laborales tienen un propósito y un valor. En otras palabras, cuando los empleados perciben que su trabajo aporta de manera significativa, es más probable que se comprometan y se esfuercen por alcanzar los objetivos de la organización; **b.- Necesidad de seguridad**, Esto está relacionado con la capacidad de los empleados para expresarse y desenvolverse en su trabajo sin temor a enfrentar repercusiones negativas, como el temor a recibir críticas o a perder el empleo. Un ejemplo ilustrativo sería cuando el colaborador se siente seguro en su entorno laboral, lo que aumenta significativamente la probabilidad de que actúe de manera proactiva y asuma responsabilidades; **c.- Necesidad de disponibilidad**, el colaborador debe disponer de los recursos físicos, emocionales y psicológicos esenciales para desempeñar sus tareas de manera efectiva. Esto incluye la accesibilidad a herramientas y materiales adecuados, así como el respaldo emocional y psicológico necesario para afrontar con confianza los desafíos laborales. Al satisfacer estas necesidades de disponibilidad, el trabajador puede aprovechar al máximo su rendimiento en el entorno laboral.

Por otra parte, el **Burnout laboral** es la implicancia de sentirse emocionalmente agotado, desconectado de uno mismo y experimentar una disminución en la satisfacción personal en el contexto laboral (Maslach y Jackson, 1986). De la misma manera, Martínez (2010) define al burnout como una reacción ante la presión constante en el ámbito laboral, lo cual se propaga con el tiempo. Además, genera efectos negativos tanto a nivel personal como en el contexto laboral.

Según el modelo teórico de Maslach y Jackson (1986) denominado Agotamiento - Despersonalización - Realización Personal (ADR), se caracteriza por presentar tres dimensiones: **a.- Agotamiento emocional**, basado en la sensación de estar física y emocionalmente agotado debido a la carga de trabajo excesiva y prolongada; **b.- Despersonalización**, que hace referencia al desarrollo de actitudes negativas y respuestas distanciadas hacia las personas con las que se

trabaja; **c.- Realización personal reducida**, se relaciona con la percepción de incompetencia y falta de logro en el trabajo.

De igual manera, Gillespie (1980, como se citó en Balladares y Hablick, 2017) mencionan que existen dos tipos de Burnout en base a una clasificación simplificada con respecto al comportamiento del colaborador. Los siguientes tipos son: **a.- Burnout activo**, el colaborador denota comportamientos de resistencia activa frente al agotamiento laboral y su conducta se caracteriza por ser asertiva, demostrando iniciativa para el cambio mediante el uso de estrategias de afrontamiento. Además, para identificar a este tipo de colaborador se debe tener en cuenta lo siguiente: respeta tanto a uno mismo como a los demás, muestra cortesía, se comunica de manera directa y honesta, expresa preocupaciones y desacuerdos con sumo respeto, mantiene el control emocional y ve las críticas como una oportunidad para crecer como personal y profesional; **b.- Burnout pasivo**, se caracteriza por una actitud de resignación, en el cual se manifiesta apatía y falta de voluntad para hacer esfuerzos para cambiar la situación. Cabe recalcar que aquellos colaboradores que atraviesan por este tipo de agotamiento laboral tienden a distanciarse de las situaciones estresantes. Asimismo, el trabajador presenta conductas no asertivas: reprime sus emociones, enfados frecuentemente, ignora el problema o prefiere alejarse de él antes de buscar alguna solución y no es capaz de expresar sus sentimientos.

Según la **teoría sociocognitiva del yo**, se basa en otorgar a las variables de self, tal y como lo indica el modelo de competencia social de Harrison (1993 como se citó en Gil y Peiró, 1999), indica que la competencia y la eficacia percibida son esenciales en este proceso. Las personas en profesiones de ayuda suelen ser altamente motivadas y altruistas. Su motivación, junto con factores de apoyo o barrera, influye en su éxito laboral, mientras que los factores de barrera, como la falta de objetivos realistas o conflictos, reducen la autoeficacia y pueden llevar al síndrome de burnout laboral.

Finalmente, la **Procrastinación Laboral** es la postergación de tareas esenciales en un momento determinado y que están vinculadas a los aspectos desfavorables de una organización (Metin et al., 2016). Asimismo, se define como a la acción o hábito de retrasar actividades o situaciones que deben atenderse,

sustituyéndolas por otras situaciones más irrelevantes o agradables para el sujeto (Ostoich, 2019).

Además, el modelo teórico de Atalaya y García (2019) mencionan cuatro tipos: **a.- Psicodinámico**, se inicia en la infancia, donde se forma la personalidad, y está vinculada al temor de no cumplir metas, lo que lleva a descuidar responsabilidades que podrían completarse si se abordaran; **b.- Motivacional**, incentiva el éxito mediante decisiones basadas en la confianza en lograr metas o el temor al fracaso, lo que influye en la elección de tareas más seguras en lugar de las más desafiantes; **c.- Conductual**, destaca que las experiencias de la infancia y la vida adulta influyen en la tendencia a posponer tareas incómodas en favor de recompensas inmediatas en la edad adulta; y **d.- Cognitivo**, este modelo sugiere que la baja autoestima y los pensamientos negativos del individuo inciden en su tendencia a procrastinar en sus responsabilidades.

En lo que respecta a las dimensiones de la procrastinación laboral, estas se operacionalizan según los factores que generan la postergación o aplazamiento de actividades laborales en el personal de salud. Estas se indican de la siguiente manera: **a.- Sentido de servicio**, la evasión de las responsabilidades laborales durante más de una hora al día, sin la intención de causar daño a otros, incluidos los compañeros de trabajo, puede ser el resultado de dos situaciones: una falta de ética o una falta de conexión con el trabajo, o una discrepancia entre las tareas laborales y el potencial del empleado; y **b.- Cyber pereza**, el empleo de internet o dispositivos móviles para asuntos personales durante el horario de trabajo (Metin et al., 2016).

Por otro lado, Ostoich (2019) indica que existe dos tipos de procrastinadores: **a.- Procrastinador Activo**, el individuo elige posponer la realización o conclusión de una tarea con el objetivo de alcanzar momentos de mayor concentración y rendimiento cuando se acerca la fecha límite; y **b.- Procrastinador Pasivo**, surge cuando la persona se paraliza debido a la indecisión que tiene de comenzar y terminar una tarea dentro de los plazos previstos. Además, Guzmán (2013) indica distintos procrastinadores: **a.- Arousal**, tiende a retrasar sus tareas debido a una dificultad en la autorregulación, lo que le impide gestionar adecuadamente su propio comportamiento; **b.- Evitativo**, es aquel que evade las tareas tiene la tendencia de

aplazar su ejecución; y **c.-Decisional**, es cuando el individuo suele retrasar la toma de decisiones.

Según la **teoría psicoanalítica**, donde el fundador del psicoanálisis es Freud (1995, como se citó en Atalaya y García, 2019), menciona que procrastinar se origina en la infancia, donde desempeña un papel crucial en la formación de la personalidad del adulto. La influencia de procesos mentales inconscientes y conflictos internos en la conducta de posponer tareas se relaciona con la idea de que la ansiedad funciona como una señal de advertencia para el ego. En este contexto, las tareas se evitan porque se perciben como amenazantes y difíciles de llevar a cabo. Además, los teóricos psicoanalíticos señalan que las expectativas de los padres tienen un impacto significativo en los rasgos de personalidad de un individuo y en el desarrollo de la procrastinación.

III. METODOLOGÍA

3. 1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es básica, que tiene como propósito fundamental el producir, acotar e incrementar el conocimiento referente al tema propuesto, a través de la medición precisa de las variables objeto de estudio (Hernández et. al, 2017).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño es explicativo con variables latentes, que pretende probar los modelos de mediación acerca de las relaciones existentes entre un conjunto de variables que son intervinientes (Burnout laboral), predictivas (Engagement) y de criterio (Procrastinación laboral); de acuerdo a una teoría establecida (Ato et al., 2013).

3. 2. Variables y operacionalización

Variable 1: Engagement

Definición conceptual. Schaufeli y Bakker (2003) refieren que es un estado positivo de satisfacción y compromiso laboral, que beneficia a los empleados y organizaciones, promoviendo altos niveles de felicidad y productividad.

Definición operacional. Se mide a través de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-9) de Schaufeli y Bakker (2003).

Indicadores. Vigor, dedicación y absorción.

Escala de medición. Ordinal.

Variable 2: Burnout laboral

Definición conceptual. Maslach y Jackson (1986) definen la implicancia de sentirse emocionalmente agotado, desconectado de uno mismo y experimentar una disminución en la satisfacción personal en el contexto laboral.

Definición operacional. Se mide según el Inventario Burnout Maslach - Educators Survey (MBI-ES) de Maslach y Jackson (1986).

Indicadores. Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo

Escala de medición. Ordinal

Variable 3: Procrastinación laboral

Definición conceptual. Metin et al., (2016) definen como la postergación de tareas esenciales en un momento determinado y que están vinculadas a los aspectos desfavorables de una organización.

Definición operacional. Se mide según la Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS) de Metin et al., (2016).

Indicadores. Sentido de servicio y cyber pereza

Escala de medición. Ordinal

3. 3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población está conformada por 2321 colaboradores de ciento veinticuatro instituciones educativas de gestión pública directa de Educación Básica Regular, con atención escolarizada ubicadas en el distrito de Trujillo, según el último censo escolar (MINEDU, 2023).

Criterios de inclusión.

- Colaboradores que actualmente están trabajando en instituciones educativas pertenecientes a la ciudad de Trujillo.
- Colaboradores con nombramiento o contrato estable.
- Colaboradores con al menos un año de experiencia continúa desempeñando funciones en un puesto específico.

Criterios de exclusión.

- Colaboradores que no logran responder la totalidad de ítems de los instrumentos a utilizar.
- Colaboradores en un periodo de licencia con goce de haber o sin goce de haber.

- Colaboradores en cumplimiento de alguna sanción impuesta.
- Colaboradores con una enfermedad crónica o trastorno de salud mental diagnosticado.

3.3.2. Muestra

La muestra está delimitada por la participación de 305 colaboradores de diversas instituciones educativas del distrito de Trujillo. Esta cifra se encuentra dentro de la adecuación clásica del tamaño muestral a ser evaluada considerándose con un criterio bueno (Lloret et al., 2014)

3.3.3. Muestreo

El muestreo es no probabilístico por conveniencia, que se caracteriza por dirigirse según la intencionalidad y el criterio de los investigadores. La selección de la muestra no depende directamente de la probabilidad (Hernández, 2021). Del mismo modo, se compone de individuos que están dispuestos a participar voluntariamente en el estudio (Otzen y Manterola, 2017).

3.3.4. Unidad de análisis

Colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.

3. 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica utilizada fue la encuesta, que es una búsqueda sistemática mediante consignas, usada con la finalidad de obtener información sobre un objeto de estudio o algún fenómeno científico dentro de una población determinada (Díaz, 2009).

Instrumentos

Instrumento 1: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES- 9). La Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-9) de Schaufeli y Bakker (2003) que está compuesta por 9 ítems que se basa en el compromiso que manifiesta el colaborador en su centro de trabajo. Está dividida en tres dimensiones: vigor (1, 2 y 5), dedicación (3, 4 y 7) y absorción (6, 8 y 9). Para medir el nivel de compromiso dentro de las declaraciones del instrumento se usa una escala ordinal de Likert, que consta con siete opciones de respuesta iniciando desde 0: Nunca; 1:

Casi nunca; 2: Algunas veces; 3: Regularmente; 4: Bastante veces; 5: Casi siempre; y 6: Siempre. Se empleó la versión abreviada de los nuevos ítems para trabajadores peruanos, llevada a cabo por Merino et al., (2022), la cual indica una confiabilidad de .851. Además, la validez de la escala UWES es adecuada, ya que superan .70 (Flores et al., 2015).

