



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Síndrome de burnout y engagement laboral en docentes de la IEP
Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Salas Urruchi, Melissa Estefanie (ORCID: 0000-0003-2463-9610)

ASESORA:

Dra. Delgado Wong, Sofia Irene (ORCID: 0000-0001-7204-2558)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios que ilumina mi camino me guía y me da la fortaleza y sabiduría necesaria para dar pasos firmes en la vida.

A mi hija Luana, que es mi motor y motivo de mejorar siempre profesional y personalmente me impulsa a tomar las mejores decisiones para demarcar nuestro futuro, gracias a ella por brindar un poco de tiempo con mama, para que yo pueda desarrollar la tesis.

A mis padres por ser el pilar de mi formación no solo académica sino también en valores gracias a ellos por todo su esfuerzo y apoyo incondicional.

A mi esposo por ser mi empuje y apoyo de superación continua por entenderme y acompañarme en el proceso.

Agradecimiento

A mi asesora Sofia Delgado Wong que con mucha paciencia y experticia me guío en el proceso del desarrollo de la tesis.

A los Mg. Javier Contreras y Wendy Vidangos Delgado por tomarse el tiempo en su apretada agenda de apoyarme validando los instrumentos.

Y sobre todo a la directora y Coordinadora de la Institución Educativa Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi por brindarme la información necesaria y las facilidades para llevar a cabo esta tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización:.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1. Interpretación según el baremo de los autores citados	18
Tabla 2. Interpretación según el baremo de los autores citados	19
Tabla 3. Pruebas estadísticas de fiabilidad	20
Tabla 4. Tabla cruzada del Síndrome de Burnout y el vigor.....	23
Tabla 5. Tabla cruzada del Síndrome de Burnout y la dedicación	24
Tabla 6. Tabla cruzada del Síndrome de Burnout y la absorción.....	25
Tabla 7. Prueba de normalidad	26
Tabla 8. Tabla cruzada del Síndrome de Burnout y Engagement laboral	26
Tabla 9. Correlación de Spearman entre el Síndrome de Burnout y Engagement laboral	27
Tabla 10. Correlación de Spearman entre el Síndrome de Burnout y el vigor	28
Tabla 11. Correlación de Spearman entre el Síndrome de Burnout y la dedicación	29
Tabla 12. Correlación de Spearman entre el Síndrome de Burnout y la absorción	30

Resumen

La administración de las instituciones educativas es un ámbito que debe ser mejor estudiado de modo que se puedan resolver los problemas que se presenten en la institución. El objetivo general fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Engagement laboral en docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa en el año 2022. La metodología fue básica, y cuantitativa de diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo compuesta por 30 docentes y se realizó un muestreo aleatorio simple por el que se obtuvo 28 docentes. Para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos de forma remota: El síndrome de Burnout se midió con el cuestionario Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) y el engagement laboral con la Escala de entusiasmo laboral (UWES). Para el procesamiento de datos se empleó la estadística no paramétrica de Rho de Spearman. Los resultados indican que se encontró una correlación inversa moderada ($r=-,498$) entre las variables; de igual forma, se encontró correlación negativa moderada entre el síndrome de Burnout y el vigor ($r=-,571$), la dedicación ($r=-,541$) y la absorción ($r=-,508$). Por lo tanto, se concluye que existe relación inversamente proporcional entre las variables estudiadas.

Palabras clave: Engagement laboral, síndrome de Burnout, dedicación, agotamiento laboral, compromiso laboral

Abstract

The administration of educational institutions is an area that should be better studied so that the problems that arise in the institution can be resolved. The general objective was to determine the relationship between the Burnout Syndrome and Labor Engagement in teachers of the IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi of Arequipa in the year 2022. The methodology was basic, and quantitative, with a non-experimental and cross-sectional design. The population was made up of 30 teachers and a simple random sampling was carried out, obtaining 27 teachers. Two instruments were used remotely for data collection: Burnout syndrome was measured with the Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) questionnaire and work engagement with the Work Enthusiasm Scale (UWES). Spearman's Rho non-parametric statistics were used for data processing. The results indicate that a moderate inverse correlation ($r=-.498$) was found between the variables; Similarly, a moderate negative correlation was found between Burnout syndrome and vigor ($r=-.571$), dedication ($r=-.541$) and absorption ($r=-.508$). Therefore, it is concluded that there is an inversely proportional relationship between the variables studied.

Keywords: Work engagement, Burnout syndrome, dedication, work exhaustion, work commitment.

I. INTRODUCCIÓN

La administración de instituciones educativas es una ocupación exigente, física, mental y emocionalmente, que, dependiendo de las características personales, puede generar impacto sobre la salud mental no sólo del personal administrativo sino también del personal docente, lo que puede afectar la forma en que los profesores trabajan y enseñan en las instituciones (Usán y Salavera, 2020). En su sentido más amplio, la educación es un factor clave en el desarrollo social y uno que enfrenta muchos desafíos. Los docentes son la piedra angular de la educación y juegan un papel central en los procesos de aprendizaje / enseñanza. Las variables esenciales en este sentido son la formación y el desempeño profesional, las estrategias de aprendizaje, los recursos y la capacidad para motivar a los estudiantes (Vicente y Gabari, 2019).

Las condiciones actuales de pandemia, así como el propio engagement del profesional, pueden conducir a episodios más o menos prolongados de estrés y síndrome de Burnout que deben ser manejados desde un punto de vista psicológico y administrativo ya que, puede comprometer el desempeño de los trabajadores de la institución. Los docentes son considerados especialmente susceptibles a problemas físicos como cefaleas y problemas de salud mental como ansiedad, estrés y depresión, así como a patologías de comportamiento que conducen a bajas médicas, falta de compromiso e incluso ausentismo (Zia, 2015).

Por lo descrito anteriormente, es necesario definir el Síndrome de Burnout como un estado emocional persistente y negativo caracterizado por un sentimiento general de malestar psicológico y bajos niveles de autoestima, motivación y compromiso profesional. El síndrome de Burnout es el resultado de un estrés prolongado causado por el entorno profesional del sujeto (García et al., 2017). El Burnout se divide en tres dimensiones principales: agotamiento emocional, cinismo y autoeficacia. La primera dimensión se refiere a una sensación de vacío profesional y falta de energía para hacer frente a los retos profesionales. La segunda dimensión alude a una respuesta insensible o apática a los deberes profesionales, y la tercera se refiere a la percepción que tiene el profesional de su propia capacidad para enfrentar sus desafíos profesionales, lo que puede generar sentimientos de fracaso, incompetencia y baja autoestima. Los estudios sobre el síndrome de burnout en docentes establecen una relación con factores

relacionados con el agotamiento emocional provocado por el exceso de trabajo, poca autonomía profesional, plazos excesivos, conflictos interpersonales con otros miembros de la comunidad escolar y mala organización de la institución (Carlotto y Câmara, 2017; Mérida y Extremera, 2017).

En el Perú durante el periodo 2009-2015 fue el país donde los estudiantes mejoraron su aprendizaje, evidenciado en los resultados de las pruebas internacionales, a razón de las políticas implementadas, la misma que involucró a los docentes, quienes implementaron estrategias de enseñanza y fueron capacitados constantemente (Banco Mundial, 2020), sin embargo existe descontento con las remuneraciones y las relaciones con sus pares (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2018), esto a razón que El Ministerio de Educación exige copiosos documentos en la planificación de la clase, razón por la cual los maestros destinan exceso de horas a dicha actividad, teniendo como consecuencia la desmotivación, cansancio físico y mental, a veces pierden la paciencia con los colegas y niños, es decir demuestran con sus actitudes niveles elevados de burnout. (Pérez, 2020)

Por otro lado, el engagement laboral ha ganado atención en la literatura educativa debido al enfoque que se le brinda hacia la teoría de la administración y marketing. Según varios autores, el engagement debe verse como un concepto opuesto en relación al burnout. Más que un estado específico, el engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo más estable que no se centra en un objeto, evento o situación en particular (Martos et al., 2018; Robins et al., 2015).

El engagement laboral involucra tres factores: (i) vigor, definido como altos niveles de energía y flexibilidad mental, así como la capacidad de dedicar esfuerzo al trabajo; (ii) dedicación, referida como sentido de importancia, entusiasmo, inspiración y autoestima; y (iii) absorción, definida como estar completamente concentrado y felizmente absorto en el trabajo, por medio del cual el tiempo pasa rápidamente. Gracias a estos factores existen las personas que experimentan engagement laboral, quienes lo demuestran siendo altamente competentes, estando motivadas y siendo capaces de responder a las demandas del puesto de trabajo con absoluta eficacia (Morales-Rodríguez et al., 2019).

Por lo tanto, las variables a estudiar en nuestra investigación son el Síndrome de Burnout y el engagement laboral en los docentes; la correlación de estas variables nos ayudará a comprender los procesos psicológicos de los docentes, así como su bienestar emocional, claves para su óptimo desempeño profesional que incidirán en su forma de trabajar, mejorando significativamente los aspectos administrativos y de marketing en la institución educativa evaluada.

El síndrome de Burnout constituye un gran problema para el sistema de salud y afecta a casi todos los trabajadores administrativos del sector público y privado. Aunque el Burnout es un problema de salud pública basado en la evidencia, aún no se considera que exista un enfoque sistemático para la prevención porque el incremento de su incidencia puede relacionarse con una disminución en el engagement laboral (Friganović et al., 2019).

De forma paralela se observó que en la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa los docentes diseñan, aprenden y adecuan sus clases y metodologías para que sobre todo en tiempos de pandemia los alumnos puedan captar lo mayor posible; sin embargo, no solo las circunstancias sino el uso de la tecnología y el cambio de la forma de enseñar los ha llevado a tener problemas de estrés generando el síndrome de burnout.

A partir de lo descrito se formuló el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y Engagement laboral en docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa en el año 2022? Adicionalmente, se plantearon los siguientes problemas específicos: (i) ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y vigor?; (ii) ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la dedicación?; (iii) ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la absorción en docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa en el año 2022?

Esta investigación presenta una justificación teórica enmarcada en el estudio de Llorca-Pellicer et al. (2021) que se basó en solucionar los problemas de sobrecarga laboral en los docentes puede ser de utilidad para mejorar de forma significativa su compromiso con la institución en la que laboran, aumentando así su

motivación para trabajar de forma correcta e incrementando la buena reputación y productividad de una institución educativa.

