

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad De Ciencias De La Salud

Escuela Profesional De Psicología



## TESIS

**Título** : Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo - 2023

**Para Optar** : El Título profesional de Psicóloga

**Autoras** : Bach. Morales Intuscca Isamar Sayuri  
Bach. Paucar Molina Maeli Loren

**Asesora** : Mg. Alcantara Gamarra Flor De Maria

**Línea de Investigación Institucional** : Salud y Gestión de la Salud

**Fecha de inicio y culminación** : febrero 2023 – octubre 2023

Huancayo – Perú  
2024

## **DEDICATORIA**

A Dios, por acompañarnos y guiarnos por un camino de paz y bien.

A nuestros padres, por el apoyo y la paciencia durante nuestro crecimiento personal y profesional. A todas las personas que nos acompañaron en la culminación de esta etapa de formación.

Las Autoras

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Peruana Los Andes por brindarnos la oportunidad de formarnos como profesionales en la carrera de Psicología.

A la I.E.P. Praxis y su plana docente por el apoyo para la ejecución de esta tesis.

Finalmente, a la Mg. Flor de María Alcántara Gamarra por su atenta supervisión en la elaboración de este trabajo académico.

Isamar y Maeli

## CONSTANCIA DE SIMILITUD



Oficina de  
Propiedad Intelectual  
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS  
NUEVOS DESAFIOS  
NUEVOS COMPROMISOS

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 00127-FCS -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

**SÍNDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR, HUANCAYO – 2023**

Con la siguiente información:

Con autor(es) : **BACH. MORALES INTUSCCA ISAMAR SAYURI**  
**BACH. PAUCAR MOLINA MAELI LOREN**

Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**

Escuela profesional : **PSICOLOGÍA**

Asesor (a) : **MG. ALCANTARA GAMARRA FLOR DE MARIA**

Fue analizado con fecha **20/03/2024** con **177 pág.;** en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

**Excluye Citas.**

**Excluye Cadenas hasta 20 palabras.**

Otro criterio (especificar)

<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

El documento presenta un porcentaje de similitud de **23** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 20 de marzo de 2024.



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
**JEFA**

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## INTRODUCCIÓN

El docente cumple un rol importante en la educación y contribuye a la transformación de la sociedad, su misión trasciende en la vida de futuros ciudadanos. Por esta razón es imprescindible que el docente cuente con las condiciones básicas para que pueda desempeñarse eficientemente, ya que el entorno en el que se desempeña determinará los procesos y los resultados de su labor.

Para Rodríguez (2017), los docentes son profesionales proclives a padecer Síndrome de Burnout por la alta demanda de habilidades y compromisos en diversas actividades dentro y fuera de una Institución Educativa. El Síndrome de Burnout se da como respuesta ante estresores emocionales e interpersonales crónicas en el trabajo (Maslach, 1986, como se citó en Albarracín, 2019). Este padecimiento es de carácter tridimensional y afecta a nivel personal, social y profesional (Castel, 2021).

Coz y Matto (2021), refieren que el Engagement es la actitud motivacional y positiva que involucra a los docentes y permite su desarrollo en el ambiente laboral. Su objetivo principal es elevar los niveles de compromiso, desempeño y calidad del servicio, en consecuencia, se espera que los docentes con alto nivel de Engagement presenten mayor identificación con la institución educativa, demostrando mayores niveles de energía y compromiso. El bienestar del docente es imprescindible para el desarrollo de sus funciones, el Engagement aparece como un medio de mejora psicosocial y preventivo ante el Burnout. (Schaufeli y Bakker, 2002, citado por Hernández, 2018).

En el presente trabajo se da a conocer la relación entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo - 2023.

El desarrollo de esta investigación está ordenado en los siguientes capítulos:

En capítulo I, se presenta el planteamiento del estudio, en el cual se considera la formulación del problema, el planteamiento de los objetivos, la importancia y justificación del estudio.

En el capítulo II, se refiere al marco teórico conceptual, en el cual se ven los antecedentes del estudio, las bases teóricas-científicas y el marco conceptual de todos los aspectos relacionados con el Síndrome de Burnout y Engagement.

En el Capítulo III, se plantea la hipótesis general e hipótesis específicas, así mismo la conceptualización de las variables.

En el Capítulo IV, se presenta la metodología, se explica el método, el tipo, el nivel, diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento, análisis de datos y las consideraciones éticas.

En el capítulo V, se detallan los resultados generales y específicos encontrados tras el procesamiento de los datos obtenidos, el análisis y la discusión y las conclusiones de la investigación.

Finalmente, se detallan las referencias bibliográficas adaptadas a normas del estilo APA en su séptima edición. También se presentan los anexos con referencia al proyecto de investigación.

Las autoras

## CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INTRODUCCIÓN .....	iv
CONTENIDO DE TABLAS.....	x
CONTENIDO DE FIGURAS .....	xii
RESUMEN.....	xiii
Abstract .....	xiv
CAPÍTULO I.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Delimitación del problema .....	17
1.2.1. Delimitación Espacial: .....	17
1.2.2. Delimitación Temporal: .....	18
1.2.3. Delimitación Teórica.....	18
1.3. Formulación del problema.....	18
1.3.1. Problema General.....	18
1.3.2. Problemas específicos .....	18
1.4. Justificación .....	19
1.4.1. Social.....	19
1.4.2. Teórica.....	20

	viii
1.4.3. Metodológica.....	21
1.5. Objetivos.....	22
1.5.1. Objetivo General .....	22
1.5.2. Objetivo(s) Específico(s).....	22
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>23</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>23</b>
2.1. Antecedentes.....	23
2.1.1. Internacionales .....	23
2.1.2. Nacionales .....	26
2.2. Bases Teóricas o Científicas.....	28
2.2.1. Síndrome de Burnout .....	28
2.2.2. Engagement.....	37
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones) .....	43
2.3.1. Síndrome de burnout .....	43
2.3.2. Engagement.....	44
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>45</b>
<b>HIPÓTESIS</b> .....	<b>45</b>
3.1. Hipótesis General .....	45
3.2. Hipótesis Específicas .....	45
3.3. Variables de investigación.....	46
3.3.1. Definición conceptual .....	46



3.3.2. Definición operacional .....	46
CAPÍTULO IV .....	47
METODOLOGÍA .....	47
4.1. Método de Investigación .....	47
4.2. Tipo de Investigación .....	47
4.3 Nivel de Investigación: .....	47
4.4. Diseño de la Investigación:.....	48
4.5. Población .....	48
4.6. Muestra y tipo de muestreo .....	49
4.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	50
4.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	54
4.9. Aspectos éticos de la Investigación .....	55
RESULTADOS.....	57
5.1. Procedimientos Estadísticos .....	57
5.2. Descripción de resultados.....	57
5.3. Contrastación de hipótesis .....	69
ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	78
CONCLUSIONES .....	83
ECOMENDACIONES.....	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	87
2.4. Anexos .....	96

	x
2.4.1. Anexo 1: Matriz de consistencia .....	96
2.4.2. Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables .....	99
2.4.3. Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.....	101
2.4.4. Anexo 4: Instrumento de investigación.....	106
2.4.5. Anexo 5: Constancia de Aplicación .....	117
2.4.6. Anexo 6: Validez y confiabilidad.....	121
2.4.7. Anexo 7: Base de datos Burnout .....	162
2.4.8. Anexo 9: Consentimiento informado .....	168
2.4.9. Anexo 10: Evidencias de aplicación del instrumento .....	171
2.4.10. Anexo 11: Declaración de Confidencialidad .....	173
2.4.11. Anexo 12: Compromiso de autoría .....	175

## CONTENIDO DE TABLAS

<i>Tabla 1 Resultado de la variable Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo</i>	57
<i>Tabla 2 Resultado de la variable engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo.</i>	59
<i>Tabla 3 Resultado de la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo.</i>	60
<i>Tabla 4 Resultado de la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo.</i>	62
<i>Tabla 5 Resultado de la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo.</i>	63
<i>Tabla 6 Resultado de la relación entre el síndrome de Burnout y engagement</i>	65
<i>Tabla 7 Resultado de la relación entre síndrome de Burnout y la dimensión vigor</i>	66
<i>Tabla 8 Resultado de la relación entre síndrome de Burnout y la dimensión dedicación.</i>	67
<i>Tabla 9 Resultado de la relación entre síndrome de Burnout y la dimensión absorción.</i>	68
<i>Tabla 10 prueba de normalidad</i>	70
<i>Tabla 11 Tabla de correlación</i>	71
<i>Tabla 12 Correlación entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo</i>	72
<i>Tabla 13 Correlación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo</i>	73

*Tabla 14 Correlación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo* 75

*Tabla 15 Correlación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo* 76

**CONTENIDO DE FIGURAS**

<i>Figura 1 El Perú cuenta con mayor cantidad de horas trabajadas a diferencia de otros países</i>	16
<i>Figura 2 Pirámide de la jerarquía de las necesidades de Maslow</i>	39
<i>Figura 3 Resultado de la variable Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo.</i>	56
<i>Figura 4 Resultado de la variable engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo.</i>	57
<i>Figura 5 Resultado de la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo.</i>	59
<i>Figura 6 Resultado de la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo.</i>	60
<i>Figura 7 Resultado de la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo.</i>	62

## RESUMEN

El docente está sometido a una alta demanda de actividades que lo hace proclive a padecer el Síndrome de Burnout. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023. La investigación corresponde al tipo de investigación básica, nivel correlacional, diseño correlacional de corte transversal. La muestra fue no probabilística por conveniencia, estuvo conformada por 74 docentes, a quienes se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES – 15), ambos instrumentos cuentan con validez y confiabilidad.

Se concluyó que existe relación inversa moderada entre el síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023. Donde el 36,5% de la muestra que presentan síndrome de Burnout y también muy alto el nivel de Engagement. Aplicando el estadígrafo Rho de Spearman se aprecia  $r_s = -0,503$  la misma que se ubica en una correlación negativa moderada, además  $p = 0,000 < 0,05$  entonces, se corrobora que hay docentes que tienen el Síndrome de Burnout moderado y se sobreponen (Engagement) para cumplir su labor docente. Es fundamental que se implementen acciones individuales e institucionales desarrollando el Engagement como método de afrontamiento al Síndrome de Burnout.

**Palabras clave:** *Síndrome de Burnout, Engagement, vigor, dedicación y absorción.*

### Abstract

The teacher is subject to a high demand for activities that makes him prone to suffering from Burnout Syndrome. The objective of this research was to indicate the relationship that exists between Burnout Syndrome and Engagement in teachers of a Private Educational Institution, Huancayo -2023. The research corresponds to the type of basic research, correlational level, cross-sectional correlational design. The sample was non-probabilistic for convenience, it was made up of 74 teachers, to whom the Maslach Burnout Inventory and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 15) were applied, both instruments have validity and reliability.

It was concluded that there is a moderate inverse relationship between Burnout syndrome and Engagement in teachers of a Private Educational Institution, Huancayo -2023. Where 36.5% of the sample presents Burnout syndrome and also a very high level of Engagement. Applying Spearman's Rho statistic,  $r_s = -0.503$  can be observed, which is located in a moderate negative correlation, in addition  $p = 0.000 < 0.05$ , therefore, it is corroborated that there are teachers who present moderate Burnout Syndrome and overcome it (Engagement) to fulfill their teaching duties. It is essential that individual and institutional actions are implemented by developing Engagement as a method of coping with Burnout Syndrome.

**Keywords:** *Burnout Syndrome, Engagement, vigor, dedication and absorption.*

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

La docencia se realiza en un contexto de constante desarrollo del sistema educativo, nuevas demandas, expectativas crecientes y vacíos de carácter institucional. Los docentes no tienen como única responsabilidad la planificación y el desarrollo de clases, sino que también deben hacer frente a situaciones estresantes dentro de la institución educativa, como la infraestructura educativa, falta de reconocimiento, solución de conflictos del alumnado, discrepancias entre docentes y demás situaciones (Rojas, 2015).

Cifre (2003), considera que “estas situaciones perjudican el desempeño docente y el bienestar psicológico en el trabajo, desarrollando el Síndrome de Burnout” (p.35). Quispe (2020), refiere que este síndrome desencadena alteraciones físicas, mentales y sociales, además de desfavorecer diversos ámbitos de su vida” (p.35).

En el Perú, el tiempo dedicado al trabajo es un factor importante para el desarrollo del síndrome a diferencia de otros países, ya que contamos con largas jornadas laborales, así lo corrobora el informe:

En Perú el 72 % de los trabajadores experimenta el Burnout, de ellos el 24 % lo contrajo por la sobrecarga laboral, el 17 % por no tener tareas concretas, el 14 % siente mucha presión, otro 14 % es maltratado por sus superiores. Además, el 12 % no tiene tiempo para sus actividades personales y el 11 % no se siente capaz de cumplir con las metas demandadas, también hay un 8 % que no se identifica con su empresa (RPP,2022).



### Figura 1

*Cantidad de horas trabajadas en países los latinoamericanos.*



*Nota:* El Perú cuenta con mayor cantidad de horas trabajadas a diferencia de Chile, Panamá, Argentina y Ecuador. Tomado de *¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout* [Gráfico], por Grupo RPP, 2021, (<https://n9.cl/10n9ap>).

Como podemos ver en la Figura 1, a diferencia de otros países Latinoamericanos, Perú tiene mayor cantidad de horas de trabajo a nivel de Latinoamérica. “Estos horarios también afectan a los profesionales de la docencia que es considerada como una de las profesiones más vulnerables al desgaste, presentando sintomatología del burnout como el agotamiento, depresión y ausentismo” (p.19) (Correa, 2012).

Por lo tanto, surge el interés a las diferencias y a los recursos individuales como factor

protector ante el Burnout y sus efectos a la persona, Schaufeli y Bakker (2004). En consecuencia, se propuso el concepto de Engagement el cual se considera un estado de realización y compromiso, con resultados positivos, tanto a nivel individual y organizacional, sus tres características vigor, dedicación y absorción son ejes que contribuyen al desarrollo y desenvolvimiento óptimo del docente en su labor educativa (Bernal y Donoso, 2017).

Según Rivera (2020), “es conveniente fomentar el Engagement en los colaboradores porque está vinculado con la productividad de la Institución Educativa, demostrando que es necesario invertir en el potencial humano comprometidas en la labor que realizan llegando a alcanzar objetivos” (p.2).

En la región Junín no se han realizado investigaciones relacionales entre ambas variables, por el contrario, cada una ha sido investigada de forma individual. En cuanto al Síndrome de Burnout, las investigaciones están más adaptadas al ámbito salud y organizacional, sin embargo, el ámbito educativo ha sido descuidado, olvidando que los docentes son los pilares fundamentales para la educación. En cuanto a Engagement es un concepto novedoso en el contexto educativo, que cumple como un rol de contraparte al Burnout por sus dimensiones opuestas.

## **1.2. Delimitación del problema**

### **1.2.1. Delimitación Espacial:**

La investigación se realizó en la Institución Educativa Particular “Praxis” en la Sede Estrellas ubicada Jr. Pachacutec, del distrito El Tambo, provincia de Huancayo, región Junín.

### **1.2.2. Delimitación Temporal:**

El estudio presenta los resultados de la investigación que se llevó a cabo desde febrero hasta octubre de 2023. Durante ese periodo, se desarrolló el proyecto, se aplicaron los instrumentos, se analizaron los datos y se elaboró el Informe final.

### **1.2.3. Delimitación Teórica:**

La presente investigación permite conocer la relación entre el Síndrome de Burnout y el Engagement en docentes de un Institución Educativa Particular, basándose en los marcos teóricos de Maslach (2001) para la primera variable y Schaufeli (2002) en caso de la segunda variable.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023?

### **1.3.2. Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023?

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023?

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023?

## **1.4.Justificación**

### **1.4.1. Social**

La labor de los docentes no se basa solo en la calidad de la educación que imparten en sus aulas, sino que también se debe considerar el estado físico y emocional que puede influir en su desempeño profesional (Cifre, 2003).

El interés de realizar dicha investigación es por motivos que en búsqueda de información en los diferentes repositorios tanto locales como nacionales, notamos que la gran mayoría de investigaciones toman como variables que tienen relación con el estado socioemocional en los estudiantes, todo lo contrario en caso de los docentes, quienes cumplen un rol importante dentro del sistema educativo, lo que nos sorprende aún más es que otras carreras profesionales son las que investigan la condición emocional y física del docente, llegando a ser la carrera de psicología la que menos investiga en esta población.

La labor del docente está expuesta a la sobrecarga laboral dentro y fuera de la Institución Educativa, lo cual es un factor para el desarrollo del Síndrome de Burnout, según los medios de comunicación digitales y escritos que causa de los acontecimientos de pandemia mundial ha ocasionado que la tasa de personas con burnout aumenten, parte de este grupo es el docente que tuvieron y que hasta la actualidad se enfrentaron a cambios en sus modalidades de enseñanza, el adaptarse a medios digitales de los cuales no todos estaban familiarizados, someterse a capacitaciones constantes, dificultad de acceder a sus estudiantes, preocupaciones de los estudiantes aprendan lo enseñado y a ello también se suma las diversas exigencias de las diferentes entidades del estado y de

las propias Instituciones Educativas que ejercen presión en el desarrollo más óptimo de las clases, dichos acontecimientos ha generado que el burnout prevalezca hasta la actualidad.

Por otro lado, el Engagement es un concepto novedoso y poco estudiado en la misma muestra, sin embargo tiene relevancia fomentarlo dentro de las instituciones educativas y en docentes para que experimenten altos niveles de energía y resistencia mental, por consiguiente los ayuda hacer frente a circunstancias problemáticas en la que se encuentren, van planteando alternativas, estrategias personales e institucionales, los cuales van a coincidir con los valores y dicha Institución educativa, mejorando incluso el clima laboral, se verá sus efectos no solo en su persona sino también en su labor de enseñanza con los estudiantes y los resultados favorables llegando hasta cumplir las expectativas que requiere cada institución.

En consecuencia, se busca la manera de hacer frente al síndrome de burnout. Y se propone fomentar el Engagement en el docente para reforzar su compromiso y satisfacción, lo cual ayudará a su salud integral. Por lo tanto, la investigación a realizar proporcionará información útil, enfocándose en propósitos preventivos, con variadas propuestas y técnicas para la intervención, como talleres, asistencias individuales con el propósito de mejorar, modificando las actitudes y estrategias que debemos tomar para evitar el desarrollo del síndrome de Burnout y potenciar el Engagement en el ámbito laboral de los docentes.

#### **1.4.2. Teórica**

En la presente investigación sobre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes, se indaga en bases teóricas preestablecidas que incluye el marco teórico dónde

Maslach (2001), describe al síndrome de burnout como “una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo” (p.397), además de presentar tres tipos de dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, Maslach (1997). Así mismo el Engagement, es descrito como “un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (Bakker, et al., 2002, p.74). Los resultados obtenidos del conocimiento y análisis de estas variables permitirán un mayor conocimiento en el área educativo y psicológico en los docentes, así mismo pueda servir como referencia en posteriores investigaciones con similar problemática, para así proponer alternativas de mejora y soluciones.

#### **1.4.3. Metodológica**

El estudio se justificará con base en la realidad del segmento poblacional, se van a generar aportes futuros con motivos de investigación según los resultados. Por lo tanto el método de investigación fue científica básica, con enfoque cuantitativo, de nivel y diseño correlacional transversal, la muestra serán todos los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Particular “Praxis” y el muestreo no probabilístico censal, para la evaluación de las variables se utilizaron dos instrumentos los cuales son el Inventario de burnout de Maslach (MBI) y Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES - 15), ambos cumplen con los criterios de confiabilidad y validez dentro del contexto demográfico.

Por ello, esta investigación no solo pretendió delimitar las características de estas variables, sino describir la posible correlación entre ambas, en una muestra de docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo 2023.

## 1.5. Objetivos

### 1.5.1. Objetivo General

**Determinar** la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023.

### 1.5.2. Objetivo(s) Específico(s)

**Determinar** la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023.

**Determinar** la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023.

**Determinar** la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

##### **2.1.1. Internacionales**

Mena, et al. (2022), en Colombia, realizó un estudio titulado Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de ciencias médicas UNIANDES, teniendo como objetivo determinar la frecuencia de Síndrome de Burnout y su relación con factores sociodemográficos en los docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDES”. Su trabajo fue cualitativo, descriptivo, transversal de naturaleza no experimental y la muestra estuvo conformada por 90 docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes. Como instrumento para valorar la variable se usó el Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados muestran que los docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDES” solo 5,8% presentaron SB y 92,4% mostraron tendencia a desarrollarlo.