Instrumento 2: Inventario de Burnout de Maslach - Educators Survey (MBI-ES). El inventario de Burnout de Maslach - Educators Survey (MBI-ES) de Maslach y Jackson (1996), consta de 22 ítems que mide el desgaste de manera profesional, la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Además, cuenta con tres dimensiones: Cansancio emocional (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20) con un puntaje máximo de 54; despersonalización (5, 10, 11, 15 y 22) su máximo puntaje es 30; y realización personal (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21) con una puntuación máxima de 48. Este instrumento consta con siete alternativas de respuesta iniciando desde 0: Nunca; 1: Pocas veces al año o menos; 2: Una vez al mes o menos; 3: Algunas veces al mes; 4: Una vez a la semana; 5: Pocas veces a la semana; y 6: Diariamente. En el 2007 se realizó la validación del inventario en Perú, con una muestra de 136 trabajadores de un Hospital, donde se obtuvo niveles elevados de validez con un valor de 0.81 para el desempeño laboral, 0.88 para la sensación de agotamiento y 0.79 para la despersonalización en el trabajo (García et al., 2007). Además, se realizó la confiabilidad del constructo en población de 2222 médicos peruanos, donde se obtuvo una fiabilidad adecuada entre 0.845 y 0.918 (Calderón y Merino, 2020).

Instrumento 3: La Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS). La escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) de Metin et al., (2016), consta de 14 ítems que mide la procrastinación laboral que presentan los individuos en su organización. Está distribuido en dos dimensiones: Sentido de servicio (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 y 13) y Cyber Pereza (8, 10, 12 y 14). Para la medición se usa una escala ordinal de Likert, que consta con siete opciones de respuesta iniciando desde 0: Nunca; 1: Casi nunca; 2: Ocasionalmente; 3: Algunas veces; 4: Frecuentemente; 5: Muy frecuentemente; y 6: Siempre. Del mismo modo, se considera la adaptación, validación y traducción al habla hispana realizada por Guzmán y Rosales (2017), la cual consta de 14 ítems; la que consiste en la

reformulación de los reactivos y enfocarlos a la procrastinación en el entorno laboral. En cuanto a la validez, se ha realizado con colaboradores peruanos, docente, donde indican que los factores del PAWS posee una la validez convergente (0.46, 0.62 y 0.56, respectivamente) y divergente (-0.27); de igual manera, para la confiabilidad, sus valores indican que se encuentra cercano a .90 en la iteración final del constructo (Guzmán y Rosales, 2017).

3. 5. Procedimientos

Después de haber plasmado la realidad problemática y destacar la necesidad de realizar esta investigación con el planteamiento del problema, objetivos y una base sólida de conocimiento; se procedió a elegir la metodología de la investigación comprendida desde la consideración del tipo y diseño de investigación, la elección de la muestra, el tipo de muestreo, el uso de instrumentos, hasta considerar criterios de inclusión y exclusión de los participantes.

Después de tener clara la metodología de la investigación, se solicitó la autorización pertinente a las instituciones educativas, a efectos de iniciar la recolección de datos y garantizar la participación voluntaria de los colaboradores en el estudio presente. Posterior a la respuesta y aprobación de cada una de las instituciones educativas consultantes, se optó por la utilización de Google Forms como una herramienta estratégica para la aplicación de la encuesta. Los cuestionarios virtuales fueron resueltos en el lapso aproximado de un mes, con el propósito de obtener resultados y conclusiones pertinentes a los objetivos de estudio.

Finalmente, con las respuestas obtenidas, se construyó una base de datos, para su análisis, permitiendo este proceso obtener resultados que resuelvan los objetivos y el planteamiento problemático de esta investigación.

3. 6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizaron los siguientes programas: Microsoft Excel, SPSS versión 26 y Amos versión 24, los cuales fueron primordiales para la base de datos, fuente de apoyo en el análisis estadístico y ayuda en la graficación de los modelos postulados respectivamente.

Inicialmente, se ha puntuado las escalas respectivas de cada variable, y con esos datos se ha procedido a realizar las pruebas de correlaciones bivariadas. A razón

de ello también se realizaron ecuaciones estructurales teniendo como variable mediadora a burnout laboral, variable independiente a engagement, y variable dependiente a procrastinación laboral; del mismo modo se especificaron los modelos mediante un diagrama de flujos de interdependencia.

Finalmente cabe mencionar, que también se analizaron descriptivamente cada variable por cada una de sus dimensiones para poder observar los niveles de incidencia de cada una de ellas en los docentes de instituciones educativas de Trujillo.

3. 7. Aspectos éticos

Esta investigación se guiará por los principios éticos del Código de Ética de la Universidad César Vallejo. Los principios incluyen: integridad en la investigación y gestión, honestidad intelectual, objetividad e imparcialidad en relaciones profesionales, veracidad y responsabilidad en la difusión de resultados, transparencia y autonomía en la participación, cuidado del medio ambiente, integridad humana, equidad, respeto a la propiedad intelectual, privacidad y la independencia de influencias externas. Estos principios aseguran una investigación ética y respetuosa de los derechos humanos y del medio ambiente, sin conflictos de interés y con el cuidado adecuado de la información confidencial (Universidad Cesar Vallejo, 2022).

IV. RESULTADOS

Análisis de ajuste de modelos estructurales

Tabla 1

Índices de ajuste global de los modelos relacionales entre engagement, burnout y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.

Modelo	Ajuste absoluto		Ajuste incremental		Parsimonia
	X ² (gl)	SRMR	CFI	GFI	AIC
Modelo 1	55.15 (1)	.081	.90	.95	95.15
Modelo 2	55.19 (1)	.081	.90	.95	95.19
Modelo 3	57.61 (1)	.083	.89	.95	97.61

Nota. Modelo 1=modelo mediado por cansancio emocional; Modelo 2=modelo mediado por despersonalización; Modelo 3=modelo mediado por falta de realización personal

En la tabla 1, se evidenció los índices de ajuste global de los tres modelos explicativos propuestos, en los cuales engagement expresado en sus tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción) tienen el grado de una variable independiente, mientras que procrastinación laboral en sus dos indicadores (sentido de servicio y Cyber Pereza) tienen el valor de una variable dependiente. Además de ello, cada modelo responde a la mediación del burnout laboral expresado en sus tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal en el modelo 1, 2 y 3 respectivamente. Finalmente, cada uno de los modelos muestra un ajuste comparativo aceptable (CFI y GFI >.90) y con un error de medición flexible (SRMR<.084).

Análisis descriptivo

Tabla 2

Distribución de frecuencias según niveles del engagement en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.

Nivel	Variable				Dimensiones			
	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy alto	113	37.05	109	35.74	147	48.20	137	44.92
Alto	140	45.90	114	37.38	104	34.10	81	26.56
Medio	52	17.05	74	24.26	53	17.38	86	28.20
Bajo	0	.00	8	2.62	1	.33	1	.33
Muy bajo	0	.00	0	.00	0	.00	0	.00
Total	305	100.00	305	100.00	305	100.00	305	100.00

Al describir los niveles correspondientes al engagement, se apreció que, en la variable general el nivel que contiene mayor distribución de los participantes es alto con (45.90%) seguido del nivel muy alto (37.05%) y nivel medio (17.05%), en las dimensiones dedicación y absorción predomina el nivel muy alto (48.20% y 44.92%) seguido del nivel alto y medio en dedicación (34.10% y 17.38%) y del nivel medio y alto en absorción (28.20% y 26.56%). En tanto, en la dimensión vigor prevalece los niveles alto (37.38%) y muy alto (35.74%), seguido del nivel medio.

Tabla 3

Distribución de frecuencias según niveles del burnout laboral en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.

Nivel	Variable		Dimensiones					
	Burnout laboral		Cansancio emocional		Despersonalización		Falta de realización personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy alto	0	.00	0	.00	0	.00	2	.66
Alto	0	.00	0	.00	0	.00	39	12.79
Medio	1	.33	8	2.62	0	.00	122	40.00
Bajo	220	72.13	101	33.11	11	3.61	113	37.05
Muy bajo	84	27.54	196	64.26	294	96.39	29	9.51
Total	305	100.00	305	100.00	305	100.00	305	100.00

En cuanto al análisis descriptivo de la variable burnout laboral y sus respectivas dimensiones, se apreció que en la variable general el nivel con mayor distribución porcentual es bajo (72.13%) seguido del nivel muy bajo (27.54%), en las dimensiones cansancio emocional y despersonalización el nivel con mayor porcentaje es muy bajo (64.26% y 96.39%) seguido del nivel bajo (33.11% y 3.61%), en el factor falta de realización personal se aprecia que el nivel con mayor porcentaje es medio (40%) seguido de la categoría muy bajo (37.05%).

Tabla 4

Distribución de frecuencias según niveles de la procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.

Nivel	Variable		Dimensiones			
	Procrastinación laboral		Sentido de servicio		Cyber pereza	
	f	%	f	%	f	%
Muy alto	0	.00	0	.00	0	.00
Alto	0	.00	0	.00	0	.00
Medio	0	.00	0	.00	0	.00
Bajo	10	3.28	35	11.48	0	.00
Muy bajo	295	96.72	270	88.52	305	100.00
Total	305	100.00	305	100.00	305	100.00

En lo referente al análisis descriptivo de la variable procrastinación laboral, la evidencia indicó que en el total de la variable el nivel con mayor porcentaje es muy bajo (96.72%) seguido del nivel bajo (3.28%), distribución similar se aprecia en la dimensión sentido de servicio donde el nivel con mayor porcentaje es muy bajo (88.52%) seguido de bajo (11.48%), en tanto en la dimensión cyber pereza el 100% se ubica en el nivel muy bajo.

Análisis correlacional

Tabla 5

Correlación entre engagement y burnout laboral en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.

Dimensiones	Cansancio emocional	Despersonalización	Falta de realización personal
Vigor	-,113*	-.069	-.023
Dedicación	-,122*	-,117*	-.009
Absorción	-.015	,128*	-,202**

Nota. * = correlación significativa a nivel .05; ** = correlación significativa a nivel .01

Al estimar la correlación entre el engagement y el burnout laboral, en la tabla 5 se evidenció que el vigor se correlaciona en sentido inverso y estadísticamente significativo con el cansancio emocional ($r=-.113^*$) y de efecto trivial con la despersonalización ($r=-.069$) y falta de realización personal ($r=-.23$); la dedicación se correlaciona en sentido negativo y estadísticamente significativo con el cansancio emocional ($r=-.122^*$) y despersonalización ($r=-.117^*$) y de efecto trivial con la falta de realización personal ($r=-.009$); y absorción se correlaciona en sentido positivo de efecto pequeño con la despersonalización ($r=.128^*$), correlación negativa con la falta de realización personal ($r=-.202^{**}$) y de efecto trivial con el cansancio emocional ($r=.015$).

Tabla 6

Correlación entre engagement y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.

Dimensiones	Sentido de servicio	Cyber pereza
Vigor	-.082	-,271**
Dedicación	-,174**	-,229**
Absorción	-,145*	-,262**

Nota. * = correlación significativa a nivel .05; ** = correlación significativa a nivel .01

Al estimar la correlación entre el engagement y la procrastinación laboral se apreció que el vigor se correlaciona en sentido negativo de efecto pequeño con cyber pereza ($r=-.271^{**}$) y de efecto trivial con sentido de servicio ($r=-.082$); la dedicación se relaciona inversamente de efecto pequeño con el sentido de servicio ($r=-.174^{**}$) y cyber pereza ($r=-.229^{**}$); también se aprecia relación negativa de efecto pequeño entre la absorción con las dimensiones de procrastinación ($r=-.145^*$ y $-.262^{**}$).

Tabla 7

Correlación entre burnout y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.

Dimensiones	Sentido de servicio	Cyber pereza
Cansancio emocional	-.094	-.021
Despersonalización	,118*	.034
Falta de realización personal	.099	-.004

Nota. * = correlación significativa a nivel .05

En la correlación entre burnout con procrastinación laboral se aprecia que hay evidencia de correlación positiva de efecto pequeño y estadísticamente significativa entre despersonalización con sentido de servicio ($r=.118^*$) y de efecto trivial con cyber pereza ($r=.034$), en tanto las correlaciones entre cansancio emocional y falta de realización personal con las dimensiones de procrastinación laboral la relación es de efecto trivial ($r<.10$).