Además, este tema de investigación es importante porque las emociones y motivaciones relacionadas con el trabajo pueden tener implicaciones importantes tanto para las personas como para las organizaciones. Los empleados altamente motivados y menos estresados pueden aumentar la productividad de las organizaciones de manera significativa, mientras que las emociones negativas y los bajos niveles de motivación se asocian con deficiencias en la salud individual y con mayores costos para la organización.

Con el fin de contribuir a superar la falta de estudios que analicen la relación directa entre las variables que se estudian, este estudio busca ayudarnos a comprender diferentes preguntas de investigación sobre los procesos psicológicos del docente y su bienestar emocional como piedra angular en los procesos de enseñanza-aprendizaje; estos procesos se encuentran relacionados con el compromiso y productividad mostrados en su centro de trabajo.

A partir del problema planteado y la justificación descrita anteriormente, se asumió como objetivo general: determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Engagement laboral en docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa en el año 2022; los objetivos específicos son: (i) evaluar la relación entre el Síndrome de Burnout y vigor; (ii) evaluar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dedicación; (iii) evaluar la relación entre el Síndrome de Burnout y la absorción en docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa en el año 2022.

Como respuesta al problema de investigación se plantea la siguiente hipótesis general: Existe relación inversamente proporcional entre el Síndrome de Burnout y el engagement laboral en docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa en el año 2022. Por último, se describen las siguientes hipótesis específicas: (i) Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y vigor; (ii) Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dedicación; (iii) Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la absorción en docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el artículo científico publicado por Abós et al., (2019) se ha sugerido que el Burnout y el engagement en el trabajo pueden coexistir en diferentes grados. Sin embargo, se sabe poco sobre la interacción entre el engagement y el Burnout entre los docentes de secundaria. Se empleó una muestra de 584 docentes de secundaria. Se demostró la coexistencia de Burnout frenético y engagement entre los docentes evaluados. Estos resultados respaldan la coexistencia del Burnout y el engagement, destacando cómo diferentes perfiles pueden afectar de manera diferente el buen funcionamiento de los docentes en el trabajo.

En un artículo de investigación publicado por Slišković et al., (2019) se tuvo como objetivo evaluar el papel mediador de las emociones de los docentes para explicar la relación entre el apoyo percibido del director y el engagement con el trabajo y el Burnout en docentes de escuelas primarias. Esta investigación incluyó a 1057 profesores. Entre sus resultados se obtuvo que las emociones median parcialmente la relación entre el apoyo percibido del director y el engagement laboral y el Burnout entre los docentes. A partir de ello se concluyó que el apoyo del director de las instituciones educativas puede predecir el engagement laboral y Burnout en los docentes tanto directa como indirectamente a través de las emociones.

En el artículo científico publicado por De Stasio et al. (2019), se planteó la hipótesis de que la felicidad subjetiva y la compasión de los maestros de la primera infancia estarían relacionadas con el compromiso laboral de tal manera que la felicidad subjetiva promovería el compromiso de los maestros. De manera similar, la felicidad subjetiva estaría relacionada positivamente con las estrategias de autorregulación y co-regulación y que las estrategias proactivas estarían a su vez asociadas al engagement laboral. Los resultados revelaron que la felicidad en los maestros, además de su compasión podrían influir significativamente sobre el engagement laboral. Los hallazgos del estudio sugieren la importancia de invertir en la calidad del entorno laboral.

En el artículo científico publicado por Burić y Macuka (2018), el objetivo fue examinar las relaciones recíprocas entre el compromiso laboral de los docentes y

sus emociones, tanto positivas como negativas, y vividas en relación con sus alumnos. Entre sus resultados, los maestros que informaron niveles más altos de emociones positivas de alegría, orgullo y amor en el primer momento, tendieron a estar más comprometidos con su trabajo en la evaluación posterior. La asociación entre las emociones negativas y el compromiso laboral mostró la dirección opuesta: los maestros que experimentaron más ira, fatiga, y desesperanza en el primer punto de medición, también estuvieron menos comprometidos en el segundo momento de la evaluación. Además, los profesores que estaban más comprometidos con su trabajo en el primer momento, también informaron sobre niveles más bajos de emociones negativas, pero niveles más altos de emociones positivas 6 meses después. Por último, los maestros con una mayor autoeficacia percibida están más comprometidos con su trabajo, experimentan más alegría, orgullo y amor, y menos ira, fatiga y desesperanza hacia sus estudiantes.

Según Fiorilli et al. (2019), en su artículo científico concluye que la familia es, con mucho, la fuente de apoyo más importante para los docentes. Los colegas de la escuela que se sentían cercanos se parecían entre sí en términos de Burnout y engagement laboral. Las interacciones difíciles con los colegas se asociaron con el Burnout de manera más extensa en etapas posteriores de la carrera docente; el apoyo del supervisor se vinculó con el Burnout en una etapa temprana.

Según Minghui et al. (2018), en la publicación de su artículo científico, el apoyo social, el engagement laboral y la eficacia docente se correlacionan significativamente entre sí. Además, el género, los años de experiencia y el salario mensual fueron predictores significativos de la eficacia de los maestros. En contraste, el análisis de modelos de ecuaciones estructurales mostró que el apoyo social ejercía su efecto indirecto sobre la eficacia del profesor a través de la mediación del engagement laboral.

En el artículo científico de Salmela-Aro et al. (2019) se identificaron dos perfiles entre los docentes: perfiles comprometidos (30%) y comprometidos-agotados (70%). Se descubrió que aquellos en el grupo de docentes comprometidos con su trabajo tenían a su alcance más recursos que podían usar a su favor como la capacidad de reponerse después de situaciones difíciles

(resiliencia), mientras que aquellos en el grupo de perfil comprometido y agotado experimentaron más demandas laborales, como carga de trabajo.

Según D'Amico et al. (2020) entre los resultados publicados en su artículo científico mostraron que la inteligencia emocional percibida tiene una correlación directamente proporcional con el compromiso laboral y la satisfacción laboral, y se correlaciona de forma inversamente proporcional con el agotamiento. Los análisis de regresión jerárquica también señalan que, entre todas las subdimensiones de inteligencia emocional percibidas, el uso de la emoción es el mejor predictor de las variables de estudio, incluso cuando se controlan las diferencias de género. Estos resultados sugieren que la inteligencia emocional puede tener un papel protector en la prevención de experiencias laborales negativas de los docentes.

De acuerdo a la tesis de Cruzado y Sanchez en Chiclayo (2021) se encontró que existe una asociación estadísticamente significativa entre el compromiso laboral y el síndrome de Burnout o estrés. Además, encontraron que todas las dimensiones de Burnout se asociaron significativamente al compromiso laboral. En conclusión, se afirmó que mientras los trabajadores de las empresas tengan estrés laboral, este se manifestará a través de su motivación para trabajar, las energías que le colocan a sus actividades y las ganas de cumplir las metas asignadas en el cargo. Todas sus actividades podrían requerir de la dedicación de más horas de trabajo, perjudicando a la empresa como al propio empleado.

En la tesis de posgrado de Pérez en la ciudad de Lima (2020) se tuvo como objetivo determinar si el síndrome de Burnout ejercía influencia sobre el compromiso laboral en la práctica pedagógica de los docentes. Entre los resultados expone que tanto el síndrome de Burnout como el compromiso laboral influyen sobre la práctica pedagógica de los docentes evaluados. Además, dentro de su evaluación de Burnout, encontraron que los docentes con un nivel alto de estrés constituyeron el 40.4 %; por otro lado, un 43.9 % de docentes mostraron un nivel medio de compromiso laboral y el 52.6 % un nivel regular de práctica pedagógica.

Se realizó la búsqueda de bases teóricas para dar un mayor sustento a la presente investigación, cabe resaltar que se revisaron revistas científicas indexadas para un mayor rigor científico.

Síndrome de Burnout

Definición:

El Síndrome de Burnout se define generalmente como una reacción amplia ante factores estresantes a nivel emocional e interpersonal, caracterizados porque la persona se muestra agotada emocionalmente, despersonalizada y falta de realización. Los mecanismos de afrontamiento y la satisfacción laboral están asociados con la incidencia de síntomas de agotamiento en un contexto laboral.

El síndrome de Burnout se describió primeramente por Freudenberger en 1974 y se define como la respuesta al estrés a largo plazo debido a las condiciones laborales desfavorables del lugar de trabajo. Maslach definió el agotamiento como un síntoma de dimensiones físicas y psicológicas, donde se incluían las actitudes negativistas en relación al empleo, situaciones cotidianas y relaciones interpersonales, que son el resultado del agotamiento, la fatiga, la desesperación y la desesperanza en las personas. El síndrome de Burnout puede afectar a los empleados de todos los sectores (Güler, 2019).

El síndrome de burnout ha sido ampliamente estudiado, aunque la definición de Burnout más aceptada es la propuesta por Maslach & Jackson, quienes lo identificaron como un síndrome que tiene 3 dimensiones, las que involucran agotamiento emocional, cinismo y pensamientos negativos hacia los estudiantes y el equipo de docentes; además, un bajo grado de realización personal con respecto al propio trabajo realizado. El estudio del Burnout es importante porque sus efectos negativos pueden impactar tanto en el profesional que lo padece, provocando diferentes signos y síntomas, como en la propia institución de trabajo, al incrementar el absentismo del docente (Monsalve-Reyes et al., 2018).

Síndrome de Burnout en docentes

La fatiga docente puede afectar las metas educativas y el ambiente de aprendizaje, ya que estos profesionales experimentan deshumanización y letargo, lo que puede contribuir a problemas de salud, ausentismo y abandono de las labores. Varias investigaciones muestran mayores tasas de rotación de personal, ausentismo y licencia por enfermedad entre los docentes de varios niveles educativos durante las últimas décadas, junto con mayores tasas de problemas de

salud mental. Los investigadores han intentado identificar los factores que pueden estar asociados con el síndrome de agotamiento. En relación a la naturaleza del trabajo del docente y al contexto en el que se desenvuelven estos profesionales, existen varios factores estresantes que, de persistir, pueden conducir al síndrome de Burnout, comprometiendo la vida laboral, social y emocional del docente (de Brito Mota et al., 2019).