Ordóñez, et al. (2021), en Ecuador, realizaron un estudio científico titulado Engagement y Burnout en Docentes de la Universidad de Guayaquil, teniendo como objetivo determinar los niveles de Engagement y Burnout de los docentes de la facultad de Odontología en la Universidad de Guayaquil. Su trabajo fue exploratorio y descriptivo, transversal, de naturaleza no experimental y la muestra estuvo conformada por 65 docentes de la Facultad Piloto de Odontología de la Universidad de Guayaquil. Como instrumentos



para valorar las variables, se utilizaron el Maslach Burnout Inventory (MBI) para el Burnout y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para Engagement. Los resultados determinaron que existen niveles bajos de cansancio emocional (2,95) y despersonalización (2,43) y altos niveles de realización personal (5,65). También se pudo identificar un alto nivel de Engagement, caracterizado por vigor (5,9), dedicación (6,05) y absorción (5,79). Se concluye sobre la necesidad de los directivos de evaluar aquellos factores que están fomentando el Engagement en el trabajo y establezcan estrategias para evitar que los docentes parezcan Burnout.

Hernández (2018), en Madrid, realizó un estudio titulado Análisis del Burnout y Engagement en docentes: un estudio de diario, teniendo como objetivo analizar y registrar, a través de metodología de diario el grado en que diferentes variables organizacionales afectan al desarrollo de Burnout y Engagement en los docentes. Su trabajo fue cuantitativo, correlacional, longitudinal de naturaleza no experimental y la muestra estuvo conformada por 60 docentes de las provincias españolas de Guipúzcoa, Lugo, Madrid y Toledo. Como instrumentos para valorar las variables se usaron el Cuestionario de Identificación Socio-Laboral Del Docente (CISLD), Cuestionario de medición de Sobrecarga Laboral., Cuestionario de medición de Feedback., Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI), Inventario State Work Engagement (SWE), Cuestionario de Interacción Trabajo - Familia (SWING), Inventario de Ansiedad de Beck (BAI), Escala de afecto positivo y negativo (PANAS), Cuestionario de Apoyo Social (MOS) y Cuestionario de Experiencia de Recuperación. Los resultados muestran que fuera del contexto laboral, las experiencias de recuperación han favorecido el estado de salud general de los docentes. El distanciamiento,

una vez finalizada la jornada de trabajo, junto con el afecto positivo, repercute positivamente en la salud de los docentes.

Ruiz, et. Al. (2019). En México, realizaron un estudio titulado Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Work Engagement con variables demográficas y laborales en docentes universitarios de Zacatecas. Este trabajo fue de metodología cuantitativa de tipo observacional, analítico y transversal en una muestra de 98 mujeres y 58 hombres. Para evaluar ambas variables utilizaron el Maslach Burnout Inventory y el Utrecht Work Engagement Scale de 17 reactivos. Obtuvieron como resultados: 62,8% mujeres y 37,2% hombres con una edad promedio de 43,9 años; respecto al Burnout se evidenció un alto nivel de agotamiento y en el 35,3% con al menos una dimensión quemada. Se encontró una relación ( $p < 0,05$ ) con el sexo, la edad y el grado académico con el agotamiento emocional. En cuanto al Work Engagement se encontraron altos niveles en el 99,4% de los participantes. Conclusión: Lo anterior demuestra que, a pesar del desgaste físico y psicológico en el que se encuentra el docente ante los constantes cambios, cuenta con altos niveles de compromiso laboral.

Fraile (2021), en Madrid, realizó un estudio titulado, Estrés laboral, frustración de necesidades psicológicas básicas, burnout y Engagement en profesorado de educación física de la enseñanza pública, teniendo como objetivo analizar la relación entre estrés laboral, frustración de necesidades psicológicas básicas, burnout y Engagement en profesorado de educación física de centros de enseñanza pública de la Comunidad Autónoma de Madrid (España). Su trabajo fue mixto, la primera fase fue cualitativa y la segunda cuantitativa, transversal, de naturaleza no experimental y la muestra estuvo

conformada por 252 docentes de la materia de EF en la enseñanza pública de la CAM. Como instrumento para valorar la variable se usó el Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados demostraron bajo estrés laboral, baja frustración de necesidades psicológicas básicas, bajo burnout, alto Engagement y escasa intención de abandono de la profesión. Asimismo, se estimó la intensidad de las relaciones y se observó que las variables agotamiento emocional (dimensión de burnout) y absorción (dimensión de Engagement) están asociadas al 22% de las diferencias encontradas en intención de abandono de la profesión su función.

### **2.1.2. Nacionales**

Lazo (2021), en Lima, realizó un estudio titulado Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria de una institución educativa pública de Lima Metropolitana, según grupos diferenciados. Planteó como objetivo determinar las diferencias del síndrome de Burnout entre los docentes de educación secundaria de una institución pública según grupos diferenciados, investigación de enfoque cualitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo comparativo, la muestra estuvo conformada por 54 docentes. Como instrumento para valorar la variable usó Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (1981). Los resultados muestran e indica que no existen diferencias estadísticamente significativas por sexo. en edades, el grupo más joven evidenció mayor Despersonalización y Realización personal, siendo esta diferencia pequeña pero estadísticamente no significativa. La única diferencia estadísticamente significativa es en el área curricular, en agotamiento emocional existe una diferencia pequeña, el área de Letras y ciencias sociales presenta mayor agotamiento emocional que las otras áreas.

concluyen que no existen diferencias estadísticamente significativas según sexo y edad, pero sí en relación con las áreas curriculares.

Gamarra (2022), en Chiclayo, realizó un estudio titulado Influencia del síndrome de Burnout sobre el Engagement en docentes universitarios de Chiclayo. Planteó como objetivo determinar cómo influye el síndrome de burnout sobre el Engagement, enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional, diseño no experimental transversal, la muestra estuvo conformada por 100 docentes. Como instrumentos para valorar la variable usó Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y Escala Utrecht de Engagement Laboral (UWES). Los resultados muestran que el Síndrome de Burnout influye de manera negativa ( $\beta=-,430$ ) y altamente significativa ( $p<,01$ ) sobre el Engagement.

Pérez (2020), en Lima, realizó un estudio titulado Burnout y Engagement laboral en la práctica pedagógica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas. Planteó como objetivo determinar la influencia del burnout y el Engagement laboral en la práctica pedagógica, enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional, diseño no experimental transversal, la muestra estuvo conformada por 57 docentes. Como instrumentos para valorar las variables usó cuestionarios de Síndrome de Burnout, Engagement y pedagógica. Los resultados muestran que el nivel alto de burnout con el 40.40%, el nivel medio del Engagement laboral con el 43.90% y el nivel regular de la práctica pedagógica con el 52.60%.

Montalvo (2018), en Lima, realizó un estudio titulado Burnout y Engagement en docentes de instituciones educativas de Lima Norte. Planteó como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el Engagement, enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional, diseño no experimental transversal, la muestra estuvo

conformada por 138 docentes. Como instrumentos para valorar las variables usó Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS) y cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Scale). Los resultados muestran que existe relación altamente significativa ( $\chi^2=35,609$ ;  $gl=2$ ;  $p < 0,05$ ) moderada ( $\Phi = 0,508$ ) e inversamente proporcional, además hay presencia del Síndrome de Burnout menor predominancia de Engagement.

Salas (2022), en Arequipa, realizó un estudio titulado Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de la institución educativa particular. Planteo como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Engagement, dicha investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básico, correlacional, diseño es no experimental transversal, la muestra estuvo conformada por 28 docentes. Como instrumentos para valorar las variables usó Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS) y Escala de entusiasmo laboral (UWES). Los resultados muestran que existe una relación estadísticamente significativa ( $p < 0,05$ ), además de que encontró que hay correlación negativa moderada entre ambas variables obtenida a partir de la prueba Rho de Spearman ( $r = -0,498$ ).

## **2.2. Bases Teóricas o Científicas**

### **2.2.1. Síndrome de Burnout**

Freudenberger (1974), definió por primera vez el término Burnout como “un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo”. (p.159).

Maslach y Jackson (1981), refieren que es un conjunto de síntomas como el poco control emocional, baja realización y despersonalización, en consecuencia, es una respuesta desadaptativa al estrés, afectando el área social y laboral del sujeto.

Años después, Maslach, et al. (2001), se refirieron al burnout como “la respuesta a estresores crónicos tanto emocionales como interpersonales en el ambiente laboral, el cual está compuesto por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal”. (p. 99)

El Burnout fue considerado por Pines y Aronson (1988), como “el agotamiento físico, emocional y mental causado por la prolongada exposición a situaciones emocionalmente demandantes dentro del entorno laboral” (pp 9-10)

En palabras de Tonón (2003), el síndrome de Burnout es “una respuesta a la estresante situación laboral crónica que se produce, principalmente, en el marco del mercado laboral de las profesiones que se centran en la prestación de servicios” (p. 11).

Cabrera et al. (2005), refieren que el Burnout no es considerado estrés psicológico, sino el resultado de un conjunto de estresores en trabajadores que realizan servicios asistenciales.

Existen variadas definiciones sobre el Síndrome de Burnout, sin embargo, Pérez (2006), menciona que en la actualidad está asociado al desgaste físico y psíquico al que se exponen los profesionales que trabajan con personas, tales como los docentes.

Se concluye que el síndrome produce alteración conductual, emocional y física, y varían según las características personales, laborales y sociales del sujeto. (Morais, et al., 2006).

#### **2.2.1.1. Teorías y Modelos**

Peiró y Gil-Monte (1999), manifiestan que no existe un único modelo teórico para explicar la variable Síndrome de Burnout, sin embargo, se han aceptado diversas teorías para explicar los procesos para que un sujeto llegue a sentirse agotado o “quemado”.

**Teoría de la Equidad.** Buunk y Schaufeli (1993), desarrollaron la primera teoría para explicar la aparición del Burnout en el personal de enfermería, donde menciona dos etiologías para el desarrollo del síndrome, el primero se refiere a los procesos de intercambio social con los pacientes, y el segundo en la comparación con los compañeros de trabajo. También detallan tres variables que influyen en el desarrollo del síndrome: La incertidumbre, la percepción de equidad, y la falta de control. Cada una de estas variables se refieren a la falta de claridad respecto a sus sentimientos y pensamientos, el equilibrio entre lo que recibe y su desempeño y la capacidad para controlar acciones en la institución.

**Teoría del Intercambio Social.** Propone que el síndrome de Burnout encuentra su etiología en la percepción de falta de equidad en el proceso de comparación social. Puntualmente se produce por la falta de equidad dentro de la institución, es decir, los colaboradores brindan sus servicios y esperan una retribución

de parte de los demás, sin embargo, cuando aportan más de lo que reciben se desarrollan sentimientos negativos y se desencadena el síndrome. (Gil-Monte, 2005).

**Teoría Organizacional.** Se enfoca en los factores estresores y estrategias de afrontamiento al síndrome. Las variables consideradas son el apoyo recibido, la estructura, el clima laboral y las habilidades del sujeto para afrontar el estrés. Se trata del proceso en el que el sujeto pierde el interés por sus obligaciones laborales como respuesta a la carga laboral. (Golembiewski et. al. 1983 citado por Brenninkmeijer y Van, 2003)

**Teoría Multidimensional.** Es presentada por Maslach y Leiter (2003).

El siguiente modelo es el más aceptado por los autores en varios estudios que realizaron en la población docente. Considerando el Burnout como una experiencia crónica e individual en relación con la organización.

Donde consideran tres características puntuales: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Así mismo, incluyen tres componentes importantes como la situación de estrés, evaluación de terceros y la evaluación propia. El agotamiento emocional se visibiliza por la pérdida de la energía y el disgusto por realizar las labores propias de la profesión, en consecuencia, se sienten vacíos, a pesar de ser un componente importante para el desarrollo del síndrome no es el único. La despersonalización se define como un mecanismo de defensa para evitar los sentimientos de desesperanza, esto implica la falta de interés, pérdida de empatía, se desarrolla progresivamente y crea el distanciamiento con los demás. Finalmente, la



baja realización personal se refiere a la percepción de que su trabajo no sirve, así mismo pierde la motivación de trabajar y la ilusión de hacerlo. Este componente se desarrolla en paralelo a los otros dos.

#### **2.2.1.2. Dimensiones**

La profesora Maslach, detalla en su instrumento MBI las tres dimensiones que tiene el trabajador según su puesto de trabajo y su institución (Gil-Monte, 2005).

**Agotamiento emocional.** Esta dimensión se caracteriza por la falta de energía y la percepción negativa que lleva al sujeto a sentir que no puede realizar sus funciones. Conlleva al distanciamiento emocional y cognitivo con la finalidad de lidiar con la carga laboral, acelerando la aparición de la siguiente dimensión. (Maslach et. al. 2001). Para García et. al. (2009), “El agotamiento o cansancio emocional, considerado como la dimensión clave y la más obvia del síndrome” (p. 12)

**Despersonalización.** En descripción de Maslach y Jackson (1981), se refiere al desarrollo de diversas respuestas que manifiestan consigo actitudes de frialdad y distanciamiento frente a los usuarios que acuden para recibir un servicio, es decir, se pierde considerablemente la empatía.

**Realización Personal.** Esta dimensión para Gil-Monte (2003), hace referencia a la percepción negativa de la motivación en el trabajo. Para Maslach y Jackson. (1981), se caracteriza por mantener un autoconcepto negativo y la pérdida

de la confianza de sí mismo en consecuencia de situaciones estresantes en el entorno laboral.

### 2.2.1.3. Causas

Para Forbes (2011), existen cuatro causas principales, entre ellas:

**Presencialidad.** Son las “actividades laborales que vinculan al trabajador y sus servicios, de forma directa con los clientes” (p. 2). Se tiene que destacar que el comportamiento de los usuarios tiende a ser hostiles, generando desgaste ante la frustración.

**Estructura de la organización.** Las metas muy exigentes y variedad de horarios desbordantes serán factores importantes para condicionar a sufrir del Síndrome de Burnout.

**Personales.** Presentar rasgos carentes de tolerancia y realismo tendrán como consecuencia reacciones asociadas a la ansiedad que generan desgaste emocional en el trabajador, por ello se debe capacitar en el manejo a las reacciones emocionales que se puedan percibir.

**Manejo inadecuado del estrés.** Se consideran todas las reacciones espontáneas ante situaciones de peligro, sin embargo, cuando se presenta una alteración, se desarrollarán los síntomas ligados al Síndrome de Burnout.

#### 2.2.1.4. Niveles

Maslach y Jackson (1981) consideran que el Síndrome de Burnout se manifiesta en niveles:

**Leve.** Se presentan algunos síntomas donde el afectado disminuye su operatividad.

**Moderado.** Presenta insomnio y déficit de la atención y concentración.

**Grave.** Se presenta el rechazo hacia las funciones, cierto cinismo con la profesión, esto genera mayor ausencia laboral y probable abuso de alcohol y fármacos.

**Extrema.** Se evidencian frecuentes crisis existenciales.

#### 2.2.1.5. Sintomatología

Carrillo et al. (2012), consideran tres tipos de sintomatología:

**Psiquiátricas.** Presenta un deterioro progresivo de la personalidad y presenta mayor predisposición a sufrir de otros trastornos como depresión, ansiedad y adicciones.

**Somáticas.** Se evidencian cuadros de tensiones musculares, cefaleas y dificultades para conciliar el sueño.

**Organizacionales.** Se evidencia bajo desempeño en las labores. apatía, intolerancia, indiferencia y frialdad.

#### 2.2.1.6. Etapas

Moreno et al. (2006), menciona que la aparición de Síndrome de Burnout es progresiva y se puede presentar en mayor o menor grado, su desarrollo se divide en 4 etapas:

**Entusiasmo.** Los sujetos empiezan a ser conscientes de que una excesiva implicación en el trabajo trae por resultado el abandono de las necesidades personales. Además, el trabajador no siempre se siente recompensado.

**Estancamiento.** En esta etapa es donde los trabajadores perciben que su labor no cumple con sus expectativas y le dificulta alcanzar sus objetivos, a pesar de esto sigue luchando para poder prevenir riesgos (Salinas, 2012).

**Frustración.** Esta etapa constituye centro del Síndrome y se caracteriza por el cuestionamiento del valor del trabajo para sí mismo, provocando frustración intensificada por situaciones similares de otros compañeros, supone el descenso de la motivación y actitudes negativas.

**Apatía.** Es el desinterés por el cual el trabajador evade sus labores, tratando a los usuarios y demás de forma indiferente, produciendo la pérdida de la autoconfianza y autoestima, así mismo puede sufrir un trastorno dentro del grupo de la depresión (Salinas, 2012).

### 2.2.1.7. Consecuencias Individuales

Según Caballero et al. (2010) el síndrome de Burnout ocasiona disfunciones mentales, alteraciones fisiológicas, alteraciones del comportamiento y cambios en los estados emocionales, muchas veces son permanentes y se manifiestan por los siguientes síntomas:

**Síntomas emocionales.** Presenta sentimientos de frustración, abatidos, desalentados, desilusionados, son muy pesimistas, hostiles, muy poco flexibles (Caballero et al., 2010).

**Síntomas cognitivos.** Sin perspectivas, presentan desorientación cognitiva, baja autoestima, falta de significado de valores y la imaginación (Caballero et al., 2010).

**Síntomas conductuales.** El sujeto con el síndrome de burnout va a evitar ciertas actitudes competitivas, proclive a faltar, trata de evitar las labores, puede desarrollar conductas adictivas como, por ejemplo, abuso de alcohol, cafeína, tabaco, drogas ilegales (Sosa, 2007).

**Síntomas sociales.** El sujeto se manifiesta retraído, conflictivo y malhumorado (Caballero et al., 2010).

### 2.2.1.8. Consecuencias Grupales

Shanafelt et al. (2015), menciona que el profesional entorpece su nivel de trabajo y puede ser despedido, esto conlleva a situaciones negativas para la

institución, ya que se presenta el ausentismo, la rotación de puestos, el rendimiento laboral y la baja satisfacción laboral. Así mismo se ha evidenciado que se presentan ideas de jubilación anticipada.

## **2.2.2. Engagement**

Kahn (1990), menciona el Engagement en la forma en que los colaboradores utilizan sus recursos personales para desempeñar sus funciones laborales. Según este autor, implica un alto nivel de energía, dedicación y contribución a la organización. Sus ideas han inspirado numerosos estudios sobre el bienestar de los trabajadores en distintos contextos organizacionales. (Espinosa, 2017)

Maslach y Leiter (1997) citado por Valdez y Ron (2011), consideran Engagement implica una conexión emocional y energética con la tarea que se realiza, además que genera capacidades de afrontamiento ante el Burnout.

Schaufeli et al. (2002), definen al Engagement como: “Un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular”. (pp. 71-92)

### **2.2.1.1. Campos Disciplinarios**

**Filosofía.** Engagement se vincula con la idea de felicidad, la cual fue presentado por Aristóteles, en su libro “La gran ética”, donde refiere que la felicidad

es el complemento del todo en la vida humana, así mismo sostiene que el bienestar o felicidad no depende de una acción aislada, sino de la disposición al momento de realizar diferentes actividades. (Aristóteles, 1984, citado por Cárdenas y Jaik, A., 2014).

**Psicología Humanista.** Para Cárdenas y Jaik, (2014), busca fomentar el desarrollo integral, tanto en el ámbito personal como en el laboral. Su ide se basa que el ser humano tiene un potencial de crecimiento y de autorrealización. Según la teoría de Maslow, el Engagement se relaciona con la satisfacción de las necesidades humanas básicas, como la seguridad, la pertenencia, el reconocimiento y la autorrealización.

**Figura 2**

*Pirámide de la jerarquía de las necesidades de Maslow*



*Nota.* El Engagement se reconoce en la pirámide de Maslow, en las necesidades de seguridad. Tomado de *Teorías de la personalidad* (p. 446), por Cloninger (2003), Pearson Educación.

Además, Maslow propone que el ser humano no sólo busca reducir tensiones, sino avanzar en la maduración y desarrollo de sus potencialidades, de manera que marcó una diferencia entre la motivación y la necesidad: las primeras son impulsos que orientan la conducta hacia un objetivo, mientras que las segundas son estados de carencia que generan malestar y desequilibrio. Así, las necesidades son el punto de partida para la motivación. (Mainou, y Lozoya, 2012, citado por Cárdenas y Jaik 2014) ( p.26).