Análisis de mediación

Tabla 8

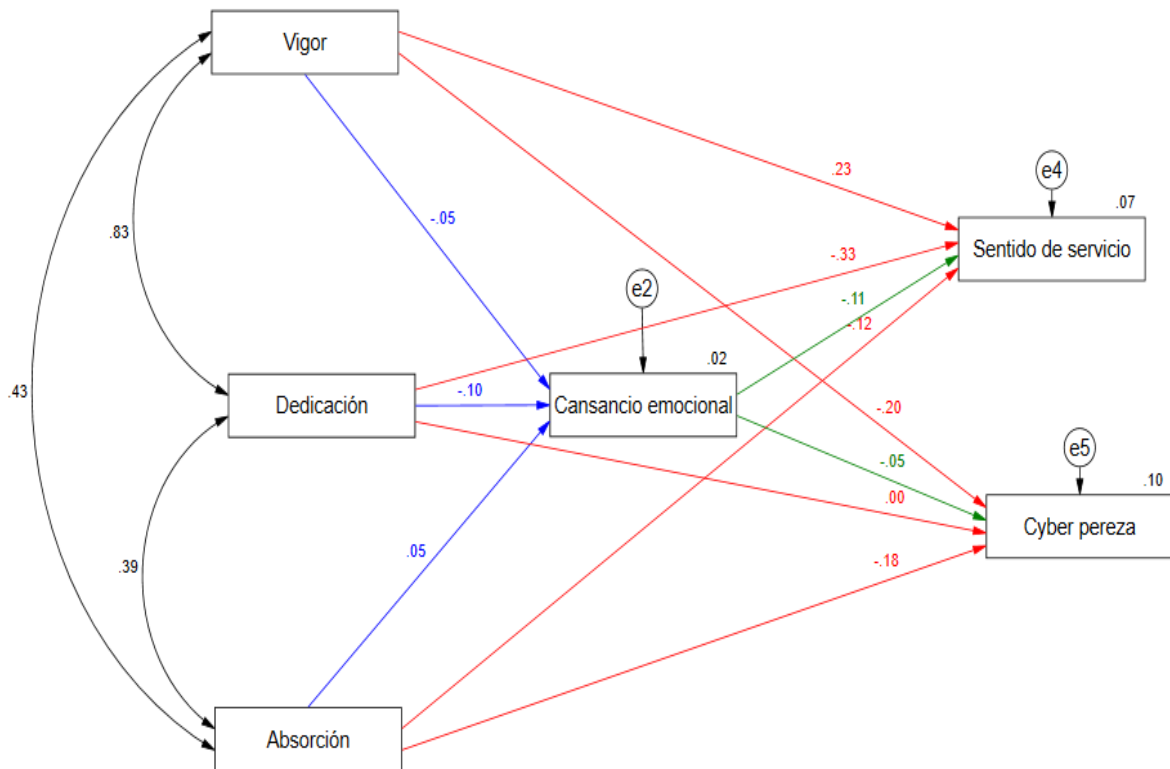
Efectos indirectos de la relación entre engagement y procrastinación laboral mediada por cansancio emocional, en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.

	Dimensión	β	p	IC 95%		
				LI	LS	
Absorción	Sentido de servicio	-0.005	.460	-0.023	.008	
Dedicación		.010	.345	-0.008	.036	
Vigor		.006	.616	-0.019	.036	
Absorción	Cansancio emocional	-0.002	.687	-0.014	.007	
Dedicación		Cyber pereza	.004	.612	-0.012	.022
Vigor			.003	.699	-0.011	.026

En el modelo donde la dimensión cansancio emocional media la relación entre el engagement y procrastinación laboral, se aprecia que el vigor tiene efecto positivo sobre el sentido de servicio ($\beta=.23$) y efecto inverso en cyber pereza ($\beta=-.20$), la dedicación muestra efecto inverso sobre el sentido de servicio ($\beta=-.33$), la absorción muestra efecto negativo sobre sentido de servicio ($\beta=-.12$) y cyber pereza ($\beta=-.18$); también la evidencia muestra que la dedicación tiene efecto inverso en el cansancio emocional ($\beta=-.10$) y el cansancio emocional también muestra efecto negativo en el sentido de servicio ($\beta=-.11$) (ver figura 1). Sin embargo, los efectos indirectos no son estadísticamente significativos ($\beta=-.005$ a $.010$; $p>.05$), dicho hallazgo denota que el cansancio emocional no muestra un rol mediador entre las dimensiones del engagement y las dimensiones de la procrastinación.

Figura 1

Modelo de mediación del cansancio emocional entre engagement y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.



El modelo de mediación representado en la figura 1 proporcionó una comprensión visual de la relación entre el cansancio emocional, las dimensiones del engagement laboral (vigor, dedicación, absorción) y la procrastinación laboral (sentido de servicio y cyber pereza). Las flechas direccionales han ilustrado las vías propuestas por las cuales el cansancio emocional podría influir en la asociación entre el nivel de engagement y la procrastinación laboral. Esta representación visual del modelo de mediación proporcionó información adicional para comprender y explorar las dinámicas subyacentes entre estos constructos en el contexto laboral de los colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.

Tabla 9

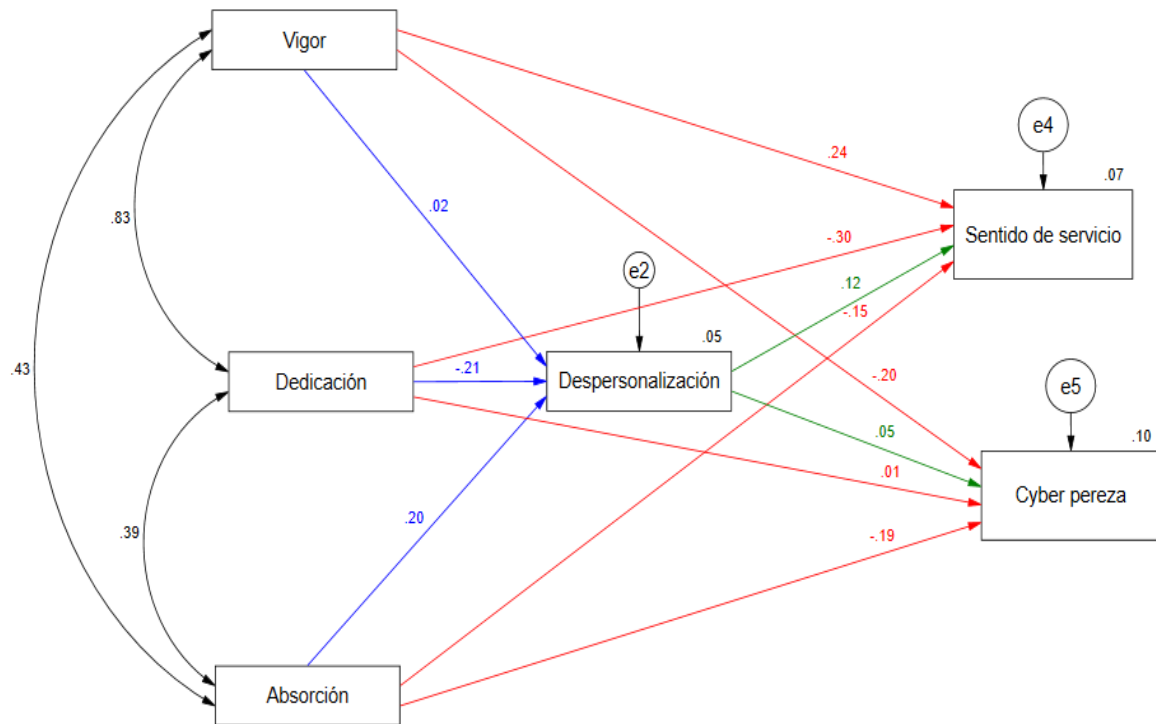
Efectos indirectos de la relación entre engagement y procrastinación laboral mediada por la despersonalización, en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo

Dimensiones		β	p	IC 95%	
				LI	LS
Absorción	Sentido de servicio	.002	.869	-.027	.029
Dedicación		.024	.045	.000	.056
Vigor		-.025	.061	-.061	.001
Despersonalización					
Absorción	Cyber pereza	.001	.824	-.011	.020
Dedicación		.009	.397	-.011	.037
Vigor		-.010	.401	-.044	.011

En el modelo de mediación de la despersonalización entre en engagement y la procrastinación laboral, la evidencia mostró que la dimensión vigor tiene efecto en sentido de servicio ($\beta=.24$) e indirecto en cyber pereza ($\beta=-.20$), la dedicación muestra efecto indirecto sobre sentido de servicio ($\beta=-.30$), y la absorción tiene efecto negativo tanto en sentido de servicio ($\beta=-.15$) y cyber pereza ($\beta=-.19$); la evidencia también indica presencia de efecto indirecto de la dedicación sobre la despersonalización ($\beta=-.21$) y la absorción afecta positivamente en la despersonalización ($\beta=.20$); y la despersonalización tiene efecto positivo en el sentido de servicio ($\beta=.15$) (ver figura 2). Al evaluar los efectos indirectos del modelo de mediación se aprecia que solo en dedicación y sentido de servicio la despersonalización funciona como mediadora al mostrar un efecto indirecto ($\beta=.024$, $p<.05$), no obstante, en las otras asociaciones el efecto indirecto no es significativo ($p>.05$).

Figura 2

Modelo de mediación de la despersonalización entre engagement y procrastinación laboral, en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo



La figura 2 ilustra un modelo que investiga la relación entre la despersonalización como mediadora entre las dimensiones del engagement (vigor, dedicación, absorción) y la procrastinación laboral (sentido de servicio y cyber pereza). Se destacó una significancia estadística notable en la mediación ejercida por las dimensiones de dedicación y sentido de servicio (ver tabla 9). Las flechas direccionales representan las relaciones propuestas entre estas variables, enfatizando cómo la despersonalización está vinculada parcialmente negativa con la dimensión de dedicación ($\beta = -.21$) y una vinculación directa con sentido de servicio ($\beta = .12$). Esta representación gráfica proporciona un marco visual para comprender cómo el distanciamiento emocional puede influir en el impacto del engagement y procrastinación laboral en los colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.

Tabla 10

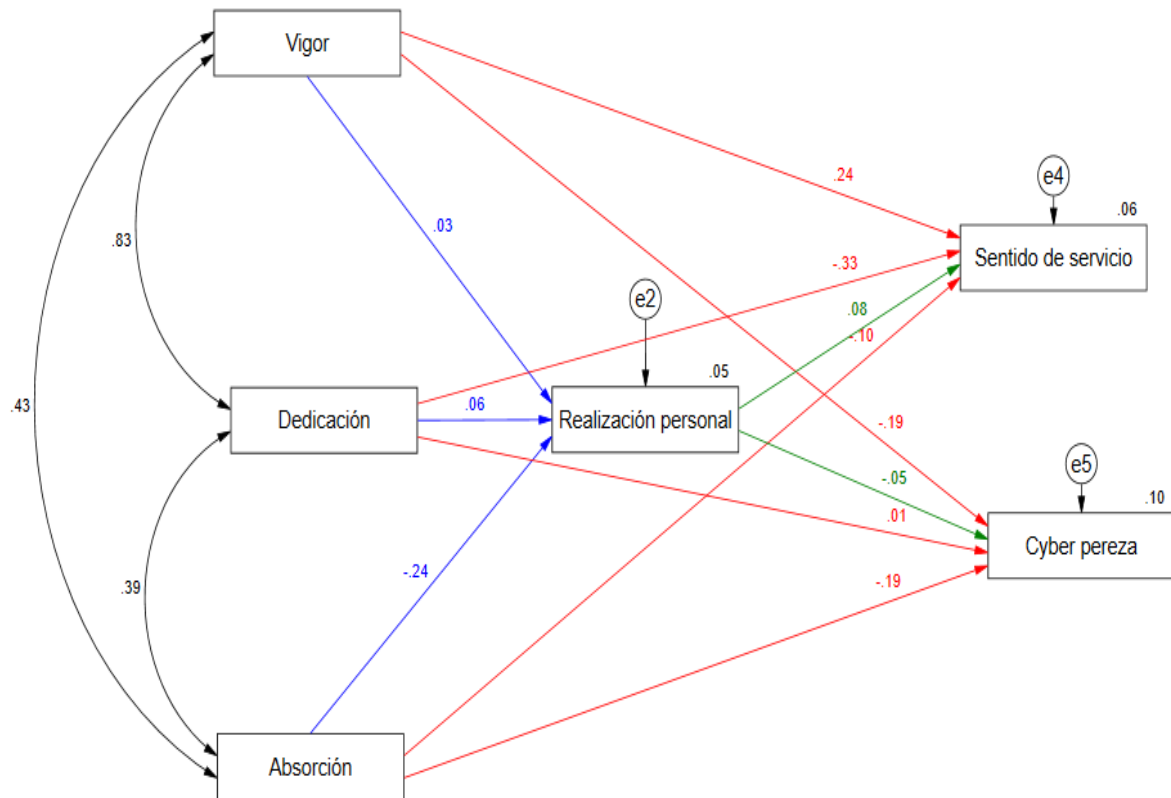
Efectos indirectos de la relación entre engagement y procrastinación mediada por la falta de realización personal, en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo

Variable		β	p	IC 95%		
				LI	LS	
Absorción	Sentido de servicio	-.019	.125	-.049	.005	
Dedicación		.005	.649	-.016	.032	
Vigor		.003	.779	-.019	.027	
Absorción	Falta de realización personal	.011	.403	-.015	.043	
Dedicación		Cyber pereza	-.003	.745	-.027	.012
Vigor			-.002	.862	-.020	.015

En el modelo donde la dimensión mediadora es falta de realización personal, la evidencia indicó que el vigor muestra efecto positivo sobre sentido de servicio ($\beta=.24$) y negativo en cyber pereza ($\beta=-.19$), la dedicación denota efecto negativo en el sentido de servicio ($\beta=-.33$), y la absorción muestra efecto negativo en las dos dimensiones de procrastinación ($\beta=-.10$ y $-.19$); también la evidencia indica que la absorción indica efecto inverso de la absorción en la realización personal ($\beta=-.24$), en tanto, la realización personal tiene efecto trivial sobre las dimensiones de la procrastinación ($\beta<.10$) (ver figura 3). En la evaluación de los efectos indirectos o de mediación se determinó que los coeficientes denotan ausencia de significancia estadística y una magnitud trivial ($\beta=-.003$ a $.011$; $p>.05$).

Figura 3

Modelo de mediación de la falta de realización personal entre engagement y procrastinación laboral, en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.



La figura 3 muestra un modelo de mediación por parte de la falta de realización personal entre las dimensiones del engagement (vigor, dedicación, absorción) y la procrastinación laboral (sentido de servicio y cyber pereza). En el centro de la figura se observa la falta de realización personal como variable mediadora, y las flechas direccionales representan las relaciones propuestas, ilustrando cómo la falta de realización personal podría influir en la relación entre el engagement y la procrastinación laboral. La figura se presenta como una herramienta valiosa que facilita la interpretación de una tabla detallada que muestra los efectos indirectos de esta relación mediada.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación se sitúa en la necesidad de indagar sobre la relación de las variables engagement, burnout y procrastinación laboral en los colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo, poniendo en evidencia que este tipo de estudios son escasos en el ámbito de la docencia y en el contexto nacional. En consideración a ello, resulta importante resaltar el rol de los docentes como uno de los principales agentes de educación en el sistema peruano, y lo preocupante que es la carente intervención de los entes gubernamentales en la salud mental para estos profesionales (Chavez y Quispe, 2023; Chunga et al., 2020). A continuación, se discuten los principales hallazgos de este estudio.

Se planteó como objetivo principal el determinar el rol mediador del burnout laboral en la relación entre engagement y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo, el cual fue abordado por el planteamiento de la hipótesis de estudio, en el que se predispone a las dimensiones de Burnout laboral como variables mediadoras entre la relación de las dimensiones de Engagement como una variables independientes y Procrastinación laboral como dependientes. Esa es la razón por la que se postulan tres modelos de ecuaciones estructurales: el Modelo 1, con el cansancio emocional como variable mediadora; el Modelo 2, donde se considera la despersonalización como mediadora; y Modelo 3, que tiene como mediadora a la falta de realización personal. Cada uno de ellos con un ajuste comparativo aceptable (CFI y GFI $>.90$) y con un error de medición flexible (SRMR $<.084$) (ver tabla 1). Estos valores se contrastan con un modelo parecido en el que el agotamiento y tecnoestrés actúan como mediadores entre la motivación y la continuidad laboral en docentes de Rumania con índices de ajuste aceptables de CFI=.944 y SRMR=.064 (Panisoara et al., 2020). Asimismo, en otro modelo en el que el agotamiento emocional y entusiasmo laboral son mediadores entre las demandas laborales y la enseñanza innovadora de docentes universitarios en Indonesia con índices de ajusta adecuados de APC $<.001$ y ARS $<.001$ (Rafsanjani et al., 2021). Estos resultados evidencian la aceptabilidad global del modelo de mediación de una variable en el sistema de ecuaciones estructurales propuesto por cada autor. No obstante, dado que cada modelo presenta singularidades tanto en su estructura como en su contenido, a continuación, se

examinan minuciosamente los índices de ajuste asociados a los tres modelos que se postulan en esta investigación.

En cuanto a la concordancia absoluta, se observan los resultados de X^2 (gl) de 55.15 (1) en el Modelo 1; 55.19 (1) en el Modelo 2 y 57.61 (1) en el Modelo 3. Estos valores sugieren inicialmente que los modelos no se adecuan de manera óptima a los datos observados, ya que, para un ajuste óptimo, los grados de libertad (gl) deberían superar el valor de Chi-cuadrado (X^2). No obstante, la ligera disparidad entre los valores de los modelos indica que la variación significativa en los factores del indicador de adecuación podría estar vinculada al tamaño de la muestra, la complejidad intrínseca de los modelos o factores no considerados en el análisis que podrían influir en la adaptación. Por lo tanto, se recomienda complementar este hallazgo con otros marcadores de conformidad. Del mismo modo, el Modelo 1 y Modelo 2 tienen valores de SRMR de .081, mientras que el Modelo 3 muestra un ligero aumento en esta escala, alcanzando un valor de .083, lo que sugiere un ajuste bastante aceptable para los tres modelos según los criterios estándares en términos de reproducir las correlaciones observadas en comparación con las predichas por los modelos en específico ($<.10$). Cabe recalcar que este último indicador es menos sensible al tamaño de la muestra en comparación al Chi-cuadrado.

En relación al ajuste incremental, los modelos 1 y 2 muestran un CFI=.90 el cual sugiere un ajuste aceptable, mientras que el Modelo 3 muestra un ligero descenso no tan significativo en relación a los otros dos modelos en dicho índice, con un valor de .89, lo que podría indicar que este no se ajusta tan bien como el Modelo 1 y Modelo 2, teniendo en cuenta la complejidad de cada uno de ellos. Del mismo modo, los tres modelos presentan un GFI=.95 mostrando un ajuste comparativo aceptable medido en la proporción de varianza y covarianza en los datos observados en modelos propuestos a comparación de un modelo nulo, es decir, comparado con un modelo sin relaciones entre las variables. Estos valores nos dan a entender que todos los modelos demuestran un nivel aceptable de ajuste incremental.

Finalmente, en los modelos 1, 2 y 3 se observan valores de AIC 95.15; 95.19 y 97.61 respectivamente en relación a la parsimonia; estos valores sugieren que el

Modelo 1 proporciona un mejor equilibrio entre el ajuste del modelo a los datos y la complejidad de este en comparación a los otros dos; aunque es necesario mencionar que la diferencia no es sustancial entre los modelos debido a que en estos existe el mismo número de variables, con estructuras idénticas y parámetros similares.

En lo que concierne al primer objetivo específico, el de identificar los niveles de Engagement, burnout y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo, se analizan las variables individualmente, obteniéndose los siguientes resultados.

Se identificó en los docentes participantes del estudio, que el 45.90% de colaboradores tienen un nivel alto y el 37.05% tienen niveles muy altos de Engagement en general; en el caso de la dimensión dedicación se ve que el 48.20% de colaboradores se encuentran en niveles muy altos, el 34.10% en niveles altos, y el 17.38% en niveles medios; en relación a absorción el 44,92% se encuentran en niveles muy altos, el 26.56% perteneciente a los niveles altos y el 28.20% a niveles medios; mientras que en la dimensión vigor predomina el nivel alto con el 37.38% de docentes, muy alto en un 35.74%, y 24.26% en un nivel medio (ver tabla 2); resultados que se asemejan a lo descrito en estudios previos, donde se evidencian niveles de engagement según sus dimensiones en docentes universitarios, encontrándose que vigor se encuentra en un 97.54% de la muestra en una categoría buena, dedicación con un 51%, que corresponde a un nivel bueno y con un 36% a un nivel medio; y finalmente absorción con un 53%, que se considera en un nivel medio (García, 2020). Por último, estos datos aluden a que los docentes participantes del estudio dan mucho valor a la actividad que realizan, y lo importante que resultan ser en la sociedad; este fuerte poder de compromiso puede estar vinculado no solo hacia su persona, sino también hacia quien está dirigido, en este caso los estudiantes como usuarios.

En cuanto al análisis descriptivo de la variable burnout y sus respectivas dimensiones, se identificó que el burnout predomina con un nivel bajo 72.13% de los colaboradores y el 27.54% en un nivel muy bajo; en relación a sus dimensiones: en cansancio emocional; asimismo se observa una frecuencia porcentual de 64.26% y 33.11% en los niveles muy bajo y bajo respectivamente, en

despersonalización es mucha más notoria la evidencia de Burnout, considerando que un 96.39% de colaboradores se encuentran en un nivel muy bajo y el 3.61% de estos en un nivel bajo. Por último, la dimensión de falta de realización personal ubica a un 40% de docentes en el nivel medio y el 37.05% en el nivel bajo como porcentajes más altos (ver tabla 3). Estos resultados guardan cierta similitud con los descritos en un estudio previo donde muestran según las dimensiones del Burnout: que en agotamiento emocional, se ubican un 53% y 31% de docentes en un nivel medio y bajo respectivamente, en despersonalización la frecuencia porcentual de un 51% y 33% de profesionales en la docencia en un nivel bajo y medio respectivamente, y finalmente en realización personal la existencia de un 55% en el nivel medio y 29% en un nivel bajo (Bustamante et al., 2016). Del mismo modo, se infiere que los docentes participantes del estudio sufren o han sufrido pocas veces de burnout laboral, y se reafirma que estos han atravesado por pocas situaciones que les haya generado preocupaciones o tensiones fuera de la jornada laboral, resaltando de cierto modo la presencia de agentes estresores en las instituciones educativas.

En lo que respecta a la variable procrastinación, la frecuencia porcentual de los colaboradores es de un 96.72% en el nivel muy bajo y el 3.28% en nivel bajo; de igual manera se apreció en la dimensión sentido de servicio, donde el 88.52% en un nivel muy bajo y el 11.48% en nivel bajo, finalmente la cyber pereza con un 100% en un nivel muy bajo (ver tabla 4). Estos resultados difieren de otros estudios previos en los que se denota una descripción estadística del 9.9%, 74.3% y 15.8% del personal administrativo y docente de una universidad en los niveles alto, normal y bajo respectivamente en relación a la procrastinación según el estilo de afrontamiento del estrés enfocado en un problema; indicando que quienes se enfocan en el problema de estrés tienden a postergar la realización de tareas o actividades laborales, y que probablemente los colaboradores se encuentren estresados por el mismo hecho de procrastinar (Ostos y Fonseca, 2019). La divergencia de resultados es muy probable que se deba al enfoque que el estudio previo tiene, pues la procrastinación laboral en docentes es muy poco estudiada. A pesar de ello, se infiere que, los docentes participantes de este estudio tienden a procrastinar muy poco o casi nada en relación a las distracciones con el celular, el

uso de las redes sociales o el uso de dispositivos electrónicos en horarios de clase; o quizá el reglamento interno de cada institución educativa no le permita hacer uso del mismo.