El síndrome de Burnout puede manifestarse en muchas ocupaciones, pero es particularmente frecuente entre los profesores. De hecho, la docencia se considera una de las profesiones más estresantes. Esto quizás no sea sorprendente dadas las muchas demandas y factores estresantes que experimentan los maestros en el día a día, incluida la mala conducta de los estudiantes, las altas cargas de trabajo y las evaluaciones frecuentes de desempeño. Tomados en conjunto, estos factores brindan muchas oportunidades para que los maestros estén en riesgo de desarrollar síndrome de Burnout (Madigan y Kim, 2021).

Síndrome de Burnout y depresión

Existe un desacuerdo entre los investigadores que estudian el agotamiento en cuanto a si existe una superposición entre el agotamiento y la depresión. Los individuos que padecen de agotamiento se ven y actúan como si estuvieran deprimidas. De hecho, no podemos pasar por alto el hecho de que algunos de los síntomas del agotamiento parecen parecerse a los de la depresión; ya que se caracteriza por anhedonia, es decir, pérdida de interés o placer, estado de ánimo deprimido, fatiga o pérdida de energía, disminución de la concentración y sentimientos de inutilidad, disminución o aumento del apetito, problemas para dormir (hipersomnia o insomnio) e ideación suicida. Sin embargo, a pesar de su gravedad y semejanza con las características de la depresión, el agotamiento no se menciona en el DSM-V y aún no existen criterios de diagnóstico para identificarlo. Cabe señalar que, en la práctica clínica, a los empleados exhaustos se les está diagnosticando Burnout y con frecuencia, para que los clínicos procedan con su tratamiento, recurren a diagnósticos alternativos como los de depresión o agotamiento. Sin embargo, la pregunta sigue abierta, ¿hasta qué punto podemos diferenciar el agotamiento de la depresión y la ansiedad?

Se examinó hasta qué punto las personas con agotamiento y depresión atribuyen sus sentimientos a su trabajo. Lo que encontraron los investigadores fue que el número de participantes que atribuían sus sentimientos de agotamiento a su trabajo era proporcional a los que atribuían sus síntomas depresivos a su trabajo también, lo que indica que podría haber una superposición entre el agotamiento y la depresión en relación con su trabajo (Koutsimani et al., 2019).

Síndrome de Burnout y ansiedad

La ansiedad es una condición psicológica común que actúa como factor protector frente a situaciones amenazantes. Sin embargo, la ansiedad prolongada puede resultar en angustia psicológica que afecte el funcionamiento diario de un individuo. La ansiedad es "un estado psicológico y fisiológico caracterizado por componentes cognitivos, somáticos, emocionales y conductuales". Sin embargo, aunque la ansiedad se considera una reacción general a situaciones de amenaza, se divide en dos constructos relacionados; rasgo y estado de ansiedad.

En particular, el rasgo de ansiedad es la característica estable de un individuo y el grado en que percibe situaciones estresantes como amenazantes, es decir, la propensión de una persona a la ansiedad. Por otro lado, el estado de ansiedad es la reacción del individuo ante una situación después de haberla valorado como amenazante. Es decir, la propensión de un individuo a la ansiedad refleja un rasgo de ansiedad, mientras que el estado de ansiedad es la reacción después de que una situación ha sido evaluada como amenazante. Algunos investigadores sugieren que el estrés ocupacional podría de hecho ser un factor de riesgo para los síntomas de ansiedad. Por ejemplo, en el estudio de Martínez-Monteagudo et al., (2019) los participantes que informaron niveles altos de ansiedad social también informaron niveles altos de agotamiento. Además, se encontró que las demandas laborales, el esfuerzo extrínseco y el exceso de compromiso estaban asociados con un aumento de los niveles de ansiedad.

Del mismo modo, se encontró que el agotamiento emocional y el cinismo se relacionaron positivamente con los síntomas de ansiedad, mientras que la eficacia profesional se relacionó negativamente con los síntomas de ansiedad. Es decir, cuanto más exhausto emocionalmente, cínico y menos eficiente con respecto a su trabajo se sienta un individuo, más ansioso estará. Sin embargo, hasta donde

sabemos, todavía no está clara la relación exacta entre el agotamiento y la ansiedad (Koutsimani et al., 2019).

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Se ha planteado la hipótesis de que el síndrome de burnout puede surgir cuando existe una desconexión entre las organizaciones y las personas con respecto a lo que denominan las áreas principales de la vida laboral: valores, igualdad, comunidad, recompensa, control y carga de trabajo. Se propuso que el Burnout progresa del agotamiento emocional a la despersonalización o cinismo, y del agotamiento emocional a la falta de realización personal o autoeficiencia.

Agotamiento emocional

El agotamiento emocional es la dimensión más importante del síndrome de burnout y está estrechamente relacionado con otros tipos de enfermedades mentales, como la depresión y los trastornos de ansiedad. El agotamiento emocional se refiere a la sensación de estar emocionalmente sobrecargado y agotado por los demás. No obstante, el síndrome de Burnout suele considerarse una experiencia individual específica del contexto laboral. Las relaciones interpersonales estresantes en el trabajo también pueden ser secundarias a una falta de reciprocidad que puede afectar las relaciones de los trabajadores tanto con la institución como con los miembros del equipo. Las relaciones sociales y el desempeño laboral pueden verse seriamente afectados. En términos generales, el síndrome de agotamiento puede deberse a que las personas dedican demasiado de su tiempo sin tiempo suficiente para recuperarse emocional o físicamente (Schoeps et al., 2019)

Cinismo

La despersonalización o cinismo (actitudes negativas o inapropiadas hacia los demás) se considera como un componente actitudinal del agotamiento. Aunque la despersonalización ha sido considerada como el otro componente central del síndrome de Burnout, junto con el agotamiento emocional, su validez ha sido cuestionada; de hecho, en comparación con las otras dos dimensiones del agotamiento, a menudo se encuentra que su consistencia es relativamente baja (Miguel-Puga et al., 2021)

Autoeficiencia

Finalmente, la falta de realización personal o autoeficiencia (la creencia de que uno ya no es eficaz en el desempeño de su trabajo con los destinatarios) es el componente más dudoso del síndrome de Burnout, y su papel ha sido criticado desde los puntos de vista empírico, teórico y clínico. En particular, la mayoría de los estudios muestran que la realización personal tiene solo una modesta correlación negativa con las otras dos dimensiones del Burnout. Algunos autores han argumentado recientemente que una posible explicación para este hallazgo es que la escala de logros personales del Test de Maslach incluye solo ítems redactados positivamente (que posteriormente se invierten), mientras que las otras dos dimensiones comprenden sólo las redactadas negativamente. También han señalado que, si la intención es evaluar el logro personal reducido o la ineficacia, entonces la subescala debe estar compuesta por ítems redactados negativamente (por ejemplo, "No he aprendido muchas cosas interesantes durante el curso de mis estudios"), en lugar de positivos (por ejemplo, "he aprendido muchas cosas interesantes durante el curso de mis estudios") (Grados Tejeda, 2018).

Engagement laboral

Este concepto en el lugar de trabajo es actualmente un tema que se encuentra en boga en muchas organizaciones, ya que se relaciona con la salud y el desempeño de los trabajadores. Evaluar, promover y mantener la participación en el trabajo son, por lo tanto, una de las principales preocupaciones de muchas organizaciones, y muchos estudios han investigado los posibles antecedentes y consecuencias del engagement, lo que lleva a los investigadores a considerar el campo suficientemente bien desarrollado para justificar el desarrollo y la prueba de intervenciones de engagement laboral (Farina, Rodrigues, y Hutz, 2018).

Definición del engagement laboral

Kahn (1990) originalmente fue pionero en el concepto de compromiso de los empleados, proponiendo que los empleados que están comprometidos física, cognitiva y emocionalmente se involucran en su función laboral y experimentan una sensación de significado (una recompensa por invertir en la función) y seguridad psicológica (una sensación de confianza). Maslach y Leiter (1997) abordaron el

engagement desde el campo del burnout, caracterizándolo en términos de alta energía, involucramiento y eficacia, el polo opuesto del burnout (agotamiento, cinismo e ineficacia), y por lo tanto medible usando el Test de Maslach Burnout. Sin embargo, se argumentó que, si bien el compromiso es la antípoda positiva del Burnout, es un concepto distinto y separado y, por lo tanto, no puede medirse en una escala de Burnout. Se define el engagement laboral como un estado mental caracterizado por el vigor (altos niveles de energía y perseverancia), dedicación (implicación en el trabajo, entusiasmo e inspiración) y absorción (inmersión y concentración en el trabajo) (Farina et al., 2018).

Dimensiones del engagement laboral

Vigor

Vigor se refiere a alta energía y resiliencia mental mientras se trabaja (Knight et al., 2017).

Dedicación

Se refiere a participar intensamente en las tareas laborales y experimentar un sentido asociado de importancia, entusiasmo y desafío (Knight et al., 2017).

Absorción

Es un estado de concentración total en el trabajo y de abstinencia positiva en él (Knight et al., 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Esta es una investigación básica porque se orienta a producir conocimiento y teorías en base a un problema de investigación previamente planteado a partir de teorías existentes; además, se buscó contrastar las hipótesis expuestas para ofrecer conclusiones a partir del análisis de la información (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018, p. xxiv)

Además, esta es una investigación con enfoque cuantitativo porque los datos fueron recolectados con la finalidad de medir y caracterizar las variables estudiadas para corroborar las hipótesis planteadas con base a una medición numérica (Tapia y Jijón, 2018).

Diseño de investigación:

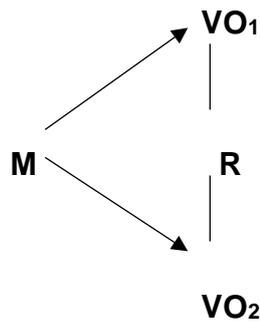
Esta fue una investigación con diseño no experimental porque la investigadora no ejerció intervención alguna sobre el tratamiento de las variables; es decir, se trata de un estudio en el que no se hace variar de forma intencional los resultados obtenidos a partir de las variables, solamente se observó y recabaron los datos correspondientes para ser analizados posteriormente (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 127).

Esta investigación tuvo un corte transversal porque los datos obtenidos a partir de las variables fueron recolectados en un momento específico en el tiempo (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 154).

El tipo de investigación fue correlacional ya que se evaluó la relación o grado de asociación que existe entre el Síndrome de Burnout y el engagement laboral en docentes de una institución educativa. Este tipo de investigación es descriptiva y se expresaron los resultados como fueron observados en las variables de estudio (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 98).