**Psicología de Positiva.** Se enfoca en las capacidades y en el bienestar, lo cual contrasta con el enfoque tradicional. Por lo tanto, el enfoque se ha aplicado al campo de la salud ocupacional, con el fin de mejorar la calidad de vida integral en los colaboradores. (Salanova, y Schaufeli, W., 2009). El propósito es potenciar competencias psicológicas que van a favorecer al rendimiento, Salanova, y Schaufeli (2009). Tales iniciativas se introdujeron en el año 2002, donde no solo se buscaba optimizar los resultados organizacionales, sino también para lograr "la mejora de la vida organizacional en un sentido más amplio, donde se incluye la mejora de la salud psicosocial, del bienestar y la satisfacción de los trabajadores" (Salanova, y Schaufeli, 2009). La psicología positiva adoptó entonces un enfoque holístico que analiza tanto los aspectos negativos, como los aspectos positivos en el contexto laboral, así como sus implicaciones personales y organizacionales. (Cárdenas, y Jaik, 2014)

#### **2.2.1.2. Modelo Teórico**

**El Modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL) de Bakker y Demerouti.**

La elección de este modelo para el presente estudio se debe a que es uno de los modelos más vinculados al Engagement, además de haber sido aplicado en diversos contextos

La teoría propone que las condiciones de trabajo o los factores laborales se pueden clasificar en dos grupos: demandas y recursos laborales. (Demerouti et al., 2001). Ambos conceptos influyen en el bienestar y el rendimiento laboral.

El primer concepto hace referencia a los aspectos del trabajo que requieren que el colaborador involucre esfuerzo y energía en las actividades que realiza lo que conlleva a dificultades psicoemocionales. En cuanto a lo segundo marca su relevancia en por los aspectos que apoyan en afrontar las demandas de manera objetiva, lo que genera satisfacción, motivación y Engagement. Por lo tanto, las demandas son consideradas como predictor de problemas de salud, mientras que los recursos son el principal enfoque de desarrollo del Engagement. Asimismo, Bakker y Leiter (2010), citado por Huapaya, K. et al., (2016) refieren que el Engagement se basa en la relación entre ambos términos.

Algunas investigaciones presentan a los recursos laborales como predictores del Engagement, que es considerada una relación positiva con el entorno laboral, logrando así potenciar el desempeño. Lo que incluye el desarrollo de estrategias que permiten integrar información, desarrollo de emociones que favorecen el aprendizaje de nuevas habilidades sociales y personales. Y como resultado se observa mejoras en convivencia y el bienestar de los colaboradores (Cárdenas y Jaik, 2014).

Espinoza (2015), refiere que, según este modelo, el Engagement se define como un “estado mental positivo que se caracteriza por tres dimensiones: el vigor, la dedicación y la absorción, que respuesta de la tensión y motivación” (p. 27)

### **Factores Determinantes del Engagement**

Según Salanova y Schaufeli (2004) citado por Peña (2021), determinó que los factores para establecer el estado de Engagement son:

**Recursos personales:** Son aspectos interpersonales que se van desarrollando o potenciando durante la permanencia en el ambiente laboral, y se van manifestando según los diferentes acontecimientos

**Recursos laborables:** Recursos que la organización predispone con el objetivo de fomentar y mejorar ciertas habilidades requeridas según el perfil laboral.

### 2.2.1.3. Dimensiones del Engagement

Schaufeli y Bakker (2002), describen las dimensiones del Engagement:

**Vigor.** Se refiere a la capacidad de mantener un alto nivel de energía y resiliencia en el trabajo, así como de esforzarse, no rendirse fácilmente y superar los obstáculos.

**Dedicación.** La dedicación es la actitud de valorar y disfrutar el trabajo que se realiza, de sentirse motivado y satisfecho por la tarea que se desempeña, de estar comprometido y apasionado por el trabajo.

**Absorción.** Es el estado de fluir en el trabajo, donde se disfruta de lo que se hace y se pierde la noción del tiempo y el espacio. Es una experiencia positiva que genera satisfacción y motivación.

### 2.2.1.4. Importancia del Engagement.

El Engagement es relevante en las organizaciones, mejora la percepción de la organización, llegando a proyectar sentimiento de pertenencia aun fuera de las instalaciones. El eje importante del Engagement en el trabajo es que debe existir

una reciprocidad entre la organización y el individuo, las conexiones, relaciones, intercambio y comunicaciones que se establezcan en la organización, deben permitir una armonía entre todos los integrantes, pero, sobre todo, como individuo, sentirse satisfecho con las actividades que se realizan. Un trabajador con Engagement en la organización, desarrolla alegría, bienestar, satisfacción, entusiasmo, seguridad, motivación y siente la capacidad para afrontar los conflictos y las dificultades que se le presenten en determinada situación. (Frías, M., 2016)

### **2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)**

#### **2.3.1. Síndrome de burnout**

Maslach, et al. (2001) describieron al burnout como una “respuesta a estresores crónicos tanto emocionales como interpersonales en el ambiente laboral, el cual está compuesto por tres dimensiones” (p.99).

#### **Dimensiones del Síndrome de burnout**

**Agotamiento emocional.** Se identifica por la falta de energía y la percepción negativa que dificulta la realizar funciones. Como consecuencia se presenta distanciamiento emocional y cognitivo (Maslach et. al. 2001). Para García et. al. (2009).

**Despersonalización.** En descripción de Maslach y Jackson (1981), son respuestas que revelan actitudes de frialdad y distanciamiento al ámbito laboral en la realización de sus funciones con los usuarios.

**Realización Personal.** Para Maslach y Jackson. (1981), se caracteriza por mantener un autoconcepto negativo y la pérdida de la confianza en sus habilidades.

### 2.3.2. Engagement

Schaufeli, et al. (2002), definen “El Engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular”. (pp. 71-92)

#### **Dimensiones de Engagement**

**Vigor.** Consiste en la capacidad de mantener un alto nivel de energía y resiliencia en el trabajo, así como de esforzarse, no rendirse fácilmente y superar los obstáculos. Schaufeli, et al. (2002)

**Dedicación.** Actitud de valorar y disfrutar la actividad laboral que se realiza, sentirse motivado y satisfecho por el papel desempeña, comprometido y apasionado. Schaufeli, et al. (2002)

**Absorción.** Se evidencia en el disfruta de lo que se hace y se pierde la noción del tiempo y el espacio. Es una experiencia positiva que genera satisfacción y motivación. Schaufeli, et al. (2002)

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS

#### 3.1. Hipótesis General

**H<sub>1</sub>:** Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo - 2023.

#### 3.2. Hipótesis Específicas

**H<sub>1</sub>:** Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión dedicación en Docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023.

### 3.3. Variables de investigación

#### 3.3.1. Definición conceptual

**Síndrome de Burnout:** Maslach, et al. (2001), se refieren al burnout como “la respuesta a estresores crónicos tanto emocionales como interpersonales en el ambiente laboral, el cual está compuesto por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal” (p.397-442).

**Engagement:** En el trabajo se define como un estado activo y positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por energía, dedicación y absorción” (Bakker,2011, p. 2).

#### 3.3.2. Definición operacional

**Síndrome de Burnout:** La variable será evaluado por Inventario de Burnout de Maslach (MBI), que está formada por 22 ítems que a su vez conforman las 3 dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Agotamiento emocional, del cual la opción de respuesta se basa a la escala Likert.

**Engagement:** La variable será evaluadas por la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), que está formada por 15 ítems que su vez conforman las 3 dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción, del cual la opción de respuesta se basa a la escala Likert.

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA

#### 4.1. Método de Investigación

**General:** Se utilizó como método general el científico con los siguientes pasos: observación, formulación del problema, formulación de hipótesis, contrastación y conclusión. según Baena (2017), “origina conocimientos mediante pasos sistematizados que permiten soluciones objetivas frente a la problemática presentada”.

**Específico:** Se utilizó el método es hipotético-deductivo, en la investigación se va a poner a prueba las hipótesis planteadas a partir de la teoría, con la finalidad de estudiarlo y comprobar (Bastis, 2021).

#### 4.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es básica, porque no pretende generar una propuesta que modifique la realidad abordada. Esta investigación no se manipuló las variables en estudio, debido a que sólo se acerca a la realidad estudiada (Carrasco, 2017). En tal sentido, la investigación estuvo dirigida a la comprensión de la realidad abordada.

#### 4.3 Nivel de Investigación:

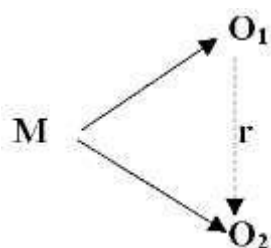
La presente investigación es de nivel relacional, según menciona Hernández Sampieri y Mendoza (2018), cuya finalidad es de comprender la relación entre dos o más variables que se desarrollen en un contexto en particular, valorando el grado de asociación de ambas, describiendo, para luego cuantificar y analizar su relación.



#### 4.4. Diseño de la Investigación:

La presente investigación es de diseño no experimental de corte transversal según, Hernández y Mendoza, (2018), refiere que “dicha investigación no manipula las variables de manera deliberada, su finalidad es observar y cuantificar los fenómenos y variables tal como se desarrolle en su contexto, referente tipo de diseño transversal corresponde a la recopilación de datos en un momento determinado por el investigado” (p.150).

Esquema:



**Donde:**

**M** = Muestra docentes de una Institución Educativa Particular

**O1** = Variable 1 (Síndrome de Burnout)

**O2** = Variable 2 (Engagement)

**r** = Correlación de variables.

#### 4.5. Población

Hernández, et al. (2014), la población es un conjunto que se caracteriza y concuerdan con determinadas especificaciones como contenido, procedencia y tiempo, el estudio realizado pretende tomar las consideraciones para la selección de la muestra a evaluar.

La población de la investigación fue conformada por 90 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Particular “Praxis”, ubicada en el Jr. Pachacútec N°5502, distrito de El Tambo, provincia de Huancayo, departamento de Junín.

#### **4.6. Muestra y tipo de muestreo**

La muestra es el subconjunto de la población investigada, del cual se recolectan los datos, por lo que es necesario definir y delimitar, además de que debe ser representativo para la exposición de resultados. (Hernández, et al., 2014).

Para la selección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, que “consiste en proceder a la distinción de la muestra por características y necesidades de la investigación” (p.215) (Hernández y Mendoza, 2018)

La muestra estuvo conformada por 74 docentes de la Institución Educativa Particular “Praxis”.

##### **Criterios de inclusión de muestra:**

- *Docentes de la Institución Educativa Particular “Praxis”.*
- *Docentes que laboran durante el periodo escolar 2023.*
- *Docentes que firmaron el consentimiento informado para aplicación de los instrumentos de evaluación.*

##### **Criterios de exclusión de la muestra:**

- *Personal administrativo y de servicio.*
- *Docentes que no firmaron el consentimiento informado para aplicación de los instrumentos de evaluación.*
- *Docentes que no cumplan con los criterios de inclusión.*

## 4.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

### 4.7.1. Técnicas

La técnica que se usó en la investigación fue la encuesta, según Cea D’Ancona, (1996), es una técnica que se fundamenta en las declaraciones de la muestra de investigación, ya sea oral o escrita y posteriormente las respuestas son agrupadas para analizarlas estadísticamente y comparar los resultados obtenidos.

### 4.7.1. Instrumentos

En palabras de Huamancaja (2017) un instrumento “es el material o mecanismo que utiliza el investigador para recolectar o registrar la información” (p. 179), es decir, en este material se registrará la información requerida. Los instrumentos que se usaron para realizar la investigación fueron los siguientes:

#### **Variable N° 01 - Inventario de Burnout de Maslach – MBI**

Este instrumento es un inventario elaborado para evaluar la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes. Este inventario fue elaborado por Maslach (1997) con un enfoque tridimensional y adaptado por Rosario Yslado Méndez, Edwin Ramírez Asís y María García Figueroa en el 2021.

#### **Ficha técnica de la variable N° 1**

##### **FICHA TÉCNICA**

**Nombre** : Inventario de Burnout de Maslach

**Autores** : Maslach, Christina y Jackson, Susan (1997)

<b>Procedencia</b>	: Estados Unidos
<b>Adaptación Peruana</b>	: Rosario Yslado Méndez, Edwin Ramírez Asís y María García Figueroa
<b>Año de Adaptación</b>	2021
<b>Administración</b>	: Individual y colectiva
<b>Aplicación</b>	: Docentes profesionales
<b>Número de ítems</b>	: 22 ítems
<b>Tiempo</b>	: 10 a 15 minutos
<b>Dimensiones</b>	: Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal
<b>Validez</b>	: Se determinó la validez de contenido a través de la V de Aiken y se obtuvo un valor igual a 0,91, es decir, tiene un nivel de aprobación alto. Yslado, R., Ramírez, E. y García, M. (2021)
<b>Confiabilidad</b>	: Se obtuvo el coeficiente del alfa de Cronbach por cada dimensión; el cansancio emocional cuenta con un valor de $\alpha=0,85$ , la despersonalización $\alpha=0,64$ y la realización personal $\alpha=0,82$ ; todos los valores son aceptables. Yslado, R., Ramírez, E. y García, M. (2021)

En el estudio se analizó la evidencia de otros autores sobre la validez y fiabilidad del instrumento, y se aplicó la misma en el contexto específico de la investigación, obteniendo los siguientes resultados.

**Validez:** Se realizó la validez de contenido, por medio del criterio de jueces. Se contó con la evaluación de 5 expertos, que consideran que el instrumento es válido para la aplicación en el estudio. Finalmente se procesó mediante el coeficiente V de Aiken con un valor de 1.00, es decir, un nivel de aprobación alto.

**Confiabilidad:** Se realizó la prueba piloto a 20 docentes y se procesó mediante el Alfa de Cronbach. El resultado obtenido fue 0,88 lo ubica en el nivel bueno de consistencia interna.

### **Variable N° 02 - Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES – 15)**

Este instrumento es una escala elaborada para medir el nivel o grado de compromiso laboral. Este inventario fue elaborado por Schaufeli et al. (2002) y adaptado al Perú por Sandra Laureano Anquipa, Diana Ortiz Soriano, Linniette Valle Herrera en el 2020.

#### **Ficha técnica de la variable N° 2**

##### **FICHA TÉCNICA**

<b>Nombre</b>	: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES – 15)
<b>Autores</b>	: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2002)
<b>Procedencia</b>	: Utrecht, Países bajos

<b>Adaptación Peruana</b>	: Sandra Laureano Anquipa, Diana Ortiz Soriano, Linniette Valle Herrera
<b>Año de Adaptación</b>	2020
<b>Administración</b>	: Individual o colectivo
<b>Aplicación</b>	: Ámbito laboral.
<b>Número de ítems</b>	: 15 ítems
<b>Tiempo</b>	: 5 a 10 minutos
<b>Dimensiones</b>	: Vigor, dedicación y absorción
<b>Validez</b>	: Análisis factorial exploratorio y confirmatorio para brindar evidencias de validez basada en la estructura interna de la prueba, es aceptable. Sandra Laureano Anquipa, Diana Ortiz Soriano, Linniette Valle Herrera (2020)
<b>Confiabilidad</b>	: El análisis de fiabilidad mediante los coeficientes alfa y omega para examinar la consistencia interna de la UWES – 15, son aceptables. Sandra Laureano Anquipa, Diana Ortiz Soriano, Linniette Valle Herrera (2020)

**Validez:** Se realizó la validez de contenido, por medio del criterio de jueces. Se contó con la evaluación de 5 expertos, que consideran que el instrumento es válido para la aplicación en el estudio. Finalmente se procesó mediante el coeficiente V de Aiken con un valor de 1.00, es decir, un nivel de aprobación alto.

**Confiabilidad:** Se realizó la prueba piloto a 20 docentes y se procesó mediante el Alfa de Cronbach. El resultado obtenido fue 0,88 lo indica un nivel bueno de consistencia.

La recolección de datos se llevó a cabo a través de los instrumentos impresos. Se identificó con ayuda de la institución un horario común para la aplicación general de los instrumentos de forma presencial. El día de la aplicación se contó con la presencia de ambas investigadoras para dar la bienvenida y se explicó la intención de la investigación realizada, luego se hizo entrega del consentimiento informado. Posteriormente, a los docentes que han aceptado colaborar con la investigación se les hizo entrega del Inventario de Burnout de Maslach y luego la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES – 15) brindando las indicaciones respectivas. Después de culminar con la actividad solicitada, los docentes se retiraron del aula previo agradecimiento de las investigadoras.

#### **4.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para el procesamiento de la información obtenida se usó el software Microsoft Excel 2019 para ordenar los datos recopilados, posteriormente se procesó través del Rho de Spearman para evaluar la correlación entre las dos variables de la investigación. A continuación, se procesaron también en el software IBM SPSS V26 para el análisis de datos y representación gráfica.

#### 4.9. Aspectos éticos de la Investigación

El desarrollo del proyecto de investigación estuvo guiado por lo estipulado en el “Reglamento General de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes”, aprobado mediante Resolución N° 1769-2019-CU-VRINV, de acuerdo con el artículo N°27 donde menciona y establece principios éticos que dirigen la acción investigativa que se efectúa en la institución:

- *Se respetó la dignidad humana y se aseguró la identidad, manteniendo la confidencialidad y la privacidad de las personas involucradas en el proceso de investigación.*
- *Se informó los participantes de la participación libre y voluntaria, así mismo se informó de la utilidad del consentimiento informado.*
- *Se garantizó el bienestar e integridad de las personas que participan en las investigaciones, se enfocará en no causar daño físico ni psicológico, minimizar los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.*
- *Durante el desarrollo de la investigación se evitaron acciones lesivas a la naturaleza y a la biodiversidad.*
- *La investigación se desarrolló con la responsabilidad de asumir y cumplir con los plazos, formalidades y alcances que decreta la Universidad Peruana Los Andes y la institución donde se desarrollará el estudio.*
- *El proyecto contempló la veracidad en sus diferentes fases, guiadas por el rigor científico que asevere la validez y confiabilidad de las fuentes, datos y métodos. También se informó a la institución de los resultados obtenidos.*

También se tomó en cuenta el Art. N° 28 donde se menciona la regulación del comportamiento ético del investigador, es decir, que el proyecto se llevó a cabo de forma clara



y coherente de acuerdo con la línea de investigación, teniendo en cuenta aspectos de rigor científico, garantizando la validez y confiabilidad, y también la confidencialidad y anonimato de los participantes. Todo lo anteriormente mencionado fue cumplido con el propósito y compromiso de cumplir con las normas estipuladas en el Código de Ética de la Universidad Peruana Los Andes”. Al finalizar la investigación se realizó el informe y la devolución de los resultados a solicitud de la institución y al personal que participó en la investigación.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Procedimientos Estadísticos

Para realizar el análisis estadístico y la interpretación de datos se tomaron en cuenta los procedimientos recomendados por Hernández – Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018) para el método cuantitativo. Durante el procesamiento de los datos obtenidos, se usaron dos programas estadísticos: Microsoft Excel 2019 y SPSS V.26.