Con respecto al segundo objetivo específico, el determinar la relación entre las dimensiones del engagement y el burnout, así como con la procrastinación laboral; se analizaron dimensionalmente las correlaciones simples con la finalidad de observar cómo estas interactúan entre sí, obteniéndose los siguientes resultados.

En cuanto a la correlación entre el engagement y el burnout laboral, se evidenció que el vigor se correlaciona en sentido inverso y significativamente con el cansancio emocional ($r=-.113^*$) y de efecto nulo con la despersonalización ($r=-.069$) y falta de realización personal ($r=-.23$); la dedicación se correlaciona de manera negativa y estadísticamente significativo con el cansancio emocional ($r=-.122^*$) y despersonalización ($r=-.117^*$) y de efecto trivial con la falta de realización personal ($r=-.009$); y absorción se correlaciona en forma positiva con la despersonalización ($r=.128^*$), correlación negativa con la falta de realización personal ($r=-.202^{**}$) y de efecto trivial con el cansancio emocional ($r=.015$) (ver tabla 5). Estos resultados demuestran la existencia de una relación negativa estadísticamente significativa entre las variables de Engagement y Burnout laboral general, a excepción de la relación entre Absorción y Despersonalización como dimensiones con una relación positiva; indicando de cierto modo que no toda persona que tiene Engagement no padece de Burnout o viceversa. De igual forma estudios anteriores indican la existencia de una relación negativa y altamente significativa entre las dos variables y sus dimensiones (Quiroz et al.,2020; Viveros y Fierro, 2020).

Para la correlación entre engagement y la procrastinación, el vigor se relaciona en sentido negativo de efecto pequeño con cyber pereza ($r=-.271^{**}$) y de efecto nulo con sentido de servicio ($r=-.082$); dedicación se relaciona de forma inversa de efecto pequeño con el sentido de servicio ($r=-.174^{**}$) y cyber pereza ($r=-.229^{**}$); asimismo se aprecia relación negativa de efecto pequeño entre la absorción con las dimensiones de procrastinación ($r=-.145^*$ y $-.262^{**}$) (ver tabla 6). Estos resultados hacen ver que de forma general existe también una relación negativa

entre el compromiso y la procrastinación. Aparentemente, las personas que tienen altos niveles de energía, resiliencia mental, entusiasmo, inspiración y concentración, es decir, los trabajadores comprometidos (Schaufeli y Bakker, 2003) no dedican mucho tiempo a actividades no relacionadas con el trabajo durante las horas de trabajo. También como era de esperar, la procrastinación y el desempeño estaban relacionados negativamente. Por lo tanto, es plausible que dedicar demasiado tiempo a actividades personales mientras se está en el trabajo.

En lo que respecta a la correlación entre el burnout y la procrastinación, se evidencia una correlación positiva de efecto pequeño y estadísticamente significativa entre despersonalización con sentido de servicio ($r=.118^*$) y de efecto nulo con cyber pereza ($r=.034$), mientras que las correlaciones entre cansancio emocional y falta de realización personal con las dimensiones de procrastinación la relación es de efecto trivial ($r<.10$) (ver tabla 7). Esto es coherente con el estudio previo (Méndez, 2021) donde se evidencia que la procrastinación tiende a mostrarse a causa del estrés, como lo indica el 89% de personas; quienes asocian el incremento del estrés con la postergación o desvinculación de sus actividades.

Finalmente, en relación al tercer y último objetivo específico de analizar el efecto de mediación de burnout laboral sobre engagement y procrastinación en sus dimensiones respectivas; es necesario hacer un preámbulo resaltando que estos resultados son únicos por el grado de dependencia y mediación que se logró obtener de cada variable, se asemejan teóricamente a diversos estudios previos (Steel, 2017; Metin et al., 2018; Vásquez et al., 2021) quienes hallaron la existencia de relaciones bivariadas entre las tres variables objeto de estudio y a otras investigaciones (Panisoara et al., 2020; Rafsanjani et al., 2021) que midieron el impacto de burnout como mediador entre variables significativamente relacionadas a las demandas y recursos laborales en docentes, del mismo modo que se predispuso que el origen de Engagement, Burnout y Procrastinación laboral está en la disposición laboral del maestro y el rol que estos cumplen (Rodríguez et al., 2017).

Asimismo, para comprender este apartado a detalle, es fundamental recordar la teoría de las demandas y recursos laborales de Bakker, que explica cómo estos pueden ser factores desencadenantes relativamente del deterioro de la

salud y el proceso motivacional. Es así que, mientras que las demandas laborales son generalmente los predictores de las dimensiones de Burnout, y este a su vez de los problemas de salud psicolaborales como la procrastinación; los recursos laborales son por lo general los predictores más importantes del engagement. La razón de este postulado es que los efectos negativos en el trabajo exigen básicamente demasiado esfuerzo y consume mucha energía, por lo que el docente puede agotar todos sus recursos y sentirse muy cercano al Burnout laboral; de la misma forma, se puede considerar dentro de este esquema a la procrastinación como una estrategia mal adaptativa para lidiar con la falta de recursos, ya que posponer tareas o actividades puede proporcionar un alivio temporal, pero a largo plazo aumentar el estrés. Finalmente cabe recalcar que el buen aprovechamiento de los recursos laborales tiende a verse reflejado en un alto nivel de Engagement del colaborador (Bakker y Demerouti, 2013).

Teniendo en cuenta que los resultados de los modelos de mediación postulados son singulares no se contrastarán con investigaciones previas, más por el contrario se analizarán los datos respectivamente en relación a la teoría de las demandas y recursos laborales en los siguientes párrafos.

En el modelo 1, donde la variable cansancio emocional media la relación entre el engagement y procrastinación, se observa que el vigor tiene un efecto positivo sobre el sentido de servicio ($\beta=.23$) y un efecto inverso en la cyber pereza ($\beta=-.20$). Por otro lado, la dedicación muestra un efecto inverso sobre el sentido de servicio ($\beta=-.33$), mientras que la absorción muestra un efecto negativo en el sentido de servicio ($\beta=-.12$), al igual que la cyber pereza ($\beta=-.18$). También se destaca que la dedicación tiene un efecto inverso en el cansancio emocional ($\beta=-.10$), y que el cansancio emocional, a su vez, tiene un efecto negativo en el sentido de servicio ($\beta=-.11$) (ver figura 1). Sin embargo, los efectos indirectos no alcanzan significancia estadística ($\beta=-.005$ a $.010$; $p>.05$) (ver tabla 8). Esto sugiere que el cansancio emocional no desempeña un papel mediador significativo entre las dimensiones del engagement y las dimensiones de la procrastinación, no solo debido a la falta de significancia estadística, sino también por la incongruencia teórica que se destaca interpretativamente de la función que tienen los recursos y demandas sobre los resultados laborales (Bakker y Demerouti, 2013).

Analizando detenidamente cada indicador, se evidencia que un mayor nivel de vigor está asociado con una menor probabilidad de experimentar cyber pereza, pero, al mismo tiempo, está relacionado con una mayor probabilidad de experimentar sentido de servicio en procrastinación laboral. Esto podría interpretarse como que el vigor, siendo recurso laboral, puede ayudar a reducir la procrastinación tecnológica, pero también puede llevar a una mayor carga emocional vinculada a la pérdida de sentido de servicio. El trabajador con una actitud proactiva desempeña un papel clave al superar la inclinación a postergar tareas relacionadas con la tecnología en el entorno laboral. Además, al integrarse en una empresa que demanda un mayor compromiso, ya sea estableciendo fechas límite para la entrega de trabajos, es probable que se reduzca la procrastinación. No obstante, existe la posibilidad de que ocurra lo contrario si el colaborador aplaza sus actividades, indicando así un fallo en la autorregulación (Ostoich, 2019).

Por otro lado, la dedicación se asocia negativamente con sentido de servicio de procrastinación laboral, indicando que los docentes más dedicados tienen menos probabilidades de experimentar esta pérdida de servicio. En ese sentido, la absorción muestra un efecto negativo en la pérdida de sentido de servicio, lo que podría interpretarse como que un mayor nivel de absorción se relaciona con una mayor probabilidad de experimentar pérdida de sentido de servicio. La evitación de la procrastinación en el trabajo se vincula con diferentes factores, uno de ellos es, la satisfacción del desempeño y las interacciones laborales, así como con la claridad en metas y la presencia de actividades de interacción o tiempo de ocio planificadas. Sin embargo, las condiciones laborales en nuestro país tienen limitaciones, ya que los docentes que llevan trabajo a casa, pueden desafiar la concentración. Es crucial considerar medidas para mitigar estas limitaciones y promover un entorno equilibrado que favorezca la eficacia laboral (Estrada y Gallegos, 2021).

Otro punto a destacar es la dedicación y el efecto inverso que tiene en el cansancio emocional, lo que sugiere que aquellos docentes más dedicados experimentan menos cansancio emocional. Este resultado es consistente con la idea de que la dedicación puede actuar como un recurso que reduce la carga emocional en el entorno educativo (Quiroz et al., 2020). Además, se señala que el

cansancio emocional tiene un efecto negativo en la pérdida de sentido de servicio. Esto indica que, a medida que el cansancio emocional aumenta entre los docentes, hay una mayor probabilidad de experimentar pérdida de sentido de servicio.

A pesar de estas relaciones directas, los efectos indirectos a través del cansancio emocional no son estadísticamente significativos. Esto podría sugerir que, aunque existen relaciones directas entre las dimensiones del engagement, el cansancio emocional y la procrastinación laboral en docentes, el cansancio emocional no actúa como mediador significativo en esta relación particular para la muestra. Del mismo modo, la teoría de demandas y recursos laborales respalda ciertas relaciones indirectas, como el vigor y la dedicación, los cuales actúan como recursos que pueden mitigar el impacto negativo de demandas laborales en los docentes, como la procrastinación y el cansancio emocional (Bakker y Demerouti, 2013).

En el modelo 2, mediación de la despersonalización entre en engagement y la procrastinación, se evidencia que la dimensión vigor tiene efecto en sentido de servicio ($\beta=.24$) e indirecto en cyber pereza ($\beta=-.20$), la dedicación muestra efecto indirecto sobre sentido de servicio ($\beta=-.30$), y la absorción tiene efecto negativo tanto en sentido de servicio ($\beta=-.15$) y cyber pereza ($\beta=-.19$); también indica presencia de efecto indirecto de la dedicación sobre la despersonalización ($\beta=-.21$) y la absorción afecta positivamente en la despersonalización ($\beta=.20$); y la despersonalización tiene efecto positivo en el sentido de servicio ($\beta=.15$) (ver figura 2). Al evaluar los efectos indirectos del modelo de mediación se observa que solo en dedicación y sentido de servicio la despersonalización funciona como mediadora al mostrar un efecto indirecto ($\beta=.024$, $p<.05$), no obstante, en las otras asociaciones el efecto indirecto no es significativo ($p>.05$) (ver tabla 9). Este modelo sugiere que despersonalización desempeña un papel mediador significativo entre dedicación y sentido de servicio en los docentes participantes. En tal sentido el rol mediador que tiene esta dimensión del burnout como una demanda laboral, influye indirectamente en la relación total que se tiene de engagement sobre procrastinación.

Analizando cada dimensión, se observa que un mayor nivel de vigor está relacionado con una mayor probabilidad de experimentar pérdida de sentido de

servicio y una menor probabilidad de experimentar cyber pereza. Esto sugiere que la energía y la vitalidad asociadas con el vigor en el docente pueden contribuir a la percepción de pérdida de sentido de servicio, pero al mismo tiempo pueden actuar como un factor protector contra la procrastinación tecnológica. Del mismo modo, la dedicación tiene un efecto indirecto sobre la pérdida de sentido de servicio en el contexto de los docentes, y la absorción muestra un efecto negativo tanto en la pérdida de sentido de servicio como en la cyber pereza. Esto podría interpretarse como que la dedicación y la absorción, como componentes del engagement, están relacionadas con una menor probabilidad de pérdida de sentido de servicio y menor procrastinación tecnológica entre los docentes (Metin et al., 2018)

Otro punto a destacar es el efecto indirecto de la dedicación sobre la despersonalización, que sugiere que la primera dimensión mencionada no solo está asociada con una menor probabilidad de sentido de servicio en procrastinación laboral, sino también con niveles más bajos de despersonalización en el entorno educativo. Además, la absorción está asociada positivamente con la despersonalización, indicando que niveles más altos de absorción pueden contribuir a mayores niveles de despersonalización en el trabajo docente (Quiroz et al., 2020). Por otra parte, la despersonalización tiene un efecto positivo en la pérdida de sentido de servicio en los docentes, sugiriendo que cuando los docentes experimentan altos niveles de despersonalización, también tienen una mayor probabilidad de experimentar pérdida de sentido de servicio.