En esta investigación no experimental y correlacional, el diseño a tomar consistió en evaluar el Síndrome de Burnout y el engagement laboral en los docentes de forma transversal y sin manipulación deliberada de ninguna de las variables por parte del investigador.

A continuación, se ofrece el siguiente esquema de investigación:



Donde:

M = Muestra

VO1 = Variable de Observación 1: Síndrome de Burnout.

VO2 = Variable de Observación 2: Engagement laboral.

R = Relación entre las variables V1 y V2

3.2 Variables y operacionalización:

Variable independiente: Síndrome de Burnout

Definición conceptual: es el resultado del estrés crónico relacionado con el trabajo. Uno de los síntomas psicológicos más comunes que experimentan cada vez más las personas modernas es el agotamiento, el cual es el resultado de factores estresantes interpersonales prolongados en el trabajo. Las investigaciones han demostrado que el agotamiento está relacionado con un rendimiento reducido en el lugar de trabajo (Koutsimani et al., 2019).

Definición operacional: Las respuestas fueron tomadas a partir del Inventario Burnout de Maslach, el cual trabaja con las siguientes dimensiones: Agotamiento emocional, Cinismo y Autoeficiencia.

Variable dependiente: Engagement laboral

Definición conceptual: se trata de un estado mental positivo, que genera satisfacción y que se encuentra en relación con el trabajo; además, se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. Las personas que están comprometidas con su trabajo tienen altos niveles de energía, están entusiasmadas con su trabajo y están completamente inmersas en sus actividades laborales (Bakker y Albrecht, 2018).

Definición operacional: Las respuestas fueron tomadas a partir del cuestionario Escala de Compromiso en el Trabajo, el cual trabaja con las dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo compuesta por 30 docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa en el año 2022.

Criterios de inclusión:

- Docentes con contrato vigente con la institución educativa
- Docentes que trabajen a tiempo completo en la institución educativa
- Docentes que hayan aceptado ser parte de este estudio

Criterios de exclusión:

- Docentes cuyos contratos no hayan sido renovados o cuya situación laboral no sea estable
- Docentes con baja carga laboral o que trabajen a tiempo parcial en la institución educativa
- Docente que hayan presentado una situación de conflicto para no ser parte de este estudio

Muestra

La muestra se obtuvo a partir de un método probabilístico, utilizado en este tipo de estudios, para lo cual aplicamos las fórmulas de Muestreo Aleatorio Simple (anexo 4). Por lo tanto, el tamaño de la muestra estuvo constituido por 28 docentes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: se aplicó la técnica de la encuesta porque es un medio adecuado para obtener información a partir de los sujetos componentes de la muestra acerca de un determinado problema (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).

Instrumentos de recolección de datos: se emplearon dos cuestionarios para medir las variables:

El síndrome de Burnout se midió con el cuestionario Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) propuesto por Schaufeli, que fue previamente

traducido al español y validado por Bresó (2017); además, para esta investigación se tomó en cuenta la adaptación del cuestionario hecha por Castillo y Paredes. Este cuestionario consta de 15 preguntas distribuidas en 3 dimensiones: Agotamiento (5 preguntas) (p. Ej., “Me siento emocionalmente agotado en el trabajo”), cinismo (4 preguntas) (p. quiero hacer mi trabajo sin que me molesten”) y la autoeficacia (6 preguntas) (p.ej. “puedo afrontar problemas relacionados con el trabajo”). Las respuestas están estructuradas en una escala tipo Likert y van desde “Nunca/ninguna vez” (0 puntos) hasta “siempre” (6 puntos). El cuestionario original arroja un valor alfa de Cronbach de 0,81 (Maslach Burnout Inventory Model, 1996).

Ficha técnica

Nombre	: Inventario Burnout de Maslach
Autor	: Schaufeli
Año	: 1996
Traducción al español	: Bresó et al. (2007)
Adaptación peruana	: Castillo y Paredes (2020)
Aplicación	: Entre 15-20 minutos
Forma de aplicación	: Individual
Contenido	: 15 ítems distribuidos en 3 dimensiones
Finalidad	: Evaluación de los niveles de Síndrome de Burnout según dimensiones

Validación del instrumento: para Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018), la validez que se le otorga a un instrumento determina el nivel o grado en que este alcanza a medir la variable que se está estudiando. La validez fue realizada por medio de un juicio de expertos.

Confiabilidad del instrumento: de acuerdo a Tapia y Jijón (2018), el mejor indicador de fiabilidad de un instrumento de evaluación es la prueba Alpha de Cronbach, para la cual se realizó una prueba piloto con la participación de 10 docentes, quienes después de responder los cuestionarios se tabularon y procesaron los datos en el software estadístico SPSS 25.0. Se trabajó con las tres dimensiones del instrumento, obteniendo coeficientes de confiabilidad de 0.896, 0.868 y 0.820 para las dimensiones de agotamiento emocional, cinismo y autoeficiencia, respectivamente.

Calificación e interpretación del instrumento: se realizó la suma de los ítems por cada dimensión y posteriormente a nivel general. De acuerdo al puntaje obtenido se compararon los resultados con las puntuaciones que a continuación se especifican:

Tabla 1.

Interpretación según el baremo de los autores citados

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	< 25	26 - 37	>38
Cinismo	< 6	7 - 13	>14
Autoeficiencia	< 21	22 - 37	>38
Síndrome de Burnout	< 45	46 - 68	>68

El engagement laboral se midió con la Escala de entusiasmo laboral (UWES). Este instrumento consta de 15 ítems distribuidos en tres dimensiones: Vigor (5 preguntas) (p. ej., “En mi trabajo me siento rebosante de energía”), dedicación (5 preguntas) (p. ej., “Estoy orgulloso del trabajo que hago”) y la absorción (5 preguntas) (p. ej., “El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo”). Las respuestas están estructuradas en una escala tipo Likert y van desde “Nunca/ninguna vez” (0 puntos) hasta “siempre” (6 puntos). El cuestionario original arroja un valor alfa de Cronbach de 0,81 (W. Schaufeli & Bakker, 2003).

Ficha técnica

Nombre : Escala de entusiasmo laboral (UWES)
Autor : Schaufeli et al.
Año : 2002
Adaptación peruana : Florez, Fernández y Juárez (2015)
Aplicación : Entre 15-20 minutos
Forma de aplicación : Individual
Contenido : 15 ítems distribuidos en 3 dimensiones
Finalidad : Evaluación de los niveles de Engagement
Validación del instrumento: para Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018, p. 149), la validez que se le otorga a un instrumento determina el nivel o grado en que este alcanza a medir la variable que se está estudiando. La validez fue realizada por medio de un juicio de expertos.

Confiabilidad del instrumento: de acuerdo a Tapia y Jijón (2018), el mejor indicador de fiabilidad de un instrumento de evaluación es la prueba Alpha de Cronbach, para la cual se realizó una prueba piloto con la participación de 10 docentes, quienes después de responder los cuestionarios se tabularon y procesaron los datos en el software estadístico SPSS 25.0. Se trabajó con las tres dimensiones del instrumento, obteniendo coeficientes de confiabilidad de 0.774, 0.750 y 0.707 para las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, respectivamente.

Calificación e interpretación del instrumento: se realizó la suma de los ítems por cada dimensión y posteriormente a nivel general. De acuerdo al puntaje obtenido se compararon los resultados con las puntuaciones que a continuación se especifican:

Tabla 2.

Interpretación según el baremo de los autores citados

Dimensión	Muy Bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy Alto
Vigor	< 10	10 – 15	15 - 24	25 - 29	>29
Dedicación	< 10	10 – 15	15 - 24	25 - 29	>29
Absorción	< 10	10 – 15	15 - 24	25 - 29	>29
Engagement Laboral	< 29	29 - 46	47 - 70	71 - 83	>83

Fiabilidad de los instrumentos aplicados

Tabla 3.

Pruebas estadísticas de fiabilidad

Variable	Dimensión	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	0.896	5
	Cinismo	0.868	4
	Autoeficiencia	0.820	6
Total de la variable		0.780	15
Engagement laboral	Vigor	0.774	5
	Dedicación	0.750	5
	Absorción	0.708	5
Total de la variable		0.897	15

Fuente: Elaboración a partir de la investigación

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos utilizados se utilizó la prueba estadística Alfa de Cronbach por dimensiones. Se obtuvieron valores mayores a 0.7, lo cual indica que el instrumento posee alta confiabilidad y es apto para ser empleado en esta investigación.

3.5. Procedimientos

De forma remota, se efectuaron reuniones con los docentes seleccionados. En estos encuentros se detalló la finalidad de esta investigación y los procedimientos que se han de seguir. Con fines legales, se enviaron cartas de consentimiento informado, las mismas que debieron ser reenviadas al emisor con la respectiva firma del docente, exponiendo que se encuentra de acuerdo con los procedimientos. En la siguiente reunión remota se proporcionó a cada docente un enlace a través del cual pudieron acceder a la encuesta. Los resultados recabados

se organizaron en tablas de Excel, con la finalidad de tabular los datos y procesar información.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos y tabulados en la hoja de cálculo Excel a partir del formulario de Google Forms fueron exportados al software SPSS 25.0 con la finalidad de realizar el procesamiento estadístico necesario para la comprobación de las hipótesis planteadas.

En cuanto se tuvieron los datos en SPSS 25.0 se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución de los datos. En el caso de que los datos encontrados tengan una distribución no normal, se aplicó la prueba Rho de Spearman y, de acuerdo a los niveles de correlación se interpretaron de la siguiente manera de acuerdo a las escalas:

- 1: Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a -0.99: correlación negativa muy alta
- 0.7 a -0.89: correlación negativa alta
- 0.4 a -0.69: correlación negativa moderada
- 0.2 a -0.39: correlación negativa baja
- 0.01 a -0.19: correlación negativa muy baja
- 0: correlación nula
- 0.01 a 0.19: correlación positiva muy baja
- 0.2 a 0.39: correlación positiva baja
- 0.4 a 0.69: correlación positiva moderada
- 0.7 a 0.89: correlación positiva alta
- 0.9 a 0.99: correlación positiva muy alta
- 1: correlación positiva grande y perfecta

En cuanto a los análisis estadísticos descriptivos se usaron en forma complementaria a los análisis inferenciales. Se exponen los resultados en tablas y gráficos para el mejor entendimiento del lector.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación respeta la propiedad intelectual de los autores mencionados en todo el texto, los cuales son mencionados por medio del estilo APA para ciencias sociales. Por otro lado, esta investigación tiene la misión de cumplir con todas las normas éticas respetando la confidencialidad de la participación de cada docente en la composición de la muestra, los resultados obtenidos fueron codificados de forma estadística, donde nos aseguraremos de no revelar la identidad de los participantes. No se incluye el número de análisis de cada unidad de aprendizaje (participante). Es decir, si se solicita esta base de datos, solo se enviarían los códigos de participante mas no sus datos personales.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de acuerdo a los objetivos

Estadística Descriptiva

Tabla 4.