#### 5.2. Descripción de resultados

**Tabla 1**

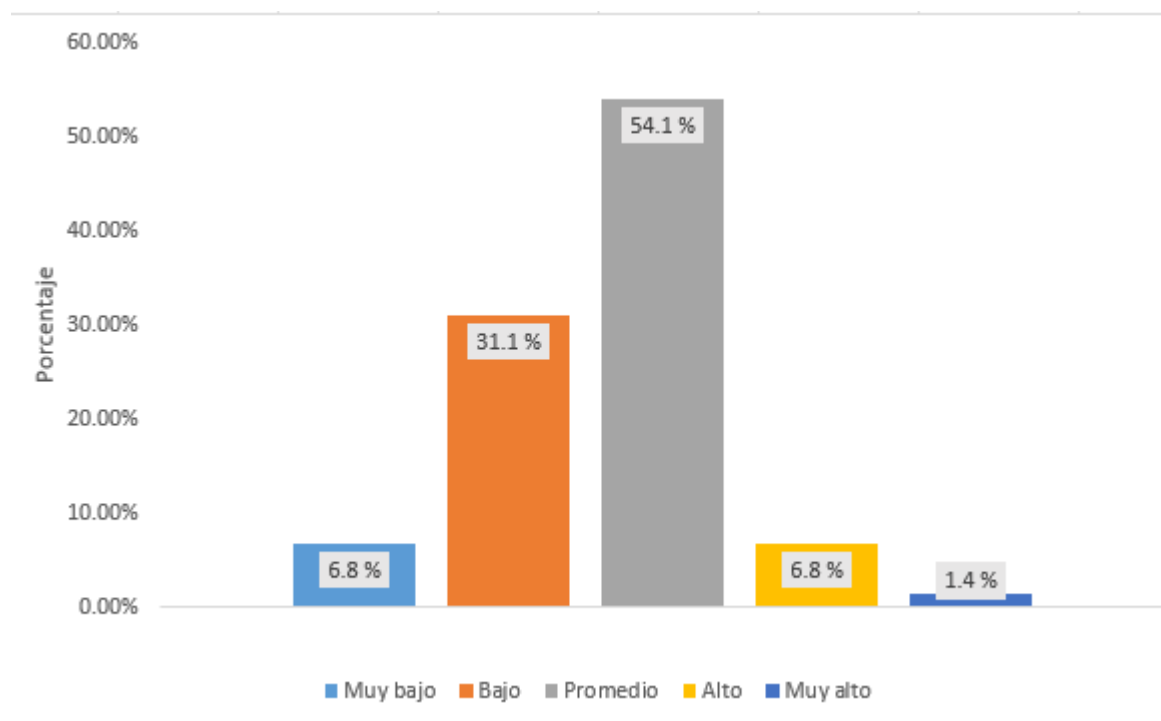
*Resultado de la variable Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo – 2023.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	6,8
Bajo	23	31,1
Promedio	40	54,1
Alto	5	6,8
Muy alto	1	1,4
Total	74	100,0

Nota: Resultados procesados por el programa estadístico SPSS V.26

### Figura 3

*Resultado de la variable Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo – 2023.*



Nota: Gráfico representa resultados de la variable 1.

### Interpretación

En la tabla 1 y en figura 3 se evidencia que 5 docentes representan el 6,8% de la muestra se ubica en el nivel muy bajo en síndrome de Burnout, 23 docentes que representa el 31,1% presentan nivel bajo, 40 docentes que representa el 54,1% presentan nivel promedio, son 5 docentes que representa el 6,8% de la muestra presentan nivel alto y finalmente 1 docente que representa el 1,4% de la muestra presenta nivel muy alto el índice de síndrome de Burnout. Por lo tanto, más de la mitad de la cantidad de docentes de la institución educativa presentan moderadamente (promedio) el Síndrome de Burnout

**Tabla 2**

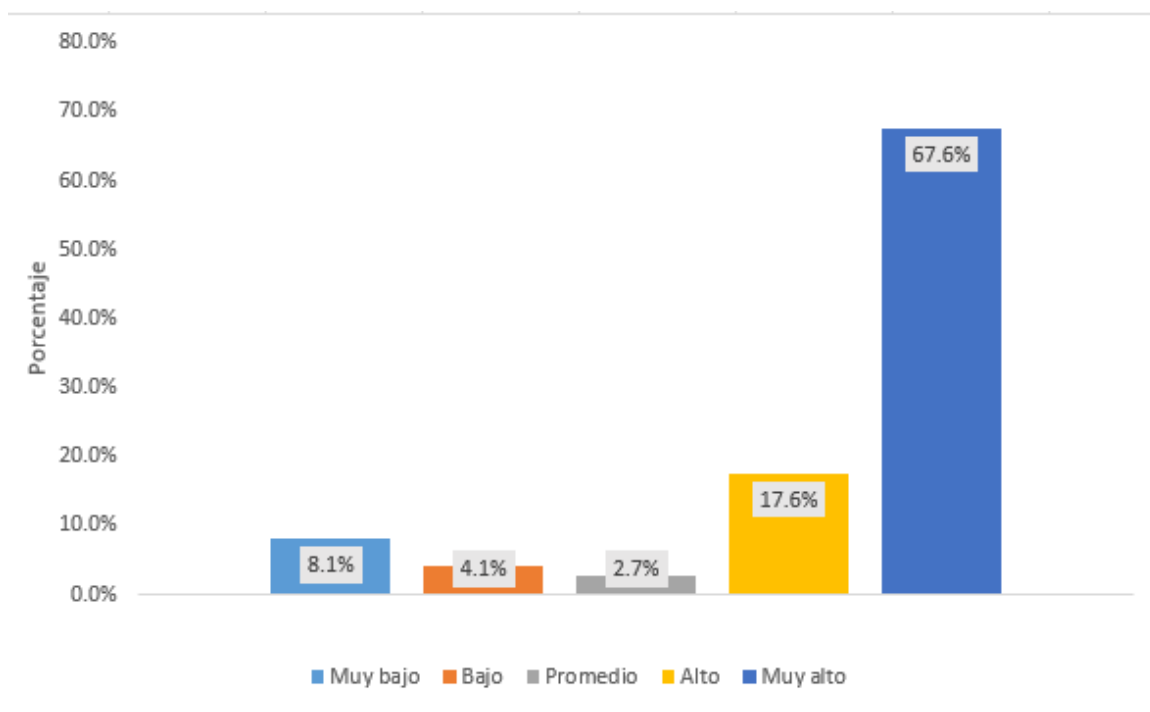
*Resultado de la variable Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo - 2023.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	6	8,1
Bajo	3	4,1
Promedio	2	2,7
Alto	13	17,6
Muy alto	50	67,6
Total	74	100,0

Nota: Resultados procesados por el programa estadístico SPSS V.26

**Figura 4**

*Resultado de la variable Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo - 2023.*



Nota: Gráfico representa resultados de la variable 2.

### Interpretación

En la tabla 2 y la figura 4, se aprecia que 6 docentes que representan el 8,1% de la muestra se ubican en el nivel muy bajo de Engagement, 3 docentes que representan el 4,1% presentan nivel bajo, 2 docentes que representa el 2,7% presentan nivel promedio, 13 docentes que representan el 17,6% de la muestra presentan nivel alto y finalmente 50 docentes que representa el 67,6% de la muestra presentan nivel muy alto de Engagement. Por lo tanto, el mayor porcentaje de docentes de la institución educativa se presentan comprometidos y con energía en su labor docente.

### Tabla 3

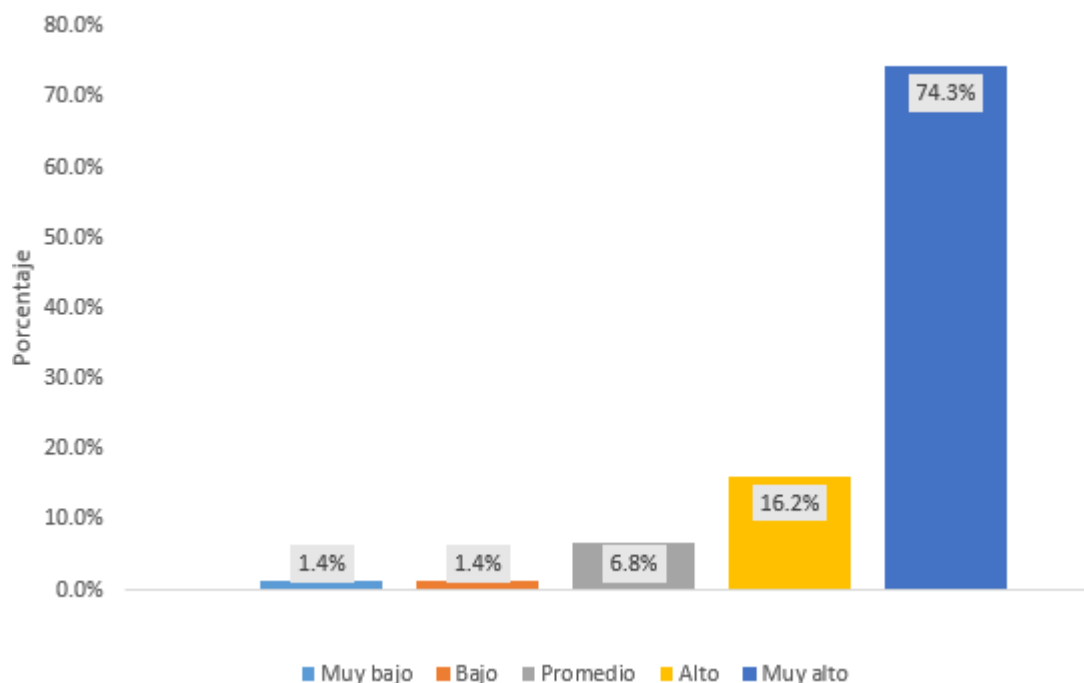
*Resultado de la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1,4
Bajo	1	1,4
Promedio	5	6,8
Alto	12	16,2
Muy alto	55	74,3
Total	74	100,0

Nota: Resultados procesados por el programa estadístico SPSS V.26

### Figura 5

*Resultado de la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo – 2023.*



Nota: Gráfico representa los resultados de la dimensión vigor de la variable Engagement.

### Interpretación

En la tabla 3 y la figura 5, se aprecia que solo 1 docente representa el 1,4% de la muestra se ubica en el nivel muy bajo de vigor, 1 docente que representa el 1,4% presenta nivel bajo, 5 docentes que representan el 6,8% presentan nivel promedio, 12 docentes que representan el 16,2% de la muestra presentan nivel alto y finalmente 55 docentes que representan el 74,3% de la muestra presentan nivel muy alto. Por lo tanto, más de las tres cuartas partes de la cantidad de docentes de la institución educativa se sienten con vigor y energía durante su labor docente.

**Tabla 4**

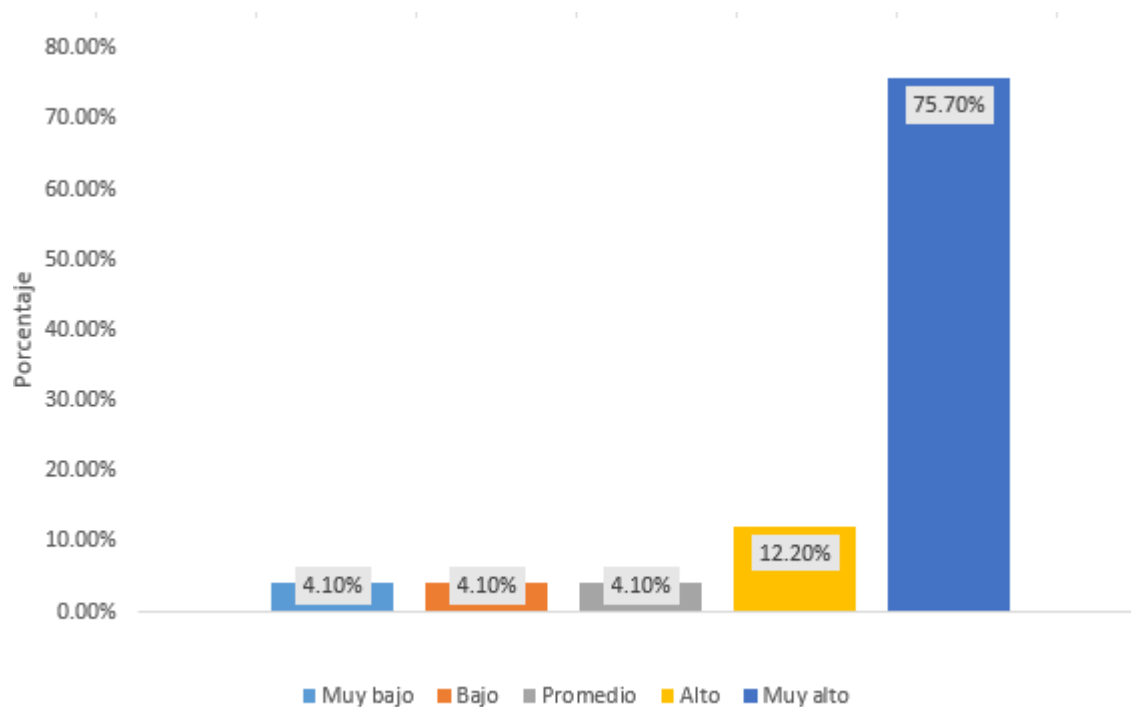
*Resultado de la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo - 2023.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	4,1
Bajo	3	4,1
Promedio	3	4,1
Alto	9	12,2
Muy alto	56	75,7
Total	74	100,0

Nota: Resultados procesados por el programa estadístico SPSS V.26

**Figura 6**

*Resultado de la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo - 2023.*



Nota: Gráfico representa los resultados de la dimensión dedicación de la variable

Engagement.

## Interpretación

En la tabla 4 y la figura 6, se aprecia que 3 docente que representan el 4,1% de la muestra presentan nivel muy bajo de dedicación, 3 docentes que representan el 4,1% presentan nivel bajo, 3 docentes que representan el 4,1% presentan nivel promedio, 9 docentes que representan el 12,2% de la muestra presentan nivel alto y finalmente 56 docente que representan el 75,7% de la muestra presentan nivel muy alto el índice de dedicación. Por lo tanto, más de las tres cuartas partes de la cantidad de docentes de la institución educativa se sienten con dedicación durante su labor docente.

### Tabla 5

*Resultado de la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo – 2023.*

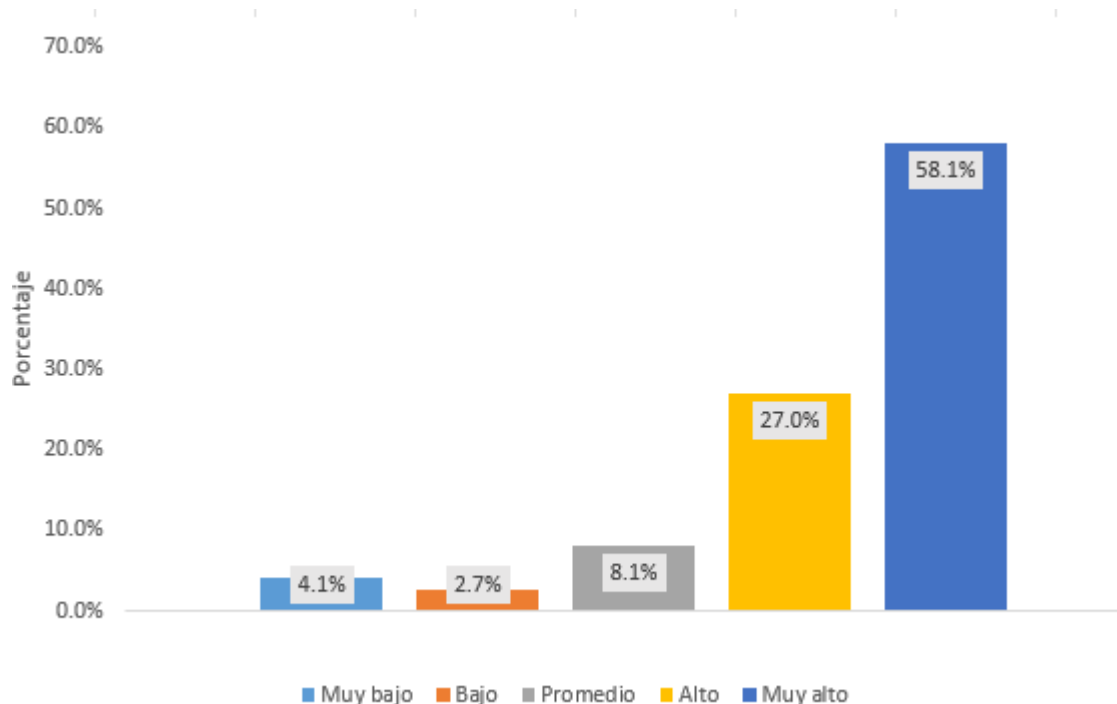
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	4,1
Bajo	2	2,7
Promedio	6	8,1
Alto	20	27,0
Muy alto	43	58,1
Total	74	100,0

Nota: Resultados procesados por el programa estadístico SPSS V.26



### Figura 7

*Resultado de la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023.*



Nota: Gráfico representa los resultados de la dimensión absorción de la variable Engagement.

### Interpretación

En la tabla 5 y la figura 7, se aprecia que 3 docente que representan el 4,1% de la muestra se ubica nivel muy bajo de absorción, 2 docentes que representan el 2,7% presentan nivel bajo, 6 docentes que representan el 8,1% presentan nivel promedio, 20 docentes que representan el 27% de la muestra presentan nivel alto y finalmente 43 docente que representan el 58,1% de la muestra presentan nivel muy alto el índice de absorción. Por lo tanto, más de las tres cuartas partes de la cantidad de docentes de la institución educativa se sienten comprometidos y orgullosos de la labor que realizan.

## Logro de objetivos

### Objetivo general

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo general. Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados.

**Tabla 6**

*Resultado de la relación entre el Síndrome de Burnout y Engagement.*

		Engagement					Total	
		Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto		
Síndrome de Burnout	Muy bajo	f	1	0	0	0	4	5
		%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	5,4%	6,8%
	Bajo	f	2	0	0	4	17	23
		%	2,7%	0,0%	0,0%	5,4%	23,0%	31,1%
	Promedio	f	3	0	2	8	27	40
		%	4,1%	0,0%	2,7%	10,8%	36,5%	54,1%
	Alto	f	0	2	0	1	2	5
		%	0,0%	2,7%	0,0%	1,4%	2,7%	6,8%
	Muy alto	f	0	1	0	0	0	1
		%	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
Total		f	6	3	2	13	50	74
		%	8,1%	4,1%	2,7%	17,6%	67,6%	100,0%

### Interpretación

En la tabla 6, se aprecia los resultados de mayor prevalencia al relacionar los datos. Por lo tanto, son 40 docentes que representan el 54,1% tienen nivel promedio el Síndrome de Burnout, mientras son 50 docentes que representan el 67,6% de la muestra tienen muy alto el nivel de Engagement. Realizando el cruce de información se observa a 27 docentes

que representa el 36,5% de la muestra que presentan al mismo tiempo promedio de síndrome de Burnout y muy alto el nivel de Engagement. Por lo que son pocos los docentes que tienen el síndrome de Burnout y se sobre ponen (Engagement) para cumplir su labor docente.

### Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados.

**Tabla 7**

*Resultado de la relación entre síndrome de Burnout y la dimensión Vigor.*

		Vigor					Total
		Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	
Síndrome de Burnout	Muy bajo	f 0	0	0	3	2	5
		% 0,0%	0,0%	0,0%	4,1%	2,7%	6,8%
	Bajo	f 1	0	0	2	20	23
		% 1,4%	0,0%	0,0%	2,7%	27,0%	31,1%
	Promedio	f 0	0	3	5	32	40
		% 0,0%	0,0%	4,1%	6,8%	43,2%	54,1%
	Alto	f 0	1	1	2	1	5
		% 0,0%	1,4%	1,4%	2,7%	1,4%	6,8%
	Muy alto	f 0	0	1	0	0	1
		% 0,0%	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%
Total	f	1	1	5	12	55	74
	%	1,4%	1,4%	6,8%	16,2%	74,3%	100,0%

### Interpretación

En la tabla 7, se aprecia los resultados de mayor prevalencia al relacionar los datos. Por lo tanto, son 40 docentes que representan el 54,1% tienen nivel promedio el síndrome

de burnout, mientras son 55 docentes que representan el 74,3% de la muestra tienen muy alto el nivel de vigor. Realizando el cruce de información se observa a 32 docentes que representan el 43,2% de la muestra que presentan al mismo tiempo promedio de síndrome de Burnout y muy alto el nivel de vigor. Por lo que son considerable la cantidad de docentes que presentan en promedio el síndrome de Burnout y se sobre ponen con energía (vigor) para cumplir su labor docente.

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados.

**Tabla 8**

*Resultado de la relación entre síndrome de Burnout y la dimensión Dedicación.*

		Dedicación					Muy alto	Total
		Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto			
Síndrome de Burnout	Muy bajo	f	0	0	0	3	2	5
		%	0,0%	0,0%	0,0%	4,1%	2,7%	6,8%
	Bajo	f	1	0	0	3	19	23
		%	1,4%	0,0%	0,0%	4,1%	25,7%	31,1%
	Promedio	f	0	2	3	2	33	40
		%	0,0%	2,7%	4,1%	2,7%	44,6%	54,1%
	Alto	f	2	0	0	1	2	5
		%	2,7%	0,0%	0,0%	1,4%	2,7%	6,8%
	Muy alto	f	0	1	0	0	0	1
		%	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
Total	f	3	3	3	9	56	74	
	%	4,1%	4,1%	4,1%	12,2%	75,7%	100,0%	

## Interpretación

En la tabla se aprecia los resultados de mayor prevalencia al relacionar los datos. Por lo tanto, son 40 docentes que representan el 54,1% tienen nivel promedio el síndrome de burnout, mientras son 56 docentes que representan el 75,7% de la muestra tienen muy alto el nivel de dedicación. Realizando el cruce de información se observa a 33 docentes que representa el 44,6% de la muestra que presentan al mismo tiempo promedio de síndrome de Burnout y muy alto el nivel de dedicación. Por lo que es considerable el número de docentes que tienen el síndrome de Burnout y se sobreponen realizando con dedicación para cumplir su labor docente.