Finalmente, al evaluar los efectos indirectos, se observa que solo en la relación entre la dedicación y el sentido de servicio, la despersonalización actúa como mediadora, manifestando un efecto indirecto significativo. En otras palabras, la dedicación no solo está directamente asociada con la pérdida de sentido de servicio, sino que también influye en la despersonalización, la cual a su vez impacta la pérdida de sentido de servicio (Bakker y Demerouti, 2013). Este hallazgo es especialmente destacado en toda la investigación debido a su significancia estadística, que es muy susceptible al tamaño de la muestra. Por lo tanto, si se hubiera tenido acceso a una muestra más grande, es posible que se hubieran identificado otras dimensiones involucradas en esta mediación.

En el modelo 3, donde la variable mediadora es la falta de realización personal se muestra que el vigor resalta un efecto positivo sobre sentido de servicio ($\beta=.24$) y negativo en cyber pereza ($\beta=-.19$), la dedicación denota efecto negativo en el sentido de servicio ($\beta=-.33$), y la absorción muestra efecto negativo en las dos dimensiones de procrastinación ($\beta=-.10$ y $-.19$); también se evidencia que la absorción indica efecto inverso de la absorción en la realización personal ($\beta=-.24$), en cuanto a la realización personal tiene efecto nulo sobre las dimensiones de la procrastinación ($\beta<.10$) (ver figura 3). En la evaluación de los efectos indirectos o de mediación se determinó que los coeficientes denotan ausencia de significancia estadística y una magnitud nula ($\beta=-.003$ a $.011$; $p>.05$) (ver tabla 10). Esto sugiere que la falta de realización personal no desempeña un papel mediador significativo entre las dimensiones de engagement y procrastinación laboral en los docentes participantes. Cabe mencionar que, por una cuestión de claridad teórica, el nombre de la dimensión se cambió de 'realización personal' a 'falta de realización personal' (Schaufeli y Bakker, 2003). Este ajuste se realizó para facilitar su mejor comprensión.

Al analizar detenidamente las relaciones de las dimensiones en el modelo, se evidencia que el vigor está asociado positivamente con la pérdida de sentido de servicio y negativamente con la cyber pereza. Esto sugiere que, a medida que los docentes experimentan mayor vitalidad y energía, es más probable que perciban una pérdida de sentido de servicio, pero menos probable que se involucren en la procrastinación tecnológica (Metin et al., 2018). Del mismo modo, la dedicación muestra un efecto negativo en la pérdida de sentido de servicio, lo que implica que docentes más dedicados tienen menos probabilidades de experimentar esta pérdida. Además, la absorción muestra un efecto negativo en ambas dimensiones de la procrastinación. Esto indica que niveles más altos de absorción están asociados con una menor probabilidad de procrastinación tecnológica entre los docentes.

Otro punto a destacar es que la absorción tiene un efecto inverso en la realización personal entre los docentes, sugiriendo que mayores niveles de absorción están relacionados con una menor percepción de realización personal. En cuanto a la falta de realización personal, se encuentra que no tiene un efecto

significativo en las dimensiones de la procrastinación. Esto indica que, en el contexto de los docentes, la percepción de realización personal no parece estar directamente vinculada con comportamientos de procrastinación.

Al evaluar los efectos indirectos o de mediación, se determina que los coeficientes no son estadísticamente significativos y tienen una magnitud nula, el cual puede estar reflejado en que la falta de realización personal no actúa como mediadora significativa en las relaciones entre las dimensiones del engagement y las dimensiones de la procrastinación en el contexto de los docentes (Bakker y Demerouti, 2013).

Desde una perspectiva general, se puede valorar que los tres modelos planteados responden a la teoría de la demanda y recursos laborales propuesta por Bakker y Demerouti, en el que se destaca la dinámica de engagement, burnout y los resultados laborales. Ante ello, se destaca la asociación más significativa que se tiene: dedicación sobre despersonalización, y que este a su vez tiene un efecto sobre sentido de servicio; adicionalmente al efecto directo sobre la dimensión en mención de engagement y procrastinación laboral. Del cual se infiere que la dedicación actúa como un recurso personal que puede mitigar el impacto negativo de las demandas laborales como la procrastinación y el resultado laboral de procrastinar; ante ello resulta crucial el equilibrar y gestionar ambos factores de la teoría en mención para mejorar la efectividad laboral y el bienestar emocional de los docentes (Bakker y Demerouti, 2013).

Las limitaciones presentadas en el desarrollo de la investigación fueron la escasa información existente de investigaciones relacionadas a la variable procrastinación laboral en el ámbito educativo con las otras dos variables objeto de estudio. Así también, el difícil acceso a la población de estudio tuvo que ser sopesada con el manejo de estrategias como la aplicación de manera virtual. Aun así, el estudio aporta el planteamiento de tres modelos de mediación estadística que ayudan a comprender la realidad problemática planteada en la población objetiva.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó el rol mediador del burnout laboral en la relación entre engagement y procrastinación laboral, en tres modelos con ajustes aceptables en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo.
- El 82.9% de los docentes participantes presentan un Engagement que supera el nivel medio, como colaboradores de instituciones educativas de Trujillo.
- El 99.6% de los participantes presentan un Burnout laboral que se ubica en un nivel bajo, como colaboradores de instituciones educativas de Trujillo.
- El 96.7% de estos profesionales, presentan Procrastinación inferior al nivel medio respectivamente, como colaboradores de instituciones educativas de Trujillo.
- El engagement se relacionó de forma inversa y significativa con burnout ($r=-.147^*$) en los colaboradores de instituciones educativas de Trujillo.
- Engagement y procrastinación laboral se relaciona de forma inversa y altamente significativa ($r=-.234^{**}$) en los colaboradores de instituciones educativas de Trujillo.
- Burnout y procrastinación laboral guardaron una relación positiva entre sí de efecto trivial ($r=.042$) en los colaboradores de instituciones educativas de Trujillo.
- Se estableció que cansancio emocional no tiene un rol mediador entre las dimensiones de engagement sobre procrastinación laboral significativamente en los colaboradores de instituciones educativas de Trujillo.
- Se estableció que despersonalización funciona como mediadora entre dedicación y sentido de servicio significativamente.
- Se estableció que falta de realización personal no tiene un rol mediador entre relación directa de las dimensiones de engagement sobre procrastinación laboral significativamente en los colaboradores de instituciones educativas de Trujillo.

VII. RECOMENDACIONES

- Desarrollar más investigaciones que permitan profundizar el dinamismo de engagement, burnout y procrastinación laboral en los docentes peruanos.
- Diseñar e implementar programas integrales que aborden tanto la prevención del estrés en el entorno laboral como la promoción activa del engagement entre los docentes para mejorar su bienestar en el trabajo.
- Instrumentos que midan la deseabilidad social, con la finalidad de eliminar cualquier sesgo de información en los resultados.
- Implementar actividades que fomenten el compromiso de los colaboradores de instituciones educativas con su trabajo en el que se contemple el reconocimiento por logros destacados e inclusión de programas de desarrollo profesional.
- Implementar estrategias de gestión del estrés y promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, proporcionando a los colaboradores recursos de apoyo emocional, capacitación en técnicas de manejo del estrés en las instituciones educativas.
- Implementar talleres o capacitaciones en habilidades de gestión de tiempo y el establecimiento de metas claras y alcanzables en los colaboradores de instituciones educativas, como medidas de abordaje a la procrastinación
- Proponer modelos más complejos en ecuaciones estructurales o asociados a más variables para poder observar eficazmente el fenómeno de las mismas, para ello también será necesario aumentar la cantidad de muestra para una mejor significancia estadística.

REFERENCIAS

- Almeida, A., Torres, D. y Astudillo, D. (2021). Síndrome de burnout en profesionales de salud del servicio de urgencias del Hospital Universitario de Santander (ESEHUS). *FACE: Revista De La Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales*, 19(2), 78–89. <https://doi.org/10.24054/face.v19i2.478>
- Atalaya, C. y García, L. (2019). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2), 363-378. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17435>
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of work and organizational psychology*, 29(13), 107-115. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Balladares, K. y Hablick, F. (2017). Burnout: el síndrome laboral. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 1(1), Julio-diciembre.
- Benítez, R. y Del Águila, A. (2020). Burnout y work engagement: Demandas laborales, recursos y resultados organizativos en organizaciones de Acción Social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 1(136), 1-15. <https://doi.org/10.5209/reve.69192>
- Bertolín, J. (2023). Neuropsychopathology and procrastination. *Journal of Neuropsychiatry of Chile*, 57(4).
- Bustamante, E., Bustamante, F., González, G. y Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Medicina y seguridad del trabajo*, 62(243), 111-121.
- Calderón, G. y Merino, C. (2020). Análisis de la estructura interna del Maslach Burnout Inventory (Human Service Survey) en médicos peruanos. *Revista*

de *Ciencia y salud*, 18(2), 1-17.
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/>

Castañeda, Y., Betancur, J., Salazar, N. y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1-13.

Chavez, S. y Quispe, A. (2023). Síndrome de Burnout en las Relaciones humanas de docentes. *Revista Científica YACHAQ*, 6(2), 1-14.
<https://doi.org/10.46363/yachaq.v6i2.2>

Chunga, L., Duarte, E., Magallanes, J., Torres, K., Verde, R., Rodríguez, D. y Morillo, A. (2020). Relación entre estrés laboral y Síndrome de Burnout en conductores de taxi de la ciudad de Trujillo. Perú, 2019. *Revista Médica Vallejana*, 9(1), 13–17.

Colín, C. (2018). Estudio del papel mediador del engagement en el trabajo entre las demandas y recursos laborales. *Psicología Iberoamericana*, 26(2), Julio-diciembre.

Díaz, M. (2009). *Utilidad de los Métodos de Pretest para la Evaluación de los Cuestionarios en la Investigación mediante Encuesta*. [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. Archivo digital. <https://docplayer.es/21025876-Utilidad-de-los-metodos-de-pretest-para-la-evaluacion-de-los-cuestionarios-en-la-investigacion-mediante-encuesta.html>

Estrada, E. y Gallegos, N. (2020). Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. *Revista Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(6), 1-11.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.4404750>

Fallida, S., Boge, T. y Sina, S. (2023). Increased Organizational Commitment Influenced by Employee Engagement and Compensation. *Cross Current Int J Econ Manag Media Stud*, 5(5), 81-87.

Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.