Tabla cruzada del Síndrome de Burnout y el vigor

Síndrome de Burnout		Vigor					Total
		Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	
Bajo	Recuento	0	0	2	10	2	14
	% del total	0	0	7.4	37	7.4	51.9
Medio	Recuento	0	5	1	3	0	9
	% del total	0	18.5	3.7	11.1	0	33.3
Alto	Recuento	0	3	1	0	0	4
	% del total	0	11.1	3.7	0	0	14.8
Total	Recuento	0	8	4	13	2	27
	% del total	0	29.6	14.8	48.1	7.4	100

En la tabla 4 se observa la distribución de resultados de acuerdo a los niveles de síndrome de Burnout y la primera dimensión del engagement laboral: vigor. Se encontró que, entre los docentes que presentaron un nivel bajo de Burnout, el vigor era promedio (7.4 %), alto (37 %) o muy alto (7.4 %). Además, entre los docentes que presentaron un nivel medio de Burnout, el vigor fue bajo (18.5 %), promedio (3.7 %) o alto (11.1 %). Por último, entre los docentes que tenían un alto nivel de Burnout, el vigor era bajo (11.1 %) o promedio (3.7 %).

Tabla 5.*Tabla cruzada del Síndrome de Burnout y la dedicación*

Síndrome de Burnout		Dedicación					Total
		Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	
Bajo	Recuento	0	0	1	7	6	14
	% del total	0	0	3.7	25.9	22.2	51.9
Medio	Recuento	1	3	2	0	3	9
	% del total	3.7	11.1	7.4	0	11.1	33.3
Alto	Recuento	0	3	1	0	0	4
	% del total	0	11.1	3.7	0	0	14.8
Total	Recuento	1	6	4	7	9	27
	% del total	3.7	22.2	14.8	25.9	33.3	100

En la tabla 5 se observa la distribución de resultados de acuerdo a los niveles de síndrome de Burnout y la segunda dimensión del engagement laboral: dedicación. Se encontró que, entre los docentes que presentaron un nivel bajo de Burnout, la dedicación era promedio (3.7 %), alto (25.9 %) o muy alto (22.2 %). Además, entre los docentes que presentaron un nivel medio de Burnout, el nivel de dedicación fue muy bajo (3.7 %), bajo (11.1 %), promedio (7.4 %) o muy alto (11.1 %). Por último, entre los docentes que tenían un alto nivel de Burnout, el nivel de dedicación era bajo (11.1 %) o promedio (3.7 %).

Tabla 6.*Tabla cruzada del Síndrome de Burnout y la absorción*

Síndrome de Burnout		Absorción					Total
		Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	
Bajo	Recuento	0	0	5	7	2	14
	% del total	0	0	18.5	25.9	7.4	51.9
Medio	Recuento	1	3	2	2	1	9
	% del total	3.7	11.1	7.4	7.4	3.7	33.3
Alto	Recuento	0	2	2	0	0	4
	% del total	0	7.4	7.4	0	0	14.8
Total	Recuento	1	5	9	9	3	27
	% del total	3.7	18.5	33.3	33.3	11.1	100

En la tabla 6 se observa la distribución de resultados de acuerdo a los niveles de síndrome de Burnout y la tercera dimensión del engagement laboral: absorción. Se encontró que, entre los docentes que presentaron un nivel bajo de Burnout, la absorción era promedio (18.5 %), alto (25.9 %) o muy alto (7.4 %). Además, entre los docentes que presentaron un nivel medio de Burnout, el nivel de absorción fue muy bajo (3.7 %), bajo (11.1 %), promedio (7.4 %), alto (7.4 %) o muy alto (3.7 %). Por último, entre los docentes que tenían un alto nivel de Burnout, el nivel de absorción era muy bajo (3.7 %), bajo (18.5 %), promedio (33.3 %), alto (33.3 %) o muy alto (11.1 %).

Estadística inferencial.

Tabla 7.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	0.221	27	0.002	0.889	27	0.008
Engagement	0.234	27	0.001	0.825	27	0.000

En la tabla 7 se muestran los resultados obtenidos a partir del análisis con la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. Se evidencia que $p < 0.05$ en ambas pruebas; sin embargo, el estadístico Shapiro-Wilk tuvo un valor estadístico mayor, por lo que se deduce que la distribución de datos es no normal, en tanto que se recomienda utilizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman con la finalidad de analizar las correlaciones de las variables.

4.1.1. Objetivo general

Tabla 8.

Tabla cruzada del Síndrome de Burnout y Engagement laboral

Síndrome de Burnout		Engagement Laboral					Total
		Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	
Bajo	Recuento	0	0	0	8	6	14
	% del total	0	0	0	29.6	22.2	51.9
Medio	Recuento	0	5	1	0	3	9
	% del total	0	18.5	3.7	0	11.1	33.3
Alto	Recuento	0	3	1	0	0	4
	% del total	0	11.1	3.7	0	0	14.8
Total	Recuento	0	8	2	8	9	27
	% del total	0	29.6	7.4	29.6	33.3	100

En la tabla 8 se observa la distribución de resultados de acuerdo a los niveles de síndrome de Burnout y Engagement laboral. Se encontró que, entre los docentes

que presentaron un nivel bajo de Burnout, el engagement laboral era alto (29.6 %) o muy alto (22.2 %). Además, entre los docentes que presentaron un nivel medio de Burnout, el engagement laboral fue bajo (18.5 %), promedio (3.7 %) o muy alto (11.1 %). Por último, entre los docentes que tenían un alto nivel de Burnout, el engagement laboral era bajo (11.1 %) o promedio (3.7 %).

Hipótesis General

Ha: Existe relación inversamente proporcional entre el Síndrome de Burnout y el engagement laboral en docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa en el año 2022.

Ho: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y el engagement laboral en docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa en el año 2022.

Tabla 9.

Correlación de Spearman entre el Síndrome de Burnout y Engagement laboral

			Síndrome de Burnout	Engagement laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-,498
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	27	27
	Engagement laboral	Coeficiente de correlación	-,498	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	27	27

En la tabla 9 se observa que se encontró un valor de significancia < 0.05 , que nos indica que sí existe relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas. Adicionalmente, se encontró una correlación inversa moderada ($r=-,498$) entre el Síndrome de Burnout y el Engagement laboral, lo que indica que, a mayores niveles de Burnout, el nivel de engagement tiende a disminuir. Estos resultados nos llevan a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna planteada por la investigadora.

4.1.2. Objetivo específico 1

Hipótesis específica 1:

Ha: Existe relación inversamente proporcional entre el Síndrome de Burnout y vigor en docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa en el año 2022.

Ho: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y vigor en docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa en el año 2022.

Tabla 10.

Correlación de Spearman entre el Síndrome de Burnout y el vigor

			Síndrome de Burnout	Vigor
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-,571
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	27	27
	Vigor	Coeficiente de correlación	-,571	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	27	27

En la tabla 10 se observa que se encontró un valor de significancia < 0.05 , que nos indica que sí existe relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas. Adicionalmente, se encontró una correlación inversa moderada (-,571) entre el Síndrome de Burnout y el vigor, lo que indica que, a mayores niveles de Burnout, el nivel de vigor tiende a disminuir. Estos resultados nos llevan a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna planteada por la investigadora.

4.1.3. Objetivo específico 2

Hipótesis específica 2:

Ha: Existe relación inversamente proporcional entre el Síndrome de Burnout y la dedicación en docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa en el año 2022.

Ho: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y la dedicación en docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa en el año 2022.

Tabla 11.

Correlación de Spearman entre el Síndrome de Burnout y la dedicación

			Síndrome de Burnout	Dedicación
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,541
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	27	27
	Dedicación	Coefficiente de correlación	-,541	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	27	27

En la tabla 11 se observa que se encontró un valor de significancia < 0.05 , que nos indica que sí existe relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas. Adicionalmente, se encontró una correlación inversa moderada (-,541) entre el Síndrome de Burnout y la dedicación, lo que indica que, a mayores niveles de Burnout, el nivel de dedicación tiende a disminuir. Estos resultados nos llevan a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna planteada por la investigadora.

4.1.4. Objetivo específico 3

Hipótesis específica 3:

Ha: Existe relación inversamente proporcional entre el Síndrome de Burnout y la absorción en docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa en el año 2022.

Ho: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y la absorción en docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa en el año 2022.

Tabla 12.

Correlación de Spearman entre el Síndrome de Burnout y la absorción

			Síndrome de Burnout	Absorción
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-,508
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	27	27
	Absorción	Coeficiente de correlación	-,508	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	27	27

En la tabla 12 se observa que se encontró un valor de significancia < 0.05 , que nos indica que sí existe relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas. Adicionalmente, se encontró una correlación inversa moderada (-,508) entre el Síndrome de Burnout y la absorción, lo que indica que, a mayores niveles de Burnout, el nivel de absorción tiende a disminuir. Estos resultados nos llevan a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna planteada por la investigadora.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, se observó que existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y el Engagement laboral ($p < 0.05$); además, se encontró una correlación negativa moderada entre ambas variables obtenida a partir de la prueba Rho de Spearman ($r = -0,498$). Estos resultados guardan relación con investigaciones anteriores como el artículo científico publicado por Mojsa-Kaja et al. (2019) en su artículo científico, encontraron una correlación inversa entre el Burnout y el engagement ($r = -0.78$); adicionalmente, estos autores concluyeron que el desarrollo del compromiso laboral entre los docentes se puede fortalecer eliminando factores de riesgo que predispongan a la presentación de estrés. Por otro lado, Sanchez-Heredia (2018) en su tesis encontró que existe relación significativa entre engagement y burnout ($r = -0.808$), desgaste emocional ($r = -0.657$) y despersonalización ($r = -0.533$) en colaboradores de una empresa en Chiclayo. Concomitantemente, Pérez (2020) en su tesis de posgrado encontró relación significativa entre el burnout y el engagement laboral en profesores; además, evaluó la influencia que ejerce la primera variable sobre la práctica pedagógica, a nivel institucional, interpersonal y la didáctica que se emplea con los estudiantes. Por último, Sanchez y Venegas (2018) en su tesis encontraron correlación negativa y moderada entre el burnout y el engagement en los colaboradores de una empresa en Chiclayo ($r = -0.481$). Los estudios existentes coinciden en que el engagement y el burnout en la educación están negativamente correlacionados, es decir, los docentes que presentan altos niveles de engagement tienden a presentar bajos niveles de burnout (Usán y Salavera, 2020).