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados.

**Tabla 9**

*Resultado de la relación entre síndrome de Burnout y la dimensión Absorción.*

		Absorción					Total	
		Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto		
síndrome de Burnout	Muy bajo	f	0	0	0	3	2	5
		%	0,0%	0,0%	0,0%	4,1%	2,7%	6,8%
	Bajo	f	1	0	1	5	16	23
		%	1,4%	0,0%	1,4%	6,8%	21,6%	31,1%
	Promedio	f	0	1	5	11	23	40
		%	0,0%	1,4%	6,8%	14,9%	31,1%	54,1%

	Alto	f	2	0	0	1	2	5
		%	2,7%	0,0%	0,0%	1,4%	2,7%	6,8%
	Muy alto	f	0	1	0	0	0	1
		%	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
Total		f	2	6	20	43	74	
		%	4,1%	2,7%	8,1%	27,0%	58,1%	100,0%

### Interpretación

En la tabla 9, se aprecia los resultados de mayor prevalencia al relacionar los datos. Por lo tanto, son 40 docentes que representan el 54,1% tienen nivel promedio el síndrome de burnout, mientras son 43 docentes que representan el 58,1% de la muestra tienen muy alto el nivel de absorción. Realizando el cruce de información se observa a 23 docentes que representan el 31,1% de la muestra que presentan al mismo tiempo promedio de Síndrome de Burnout y muy alto el nivel de absorción. Son pocos la cantidad de docentes que presentan el síndrome de Burnout y se sobreponen realizando y compromiso (absorción) para cumplir su labor docente.

### 5.3. Contratación de hipótesis

#### Prueba de normalidad

**H<sub>0</sub>.** Los resultados de la prueba de normalidad de Síndrome de Burnout y Engagement son normales.

**H<sub>a</sub>.** Los resultados de la prueba de normalidad de Síndrome de Burnout y Engagement no son normales

**Tabla 10**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de los datos*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	,225	74	,000
Burnout	,141	74	,000

Siendo  $p = 0,000 > 0,05$  por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, los resultados no son normales y corresponde una prueba no paramétrica, en tal sentido será Rho de Spearman.

### **Aspectos generales**

#### **Nivel de significancia**

Será 0,05 o al 5% de margen de error.

#### **Criterio d decisión**

Si  $p < 0,05$  se acepta la  $H_a$  y se rechaza la  $H_o$

Si  $p > 0,05$  se acepta la  $H_o$  y se rechaza la  $H_a$ .

#### **Estadígrafo de prueba.**

Corresponde Rho de Spearman por tener variables cualitativas y escala de medición ordinal.

#### **Coefficiente de correlación**

**Tabla 11***Tabla de correlación*

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Nota. Hernández, Fernandez y Baptista (2016)

**Hipótesis general**

- Ho.** No existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023
- Ha.** Si existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023



**Tabla 12**

*Correlación entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo – 2023.*

			Burnout	Engagement
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,503**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Engagement	Coefficiente de correlación	-,503**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Nota: Resultados procesados por el programa estadístico SPSS V.26

El resultado de Rho de Spearman es  $r_s = -0,503$  la misma que se ubica en una correlación negativa moderada entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo.

### **Identificación de p valor**

$$p = 0,000$$

### **Decisión estadística**

Siendo  $p = 0,000$  y éste  $0,000 < 0,05$  entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### **Conclusión estadística.**

Se concluye que existe relación negativa moderada entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo

## Interpretación

De los 74 docentes que corresponden a la muestra se aprecia que el mayor porcentaje de docentes, presentan moderadamente el Síndrome de Burnout, pero la superan con una actitud muy alta de Engagement.

## Hipótesis específica 1

**Ho.** No existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023

**Ha.** Si existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023

**Tabla 13**

*Correlación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo – 2023.*

			Burnout	Vigor
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,402**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
Vigor		Coefficiente de correlación	-,402**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Nota: Resultados procesados por el programa estadístico SPSS V.26

El resultado de Rho de Spearman es  $r_s = -0,402$  la misma que se ubica en una correlación negativa moderada entre el Síndrome de Burnout y la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo - 2023.

## Identificación de p valor

$$p = 0,000$$

**Decisión estadística**

Siendo  $p = 0,000$  y éste  $0,000 < 0,05$  entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión estadística.**

Se concluye que existe relación negativa moderada entre el Síndrome de Burnout y la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo

**Interpretación**

De los 74 docentes que corresponden a la muestra se aprecia que el mayor porcentaje de docentes, si presentan moderadamente el síndrome de Burnout, pero la superan con energía (vigor) muy alta.

**Hipótesis específica 2**

Ho. No existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023

Ha. Si existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023

**Tabla 14**

*Correlación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo*

			Burnout	Dedicación
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,408**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Dedicación	Coefficiente de correlación	-,408**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Nota: Resultados procesados por el programa estadístico SPSS V.26

El resultado de Rho de Spearman es  $r_s = -0,408$  la misma que se ubica en una correlación negativa moderada entre el Síndrome de Burnout y la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo.

### Identificación de p valor

$$p = 0,000$$

### Decisión estadística

Siendo  $p = 0,000$  y éste  $0,000 < 0,05$  entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### Conclusión estadística.

Se concluye que existe relación negativa moderada entre el Síndrome de Burnout y la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo.

### Interpretación

De los 74 docentes que corresponden a la muestra se aprecia que el mayor porcentaje de docentes, si presentan moderadamente el Síndrome de Burnout, pero la superan con dedicación muy alta

### Hipótesis específica 3

**Ho.** No existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023.

**Ha.** Si existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023

**Tabla 15**

*Correlación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo*

			Burnout	Absorción
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,343**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	74	74
	Absorción	Coefficiente de correlación	-,343**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	74	74

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

Nota: Resultados procesados por el programa estadístico SPSS V.26

El resultado de Rho de Spearman es  $r_s = -0,343$  la misma que se ubica en una correlación negativa baja entre el Síndrome de Burnout y la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo.

**Identificación de p valor**

$$p = 0,000$$

**Decisión estadística**

Siendo  $p = 0,000$  y éste  $0,003 < 0,05$  entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión estadística.**

Se concluye que existe relación negativa baja entre el Síndrome de Burnout y la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo

**Interpretación**

De los 74 docentes, que es menor la cantidad de docentes que, si presentan moderadamente el Síndrome de Burnout, pero la superan con compromiso (absorción).

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo general, determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se aprecia los resultados de mayor prevalencia al relacionar los datos. Por lo tanto, el 54,1% tienen nivel promedio el Síndrome de Burnout, mientras el 67,6% de la muestra tienen muy alto el nivel de Engagement. Realizando el cruce de información se observa a el 36,5% de la muestra que presentan al mismo tiempo promedio de Síndrome de Burnout y muy alto el nivel de Engagement. Los docentes que presentan el síndrome de Burnout y se sobreponen (Engagement) para cumplir su labor docente.

Aplicando el estadígrafo Rho de Spearman se aprecia  $r_s = -0,503$  la misma que se ubica en una correlación negativa moderada entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo. Siendo  $p = 0,000 < 0,05$  entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe relación negativa moderada entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo. Por lo tanto, de los 74 docentes, el mayor porcentaje de la muestra que, si presentan moderadamente el Síndrome de Burnout, pero la superan con una actitud muy alta de Engagement.

A similar resultado llega la investigación realizada por Salas (2022), en Arequipa, realizó el estudio titulado Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de la Institución Educativa Particular. Los resultados muestran que existe una relación estadísticamente significativa ( $p < 0,05$ ), además de que encontró que existe correlación negativa moderada entre ambas variables obtenida a partir de la prueba Rho de Spearman ( $r = -0,498$ ).

Teóricamente se aprecia que, Maslach, et al. (2001), se refirieron al burnout como “la respuesta a estresores crónicos tanto emocionales como interpersonales en el ambiente laboral, el cual está

compuesto por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal”. (p. 99)

En cuanto a Schaufeli et al. (2002), menciona al Engagement como: “Un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular”. (pp. 71-92)

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 1. Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión Vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se aprecia los resultados de mayor prevalencia al relacionar los datos. Por lo tanto, el 54,1% tienen nivel promedio el síndrome de burnout, mientras el 74,3% de la muestra tienen muy alto el nivel de vigor. Realizando el cruce de información se observa a el 43,2% de la muestra que presentan al mismo tiempo promedio de síndrome de Burnout y muy alto el nivel de vigor. Por lo que representa el mayor porcentaje de docentes manifiestan el síndrome de Burnout y se sobreponen con energía(vigor) para cumplir su labor docente.

Aplicando el estadígrafo Rho de Spearman se aprecia  $r_s = -0,402$  la misma que se ubica en una correlación negativa moderada entre el Síndrome de Burnout y la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo. Siendo  $p = 0,000 < 0,05$  entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe relación negativa moderada entre el Síndrome de Burnout y la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo. Por lo tanto, de los 74 docentes se aprecia que la mayor cantidad de docentes, si presentan moderadamente el síndrome de Burnout, pero la superan con energía (vigor) muy alta.



A similar resultado llega la investigación realizada por Lazo (2021), en Lima, realizó un estudio titulado Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria de una institución educativa pública de Lima Metropolitana, Los resultados muestran e indica que no existen diferencias estadísticamente significativas por sexo, en edades, el grupo más joven evidenció mayor despersonalización y realización personal, siendo esta diferencia pequeña pero estadísticamente no significativa. La única diferencia estadísticamente significativa es en el área curricular, en agotamiento emocional existe una diferencia pequeña, el área de letras y ciencias sociales presenta mayor agotamiento emocional que las otras áreas. Concluyen que no existen diferencias estadísticamente significativas según sexo y edad, pero sí en relación con las áreas curriculares.

Teóricamente, vigor se refiere Los niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades. Aquellos que presentan altos puntajes en vigor generalmente tienen mucha energía, entusiasmo y resistencia cuando trabajan, mientras aquellos que presentan bajos puntajes, tienen menos energía, entusiasmo y resistencia en lo que concierne a su trabajo.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 2. Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se aprecia los resultados de mayor prevalencia al relacionar los datos. Por lo tanto, son el 54,1% tienen nivel promedio el síndrome de burnout, mientras son el 75,7% de la muestra tienen muy alto el nivel de dedicación. Realizando el cruce de información se observa a el 44,6% de la muestra que presentan al mismo tiempo promedio de Síndrome de Burnout y muy alto el nivel de dedicación. Por lo que el mayor porcentaje de docentes que tienen el Síndrome de Burnout y se sobre ponen

realizando sus actividades con dedicación para cumplir su labor docente.

Aplicando el estadígrafo Rho de Spearman se aprecia  $r_s = -0,408$  la misma que se ubica en una correlación negativa moderada entre el Síndrome de Burnout y la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo. Siendo  $p = 0,000 < 0,05$  entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe relación negativa moderada entre el Síndrome de Burnout y la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo. Por lo tanto, de los 74 docentes se aprecia que el mayor porcentaje de docentes, si presentan moderadamente el Síndrome de Burnout, pero la superan con dedicación muy alta. De los 74 docentes, que es menor la cantidad de docentes que, si presentan moderadamente el Síndrome de Burnout, pero la superan con compromiso (absorción).

A similar resultado llega la investigación realizada por Pérez (2020), en Lima, realizó un estudio titulado Burnout y Engagement laboral en la práctica pedagógica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas. Los resultados muestran que el nivel alto de Síndrome de Burnout con el 40.40%, el nivel medio del Engagement laboral con el 43.90% y el nivel regular de la práctica pedagógica con el 52.60%.

Teóricamente, dedicación es el sentido o significado del trabajo, a sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor, y sentirse inspirado y retado por el trabajo. Los que tienen altos niveles de dedicación se identifican fuertemente con su trabajo porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 3. Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se aprecia los resultados de mayor prevalencia al relacionar los datos. Por lo tanto, son el 54,1% tienen

nivel promedio el Síndrome de Burnout, mientras son el 58,1% de la muestra tienen muy alto el nivel de absorción. Realizando el cruce de información se observa a el 31,1% de la muestra que presentan al mismo tiempo promedio de síndrome de Burnout y muy alto el nivel de absorción.

Aplicando el estadígrafo Rho de Spearman se aprecia  $r_s = -0,343$  la misma que se ubica en una correlación negativa baja entre el Síndrome de Burnout y la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo. Siendo  $p = 0,003 < 0,05$  entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe relación negativa baja entre el Síndrome de Burnout y la dimensión absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo. De los 74 docentes, existe un porcentaje menor de la muestra que presentan moderadamente el Síndrome de Burnout, pero la superan con compromiso (absorción).

A similar resultado llega la investigación realizada por Montalvo (2018), en Lima, realizó un estudio titulado Burnout y Engagement en docentes de instituciones educativas de Lima Norte. Los resultados muestran que existe relación altamente significativa ( $X^2=35,609a$ ;  $gl=2$ ;  $p < 0,05$ ) moderada ( $\Phi = 0,508$ ) e inversamente proporcional, además hay presencia del síndrome de burnout menor predominancia de Engagement.

Teóricamente, absorción se considera estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor. Aquellos que presentan altos puntajes en absorción, están usualmente contentos de involucrarse en su trabajo, se sienten inmersos en él y presentan dificultad para dejarlo porque la actividad los impulsa.

## CONCLUSIONES

1. De acuerdo con el objetivo general de la investigación, se indica que existe relación inversa y moderada entre Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023. Donde el 54,1% de la muestra manifiestan nivel promedio de Síndrome de Burnout y el 67,6% de la muestra manifiesta muy alto el nivel de Engagement. En el cruce de información se observa que 36,5% de la muestra presenta Síndrome de Burnout en el nivel promedio y también muy alto el nivel de Engagement. Aplicando el estadígrafo Rho de Spearman se aprecia  $r_s = -0,503$  la cual se ubica en una correlación negativa moderada, además  $p = 0,000 < 0,05$ , es decir, acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
2. Con relación al primer objetivo específico se indica que existe relación inversa y moderada entre Síndrome de Burnout y la dimensión Vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023. Donde el 74,3% de la muestra manifiestan muy alto el nivel de vigor. En el cruce de información se observa a el 43,2% de la muestra presentan nivel promedio de síndrome de Burnout y muy alto el nivel de vigor. Aplicando el estadígrafo Rho de Spearman se aprecia  $r_s = -0,402$  la misma que se ubica en una correlación negativa moderada, además  $p = 0,000 < 0,05$ , es decir, acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
3. En cuanto segundo objetivo específico se indica que existe relación inversa y moderada entre Síndrome de Burnout y la dimensión Dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023. Donde el 75,7% de la muestra manifiestan muy alto el nivel de dedicación. En el cruce de información se observa a el 44,6% de la muestra presentan nivel promedio de síndrome de Burnout y muy alto el nivel de dedicación.

Aplicando el estadígrafo Rho de Spearman se aprecia  $r_s = -0,408$  la misma que se ubica en una correlación negativa moderada, además  $p = 0,000 < 0,05$ , lo que corrobora la relación, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4. En el tercer objetivo específico se indica que existe relación inversa y baja entre Síndrome de Burnout y la dimensión Absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023. Donde el 58,1% de la muestra manifiestan muy alto el nivel de dedicación. En el cruce de información se observa a el 31,1% de la muestra presentan nivel promedio de síndrome de Burnout y muy alto el nivel de absorción. Aplicando el estadígrafo Rho de Spearman se aprecia  $r_s = - 0,343$  la misma que se ubica en una correlación negativa baja, además  $p = 0,003 < 0,05$ , lo que corrobora la relación, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## RECOMENDACIONES

1. A las autoridades educativas de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes que publiquen y difundan resultados de esta investigación con el propósito fomentar el conocimiento de ambas variables con el fin de diseñar e implementar estrategias de prevención y afrontamiento. Asimismo, se pretende que este estudio sirva como referencia y apoyo para futuras investigaciones en el campo de la psicología y otras disciplinas afines.
2. Se sugiere a la Institución Educativa donde se llevó a cabo el estudio, a sus autoridades y al equipo psicopedagógico, que tomen en cuenta los hallazgos de nuestra investigación y que diseñen e implementen acciones individuales y grupales como método de afrontamiento contra el Síndrome de Burnout, en los que los docentes participen de manera activa y desarrollen el Engagement.
3. Se recomienda a la Institución Educativa en coordinación con el servicio psicopedagógico, fomentar el desarrollo Engagement en su dimensión de vigor, generando actividades recreativas, talleres y dinámicas orientadas liderazgo, gestión de emociones y relajación en los docentes.
4. Se sugiere a los directivos y al servicio psicopedagógico establecer políticas que consideren la mejora de relaciones laborales, asimismo implementar el reconocimiento a los miembros de su plana docente por su destacada labor educativa y también en diversos ámbitos que involucren sus habilidades y capacidades, con la finalidad de fortalecer la Dedicación en su labor educativa.
5. Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa autorizar a los docentes a laborar en un sistema de enseñanza autónomo, dónde ellos se encuentren cómodos al ritmo de

enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes, además disponer de condiciones laborales adecuadas para el desarrollo de sus labores. Así mismo se recomienda fomentar el trabajo en equipo con el objetivo compartir sus exitosas experiencias educativas y así fomentar el desarrollo de la dimensión Absorción.