- García, A. (2020). Determinación del nivel de engagement laboral en los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2020. *Revista Epistemia*, 4(3), 37–45.
- García, J., Herrero, S. y León, J. (2007). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory (MBI) en una muestra de trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 157-174.
- Gil, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*, 15(2), 261-268
- Gómez, L., Muriel, L., y Londoño, D. (2019). El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo apoyado en las TIC. *Encuentros*, 17(2), 118-131.
- Guzmán, D. (2013). *Procrastinación: una mirada clínica*. [Tesis de maestría, Instituto Superior de Estudios Psicológicos - España]. Archivo digital. <https://pdfcoffee.com/procrastinacion-tema-pdf-free.html>
- Guzmán, M. y Rosales, C. (2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/20.500.14005/2765>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1-3.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2017). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A., y Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.
- Martínez, A. (2010). El Síndrome De Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia revista de comunicación*, 13(112), 42-80. <http://dx.doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>

- Maslach, C., y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory manual*. Editorial Scarecrow Education
- Méndez, C. (2021). Procrastinación e incremento del estrés en docentes y estudiantes universitarios frente a la educación online. *Revista Scientific*, 6(20), 62-78. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.3.62-78>
- Merino, C., Lozano, M., Lima, S., Calderón, G., Juárez, A. y Toledano, F. (2022). Ultrashort Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-3): A Psychometric Assessment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 2-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020890>
- Metin, U., Peeters, M. y Taris, T. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of have “good fit”. *Journal of Prevention & Intervention in the community*, 46(3), 228-244. <https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470187>
- Metin, U., Taris, T. y Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination at Work and its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101(1), 254–263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- MINEDU (2023, 11 de octubre). *Censo Educativo 2022*. ESCALE. <https://escale.minedu.gob.pe/>
- MINEDU (2023, 12 de setiembre). *Conocer el rol del docente*. Orientación. Ministerio de Educación - Plataforma del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/36531-conocer-el-rol-del-docente>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Safeday.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022, 07 de noviembre). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

- Ostoich, G. (2019). Manejo del tiempo por el procrastinador en las organizaciones públicas occidentales posmodernas: Caso de estudio inspectoría del trabajo del estado Mérida. *Sapientia Organizacional*, 101(11), 254-263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Ostos, R. y Fonseca, A. (2019). Afrontamiento del estrés y procrastinación en el personal docente y administrativo de la Unheval - Huánuco. *Boletín Redipe*, 8(4), 83-92. <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i4.730>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Panisoara, I., Lazar, I., Panisoara, G., Chirca, R., y Ursu, A. (2020). Motivation and continuance intention towards online instruction among teachers during the COVID-19 pandemic: The mediating effect of burnout and technostress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1-29. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218002>
- Patiño, L., Arana, C., Zapata, D., Patiño, J., Rodríguez, O. y Cardenas, L. (2022). El constructo del engagement en Colombia: Una revisión teórica. *Ciencia y Academia*, 1(3), 121-141. <https://doi.org/10.21501/2744838X.4489>
- Quezada, M., Castro, M., Dios, C. y Quezada, G. (2021). Condiciones laborales en la educación universitaria peruana: Virtualización ante la pandemia COVID - 19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 110-119. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/4047>
- Quiroz, E., Muñoz, J., Salazar, A., Ocampo, F. y Vanegas, N. (2020). Engagement y burnout en profesionales de la salud colombianos. *Salud (i) Ciencia*, 24(4), 194- 199. <https://dx.doi.org/10.21840/siic/160641>
- Rafsanjani, M., Hakim, L., Laily, N., Wijaya, P. y Irwansyah, M. (2021). Exploring the predictor of innovative teaching using the job demands-resources model. *The Education and Science Journal*, 23(3), 58-74. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-3-58-74>

- Rico, M. y Ponce, A. (2022). El docente del siglo XXI: Perspectivas según el rol formativo y profesional. *Revista mexicana de investigación educativa*, 27(92), 77-101.
- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(8), 45-67. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39
- Saborío, L. e Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Santa Cruz, E., Roja, J. y Barboza, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesores de escuelas de países latinoamericanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 297-299. <http://doi.org/10.12961/apr.2021.24.03.05>
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Editorial Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W., Bakker, A. y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Steel, P. (2017). *Procrastinación: Por qué dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy*. Editorial DEBOLSILLO.
- The National Institute for Occupational Safety and Health [NIOSH]. (2023, 29 de marzo). *Stress at work*. Centers for disease control and prevention. <https://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/>
- Universidad Cesar Vallejo. (2022). Resolución de consejo universitario N° 0470-2022/UCV. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN%C2%B0470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-Investigacion-V01.pdf>
- Vásquez, M., Inostroza, R. y Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología*, 30(1), 1-17. <https://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>

Viveros, O. y Fierro, C. (2020). Correlación de los niveles de engagement y síndrome de burnout en una empresa de telecomunicaciones. *Revista ESPACIOS*, 41(31), 19.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:	Engagement, burnout y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo.				
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGÍA			
Problema de la investigación	Objetivo General	Tipo	Variables	Dimensiones	Instrumentos
¿En qué medida el burnout laboral cumple el rol mediador entre la relación de engagement y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo?	Determinar el rol mediador del burnout laboral en la relación entre engagement y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo.	Básica	Engagement (Variable Independiente)	Vigor Dedicación Absorción	Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES- 9)

Justificación	Objetivos Específicos	Diseño			
<p>Teórica</p> <p>Se busca contribuir al conocimiento existente sobre Engagement, burnout y procrastinación laboral.</p> <p>Metodológica</p> <p>Se espera comprender la relación de las variables y permitir futuras investigaciones con variables adicionales</p> <p>Práctica</p> <p>Servirá como referencia para las instituciones educativas, las UGEL y entidades comprometidas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar los niveles de Engagement en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo. - Identificar los niveles de burnout laboral en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo. - Identificar los niveles de procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo. - Determinar la relación entre las dimensiones del engagement y el burnout 	Explicativo con variable latente			
		Población	Burnout laboral (Variable Mediadora)	Cansancio emocional Despersonalización Realización personal	Inventario de Burnout de Maslach - Educators Survey (MBI-ES)
		2321 colaboradores instituciones educativas de gestión pública directa de Educación Básica Regular, ubicadas en el distrito de Trujillo.			

<p>con la educación; del mismo modo, se presenta como una herramienta para docentes, directores y especialistas técnicos afines, que les permita comprender los aspectos psicolaborales vinculados a las tres variables en estudio, y orientar de manera efectiva el desarrollo de estrategias de intervención e implementación de medidas concretas ante la problemática identificada.</p>	<p>laboral en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre las dimensiones del engagement y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo. - Determinar la relación entre las dimensiones del burnout y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo. - Analizar el efecto de mediación de burnout laboral sobre engagement y 	<p>Muestra</p> <p>305 colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo</p>	<p>Procrastinación laboral (Variable Dependiente)</p>	<p>Sentido de servicio Cyber pereza</p>	<p>Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------	-------------------------------------------------------

	procrastinación en sus dimensiones respectivamente.				
--	-----------------------------------------------------------	--	--	--	--

Anexo 02: Matriz de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Ítems	Escala de medición
Engagement	Es un estado positivo de satisfacción y compromiso laboral, que beneficia a los empleados y organizaciones, promoviendo altos niveles de felicidad y productividad. (Schaufeli y Bakker, 2003)	Se mide a través de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-9)	Vigor	1, 2, 5	Ordinal
			Dedicación	3, 4, 7	
			Absorción	6, 8, 9	
Burnout laboral	La implicancia de sentirse emocionalmente agotado, desconectado de uno mismo y experimentar una disminución en la satisfacción personal en el contexto laboral. (Maslach y Jackson, 1986)	Se mide según el Inventario Burnout Maslach - Educators Survey (MBI-ES)	Cansancio emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Ordinal
			Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22	
			Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	

Procrastinación laboral	Es un estado mental que describe la conexión entre un individuo y una organización, y que afecta la elección de seguir formando parte de la empresa o abandonarla. (Meyer, Allen y Smith, 1993)	Se mide según la Escala de Procrastinación en el trabajo (PAWS)	Sentido de servicio	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11 y 13	Ordinal
			Cyber Pereza	8, 10, 12 y 14	

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES-9)

Encuesta de Bienestar y Trabajo

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste "0" (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6)

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

Marque una (X) en la respuesta que crea conveniente

N°	ÍTEMS	RESPUESTAS						
		0	1	2	3	4	5	6
01	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
02	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
03	Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
04	Mi trabajo me inspira.							
05	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
06	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
07	Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
08	Estoy inmerso en mi trabajo							
09	Me "dejo llevar" por mi trabajo							

Fuente: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.appu>

MASLACH BURNOUT INVENTORY EDUCATORS SURVEY (MBI-ES)

Encuesta Personal (Docentes)

DATOS GENERALES:

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: _____

Estado Civil: _____ Situación laboral: *Nombrado* () *Contratado* ()

Tiempo de trabajo: _____ Turno de Trabajo: *Fijo* () *Rotatorio* ()

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos, teniendo en consideración lo siguiente:

- No existen respuestas mejores o peores.
- Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales.
- Su objeto es contribuir al conocimiento.

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

- | | | | |
|----------|-------------------------------|----------|-----------------------------------|
| 0 | <i>Nunca</i> | 1 | <i>Pocas veces al año o menos</i> |
| 2 | <i>Una vez al mes o menos</i> | 3 | <i>Algunas veces al mes</i> |
| 4 | <i>Una vez a la semana</i> | 5 | <i>Pocas veces a la semana</i> |
| 6 | <i>Diariamente</i> | | |

Por favor, señale con el puntaje que considere más adecuado

N°	ÍTEMS	RESPUESTAS						
		0	1	2	3	4	5	6
01	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
02	Al final de la jornada me siento agotado							
03	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día							
04	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.							
05	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos							

N°	ÍTEMS	RESPUESTAS						
		0	1	2	3	4	5	6
06	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.							
07	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes							
08	Me siento "quemado" (desgastado) por el trabajo							
09	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me encuentro con mucha vitalidad							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes							
16	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes.							
18	Me encuentro animado (a) después de trabajar junto a mis estudiantes.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada a los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.							

Fuente: <https://doi.org/10.25074/07198051.38.2241>

ESCALA DE PROCRASTINACIÓN EN EL TRABAJO (PAWS)

Instrucciones:

Los siguientes son comportamientos que suceden en el ámbito laboral. Por favor, lea cuidadosamente todos los ítems y luego seleccione la frecuencia con la que exhibe este comportamiento en el trabajo. Utilice las siguientes escalas de respuestas.

La escala es la siguiente:

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>0 <i>Nunca</i></p> <p>1 <i>Casi nunca</i></p> <p>2 <i>Ocasionalmente</i></p> <p>3 <i>Algunas veces</i></p> | <p>4 <i>Frecuentemente</i></p> <p>5 <i>Muy frecuentemente</i></p> <p>6 <i>Siempre</i></p> <p>7 <i>No aplica</i></p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

N°	ÍTEMS	RESPUESTAS							
		0	1	2	3	4	5	6	7
01	Cuando trabajo, incluso después de tomar una decisión, retraso actuar sobre ella.								
02	Me demoro para comenzar el trabajo que tengo que hacer.								
03	En el trabajo, deseo tanto hacer algo placentero, que me resulta cada vez más difícil permanecer concentrado.								
04	Cuando una tarea de trabajo es tediosa, una y otra vez me desconcentro en lugar de enfocarme.								
05	Durante mi jornada de trabajo le doy prioridad a las tareas irrelevantes, a pesar de tener tareas importantes por realizar.								
06	Cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo por hacer, evito planificar tareas y termino haciendo algo irrelevante.								
07	En horas de trabajo tomo largos periodos de descanso.								
08	En el trabajo, uso mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, Twitter, etc.) para cosas no relacionados con mis tareas.								

N°	ÍTEMS	RESPUESTAS							
		0	1	2	3	4	5	6	7
09	Ayudo a realizar las tareas de un compañero, dejando las mías sin avanzar o sin terminarlas.								
10	Leo las noticias en línea o en periódicos durante mis horas de trabajo.								
11	Me demoro en hacer algunas de mis tareas laborales simplemente porque no me agradan.								
12	Durante mis horas de trabajo, compro cosas en línea o saliendo a tiendas.								
13	Dejo mi espacio de trabajo para realizar actividades irrelevantes a mis labores.								
14	Dedico excesivo tiempo a las redes sociales durante mis horas de trabajo para a modo de entretenimiento.								

Fuente: <https://hdl.handle.net/20.500.14005/2765>

Anexo 04: Cuestionarios por Google Forms

Cuestionario - EngaBurnProc

Preguntas Respuestas 321 Configuración

Sección 1 de 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimados docentes. Reciban un cordial saludo.

Somos estudiantes de XI ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo - Sede Trujillo. Está siendo invitado a participar en la investigación titulada "Engagement, burnout y procrastinación laboral en docentes de instituciones educativas de Trujillo". Antes de decidir si deseas participar, le proporcionamos la siguiente información sobre el estudio. Si tienes alguna pregunta o necesitas aclaraciones, no dudes en comunicarte con los investigadores principales cuyos datos de contacto se proporcionan al final de este apartado.