A partir de los resultados encontrados se puede deducir que el nivel de Engagement laboral que experimenten los docentes de las instituciones educativas puede verse influenciado por diversos factores, entre ellos encontramos al Síndrome de Burnout, el cual determina el grado de compromiso que los profesionales tienen sobre su trabajo. Además, es importante mencionar que, el síndrome de Burnout, al ser una patología que implica factores psicológicos y sociales, se puede prevenir de manera adecuada a partir de las acciones que se tomen sobre las decisiones de administración del sector educación con la finalidad

de mejorar la calidad de vida en los profesionales implicados. Para lograr niveles más bajos de Burnout y consecuentemente el incremento del Engagement es importante que las instituciones educativas reconozcan que existen estos problemas y pueden ser solucionados desde el punto de vista de la administración. Uno de los impactos más importantes de la relación que ejerce el Burnout sobre el engagement es la sintomatología y la satisfacción en relación a la vida. Las demandas laborales pueden llegar a predecir el burnout y el engagement y estas a su vez, predecir los niveles y síntomas de estrés que experimentarán los individuos afectados (Martín Ruiz, 2020). A partir de estas implicancias se establece la necesidad de adecuar los contextos laborales a cada uno de los profesionales ya que, la docencia es una ocupación exigente, física, mental y emocionalmente que, dependiendo de las características personales, puede tener un impacto negativo en la salud y el bienestar personal, lo que puede afectar la forma en que los profesores trabajan y enseñan en las escuelas (Usán y Salavera, 2020).

Respecto al primer objetivo específico se encontró que existe una correlación inversa moderada ($r=-,571$) entre el Síndrome de Burnout y el vigor, lo que indica que, a mayores niveles de Burnout, el nivel de vigor tiende a disminuir. Este resultado guarda relación con el obtenido por Méndez et al. (2021), quien encontró una correlación negativa y fuerte ($p=0.040$) entre el vigor y el agotamiento; además, en esta investigación se empleó el Cuestionario de burnout para docentes universitarios adaptado por Arquero y Donoso a partir del Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Clima Laboral de Palma, realizando un análisis estadístico de pruebas no paramétricas. Por otro lado, encontramos el estudio de Extremera y Montalban (2005), quienes a partir de sus resultados apuntaron a establecer una sólida vinculación entre el vigor laboral y la satisfacción laboral; sin embargo, mencionan que estas variables no son predictivas una con la otra. Se identificó que el vigor representa altos niveles de energía y resistencia mental durante el periodo de trabajo (Fraile García, 2021). Además, la literatura acerca de estas variables por medio de la investigación de Schaufeli y Bakker (2001) reportó una relación significativa entre el agotamiento emocional y el vigor, dando a entender que, a mayores niveles de burnout, se encontrarán menores niveles en las dimensiones del engagement, lo cual coincide con lo encontrado en esta investigación.

El vigor representa la cantidad de energía que un profesional pone en su trabajo. Esta podría verse disminuida o desviada de acuerdo a los estados emocionales que presenten las personas. En nuestra investigación se encontró que los niveles de Burnout eran elevados y que aquellos profesionales con mayor agotamiento eran los que menos energía tenían para trabajar. Este hallazgo guarda relación con lo expuesto por Viveros (2020), quien en su artículo científico menciona que en la población donde se encuentran niveles elevados de engagement, los de burnout representan una tendencia mínima. Sin embargo, este autor también menciona que es paradójico que los individuos pueden coexistir con engagement y burnout de forma paralela, esto permite inferir que el ser humano tiende a tolerar niveles elevados de estrés o agotamiento sin generar influencia sobre otros ámbitos de su vida diaria como el compromiso que tienen con su trabajo. En nuestra investigación se encontró que un porcentaje de la muestra evaluada tenía un nivel medio o alto de Burnout cuyo engagement era promedio o alto en la dimensión del vigor.

En relación al segundo objetivo específico se encontró una correlación inversa moderada ($r=-,541$) entre el Síndrome de Burnout y la dedicación, lo que indica que, a mayores niveles de Burnout, el nivel de dedicación tiende a disminuir. En la tesis de García Briones (2021), se encontró que la correlación entre Burnout y dedicación fue negativa y moderada ($p<0.00$), lo cual es similar a lo encontrado en nuestra investigación. La dedicación es definida como el entusiasmo, el orgullo de pertenecer a una institución y la inspiración que se genera a partir de la realización del trabajo (Schaufeli y Bakker, 2001). A partir de esta investigación nos gustaría plantear que aquellos docentes con altos niveles de Burnout podrían estar dispuestos a cambiar de empleo o cambiar de institución educativa en la que laboran, pero no lo hacen porque aquellos que se encuentran motivados y muy dedicados a su trabajo por vocación tienen un gran vínculo con la institución y sus estudiantes, lo cual les permite colocar en una balanza su gusto por el trabajo y el cansancio que este les genera. Estos resultados se pueden extrapolar hacia otras instituciones o empresas, en las que sus empleados se sienten felices con lo que hacen y eso es el motivo principal por el que pueden sobrellevar el estrés que se genera a partir de sus actividades diarias.

Finalmente, respecto al tercer objetivo específico se encontró una correlación inversa moderada ($r=-,508$) entre el Síndrome de Burnout y la absorción, lo que indica que, a mayores niveles de Burnout, el nivel de absorción tiende a disminuir. En la tesis de García Briones (2021), se encontró que la correlación entre Burnout y absorción fue negativa y débil ($p<0.05$). Por otro lado, en la tesis de Yzaguirre Inca (2021), se encontró que la correlación entre el engagement y el cansancio laboral fue negativa y moderada ($r=-0.460$). La absorción es definida como el estado de concentración en el cual el individuo se encuentra absorto en sus actividades de modo que no siente el tiempo que está pasando (Schaufeli & Bakker, 2001). Las personas con altos niveles de engagement laboral también presentan altos niveles de concentración y compromiso. El tiempo que dedican al cumplimiento de sus deberes profesionales pasa rápido, y su desempeño profesional es proactivo y enérgico (Usán y Salavera, 2020).

La investigación ha demostrado que sufrir síntomas de agotamiento tiene consecuencias negativas considerables para la salud, la carrera profesional y el rendimiento laboral (Usán y Salavera, 2020). Las demandas generales de la profesión docente se relacionan principalmente con las tareas básicas de los docentes de enseñar y educar, la burocracia, la planificación de lecciones y el asesoramiento, que tienden a ser similares en todas las instituciones. El docente es responsable de crear oportunidades para el aprendizaje activo en la materia dentro de un currículo establecido y dentro de la situación social única del aula. Sin embargo, estas tareas docentes generales se desarrollan en contextos diferenciales, con demandas y recursos diferenciales. Por ejemplo, las características de los estudiantes, como el origen social, el nivel de rendimiento y la disciplina, pueden variar considerablemente de una escuela a otra, lo que hace que la tarea principal de enseñar sea más o menos exigente. Estas características diferenciales pueden ubicarse a nivel del docente (p. ej., número de clases impartidas, carga de trabajo general, número de clases particularmente difíciles y demandas de la materia) o a nivel de la escuela (p. ej., apoyo de supervisores y compañeros, nivel general de rendimiento de las clases).

Se considera que los docentes son especialmente vulnerables a problemas físicos como dolores de cabeza y problemas de salud mental como ansiedad, estrés y depresión, así como a problemas de comportamiento que conducen a bajas médicas, falta de engagement e incluso ausentismo (Ansley et al., 2021; Usán y Salavera, 2020). Además, varios estudios demostraron que el estrés relacionado con el trabajo reduce la interacción social, causa dificultades para concentrarse en el trabajo, produce dolor fisiológico y problemas cardiovasculares (Llorca-Pellicer et al., 2021). En el contexto de las instituciones educativas, los docentes representan el capital humano más relevante, ya que impactan en la calidad de los servicios educativos entregados a los estudiantes, las familias y la comunidad. En este sentido, las políticas dirigidas a reconocer y abordar el desarrollo docente son cruciales para el desempeño organizacional de las instituciones educativas, así como para el bienestar de los docentes (Fiorilli et al., 2020)

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados, entre los docentes que presentaron un nivel bajo de Burnout, el engagement laboral era alto (29.6 %) o muy alto (22.2 %). Además, entre los docentes que presentaron un nivel medio de Burnout, el engagement laboral fue bajo (18.5 %), promedio (3.7 %) o muy alto (11.1 %). Por último, entre los docentes que tenían un alto nivel de Burnout, el engagement laboral era bajo (11.1 %) o promedio (3.7 %). Además, se concluye que existe correlación negativa moderada ($r=-,498$) entre el Síndrome de Burnout y el engagement laboral, lo que indica que, a mayores niveles de Burnout, el nivel de engagement tiende a disminuir y viceversa.

2. Se encontró que, entre los docentes que presentaron un nivel bajo de Burnout, el vigor era promedio (7.4 %), alto (37 %) o muy alto (7.4 %). Además, entre los docentes que presentaron un nivel medio de Burnout, el vigor fue bajo (18.5 %), promedio (3.7 %) o alto (11.1 %). Por último, entre los docentes que tenían un alto nivel de Burnout, el vigor era bajo (11.1 %) o promedio (3.7 %). Además, se concluye que existe una correlación inversa moderada ($r=-,571$) entre el Síndrome de Burnout y el vigor, lo que indica que, a mayores niveles de Burnout, el nivel de vigor tiende a disminuir y viceversa.