6. Se sugiere que los futuros investigadores de la carrera de psicología desarrollen estudios con la población docente que por labor que ejercer enfrentan diversos desafíos psicológicos, por ello es necesario conocer sus necesidades, fortalezas y dificultades, y contribuir a su bienestar y calidad de vida.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarracín, C., Castro, E., Quevedo, J. (2019). *Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en docentes del área de inglés de pregrado de una universidad privada de Lima 2019-I* [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú] Repositorio Institucional de la Universidad Tecnológica del Perú <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2319>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Editorial Patria.
- Bastis, C. (8 de noviembre de 2021). Método Hipotético Deductivo. <https://onlinetesis.com/metodo-hipotetico-deductivo/>
- Bakker A. y Demerouti E. (2013) La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107 - 115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. (2011). Un modelo de compromiso laboral basado en evidencias. *Direcciones actuales en ciencia psicológica*. 20 (4): 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A., Salanova, M., González-Romá, V., & Schaufeli, W. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Bernal, A. y Donoso, M. (2017). "Engagement" y bienestar en el profesorado universitario. Hacia la delimitación de indicadores evaluativos. *Contextos Educativos. Revista De Educación*, (20), 183–199. <https://doi.org/10.18172/con.2997>
- Brenninkmeijer, V. y Van Yperen, N. (2003). How to conduct research on Burnout: Advantages and disadvantages of a unidimensional approach in Burnout research. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(1), 16-20. [https://doi.org/10.1136%2Foem.60.suppl\\_1.i16](https://doi.org/10.1136%2Foem.60.suppl_1.i16)



- Buunk, B., Schaufeli, W. (1993). *Burnout: A perspective from social comparison theory*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Editorial Taylor & Francis.
- Caballero, C., Hederich, C., y Palacio, J. (2010). El burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 131-146. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80515880012.pdf>
- Cabrera, G., López, R., Salinas, T., Ochoa, T., Marín, C. y Haro, G. (2005). Burnout Syndrome among Mexican Hospital nursery Staff. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 43(1), 11-15. <https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2005/im051c.pdf>
- Cárdenas, T. (2014). *Engagement, Ilusión Por El Trabajo. Un Modelo Teórico-Conceptual*. Editorial Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Carrillo, R., Gómez, K., & Espinoza, I. (2012). Síndrome de burnout en la práctica médica. *Med Int Mex*, 28(6),579-584. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medintmex/mim-2012/mim126j.pdf>
- Castel, A. (2021). El burnout del profesional: ¿cómo evolucionará en tiempos de crisis? *Revista de La Sociedad Española Del Dolor*, 28 (1), 7-8. <https://scielo.isciii.es/pdf/dolor/v28n1/1134-8046-dolor-28-01-00007.pdf>
- Cea D'Ancona, A. (1996) *Metodología cuantitativa: Estrategias y técnicas De investigación social*. Editorial Síntesis Sociología. Ruiz, D., Pando, M., Aranda, C., Almeida, C.
- Cifre E, Llorens S. y Salanova M., (2003), Riesgos psicosociales en profesores universitarios. ¿Existen diferencias atendiendo a su categoría profesional? *Revista de psicología social aplicada*, 13(1), 29-53. [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2003\\_Cifre-Llorens-Salanova.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2003_Cifre-Llorens-Salanova.pdf)

- Cloninger, S. (2003), *Teorías de la personalidad*. Pearson Educación.
- Correa, Z. (2012). El Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado. *Epidemiología y salud*, 1(2),19-24.  
[http://www.siicsalud.com/pdf/eys\\_1\\_2\\_128890\\_51613.pdf](http://www.siicsalud.com/pdf/eys_1_2_128890_51613.pdf)
- Coz, M., Matto, G. (2021). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso en colaboradores administrativos de empresas en Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/14352>
- Espinosa, A. (2017). *El Engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas <http://hdl.handle.net/10757/622703>
- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, 160.  
[https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160811\\_es.pdf](https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf)
- Fraile, J. (2021). *Estrés laboral, frustración de necesidades psicológicas básicas, burnout y Engagement en profesorado de educación física de la enseñanza pública*. [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Madrid] Repositorio de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Freudenberger, H. (1974). Staff of Burnout. *New York: Social Issues*, 30 (1), 159-165.  
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Frías, M. (2016). Análisis del Engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana [Tesis de Maestría, Universidad Veracruzana]. Repositorio institucional de la Universidad Veracruzana.  
<http://cdigital.uv.mx/handle/123456789/46941>

- Gamarra, J. (2022). *Influencia del síndrome de burnout sobre el Engagement en docentes Universitarios de Chiclayo, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101820>
- García, A., Ramos, P. y García, M. (2009). Los Big Five y el Efecto Moderador de la Resistencia en el Agotamiento Emocional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 135-147. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316498004>
- Gil-Monte, P. (2003). Burnout Syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomas? *Psicología del trabajo y las Organizaciones*, 19 (2), 181-197. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Editorial Pirámide.
- Guevara, M. (2021). Síndrome de Burnout en docentes, institución educativa emblemática “San Juan de la Libertad”, distrito Chachapoyas. [Tesis de Licenciado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas] Repositorio Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2491>
- Grupo RPP. (24 de noviembre, 2022). *¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout*. Grupo Radio Programas del Perú <https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047?ref=rpp>
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill.

- Hernández X. (2018) *Análisis del Burnout y Engagement en docentes: un estudio de diario* [Tesis de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid] Repositorio de la Universidad Complutense de Madrid <https://eprints.ucm.es/id/eprint/46770/>
- Huamancaja Espinoza (2017) *Fundamentos de investigación científica en la elaboración de tesis*. Editorial Inversiones Dalagraphic E.I.R.L
- Huapaya, K., Grijalba, M. y Gonzalez, D. (2016). Engagement y Satisfacción Laboral en docentes de Instituciones Educativas Públicas de Chimbote. *Revista de Psicología de Arequipa*, 6(2), 463-479. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37263>
- Kahn W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Lazo, M. (2021). *Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria de una institución educativa pública de Lima Metropolitana. diario* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos <https://hdl.handle.net/20.500.12672/17480>
- López, F. y Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, (14), 53-62. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=129453532003>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981a). MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981b). The measure of experience burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1997). Maslach Burnout Inventory Model, Evaluating Stress: A Book of Resources, 3, 191-218.

<https://www.researchgate.net/publication/277816643> The Maslach Burnout Inventory Manual

Maslach, C., Leiter, M. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Curr Dir Psychologic Science*, 12, 189-92. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>

Maslach, C., Schaufeli W. & Leiter M. (2001) Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Maslach, C., Schaufeli W. & Leiter M. (2001) Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 99. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Maslach, C., y Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. Editorial Jossey-Bass.

Mena P. et Al. (2022) Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de ciencias médicas UNIANDES. *Revista de Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41 (1), 13-17. <http://doi.org/10.5281/zenodo.6370084>

Mondragón, A. (2014). Uso de la Correlación de Spearman en un estudio de intervención en Fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*, 8 (1), 98-104. <https://revmovimientocientifico.iberu.edu.co/article/view/mct.08111/645>

Montalvo, Y. (2019). *Burnout y Engagement en docentes de instituciones educativas de Lima Norte* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte] Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <http://hdl.handle.net/11537/15303>

Morais, A., Maia, P., Azevedo, A., Amaral, C. y Tavares, J. (2006). Stress and burnout among Portuguese anesthesiologists. *Europe Journal Anaesth*, 23(5), 433-439. <https://doi.org/10.1017/s0265021505001882>

- Moreno, B., Gálvez, M., Garrosa, E., & Mingote, J. (2006). Nuevos planteamientos en la evaluación del burnout. La evolución específica del desgaste profesional médico. *Atención Primaria*, 38(10), 544-549. <https://doi.org/10.1157/13095925>
- Ordóñez, A., Portalanza, A., y Orejuela, M. (2021). Engagement y Burnout en Docentes de la Universidad de Guayaquil. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 51-64. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.4>
- Peiró, J. y Gil-Monte, P. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*, 15(2), 261-270. [https://www.um.es/analesps/v15/v15\\_2pdf/12v98\\_05Llag2.PDF](https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF)
- Peña, G. (2021). Propuesta de modelo de engagement laboral en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) para mejorar el clima organizacional. [Tesis de Maestría, Universidad Continental] Repositorio de la Universidad Continental <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10339>
- Pérez, S. (2006). El síndrome de Burnout en la enseñanza. *Papeles salmantinos de educación*, 6,191-212. <https://summa.upsa.es/pdf.vm?id=29497&lang=es>
- Pérez, V. (2020). *Burnout y Engagement laboral en la práctica pedagógica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54599>
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Editorial Free Pr.
- Quispe, A. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública en Villa el Salvador*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma] Repositorio de la Universidad Ricardo Palma <https://hdl.handle.net/20.500.14138/3582>

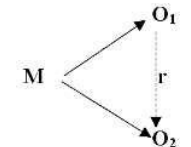
- Rivera, F. (2020). *Engagement: Una revisión teórica*. [Tesis de Bachillerato, Señor de Sipán]  
Repositorio de la Universidad Señor de Sipán  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6798>
- Rodríguez, J., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45–67.  
[https://doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v8i14.39](https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39)
- Rojas, A. (2015). Retos a la Educación Peruana en el Siglo XXI. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad Eficacia y Cambio En Educación*, 14 (1), 101-115.  
<https://doi.org/10.15366/reice2016.14.1.006>
- Ruiz, D., Pando, M., Aranda, C., Almeida, C. (2019). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Revista Ciencia & trabajo*, 16(50), 116-120.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200010>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Editorial Alianza. B [https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009\\_Salanova-Schaufeli.pdf](https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf)
- Salas, M. (2022). *Síndrome de burnout y engagement laboral en docentes de la IEP Gran Maestro Juan Enrique Pestalozzi de Arequipa*. [ Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].  
Repositorio institucional Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/97023>
- Salinas, D. (2012). *Prevención y afrontamiento del estrés laboral*. Editorial CCS.
- Schaufeli, W., Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.  
<https://doi.org/10.1002/job.248>

- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Shanafelt, T., Hasan, O., Dyrbye, L., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., & West, C. (2015). Changes in Burnout and Satisfaction with Work-Life Balance in Physicians and the General US Working Population Between 2011 and 2014. *Mayo Foundation for Medical Education and Research*, 90(12), 1600-1613. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.08.023>
- Sosa, E. (2007). Prevalencia de los Síntomas del Síndrome de Burnout en Profesionales Médicos. *Revista Médica de Rosario*, 73, 12-20. <http://www.cimero.org.ar/pdf/02SosaOberlin.pdf>
- Tonon, G., Aragón, S., De la Vega, L. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional: una mirada al síndrome del burnout*. Editorial Espacio.
- Valdez, H., Ron, C. (2011). Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Editorial Occupational Health Psychology Unit Utrecht University [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWE\\_S\\_Espanol.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWE_S_Espanol.pdf)



2.4. Anexos

2.4.1. Anexo 1: Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología	Población y muestra
Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo - 2023.	<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023?</p> <p><b>Problema (s) Específico (s)</b> · ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023? · ¿Qué relación existe entre el</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023.</p> <p><b>Objetivo(s) Específico(s)</b> · Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular,</p>	<p><b>Hipótesis General</b> · <b>H<sub>1</sub></b> Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo - 2023.. · <b>H<sub>0</sub></b> No existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo - 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> · <b>H<sub>1</sub></b> Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa</p>	<p><b>Variables 1</b> Síndrome de Burnout <b>Dimensiones</b> · Agotamiento emocional · Despersonalización · Realización personal</p> <p><b>Variable 2</b> Engagement <b>Dimensiones</b> · Vigor · Dedicación · Absorción</p>	<p><b>Método de investigación</b> Método científico</p> <p><b>Tipo de investigación</b> Básica o pura</p> <p><b>Ruta de investigación</b> Cuantitativa</p> <p><b>Nivel de investigación</b> Relacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental - Transversal</p> 	<p><b>de Población</b> 90 docentes de la I.E. “Praxis”.</p> <p><b>de Muestra</b> 74 docentes de la I.E. “Praxis”.</p>

**Donde:**  
**M** = Muestra  
**O1** = Variable 1  
**O2** = Variable 2

---

<p>Síndrome de Burnout y dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023?</p> <p>· ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023?</p>	<p>Huancayo - 2023.</p> <p>· Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo - 2023.</p> <p>· Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la absorción en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo - 2023.</p>	<p>Particular, Huancayo - 2023.</p> <p>· <b>H<sub>0</sub></b> No existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión vigor en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo - 2023.</p> <p>· <b>H<sub>1</sub></b> Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión dedicación en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023.</p> <p>· <b>H<sub>0</sub></b> No existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión dedicación en Docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023.</p> <p>· <b>H<sub>1</sub></b> Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión absorción en docentes de una</p>	<p><b>r</b> = Correlación de ambas variables.</p> <p><b>Población</b> 90 docentes de la I.E. “Praxis”</p> <p><b>Muestra</b> 74 docentes de la I.E. “Praxis”</p> <p><b>Muestreo</b> No probabilístico</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Tipo de Instrumento:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Inventario de Burnout de Maslach (MBI).</li> <li>· Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-15)</li> </ul> <p><b>Procesamiento</b> SPSS V.26</p>
--	--	--	--

---

---

Institución Educativa  
Particular, Huancayo -  
2023.

- **H<sub>0</sub>** No existe relación  
inversa entre el  
Síndrome de Burnout y  
la dimensión absorción  
en docentes de una  
Institución Educativa  
Particular, Huancayo -  
2023.
-

## 2.4.2. Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

### Variable N°01: Síndrome de Burnout

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Síndrome de Burnout	El síndrome de burnout es descrito como una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico y sus dimensiones son el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. (Maslach y Jackson, 1981).	La variable Síndrome de Burnout se medirá con el Inventario de Burnout de Maslach (IBM) y está constituido por 22 preguntas escala tipo Likert que evalúa los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo, se enfoca en sus 3 dimensiones. El instrumento evalúa el grado de intensidad del síndrome (leve, moderado o severo) con una alta validez y confiabilidad.	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Agotamiento físico</li> <li>· Pensamientos de frustración.</li> <li>· Pérdida de energía y propósito.</li> <li>· Decaimiento emocional y mental</li> <li>· Pérdida de creatividad</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.	Inventario de Burnout de Maslach. Adaptado por Rosario Yslado Méndez, Edwin Ramírez Asís, María García Figueroa (2021).	Ordinal
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Distanciamiento</li> <li>· Descalificación hacia las personas</li> <li>· Actitud cínica</li> </ul>	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15.		
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Disminución del sentido de realización personal</li> <li>· Dificultades para responder a distintas facetas del trabajo</li> <li>· Sensación de no obtener logros</li> <li>· Sentimientos de ineficacia y baja autoestima</li> </ul>	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22.		

**Variable N°02: Engagement**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Engagement	<p>“El Engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular.”. Schaufeli, W. et al. (2002)</p>	<p>El Engagement se va a medir con la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-15) de Schaufeli, Salanova, González – Romá y Bakker, el cual está compuesto por 15 ítems con tres dimensiones. Se puntúa con la escala Likert: Nunca (0), Casi Nunca (1), Algunas Veces (2), Regularmente (3), Bastante Veces (4), Casi Siempre (5) y Siempre (6).</p>	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Niveles de energía</li> <li>· Resiliencia</li> <li>· Voluntad</li> </ul>	1, 4, 8, 12, 15	<p>Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES -15). Adaptado por Laureano, S., Ortiz, D. y Valle, L. (2020)</p>	Ordinal
			Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Sentido del trabajo</li> <li>· Entusiasmo</li> <li>· Orgullo por su labor,</li> <li>· sentirse inspirado y retado por el trabajo.</li> </ul>	2, 5, 7, 10, 13		
			Absorción	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Comprometido con su trabajo</li> <li>· Disfruta de su trabajo</li> </ul>	3, 6, 9, 11, 14		

### 2.4.3. Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

#### Variable N°01: Síndrome de Burnout

Variable	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	Escala valorativa	Escala de medición	Instrumento
Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Agotamiento físico</li> <li>· Pensamientos de frustración.</li> <li>· Pérdida de energía y propósito.</li> <li>· Decaimiento emocional y mental</li> <li>· Pérdida de creatividad</li> </ul>	1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado			Inventario de Burnout de Maslach
			2. Al final de la jornada me siento cansado.	· Nunca (0)		
			3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	· Pocas veces al año o menos (1)		
			4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	· Una vez al mes o menos (2)		
			5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	· Pocas veces al mes (3)	Ordinal	
			6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	· Una vez a la semana (4)		
			7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	· Pocas veces a la semana (5)		
			· Todos los días (6)			



---

Realización Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Disminución del sentido de realización personal</li> </ul>	16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dificultades para responder a distintas facetas del trabajo</li> </ul>	17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Sensación de no obtener logros</li> </ul>	18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Sentimientos de ineficacia y baja autoestima</li> </ul>	19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.
		20. En el trabajo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades.
		21. Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.
		22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.

---



### Variable N°02: Engagement

Variable	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	Escala valorativa	Escala de medición	Instrumento
Engagement	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Niveles de energía</li> <li>· Resiliencia</li> <li>· Voluntad</li> </ul>	1. En mi trabajo me siento lleno de energía. 4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. 8. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar. 12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo. 15. Soy muy persistente en mi trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nunca (0)</li> <li>· Casi nunca (1)</li> </ul>	Ordinal	Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES - 15)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>· Sentido del trabajo</li> <li>· Entusiasmo</li> </ul>	2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito. 5. Estoy entusiasmado con mi trabajo. 7. Mi trabajo me inspira. 10. Estoy orgulloso del trabajo que hago. 13. Mi trabajo es retador.		
	Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Orgullo por su labor</li> <li>· Inspiración y reto por el trabajo.</li> </ul>				

---

		3.El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	· Bastante
Absorción	· Comprometido con su trabajo	6.Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	· veces (4)
	· Disfruta de su trabajo	9.Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	· Casi
		11.Estoy inmerso en mi trabajo	· siempre (5)
		14.Me “dejo llevar” por mi trabajo.	· Siempre (6)

---

### 2.4.4. Anexo 4: Instrumento de investigación

#### Variable N°01: Síndrome de Burnout

##### IBM

<b>Edad</b>	años	<b>Sexo</b>	F ( ) M ( )	<b>Cargo</b>	Docente
<b>Institución Educativa</b>	I.E.P. "Praxis"	<b>Nivel</b>	Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria ( )		

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

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

**POR EJEMPLO:** "En mi desayuno incluye una taza con avena."

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

N°	Ítem	Frecuencia							
		0	1	2	3	4	5	6	
1	Debido a mi labor educativa me siento emocionalmente agotado (a).	0	1	2	3	4	5	6	
2	Al final de la jornada laboral educativa me siento cansado (a)	0	1	2	3	4	5	6	
3	Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.	0	1	2	3	4	5	6	
5	Creo que trato a algunos estudiantes con indiferencia.	0	1	2	3	4	5	6	
6	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.	0	1	2	3	4	5	6	
7	Enfrento muy bien los problemas que percibo de mis estudiantes (educativos y emocionales).	0	1	2	3	4	5	6	
8	Me siento agotado (a) por el trabajo que realizo en mi institución educativa.	0	1	2	3	4	5	6	

9	Siento que, mediante mi trabajo educativo, estoy influyendo positivamente en la vida de los demás.	0	1	2	3	4	5	6
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago esta labor educativa.	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que mi labor educativa me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12	Me encuentro con mucha energía en mi jornada laboral educativa	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado (a) en mi centro laboral (colegio)	0	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0	1	2	3	4	5	6
15	Realmente no me importa lo que ocurra con los estudiantes que tengo a mi cargo en el colegio.	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.	0	1	2	3	4	5	6
17	Tengo facilidad para crear un ambiente relajado con mis estudiantes.	0	1	2	3	4	5	6
18	Me encuentro animado (a) después de realizar mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	6
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en esta labor educativa.	0	1	2	3	4	5	6
20	En el trabajo educativo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
21	Siento que los conflictos emocionales en mi institución educativa son abordados de forma adecuada.	0	1	2	3	4	5	6
22	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

**Variable N°02: Engagement**  
**UWES - 15**

<b>Edad</b>	años	<b>Sexo</b>	F ( ) M ( )	<b>Cargo</b>	Docente
<b>Institución Educativa</b>	I.E.P. "Praxis"	<b>Nivel</b>	Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria ( )		

**INSTRUCCIONES:** A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los **sentimientos que le provocan su trabajo**. Piense con qué **frecuencia** le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
<b>Ninguna vez</b>	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Una pocas Veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

N°	Ítem	Frecuencia							
		0	1	2	3	4	5	6	
1	En mi labor educativa me siento lleno (a) de energía.	0	1	2	3	4	5	6	
2	Mi trabajo educativo está lleno de significado y propósito.	0	1	2	3	4	5	6	
3	El tiempo pasa muy rápido cuando realizo mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	6	
4	Soy fuerte y activo (a) en mi trabajo educativo.	0	1	2	3	4	5	6	
5	Estoy entusiasmado (a) con mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	6	
6	Cuando estoy trabajando en mi institución educativa olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	0	1	2	3	4	5	6	
7	Mi labor educativa me inspira.	0	1	2	3	4	5	6	
8	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar a mi institución educativa.	0	1	2	3	4	5	6	
9	Soy feliz cuando estoy concentrado (a) en mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	6	
10	Estoy orgulloso (a) del trabajo educativo que realizo.	0	1	2	3	4	5	6	
11	Estoy comprometido(a) en realizar mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	6	
12	Puedo continuar trabajando durante el día por largos períodos de tiempo en mi institución educativa.	0	1	2	3	4	5	6	
13	Mi labor educativa me propone retos.	0	1	2	3	4	5	6	
14	Me dejo "absorber" por mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	6	
15	Soy muy persistente en mi trabajo educativo.	0	1	2	3	4	5	6	

## M. B. I.

Edad	años	Sexo	F (X) M ( )	Cargo	Docente
Institución Educativa	I.E.P. "Praxis"	Nivel	Inicial (X) Primaria ( ) Secundaria ( )		