A. Propósito del estudio

El objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre Engagement, Burnout y Procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la escuela profesional de Psicología, de la facultad de Ciencias de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la universidad y con el permiso de la institución.

B. Confidencialidad y Anonimato

Todas tus respuestas y datos recopilados en este estudio serán tratados de manera confidencial y se utilizarán únicamente con fines de investigación. Toda la información proporcionada se mantendrá de forma anónima. Cualquier información personal no será relevada en ningún informe relacionado con el estudio. Los datos permanecerán bajo custodia de los investigadores y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Enviar

Enlace: <https://forms.gle/n7xn5wgDhRp8HGmf6>

Anexo 05:

Correlación entre Engagement, Burnout y Procrastinación en colaboradores de Instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.

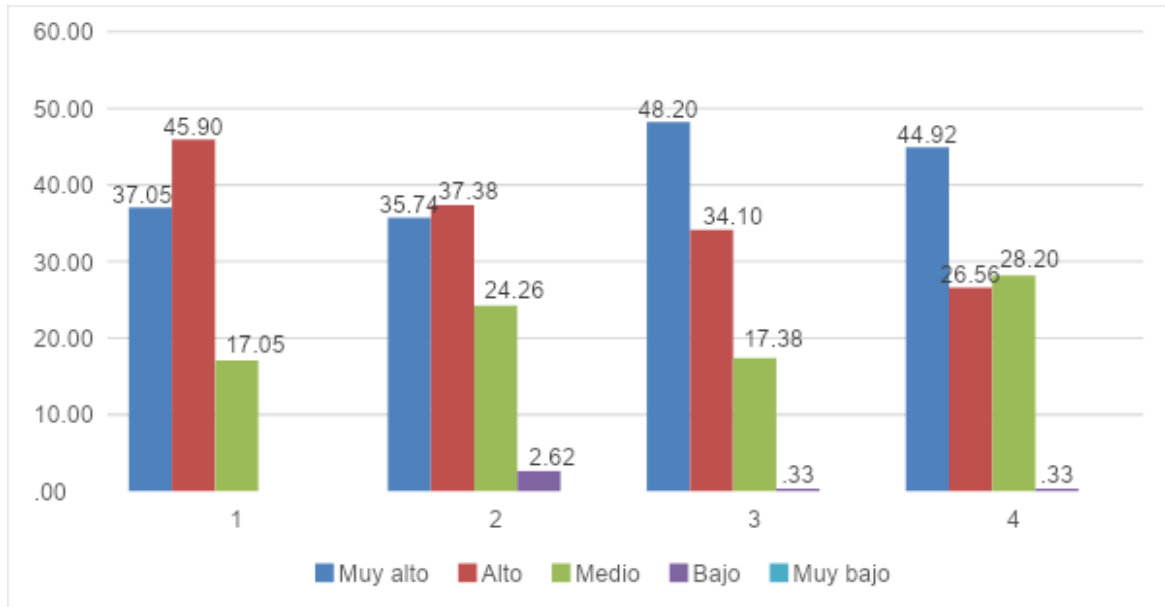
Variable	M	DE	1	2	3
1. Engagement	41.00	7.37	-		
2. Burnout laboral	31.70	8.67	-,147*	-	
3. Procrastinación laboral	8.63	5.02	-,234**	,042	-

Notas: M = Media; DE = Desviación Estándar; Correlaciones significativas: * $p < .05$, ** $p < .01$.

La tabla presenta las correlaciones entre engagement, burnout laboral y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas en Trujillo. Los datos se basan en una muestra de 305 docentes. Se evidencia que el Engagement se correlaciona en sentido inverso y estadísticamente significativo con de efecto pequeño con burnout ($r = -.147^*$) y con procrastinación laboral ($r = -.234^{**}$). Por otro lado Procrastinación y burnout laboral guardan una relación trivial positiva ($r = .042$).

Anexo 06:

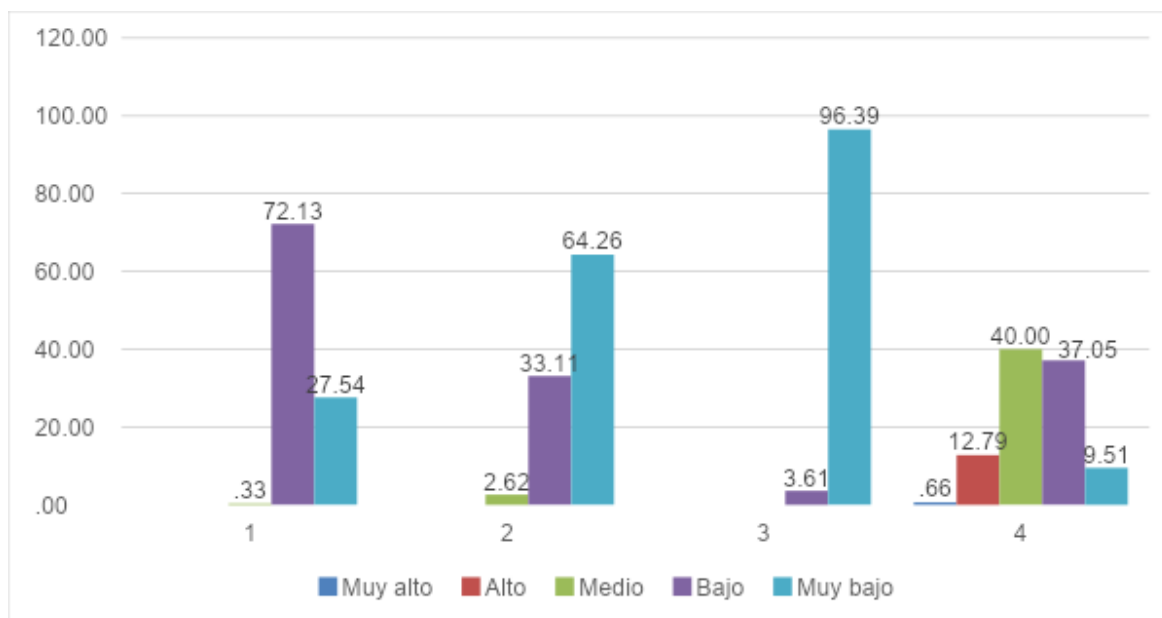
Distribución de porcentajes de la variable engagement en colaboradores de Instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.



Este gráfico plasma la distribución porcentual de la variable engagement en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo, considerando la relación de la variable general, vigor, dedicación y absorción de izquierda a derecha respectivamente.

Anexo 07:

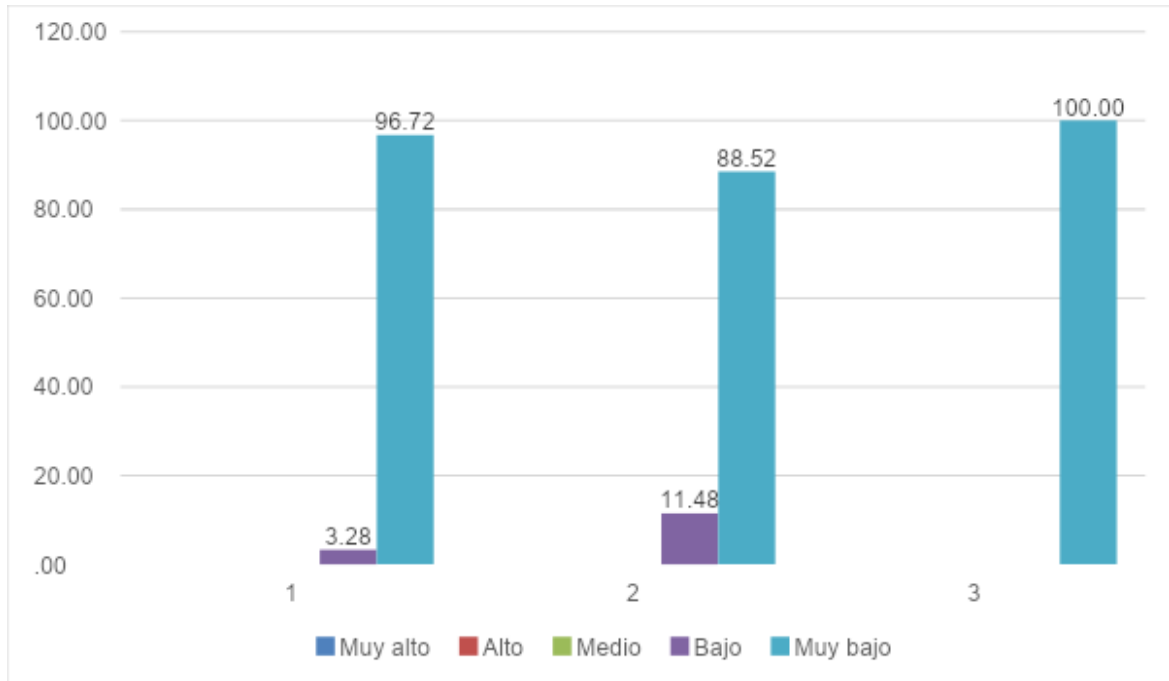
Distribución de porcentajes del burnout en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.



Este gráfico plasma la distribución porcentual de la variable Burnout laboral en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo, considerando la relación de la variable general, cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal de izquierda a derecha respectivamente.

Anexo 08:

Distribución de porcentajes de la procrastinación en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.



Este gráfico plasma la distribución porcentual de la variable Procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo, considerando la relación de la variable general, sentido de servicio y cyber pereza de izquierda a derecha respectivamente.

Anexo 09:

Puntos de corte según distribución por rangos para el instrumento de engagement

Nivel	Dimensiones									Engagement		
	Vigor			Dedicación			Absorción					
Muy alto	15	-	18	15	-	18	15	-	18	44	-	54
Alto	12	-	14	12	-	14	12	-	14	33	-	43
Medio	8	-	11	8	-	11	8	-	11	23	-	32
Bajo	5	-	7	5	-	7	5	-	7	12	-	22
Muy bajo	0	-	4	0	-	4	0	-	4	0	-	11

Esta tabla muestra los puntos de corte considerados para las puntuaciones directas de la variable Engagement y sus dimensiones en los niveles muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto correspondiente a la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-9) de Schaufeli y Bakker.

Anexo 10:

Puntos de corte según distribución por rangos para el instrumento de burnout

Nivel	Dimensiones											
	Cansancio emocional			Despersonalización			Realización personal			Burnout		
Muy alto	44	-	54	25	-	30	39	-	48	107	-	132
Alto	33	-	43	19	-	24	30	-	38	80	-	106
Medio	23	-	32	13	-	18	20	-	29	54	-	79
Bajo	12	-	22	7	-	12	11	-	19	27	-	53
Muy bajo	0	-	11	0	-	6	0	-	10	0	-	26

Esta tabla muestra los puntos de corte considerados para las puntuaciones directas de la variable Burnout laboral y sus dimensiones en los niveles muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto correspondiente al inventario de Burnout de Maslach - Educators Survey (MBI-ES) de Maslach y Jackson.

Anexo 11:

Puntos de corte según distribución por rangos para el instrumento de procrastinación

Nivel	Dimensiones						Procrastinación		
	Sentido de servicio			Cyber pereza					
Muy alto	49	-	60	20	-	24	68	-	84
Alto	37	-	48	15	-	19	51	-	67
Medio	25	-	36	11	-	14	35	-	50
Bajo	13	-	24	6	-	10	18	-	34
Muy bajo	0	-	12	0	-	5	0	-	17

Esta tabla muestra los puntos de corte considerados para las puntuaciones directas de la variable Procrastinación laboral y sus dimensiones en los niveles muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto correspondiente a la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) de Metin et al.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUZMAN RODRIGUEZ NATALIA MAVILA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Engagement, burnout y procrastinación laboral en colaboradores de instituciones educativas de Trujillo.", cuyos autores son JARA MEDINA LEYDI FIORELA, RAMOS AGUILAR KEVIN JULIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

TRUJILLO, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NATALIA MAVILA GUZMAN RODRIGUEZ DNI: 41916979 ORCID: 0000-0002-1381-8261	Firmado electrónicamente por: NGUZMANR18 el 07- 02-2024 15:47:00

Código documento Trilce: TRI - 0719018