3. Se encontró que, entre los docentes que presentaron un nivel bajo de Burnout, la dedicación era promedio (3.7 %), alto (25.9 %) o muy alto (22.2 %). Además, entre los docentes que presentaron un nivel medio de Burnout, el nivel de dedicación fue muy bajo (3.7 %), bajo (11.1 %), promedio (7.4 %) o muy alto (11.1 %). Por último, entre los docentes que tenían un alto nivel de Burnout, el nivel de dedicación era bajo (11.1 %) o promedio (3.7 %). Se concluye que, existe una correlación inversa moderada ($r=-,541$) entre el Síndrome de Burnout y la dedicación, lo que indica que, a mayores niveles de Burnout, el nivel de dedicación tiende a disminuir y viceversa

4. Se encontró que, entre los docentes que presentaron un nivel bajo de Burnout, la absorción era promedio (18.5 %), alto (25.9 %) o muy alto (7.4 %). Además, entre los docentes que presentaron un nivel medio de Burnout, el nivel de absorción fue muy bajo (3.7 %), bajo (11.1 %), promedio (7.4 %), alto (7.4 %) o muy

alto (3.7 %). Por último, entre los docentes que tenían un alto nivel de Burnout, el nivel de absorción era muy bajo (3.7 %), bajo (18.5 %), promedio (33.3 %), alto (33.3 %) o muy alto (11.1 %). Se concluye que existe una correlación inversa moderada ($r=-,508$) entre el Síndrome de Burnout y la absorción, lo que indica que, a mayores niveles de Burnout, el nivel de absorción tiende a disminuir y viceversa.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la directora de la IEP. Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa, se recomienda organizar las actividades y planes de trabajo que se tienen para los docentes, orientando su ejecución a una mejor calidad de vida del docente para que de esta forma se mejore también la calidad de enseñanza hacia los estudiantes. Se recomienda emplear actividades de recreación como paseos o esparcimiento en lugares abiertos ya que, se ha demostrado que estas generan un impacto positivo sobre los profesionales que las aplican.

2. A la directora de la IEP. Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa, se recomienda fomentar que los docentes tengan el vigor suficiente para realizar su trabajo por medio de actividades extracurriculares como dinámicas que permitan socializar y abrir la mente hacia soluciones creativas de los problemas que se pueden presentar de forma cotidiana. Entre las actividades que se recomiendan están la asistencia a congresos o cursos relacionados al manejo de tiempo, autoestima y resiliencia. Se podría rotar a los docentes entre cada una de las capacitaciones y posteriormente realizar actividades de retroalimentación con sus pares.

3. Al área de coordinación académica de la IEP. Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa, se recomienda fomentar la dedicación entre los docentes a partir de actividades que permitan a los docentes sentirse orgullosos de la institución en la cual trabajan por medio de la proyección de videos inspiradores o por medio de la organización de eventos en los cuales se presenten personajes que puedan motivar el trabajo docente. Estos eventos pueden incluir actividades en las que se valore la producción docente. Se recomienda incluir a los estudiantes en estas actividades, por medio de videos donde cada uno exprese su agradecimiento hacia el docente por la labor que cumple.

4. Al área de coordinación académica se recomienda elaborar un plan para que se pueda realizar pruebas psicológicas entre los docentes de la IEP. Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa, de modo que se llegue a conocer el grado de concentración o distracción al que están expuestos los docentes y su vocación de servicio con la institución.

REFERENCIAS

- Abós, Á., Sevil-Serrano, J., Haerens, L., Aelterman, N., & García-González, L. (2019). Towards a more refined understanding of the interplay between burnout and engagement among secondary school teachers: A person-centered perspective. *Learning and Individual Differences*, *72*, 69–79. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.lindif.2019.04.008>
- Ansley, B. M., Houchins, D. E., Varjas, K., Roach, A., Patterson, D., & Hendrick, R. (2021). The impact of an online stress intervention on burnout and teacher efficacy. *Teaching and Teacher Education*, *98*, 103251. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103251>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, *23*(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Burić, I., & Macuka, I. (2018). Self-Efficacy, Emotions and Work Engagement Among Teachers: A Two Wave Cross-Lagged Analysis. *Journal of Happiness Studies*, *19*(7), 1917–1933. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9903-9>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2017). Riscos psicossociais associados à síndrome de burnout em professores universitários. In *Avances en Psicología Latinoamericana* (Vol. 35, pp. 447–457). scieloco. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6109666>
- Cruzado, F., & Sanchez, L. (2021). *Síndrome de Burnout y Engagement en los colaboradores de la empresa Ginsac, distrito de Chiclayo* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/3448>
- D'Amico, A., Geraci, A., & Tarantino, C. (2020). The Relationship between Perceived Emotional Intelligence, Work Engagement, Job Satisfaction, and Burnout in Italian School Teachers: An Exploratory Study. *Psihologijske Teme*, *29*(1), 63–84. <https://hrcak.srce.hr/clanak/344860>
- de Brito Mota, A. F., Giannini, S. P. P., de Oliveira, I. B., Paparelli, R., Dornelas, R., & Ferreira, L. P. (2019). Voice Disorder and Burnout Syndrome in Teachers. *Journal of Voice*, *33*(4), 581.e7-581.e16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2018.01.022>
- De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Boldrini, F., Ragni, B., Pepe, A., &

- Maldonado Briegas, J. J. (2019). Subjective Happiness and Compassion Are Enough to Increase Teachers' Work Engagement? *Frontiers in Psychology, 10*, 2268. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02268>
- Extremera, N., & Montalban, L. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones, 21*(1–2), 145–158. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039009>
- Farina, L. S. A., Rodrigues, G. dos R., & Hutz, C. S. (2018). Flow and engagement at work: A literature review. *Psico-USF, 23*, 633–642. https://www.researchgate.net/publication/329407962_Flow_and_Engagement_at_Work_A_Literature_Review
- Fiorilli, C., Buonomo, I., Romano, L., Passiatore, Y., Iezzi, D. F., Santoro, P. E., Benevene, P., & Pepe, A. (2020). Teacher Confidence in Professional Training: The Predictive Roles of Engagement and Burnout. In *Sustainability* (Vol. 12, Issue 16). <https://doi.org/10.3390/su12166345>
- Fiorilli, C., Schneider, B., Buonomo, I., & Romano, L. (2019). Family and nonfamily support in relation to burnout and work engagement among Italian teachers. *Psychology in the Schools, 56*(5), 781–791. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/pits.22235>
- Fraile García, J. (2021). *Estrés laboral, frustración de necesidades psicológicas básicas, burnout y engagement en profesorado de educación física de la enseñanza pública*. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/696723>
- Frganović, A., Selič, P., Ilić, B., & Sedić, B. (2019). Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. *Psychiatria Danubina, 31*(Suppl 1), 21–31.
- García Briones, E. G. (2021). *Burnout académico y engagement en los internos de la carrera de enfermería*. Jijpajapa. UNESUM. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3349>
- García Padilla, A. A., Escorcía Bonivento, C. V., & Perez Suarez, B. S. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. In *Propósitos y Representaciones* (Vol. 5, pp. 65–126). scielo. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992017000200003&script=sci_abstract

- Grados Tejada, L. G. (2018). Burnout Syndrome and Self-efficacy in Cabin Crew Members in Lima. *Pensamiento Psicológico*, 16(2), 99–110. <https://doi.org/10.11144/javerjanacalj.ppsi16-2.sbat>
- Güler, Y. (2019). Burnout syndrome should not be underestimated. *Revista Da Associação Médica Brasileira*, 65(11), 1356–1360. <https://doi.org/10.1590/1806-9282.65.11.1356>.
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (S. A. Interamericana Editores (ed.)). McGraw-Hill.
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, 284. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>
- Llorca-Pellicer, M., Soto-Rubio, A., & Gil-Monte, P. R. (2021). Development of burnout syndrome in non-university teachers: influence of demand and resource variables. *Frontiers in Psychology*, 12, 602. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33767652/>
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research*, 105, 101714. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714>
- Martín Ruiz, P. (2020). *Relación entre la Inteligencia Emocional con el Burnout, Engagement, satisfacción con la vida y laboral en el profesorado de Valladolid*. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/43152>
- Martínez-Monteagudo, M. C., Inglés, C. J., Granados, L., Aparisi, D., & García-Fernández, J. M. (2019). Trait emotional intelligence profiles, burnout, anxiety, depression, and stress in secondary education teachers. *Personality and Individual Differences*, 142, 53–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.01.036>
- Martos, Á., Pérez-Fuentes, M. del C., Molero, M. del M., Gázquez, J. J., Simón, M.

- del M., & Barragán, A. B. (2018). Burnout y engagement en estudiantes de Ciencias de la Salud. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 8(1), 23. <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v8i1.223>
- Maslach Burnout Inventory Model, Consulting Psychologists Press 5 (1996). https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_732.pdf/bf45e644-2986-42b0-b9a5-ce5bef2917bd
- Méndez, R. M. Y., Asis, E. H. R., García-Figueroa, M. E., & Montaña, J. L. A. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 24(3).
- Mérida, S., & Extremera, N. (2017). Estado de la cuestión sobre inteligencia emocional y Burnout en el profesorado por países, año de publicación, ciclos educativos e instrumentos de evaluación. *Profesorado*, 21(2), 371–389. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48737/18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miguel-Puga, J. A., Cooper-Bribiesca, D., Avelar-Garnica, F. J., Sanchez-Hurtado, L. A., Colin-Martínez, T., Espinosa-Poblano, E., Anda-Garay, J. C., González-Díaz, J. I., Segura-Santos, O. B., & Vital-Arriaga, L. C. (2021). Burnout, depersonalization, and anxiety contribute to post-traumatic stress in frontline health workers at COVID-19 patient care, a follow-up study. *Brain and Behavior*, 11(3), e02007.
- Minghui, L., Lei, H., Xiaomeng, C., & Potmėšilc, M. (2018). Teacher Efficacy, Work Engagement, and Social Support Among Chinese Special Education School Teachers. *Frontiers in Psychology*, 9, 648. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00648>
- Mojsa, J., Golonka, K., & Marek, T. (2019). Job burnout and engagement among teachers : worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(1), 102–119. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00238>
- Monsalve-Reyes, C. S., San Luis-Costas, C., Gómez-Urquiza, J. L., Albendín-García, L., Aguayo, R., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2018). Burnout syndrome and its prevalence in primary care nursing: a systematic review and meta-analysis. *BMC Family Practice*, 19(1), 59. <https://doi.org/10.1186/s12875-018-0748-z>