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

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

**POR EJEMPLO:** "En mi desayuno incluye una taza con avena."

0	1	2	3	4	5	<del>6</del>
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

Nº	Ítem	Frecuencia						
1	Debido a mi labor educativa me siento emocionalmente agotado (a).	<del>X</del>	1	2	3	4	5	6
2	Al final de la jornada laboral educativa me siento cansado (a)	0	<del>X</del>	2	3	4	5	6
3	Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	<del>X</del>	1	2	3	4	5	6
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.	0	1	2	3	4	5	<del>X</del>
5	Creo que trato a algunos estudiantes con indiferencia.	<del>X</del>	1	2	3	4	5	6
6	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.	<del>X</del>	1	2	3	4	5	6
7	Enfrento muy bien los problemas que percibo de mis estudiantes (educativos y emocionales).	0	1	2	3	4	5	<del>X</del>
8	Me siento agotado (a) por el trabajo que realizo en mi institución educativa.	<del>X</del>	1	2	3	4	5	6
9	Siento que, mediante mi trabajo educativo, estoy influyendo positivamente en la vida de los demás.	0	1	2	3	4	5	<del>X</del>
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago esta labor educativa.	<del>X</del>	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que mi labor educativa me esté endureciendo emocionalmente.	<del>X</del>	1	2	3	4	5	6
12	Me encuentro con mucha energía en mi jornada laboral educativa	0	1	2	3	4	5	<del>X</del>
13	Me siento frustrado (a) en mi centro laboral (colegio)	<del>X</del>	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	<del>X</del>	1	2	3	4	5	6
15	Realmente no me importa lo que ocurra con los estudiantes que tengo a mi cargo en el colegio.	<del>X</del>	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.	<del>X</del>	1	2	3	4	5	6
17	Tengo facilidad para crear un ambiente relajado con mis estudiantes.	0	1	2	3	4	5	<del>X</del>
18	Me encuentro animado (a) después de realizar mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	<del>X</del>
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en esta labor educativa.	0	1	2	3	4	5	<del>X</del>
20	En el trabajo educativo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	<del>X</del>	1	2	3	4	5	6
21	Siento que los conflictos emocionales en mi institución educativa son abordados de forma adecuada.	0	1	2	3	4	5	<del>X</del>
22	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	<del>X</del>	1	2	3	4	5	6

## UWES - 15

<b>Edad</b>	<i>años</i>	<b>Sexo</b>	<i>F (X) M ( )</i>	<b>Cargo</b>	<i>Docente</i>
<b>Institución Educativa</b>	<i>I.E.P. "Praxis"</i>	<b>Nivel</b>	<i>Inicial (X) Primaria ( ) Secundaria ( )</i>		

**INSTRUCCIONES:** A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los **sentimientos que le provocan su trabajo**. Piense con qué **frecuencia** le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Regularmente</b>	<b>Bastante veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Una pocas Veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

Nº	Ítem	Frecuencia						
		0	1	2	3	4	5	X
1	En mi labor educativa me siento lleno (a) de energía.	0	1	2	3	4	5	X
2	Mi trabajo educativo está lleno de significado y propósito.	0	1	2	3	4	5	X
3	El tiempo pasa muy rápido cuando realizo mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	X
4	Soy fuerte y activo (a) en mi trabajo educativo.	0	1	2	3	4	5	X
5	Estoy entusiasmado (a) con mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	X
6	Cuando estoy trabajando en mi institución educativa olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	0	1	2	3	4	5	X
7	Mi labor educativa me inspira.	0	1	2	3	4	5	X
8	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar a mi institución educativa.	0	1	2	3	4	5	X
9	Soy feliz cuando estoy concentrado (a) en mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	X
10	Estoy orgulloso (a) del trabajo educativo que realizo.	0	1	2	3	4	5	X
11	Estoy comprometido(a) en realizar mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	X
12	Puedo continuar trabajando durante el día por largos períodos de tiempo en mi institución educativa.	0	1	2	3	4	5	X
13	Mi labor educativa me propone retos.	0	1	2	3	4	5	X
14	Me "absorber" por mi labor educativa.	X	1	2	3	4	5	6
15	Soy muy persistente en mi trabajo educativo.	0	1	2	3	4	5	X



## M. B. I.

Edad	años	Sexo	F ( <input checked="" type="checkbox"/> ) M ( )	Cargo	Docente
Institución Educativa	I.E.P. "Praxis"		Nivel	Inicial ( ) Primaria ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Secundaria ( )	

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

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

**POR EJEMPLO:** "En mi desayuno incluye una taza con avena."

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

N°	Ítem	Frecuencia						
1	Debido a mi labor educativa me siento emocionalmente agotado (a).	0	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5	6
2	Al final de la jornada laboral educativa me siento cansado (a)	0	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6
3	Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	0	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.	0	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
5	Creo que trato a algunos estudiantes con indiferencia.	0	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6
6	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.	<input checked="" type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6
7	Enfrento muy bien los problemas que percibo de mis estudiantes (educativos y emocionales).	0	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5	6
8	Me siento agotado (a) por el trabajo que realizo en mi institución educativa.	0	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6
9	Siento que, mediante mi trabajo educativo, estoy influyendo positivamente en la vida de los demás.	0	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago esta labor educativa.	0	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que mi labor educativa me esté endureciendo emocionalmente.	<input checked="" type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6
12	Me encuentro con mucha energía en mi jornada laboral educativa	0	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
13	Me siento frustrado (a) en mi centro laboral (colegio)	0	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	<input checked="" type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6
15	Realmente no me importa lo que ocurra con los estudiantes que tengo a mi cargo en el colegio.	0	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
16	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.	0	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6
17	Tengo facilidad para crear un ambiente relajado con mis estudiantes.	0	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
18	Me encuentro animado (a) después de realizar mi labor educativa.	0	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en esta labor educativa.	0	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
20	En el trabajo educativo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6
21	Siento que los conflictos emocionales en mi institución educativa son abordados de forma adecuada.	0	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
22	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	0	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6



## UWES - 15

<b>Edad</b>	años	<b>Sexo</b>	F (X) M ( )	<b>Cargo</b>	Docente
<b>Institución Educativa</b>	I.E.P. "Praxis"	<b>Nivel</b>	Inicial ( ) Primaria (X) Secundaria ( )		

**INSTRUCCIONES:** A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los **sentimientos que le provocan su trabajo**. Piense con qué **frecuencia** le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Regularmente</b>	<b>Bastante veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Una pocas Veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

N°	Ítem	Frecuencia						
1	En mi labor educativa me siento lleno (a) de energía.	0	1	2	3	4	X	6
2	Mi trabajo educativo está lleno de significado y propósito.	0	1	2	3	4	X	6
3	El tiempo pasa muy rápido cuando realizo mi labor educativa.	0	1	2	3	4	X	6
4	Soy fuerte y activo (a) en mi trabajo educativo.	0	1	2	3	4	X	6
5	Estoy entusiasmado (a) con mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	X
6	Cuando estoy trabajando en mi institución educativa olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	0	1	2	3	4	5	X
7	Mi labor educativa me inspira.	0	1	2	3	4	5	X
8	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar a mi institución educativa.	0	1	2	3	4	5	X
9	Soy feliz cuando estoy concentrado (a) en mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	X
10	Estoy orgulloso (a) del trabajo educativo que realizo.	0	1	2	3	4	5	X
11	Estoy comprometido(a) en realizar mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	X
12	Puedo continuar trabajando durante el día por largos periodos de tiempo en mi institución educativa.	0	1	2	3	4	5	X
13	Mi labor educativa me propone retos.	0	1	2	3	4	5	X
14	Me "absorber" por mi labor educativa.	0	X	2	3	4	5	6
15	Soy muy persistente en mi trabajo educativo.	0	1	2	3	4	5	X

## M. B. L.

Edad	años	Sexo	F ( ) M (X)	Cargo	Docente
Institución Educativa	I.E.P. "Praxis"	Nivel	Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria (X)		

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

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

**POR EJEMPLO:** "En mi desayuno incluye una taza con avena."

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

Nº	Ítem	Frecuencia						
1	Debido a mi labor educativa me siento emocionalmente agotado (a).	0	1	X	3	4	5	6
2	Al final de la jornada laboral educativa me siento cansado (a)	0	1	X	3	4	5	6
3	Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	0	1	X	3	4	5	6
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.	0	1	2	3	4	5	X
5	Creo que trato a algunos estudiantes con indiferencia.	X	1	2	3	4	5	6
6	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.	0	1	X	3	4	5	6
7	Enfrento muy bien los problemas que percibo de mis estudiantes (educativos y emocionales).	0	1	2	3	4	5	X
8	Me siento agotado (a) por el trabajo que realizo en mi institución educativa.	0	1	X	3	4	5	6
9	Siento que, mediante mi trabajo educativo, estoy influyendo positivamente en la vida de los demás.	0	1	2	3	4	5	X
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago esta labor educativa.	X	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que mi labor educativa me esté endureciendo emocionalmente.	X	1	2	3	4	5	6
12	Me encuentro con mucha energía en mi jornada laboral educativa	0	1	2	3	4	X	6
13	Me siento frustrado (a) en mi centro laboral (colegio)	X	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0	1	X	3	4	5	6
15	Realmente no me importa lo que ocurra con los estudiantes que tengo a mi cargo en el colegio.	X	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.	0	1	X	3	4	5	6
17	Tengo facilidad para crear un ambiente relajado con mis estudiantes.	0	1	2	3	4	5	X
18	Me encuentro animado (a) después de realizar mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	X
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en esta labor educativa.	0	1	2	3	4	5	X
20	En el trabajo educativo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	X	1	2	3	4	5	6
21	Siento que los conflictos emocionales en mi institución educativa son abordados de forma adecuada.	X	1	2	3	4	5	6
22	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	X	1	2	3	4	5	6

## UWES - 15

<b>Edad</b>	años	<b>Sexo</b>	F ( ) M (X)	<b>Cargo</b>	Docente
<b>Institución Educativa</b>	I.E.P. "Praxis"	<b>Nivel</b>	Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria (X)		

**INSTRUCCIONES:** A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los **sentimientos que le provocan su trabajo**. Piense con qué **frecuencia** le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Regularmente</b>	<b>Bastante veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Una pocas Veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

Nº	Ítem	Frecuencia						
		0	1	2	3	4	5	6
1	En mi labor educativa me siento lleno (a) de energía.						X	
2	Mi trabajo educativo está lleno de significado y propósito.							X
3	El tiempo pasa muy rápido cuando realizo mi labor educativa.							X
4	Soy fuerte y activo (a) en mi trabajo educativo.							X
5	Estoy entusiasmado (a) con mi labor educativa.							X
6	Cuando estoy trabajando en mi institución educativa olvido todo lo que pasa alrededor de mí.						X	
7	Mi labor educativa me inspira.							X
8	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar a mi institución educativa.						X	
9	Soy feliz cuando estoy concentrado (a) en mi labor educativa.							X
10	Estoy orgulloso (a) del trabajo educativo que realizo.							X
11	Estoy comprometido(a) en realizar mi labor educativa.							X
12	Puedo continuar trabajando durante el día por largos periodos de tiempo en mi institución educativa.						X	
13	Mi labor educativa me propone retos.							X
14	Me "absorber" por mi labor educativa.		X					
15	Soy muy persistente en mi trabajo educativo.							X



## M. B. I.

Edad	años	Sexo	F (X) M ( )	Cargo	Docente
Institución Educativa	I.E.P. "Praxis"	Nivel	Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria (X)		

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

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

**POR EJEMPLO:** "En mi desayuno incluye una taza con avena."

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

Nº	Ítem	Frecuencia						
1	Debido a mi labor educativa me siento emocionalmente agotado (a).	0	1	X	3	4	5	6
2	Al final de la jornada laboral educativa me siento cansado (a)	0	1	2	X	4	5	6
3	Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	0	1	2	X	4	5	6
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.	0	1	2	3	4	5	X
5	Creo que trato a algunos estudiantes con indiferencia.	0	X	2	3	4	5	6
6	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.	0	1	X	3	4	5	6
7	Enfrento muy bien los problemas que percibo de mis estudiantes (educativos y emocionales).	0	1	2	3	4	X	6
8	Me siento agotado (a) por el trabajo que realizo en mi institución educativa.	0	1	X	3	4	5	6
9	Siento que, mediante mi trabajo educativo, estoy influyendo positivamente en la vida de los demás.	0	1	2	3	4	X	6
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago esta labor educativa.	X	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que mi labor educativa me esté endureciendo emocionalmente.	X	1	2	3	4	5	6
12	Me encuentro con mucha energía en mi jornada laboral educativa	0	1	2	3	X	5	6
13	Me siento frustrado (a) en mi centro laboral (colegio)	X	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0	X	2	3	4	5	6
15	Realmente no me importa lo que ocurra con los estudiantes que tengo a mi cargo en el colegio.	X	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.	X	1	2	3	4	5	6
17	Tengo facilidad para crear un ambiente relajado con mis estudiantes.	0	1	X	3	4	5	6
18	Me encuentro animado (a) después de realizar mi labor educativa.	0	1	2	3	4	X	6
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en esta labor educativa.	0	1	2	3	4	X	6
20	En el trabajo educativo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	X	1	2	3	4	5	6
21	Siento que los conflictos emocionales en mi institución educativa son abordados de forma adecuada.	0	1	2	3	4	X	6
22	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	X	1	2	3	4	5	6

## UWES - 15

<b>Edad</b>	años	<b>Sexo</b>	F ( ) M ( )	<b>Cargo</b>	Docente
<b>Institución Educativa</b>	I.E.P. "Praxis"	<b>Nivel</b>	Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria ( )		

**INSTRUCCIONES:** A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los **sentimientos que le provocan su trabajo**. Piense con qué **frecuencia** le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Regularmente</b>	<b>Bastante veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Una pocas Veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

Nº	Ítem	Frecuencia						
1	En mi labor educativa me siento lleno (a) de energía.	0	1	2	3	4	5	6
2	Mi trabajo educativo está lleno de significado y propósito.	0	1	2	3	4	5	6
3	El tiempo pasa muy rápido cuando realizo mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	6
4	Soy fuerte y activo (a) en mi trabajo educativo.	0	1	2	3	4	5	6
5	Estoy entusiasmado (a) con mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	6
6	Cuando estoy trabajando en mi institución educativa olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	0	1	2	3	4	5	6
7	Mi labor educativa me inspira.	0	1	2	3	4	5	6
8	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar a mi institución educativa.	0	1	2	3	4	5	6
9	Soy feliz cuando estoy concentrado (a) en mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	6
10	Estoy orgulloso (a) del trabajo educativo que realizo.	0	1	2	3	4	5	6
11	Estoy comprometido(a) en realizar mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	6
12	Puedo continuar trabajando durante el día por largos periodos de tiempo en mi institución educativa.	0	1	2	3	4	5	6
13	Mi labor educativa me propone retos.	0	1	2	3	4	5	6
14	Me "absorber" por mi labor educativa.	0	1	2	3	4	5	6
15	Soy muy persistente en mi trabajo educativo.	0	1	2	3	4	5	6

## 2.4.5. Anexo 5: Constancia de Aplicación



*Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres*  
**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

### CONSTANCIA

El Sr. LEON ARIAS, Carlos Danilo; director de la Institución educativa "**PRAXIS LA ESPERANZA**", de la Provincia de Huancayo, Región Junín.

### HACE CONSTAR

Que las señoritas bachiller de psicología, **Morales Intuscca Isamar Sayuri** y **Paucar Molina Maeil Loren** de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, han ejecutado satisfactoriamente el proyecto de investigación denominado: "**Síndrome de Burnout y Engagement en Docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo - 2023**", en nuestra Institución Educativa, durante la ejecución mostraron responsabilidad y profesionalismo.

Se expide el presente documento a solicitud de los interesados para los fines que estime conveniente.

El Tambo, 20 de octubre del 2023

COLEGIO PRAXIS LA ESPERANZA  
 RUC N° 20441-0187  
 Calle N° 1001

📍 Sede Esperanza: Jr. Pachacutec N° 55 02 El Tambo - Huancayo  
 📍 Sede Centro: Jr. Puno N° 180 Huancayo - Huancayo

☎ 064 251 700  
 ☎ 064 390 917

🌐 [www.praxis.edu.pe](http://www.praxis.edu.pe)  
 ✉ [praxis.edu.pe@gmail.com](mailto:praxis.edu.pe@gmail.com)



## *Anexo a. Solicitud para la aplicación del instrumento*

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

**Solicito:** Permiso para ejecutar mi  
Proyecto de Investigación

**Ing. Carlos León Arias**  
Director de I.E.P. "PRAXIS" – Huancayo

Yo, **Maeli Loren Paucar Molina**, identificada con DNI Nro. **72535548**, domiciliada en Calle Huaytapallana N°138 del Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín.

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacerle llegar mis cordiales saludos y al mismo tiempo aprovecho para manifestarle mi petición. Solicito a usted, me conceda el permiso para aplicar mis instrumentos psicológicos a la plana docente de la Institución Educativa que usted tan dignamente tiene a su cargo como parte de la ejecución de mi proyecto de investigación titulado "Síndrome De Burnout y Engagement en Docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo - 2023", así mismo concretar una fecha para la aplicación masiva de estos instrumentos.

Espero que la presente tenga en sustento necesario para su decisión y procedimientos, que será muy necesario para mi sustento profesional, de antemano quedo muy agradecida por la atención prestada.

Atentamente

Huancayo, 08 de setiembre del 2023



---

Maeli Loren Paucar Molina  
DNI Nro. 72535548

**Anexo b. Carta de aceptación**



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

**CARTA DE ACEPTACIÓN**

Huancayo, 11 de septiembre del 2023.

Sr. Escuela Profesional de Psicología.

Facultad de Ciencias de la Salud – UPLA

Presente. -

**ASUNTO: ACEPTACION PARA LA EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION**

Por la presente le hago llegar mi cordial saludo, así mismo informo a usted la aceptación de las señoritas bachilleres de psicología, **Morales Intuscca Isamar Sayuri** y **Paucar Molina Maeli Loren** de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, quienes podrán ejecutar el proyecto de investigación titulado: **"Síndrome de Burnout y Engagement en Docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo - 2023"**, en nuestra Institución Educativa Particular "COLEGIO PRAXIS", ubicada en Jr. Pachacútec N° 550, distrito de El Tambo, provincia de Huancayo y Departamento de Junín.

Dentro de nuestra institución educativa realizaran la aplicación masiva de estos instrumentos, a fin de determinar la relación entre Síndrome De Burnout y Engagement en los docentes de la Institución Educativa, a partir del mes de octubre del 2023.

Sin otro particular, se entrega el presente documento a solicitud de los interesados para los fines que estime conveniente.

Atentamente,


  
 Psic. Carlos Alberto Landa Ayala
   
 DIRECTOR
   
 I.E. PRAXIS UNO
   
 D.P. N° 14860





**APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO  
"SINDROME DE BOURNOUT Y ENGAGEMENT"  
EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRAXIS**

**APLICADORAS:**

- Bach. Morales Intuscca Isamar Sayuri
- Bach. Paucar Molina Maell Loren

**CELULAR:** 924 371 158

**CAMPO DE ACCIÓN:**

Docentes de la Institución Educativa Particular "PRAXIS" sedes Esperanza, Estrellas y Centro de los tres niveles.

**EJECUCIÓN:**

- **VIERNES 6 DE OCTUBRE** → PARTE FINAL DE LA REUNIÓN MENSUAL DE LOS DOCENTES

**ACCIONES POR TOMAR:**

- ✓ Proporcionarle el tiempo al final de la reunión para la aplicación del cuestionario (Tiempo 45 min)
- ✓ Se requiere la presencia de todos los docentes.
- ✓ Considerar como punto final en la agenda de la reunión.
- ✓ Proporcionar las facilidades a las aplicadoras del cuestionario como 3 aulas.

**NOTA:**

Los resultados se harán llegar a Subdirección del colegio en un plazo de 1 mes por parte de las Psicólogas.