- Morales-Rodríguez, F. M., Pérez-Mármol, J. M., & Brown, T. (2019). Education Burnout and Engagement in Occupational Therapy Undergraduate Students and Its Associated Factors. *Frontiers in Psychology, 10*, 2889. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02889>
- Pérez, M. (2020). *Burnout y engagement laboral en la práctica pedagógica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020*. Universidad César Vallejo.
- Robins, T. G., Roberts, R. M., & Sarris, A. (2015). Burnout and Engagement in Health Profession Students: The Relationships Between Study Demands, Study Resources and Personal Resources. *Australasian Journal of Organisational Psychology, 8*, e1. <https://doi.org/DOI: 10.1017/orp.2014.7>
- Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L., & Lonka, K. (2019). Work Burnout and Engagement Profiles Among Teachers. *Frontiers in Psychology, 10*, 2254. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>
- Sanchez-Heredia, L. (2018). *Síndrome de Burnout y Engagement en los colaboradores de la empresa GINSAC, distrito de Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Sanchez, G., & Venegas, D. (2018). *Síndrome de Burnout y Engagement en los colaboradores de una compalía de restaurantes de la ciudad de Chiclayo*. Universidad Cesar Vallejo.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2001). Work and well-being: Towards a positive occupational health psychology. *Gedrag En Organizatie, 14*(5), 229–253.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale. In *Occupational Health Psychology Unit* (p. 58). Utrecht University. https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf
- Schoeps, K., Tamarit, A., de la Barrera, U., & González Barrón, R. (2019). Effects of emotional skills training to prevent burnout syndrome in schoolteachers. *Ansiedad y Estrés, 25*(1), 7–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.01.002>
- Slišković, A., Burić, I., & Sorić, I. (2019). The relations between Principal support and work engagement and burnout: Testing the role of teachers' emotions and educational level. *Work, 64*, 203–215. <https://doi.org/10.3233/WOR-192987>

- Tapia, M., & Jijón, E. (2018). *Estadística aplicada a la administración y la economía* (Primera Ed). Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador. [http://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/72/1/Estadistica Aplicada a la Administracion y la Economia.pdf](http://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/72/1/Estadistica%20Aplicada%20a%20la%20Administracion%20y%20la%20Economia.pdf)
- Usán, P., & Salavera, C. (2020). Burnout Syndrome, Engagement and Goal Orientation in Teachers from Different Educational Stages. In *Sustainability* (Vol. 12, Issue 17). <https://doi.org/10.3390/su12176882>
- Vicente, M. I., & Gabari, M. I. (2019). Burnout and resilience factors in high school teachers. *International Journal of Sociology of Education*, 8(2), 127–152. <https://doi.org/10.17583/rise.2019.3987>
- Viveros, O. I. (2020). Correlación de los niveles de engagement y síndrome de burnout en una empresa de telecomunicaciones. *Revista ESPACIOS. ISSN, 798*, 1015.
- Yzaguirre Inca, K. A. (2021). *El síndrome del burnout y el engagement Laboral en los trabajadores de la empresa Maqpower SAC.*
- Zia, M. (2015). Investigating the Effect of Emotional Intelligence Components on Organizational Maturity and Job Burn-Out in Mapna Company's Staff in Paresar Combined Cycle Power Plant. *International Review of Management and Business Research*, 3(3), 1767–1773. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.677.9668&rep=rep1&type=pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	Es la incapacidad o falta de recursos del trabajador para atender las demandas asociadas a las tareas laborales (Koutsimani et al., 2019)	Las respuestas fueron tomadas a partir del Inventario Burnout de Maslach.	Agotamiento emocional	Preguntas 1, 2, 3, 4 y 6	Ordinal
			Cinismo	Preguntas 8, 9, 13 y 14	
			Autoeficiencia	Preguntas 5, 7, 10, 11, 12 y 15.	
Engagement laboral	Estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción (Bakker & Albrecht, 2018)	Las respuestas fueron tomadas a partir del cuestionario Escala de Compromiso en el Trabajo.	Vigor	Preguntas 1, 2, 3, 4, 5	Ordinal
			Dedicación	Preguntas 6, 7, 8, 9, 10	
			Absorción	Preguntas 11, 12, 13, 14, 15	

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Inventario Burnout de Maslach

Finalidad: El presente cuestionario se realiza con la finalidad de evaluar los niveles de Síndrome de Burnout según dimensiones; para ello deberá de responder las preguntas con sinceridad debiendo marcar la respuesta acorde a la realidad en la que usted se encuentre, tenga en cuenta que la información proporcionada se manejará de forma confidencial y anónima; agradezco su contribución con esta investigación.

0 Nunca	1 Pocas veces al año	2 Una vez al mes o menos	3 Varias veces al mes	4 Una vez por semana	5 Varias veces por semana	6 Todos los días
1. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo (A)						
2. Estoy "consumido" al final de un día de trabajo (A)						
3. Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo (A)						
4. Trabajar todo el día es una tensión para mí (A)						
5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo (E)						
6. Siento que estoy "quemado" por el trabajo (A)						
7. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización (E)						
8. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto (C)						
9. He perdido entusiasmo por mi trabajo (C)						
10. En mi opinión soy bueno en mi puesto (E)						
11. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo (E)						
12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto (E)						
13. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo (C)						
14. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo (C)						
15. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas (E)						

Escala de entusiasmo laboral (UWES)

Finalidad: El presente cuestionario se realiza con la finalidad de investigar los niveles de engagement laboral, para ello deberá de responder las preguntas con sinceridad debiendo marcar la respuesta acorde a la realidad en la que usted se encuentre, tenga en cuenta que la información proporcionada se manejará de forma confidencial y anónima; agradezco su contribución con esta investigación.

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

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

ANEXO 3

RESULTADOS DE FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 1

Análisis de fiabilidad del cuestionario de Síndrome de Burnout

Dimensiones	Alpha de Cronbach	N° de ítems
Agotamiento emocional	0.896	5
Cinismo	0.868	4
Autoeficiencia	0.820	6
Escala total	0.780	15

Tabla 2

Análisis de fiabilidad del cuestionario de Engagement Laboral

Dimensiones	Alpha de Cronbach	N° de ítems
Vigor	0.774	5
Dedicación	0.750	5
Absorción	0.708	5
Escala total	0.897	15

ANEXO 4

OBTENCIÓN DE MUESTRA

Para obtener la muestra de este estudio se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

p = proporción de docentes que se espera no tengan relación entre sus resultados

q = proporción de docentes que se espera no tengan relación entre sus resultados

(su valor es igual a 1-p)

e = error estándar de 0.05

Z = Valor de "Z" para el intervalo de confianza 95%. El valor de "z" es igual a 1.96

N = Población de docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa en el año 2022.

A continuación, se reemplazaron los datos en la fórmula expuesta:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 30}{(0.05)^2(30 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{28.812}{1.032}$$

$$n = 27.9$$

Por lo tanto, el tamaño de la muestra fue de 28 docentes.

ANEXO 5

CARTA DE AUTORIZACION



Institución Educativa Particular
R.D. 0142
Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi
INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA

Bach. Melissa Estefanie Salas Urruchi

Estudiante del Taller de Actualización de tesis en la carrera de Administración de Empresas Universidad Cesar Vallejo – Los Olivos

Asunto: Autorización para la ejecución del proyecto de Investigación y posterior Tesis.

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo y a su vez brindarle positiva respuesta a su solicitud presentada, donde se solicita conceder la autorización para desarrollar la investigación: Síndrome de Burnout y Engagement laboral en docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa, 2022.

Así también se concede el permiso respectivo para la aplicación de los siguientes instrumentos para la recolección de datos.

- 1.- Cuestionario para evaluar los niveles de Síndrome de Burnout en los docentes de la institución.
- 2.- Cuestionario para investigar los niveles de engagement laboral en los docentes de la institución.

Atentamente.




Lic. Luz Aguilar Endara
DIRECTORA
I.E.P. GRAN MAESTRO JUAN ENRIQUE PESTALOZZI

ANEXO 6

CONSTANCIAS DE VALIDACION POR EXPERTOS

EXPERTO 1



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sofía Irene Delgado Wong identificado con DNI N° 16680531 Doctor en Administración N° colegiatura 02226 de profesión Licenciado en Administración desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

**Cuestionario: Inventario Burnout de Maslach y
Escala de entusiasmo laboral (UWES)**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a los docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de a los 15. días del mes de Marzo del Dos mil veintidós.



Dra. : Sofia Irene Delgado Wong
DNI : 16680531
Especialidad : Administración
E-mail : dwongsi@ucvvirtual.edu.pe

EXPERTO 2



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Wendy Vidangos Delgado identificado con DNI N° 45853334 Magister/ Doctor en Ciencias Contables y Administrativas con mención en Gestión Pública N° de colegiatura : 7962, de profesión Licenciada en Administración y Marketing desempeñándome actualmente como Jefe del área de Marketing y atención al cliente en la Empresa de Transporte Turismo Mer.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

**Cuestionario: Inventario Burnout de Maslach y
Escala de entusiasmo laboral (UWES)**

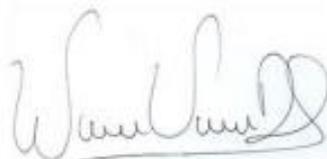
Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a los docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X

8.Coherencia					X
9.Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Puno a los 19. días del mes de Marzo del Dos mil veintidós.

Firma :



M. Sc. : Wendy Vidangos Delgado
DNI : 45853334
Especialidad : Administracion y Marketing
E-mail : wdycita@gmail.com

EXPERTO 3



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Javier S. Contreras Ortiz identificado con DNI N° 44113792 Magister en Alta ~~Dirección~~ de profesión Ingeniero Industrial desempeñándome actualmente como Gerente General de V y C ventas y servicios EIRL.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario: Inventario Burnout de Maslach y

Escala de entusiasmo laboral (UWES)

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Cuestionario dirigido a los docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	

9. Metodología						X
----------------	--	--	--	--	--	---

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Arequipa a los 7.días del mes de Marzo del Dos mil veintidós.



Mg. : Javier S. Contreras Ortiz
DNI : 44113792
Especialidad : Magister en Alta Direccion
E-mail : javier.contreras@ucsp.edu.pe