**ÁREA ACADÉMICA**

## 2.4.6. Anexo 6: Validez y confiabilidad

### Confiabilidad

#### Instrumento N°01: Inventario de Burnout de Maslach – MBI

MBI																								
ITEMS																								
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	SUMA	
D1	4	3	2	6	5	4	6	1	6	5	5	6	5	1	4	1	6	5	5	6	6	1	93	
D2	5	5	5	6	3	6	6	6	6	6	4	6	5	4	5	4	6	6	6	6	6	5	117	
D3	1	3	4	6	1	1	4	6	5	5	5	5	1	4	4	1	3	5	6	4	6	5	85	
D4	2	3	1	5	1	1	5	6	6	6	1	5	3	1	1	1	5	5	5	1	5	1	70	
D5	2	2	3	5	0	0	1	1	2	0	0	6	5	2	4	0	6	6	6	6	1	3	0	55
D6	0	4	0	2	2	0	2	2	6	0	0	6	0	0	1	0	2	5	6	0	6	1	45	
D7	6	6	6	5	1	6	6	6	6	6	5	6	5	6	0	6	1	6	6	6	6	3	110	
D8	1	2	1	6	1	0	6	2	6	5	6	6	6	0	5	0	6	6	6	0	6	1	78	
D9	1	5	1	6	1	3	6	4	6	0	0	6	6	0	0	6	6	6	6	5	6	5	85	
D10	0	1	3	5	2	1	6	1	6	0	4	6	2	1	0	0	6	6	6	1	3	0	60	
D11	0	0	1	6	1	0	6	2	6	1	0	6	5	3	5	0	6	6	6	0	6	0	66	
D12	2	1	1	6	0	1	6	3	6	4	6	5	1	3	5	1	6	6	6	1	5	1	76	
D13	0	1	0	1	0	0	4	5	6	0	0	6	4	0	0	0	4	6	6	5	3	0	51	
D14	2	2	1	5	0	1	1	2	2	1	2	4	2	3	1	0	2	2	1	2	2	0	38	
D15	5	5	4	6	2	1	6	1	6	4	0	6	2	3	6	0	6	6	6	6	5	1	87	
D16	3	2	1	4	0	1	5	2	4	2	2	3	3	4	1	3	6	1	6	2	5	1	61	
D17	1	2	3	6	1	0	4	1	6	1	0	5	0	1	0	1	5	3	5	6	4	0	55	
D18	1	1	1	5	2	1	3	1	4	0	0	5	0	1	0	0	6	3	5	2	5	1	47	
D19	4	4	2	4	1	2	3	3	6	2	1	4	1	2	5	1	6	6	5	6	6	1	75	
D20	3	3	3	4	1	1	4	4	6	2	0	4	2	3	6	2	6	5	5	6	3	1	74	
<b>YARIANZA</b>	<b>3,228</b>	<b>2,588</b>	<b>2,628</b>	<b>1,848</b>	<b>1,388</b>	<b>3,250</b>	<b>2,850</b>	<b>3,548</b>	<b>1,628</b>	<b>5,250</b>	<b>5,248</b>	<b>0,810</b>	<b>4,090</b>	<b>2,690</b>	<b>5,428</b>	<b>3,528</b>	<b>2,600</b>	<b>2,200</b>	<b>1,248</b>	<b>5,810</b>	<b>1,728</b>	<b>2,740</b>		
<b>SUMATORIA DE YARIANZAS</b>	<b>66,320</b>																							
<b>YARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS</b>	<b>418,240</b>																							

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\sum_{i=1}^k S_i^2$ :	Coficiente de confiabilidad del cuestionario	0,88
$S_i^2$ :	Número de ítems del instrumento	22
	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	66,320
	Varianza total del instrumento.	418,240

## PROGRAMA SPSS

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,881	22

### Instrumento N°02: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES -15)

ENCUESTADOS	ÍTEMS															SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
D1	6	4	3	3	4	2	4	6	4	6	6	6	6	4	4	68
D2	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	88
D3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
D4	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	4	4	3	5	73
D5	6	3	5	5	6	3	4	5	5	6	6	6	5	2	4	71
D6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	85
D7	2	5	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	83
D8	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	89
D9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
D10	6	6	2	6	6	2	6	6	6	6	6	4	4	4	6	76
D11	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	85
D12	5	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	1	6	81
D13	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	89
D14	2	3	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	6	4	63
D15	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	5	6	87
D16	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	2	5	60
D17	5	6	3	5	3	1	3	5	6	5	6	5	5	5	5	68
D18	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	71
D19	4	5	4	5	5	5	4	4	4	6	4	5	5	2	5	67
D20	5	6	5	5	4	2	3	4	4	5	5	4	5	4	5	66
<b>VARIANZA</b>	<b>1,448</b>	<b>1,088</b>	<b>1,728</b>	<b>0,528</b>	<b>0,810</b>	<b>2,650</b>	<b>1,090</b>	<b>0,890</b>	<b>0,710</b>	<b>0,210</b>	<b>0,448</b>	<b>0,760</b>	<b>0,788</b>	<b>2,448</b>	<b>0,510</b>	
<b>SUMATORIA DE VARIANZAS</b>	<b>16,103</b>															
<b>VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS</b>	<b>90,888</b>															

## PROGRAMA SPSS

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,882	15

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LA MUESTRA**

**INSTRUCCIONES:**

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

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1: Inventario de Burnout de Maslach -- MBI**

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento Emocional	1. Debido a mi labor educativa me siento emocionalmente agotado (a).	/		/		/		/		
	2. Al final de la jornada laboral educativa me siento cansado (a)	/		/		/		/		
	3. Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	/		/		/		/		
	4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.	/		/		/		/		
	5. Creo que trato a algunos estudiantes con indiferencia.	/		/		/		/		
	6. Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.	/		/		/		/		
	7. Enfrento muy bien los problemas que percibo de mis estudiantes (educativos y emocionales).	/		/		/		/		
	8. Me siento agotado (a) por el trabajo que realizo en mi institución educativa.	/		/		/		/		



Observaciones y sugerencias:  
El instrumento psicológico es adecuado a la población a la cual se va a aplicar.

Nombres y Apellidos: ANNABELLA LLANOS VILLADOMA

DNI N°: 22486156



## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y Apellidos del Juez : ANNABELLA LLANOS VILLADOMA

Formación académica : PSICÓLOGA – Mg. PROBLEMAS DE APRENDIZAJE

Áreas de experiencia laboral : PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y CLÍNICA

Tiempo : 28 AÑOS

Cargo actual : DOCENTE UNIVERSITARIO EPP - FCS

Institución : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Inventario de Burnout de Maslach (MBI); que forma parte de la investigación titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR, HUANCAYO - 2023".

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

<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>DEFICIENTE</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
<b>Suficiencia de los Items</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			✓
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			✓
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			✓
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			✓

  
 Mg. Annabella Llanos Villadom  
 PSICÓLOGA  
 C.P.S. 4493







	10. Estoy orgulloso (a) del trabajo educativo que realizo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	13. Mi labor educativa me propone retos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	3. El tiempo pasa muy rápido cuando realizo mi labor educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	6. Cuando estoy trabajando en mi institución educativa olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Absorción	9. Soy feliz cuando estoy concentrado (a) en mi labor educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	11. Estoy comprometido(a) en realizar mi labor educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	14. Me "absorber" por mi labor educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones y sugerencias:

El instrumento guarda relación con el objetivo a medir, por lo cual es conveniente para la aplicación a la población de estudio.



Nombres y Apellidos: ANNABELLA LLANOS VILLADOMA

DNI N°: 22486156

## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y Apellidos del Juez : ANNABELLA LLANOS VILLADOMA

Formación académica : PSICÓLOGA – Mg. PROBLEMAS DE APRENDIZAJE

Áreas de experiencia laboral : PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y CLÍNICA

Tiempo : 28 AÑOS

Cargo actual : DOCENTE UNIVERSITARIO EPP - FCS

Institución : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES -15); que forma parte de la investigación titulada: “SÍNDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR, HUANCAYO - 2023”.

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

<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>DEFICIENTE</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
<b>Suficiencia de los Ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			✓
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			✓
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			✓
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			✓


  
 Mg. Annabella Llanos Villadoma  
 PSICÓLOGA  
 C.Ps.P. 4493

## CONSTANCIA

### JUICIO DE EXPERTO

Yo, Annabella Llanos Villadoma, con Documento Nacional de Identidad Nro. 22486156, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Bach. MORALES INTUSCCA, Isamar Sayuri y Bach. PAUCAR MOLINA, Maeli Loren, en la investigación titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR, HUANCAYO - 2023".

Huancayo 22 agosto 2023

  
  
Dr. Annabella Llanos Villadoma  
PSICÓLOGA  
C.P.R. 4893

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LA MUESTRA

#### INSTRUCCIONES:

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

#### INDICADORES PENDIENTE

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

#### NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1: Inventario de Burnout de Maslach - MBI

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Agotamiento Emocional</b>	1. Debido a mi labor educativa me siento emocionalmente agotado (a).	/		/		/		/		
	2. Al final de la jornada laboral educativa me siento cansado (a).	/		/		/		/		
	3. Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	/		/		/		/		
	4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.	/		/		/		/		
	5. Creo que trato a algunos estudiantes con indiferencia.	/		/		/		/		
	6. Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.	/		/		/		/		
	7. Enfrento muy bien los problemas que percibo de mis estudiantes (educativos y emocionales).	/		/		/		/		



21. Siento que los conflictos emocionales en mi institución educativa son abordados de forma adecuada.	/		/		/		/		/	
22. Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	/		/		/		/		/	

Observaciones y sugerencias:

---

---

---

---

---

Apellidos Nombres: MARLON ENRIQUE ROMERO BUENDIA

DNI N°: 46041018

  
Lic. Mg. Marlon Romero Buendia  
PSICOLOGO  
C.R.F. 21887

## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y Apellidos del Juez : MARLON ENRIQUE ROMERO BUENDÍA

Formación académica : PSICÓLOGO – Mg. PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Áreas de experiencia laboral : PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Tiempo : 10 AÑOS

Cargo actual : RESPONSABLE DE SERVICIO PSICOPEDAGÓGICO

Institución : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES –  
FACULTAD DE MEDICINA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Inventario de Burnout de Maslach (MBI); que forma parte de la investigación titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR, HUANCAYO - 2023".

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Items</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		✓	
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		✓	
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		✓	
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		✓	



**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LA MUESTRA**

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

Indicadores

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

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO 2: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES -15).**

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Vigor</b>	1.En mi labor educativa me siento lleno (a) de energía.	/		/		/		/		
	4.Soy fuerte y activo (a) en mi trabajo educativo.	/		/		/		/		
	8.Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar a mi institución educativa.	/		/		/		/		
	12.Puedo continuar trabajando durante el día por largos periodos de tiempo en mi institución educativa.	/		/		/		/		
	15.Soy muy persistente en mi trabajo educativo.	/		/		/		/		
<b>Dedicación</b>	2. Mi trabajo educativo está lleno de significado y propósito.	/		/		/		/		
	5.Estoy entusiasmado (a) con mi labor educativa.	/		/		/		/		



<b>Absorción</b>	7. Mi labor educativa me inspira.	/	/	/	/	/	/
	10. Estoy orgulloso (a) del trabajo educativo que realizo.	/	/	/	/	/	/
	13. Mi labor educativa me propone retos.	/	/	/	/	/	/
	3. El tiempo pasa muy rápido cuando realizo mi labor educativa.	/	/	/	/	/	/
	6. Cuando estoy trabajando en mi institución educativa olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	/	/	/	/	/	/
	9. Soy feliz cuando estoy concentrado (a) en mi labor educativa.	/	/	/	/	/	/
	11. Estoy comprometido(a) en realizar mi labor educativa.	/	/	/	/	/	/
	14. Me "dejo llevar" y "absorber" por mi labor educativa.	/	/	/	/	/	/

Observaciones y sugerencias:

---



---



---

Apellidos Nombres: MARLON ENRIQUE ROMERO

BUENDÍA



## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y Apellidos del Juez : MARLON ENRIQUE ROMERO BUENDÍA  
 Formación académica : PSICÓLOGO – Mg. PSICOLOGÍA EDUCATIVA  
 Áreas de experiencia laboral : PSICOLOGÍA EDUCATIVA  
 Tiempo : 10 AÑOS  
 Cargo actual : RESPONSABLE DE SERVICIO PSICOPEDAGÓGICO  
 Institución : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES –  
 FACULTAD DE MEDICINA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES -15); que forma parte de la investigación titulada: “SÍNDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR, HUANCAYO - 2023”.

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Items</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		✓	
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		✓	
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		✓	
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		✓	



  
 UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
 FACULTAD DE MEDICINA  
 HUANCAYO

# CONSTANCIA

## JUICIO DE EXPERTO

Yo, Marlon Enrique Romero Buendía, con Documento Nacional de Identidad Nro.46041018, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Bach. MORALES INTUSCCA, Isamar Sayuri y Bach. PAUCAR MOLINA, Maeli Loren, en la investigación titulada: "SINDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR, HUANCAYO - 2023".

Huancayo 22 agosto 2023



Marlon Enrique Romero Buendía

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LA MUESTRA

#### INSTRUCCIONES:

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

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

#### NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1: Inventario de Burnout de Maslach – MBI

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento Emocional	1. Debido a mi labor educativa me siento emocionalmente agotado (a).	✓		✓		✓		✓		
	2. Al final de la jornada laboral educativa me siento cansado (a).	✓		✓		✓		✓		
	3. Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.	✓		✓		✓		✓		
	5. Creo que trato a algunos estudiantes con indiferencia.	✓		✓		✓		✓		
	6. Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		✓		
	7. Enfrento muy bien los problemas que percibo de mis estudiantes (educativos y emocionales).	✓		✓		✓		✓		
	8. Me siento agotado (a) por el trabajo que realizo en mi institución educativa.	✓		✓		✓		✓		



Observaciones y sugerencias:

---

---

---

---

---

**Nombres y Apellidos:** MADELEINE EMPERATRIZ PAREDES GUTARRA

**DNI N°:** 09542857



## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y Apellidos del Juez : MADELEINE EMPERATRIZ PAREDES GUTARRA

Formación académica : PSICÓLOGA – Mg. PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Áreas de experiencia laboral : PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Tiempo : 26 AÑOS

Cargo actual : DOCENTE UNIVERSITARIA

Institución : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Inventario de Burnout de Maslach (MBI); que forma parte de la investigación titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR, HUANCAYO - 2023".

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Items</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			✓
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			✓
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			✓
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		✓	

  
 M. Paredes G.  
 C.P.E. Paredes Gutarra  
 C.P.E. 7202

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LA MUESTRA

#### INSTRUCCIONES:

A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan su trabajo. Píense con qué frecuencia le surgen a usted estas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

Indicadores

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

#### NOMBRE DEL INSTRUMENTO 2: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES -15).

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Vigor	1. En mi labor educativa me siento lleno (a) de energía.	✓		✓		✓		✓		
	4. Soy fuerte y activo (a) en mi trabajo educativo.	✓		✓		✓		✓		
	8. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar a mi institución educativa.	✓		✓		✓		✓		
	12. Puedo continuar trabajando durante el día por largos periodos de tiempo en mi institución educativa.	✓		✓		✓		✓		
	15. Soy muy persistente en mi trabajo educativo.	✓		✓		✓		✓		
Dedicación	2. Mi trabajo educativo está lleno de significado y propósito.	✓		✓		✓		✓		
	5. Estoy entusiasmado (a) con mi labor educativa.	✓		✓		✓		✓		





## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y Apellidos del Juez: MADELEINE EMPERATRIZ PAREDES GUTARRA

Formación académica : PSICÓLOGA – Mg. PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Áreas de experiencia laboral : PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Tiempo : 26 AÑOS

Cargo actual : DOCENTE UNIVERSITARIA

Institución : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES -15); que forma parte de la investigación titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR, HUANCAYO - 2023".

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		✓	
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			✓
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			✓
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		✓	

  
 Mg. Madeleine E. Paredes Gutarra
   
 C.P.R. 7242

# CONSTANCIA

## JUICIO DE EXPERTO

Yo, Madeleine Emperatriz Paredes Gutarra, con Documento Nacional de Identidad Nro. 09542857, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Bach. MORALES INTUSCCA, Isamar Sayuri y Bach. PAUCAR MOLINA, Maehi Loren, en la investigación titulada: "SINDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR, HUANCAYO - 2023".

Huancayo 22 agosto 2023



Madeleine Emperatriz Paredes Gutarra  
C.Pe.P. 7242

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LA MUESTRA

#### INSTRUCCIONES:

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

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

#### NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1: Inventario de Burnout de Maslach – MBI

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento Emocional	1. Debido a mi labor educativa me siento emocionalmente agotado (a).	✓		✓		✓		✓		
	2. Al final de la jornada laboral educativa me siento cansado (a)	✓		✓		✓		✓		
	3. Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.	✓		✓		✓		✓		
	5. Creo que trato a algunos estudiantes con indiferencia.	✓		✓		✓		✓		
	6. Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		✓		
	7. Enfrento muy bien los problemas que percibo de mis estudiantes (educativos y emocionales).	✓		✓		✓		✓		
	8. Me siento agotado (a) por el trabajo que realizo en mi institución educativa.	✓		✓		✓		✓		



Observaciones y sugerencias: *Proceder de aplicación*

---

---

---

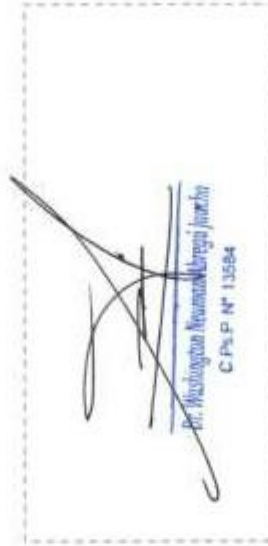
---

---

---

**Nombres y Apellidos:** WASHINGTON NEUMAN ABREGÚ JAUCHA

**DNI N°:** 80152067



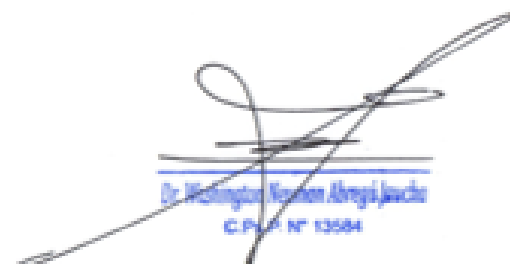
## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y Apellidos del Juez : WASHINGTON NEUMAN ABREGÚ JAUCHA  
 Formación académica : PSICÓLOGO – Dr. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 Áreas de experiencia laboral : PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y DE LA SALUD  
 Tiempo : 14 AÑOS  
 Cargo actual : RESPONSABLE DE SERVICIO PSICOPEDAGÓGICO  
 DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA  
 Institución : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Inventario de Burnout de Maslach (MBI); que forma parte de la investigación titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR, HUANCAYO - 2023".

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

<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>DEFICIENTE</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
<b>Suficiencia de los Items</b> (Los items que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		✓	
<b>Relevancia</b> (El item es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		✓	
<b>Coherencia</b> (El item tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		✓	
<b>Claridad de los items</b> (El item se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		✓	

  
 Dr. Washington Neuman Abregú Jaucha  
 C.P.S. N° 13584

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LA MUESTRA**

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

Indicadores

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

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO 2: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES -15).**

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Vigor	1. En mi labor educativa me siento lleno (a) de energía.	✓		✓		✓		✓		
	4. Soy fuerte y activo (a) en mi trabajo educativo.	✓		✓		✓		✓		
	8. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar a mi institución educativa.	✓		✓		✓		✓		
	12. Puedo continuar trabajando durante el día por largos periodos de tiempo en mi institución educativa.	✓		✓		✓		✓		
	15. Soy muy persistente en mi trabajo educativo.	✓		✓		✓		✓		
Dedicación	2. Mi trabajo educativo está lleno de significado y propósito.	✓		✓		✓		✓		
	5. Estoy entusiasmado (a) con mi labor educativa.	✓		✓		✓		✓		



<b>Absorción</b>	7. Mi labor educativa me inspira.	✓						✓	
	10. Estoy orgulloso (a) del trabajo educativo que realizo.	✓						✓	
	13. Mi labor educativa me propone retos.	✓						✓	
	3. El tiempo pasa muy rápido cuando realizo mi labor educativa.	✓						✓	
	6. Cuando estoy trabajando en mi institución educativa olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	✓						✓	
	9. Soy feliz cuando estoy concentrado (a) en mi labor educativa.	✓						✓	
	11. Estoy comprometido(a) en realizar mi labor educativa.	✓						✓	
	14. Me "absorber" por mi labor educativa.	✓						✓	

Observaciones y sugerencias:

*Procede aplicación*

---



---



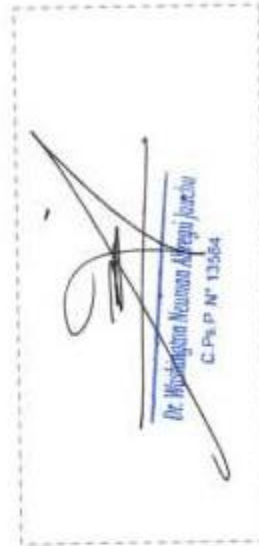
---



---

**Nombres y Apellidos:** WASHINGTON NEUMAN ABREGÚ JAUCHA

**DNI N°:** 80152067



## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y Apellidos del Juez: WASHINGTON NEUMAN ABREGÚ JAUCHA  
 Formación académica : PSICÓLOGO – Dr. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 Áreas de experiencia laboral : PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y DE LA SALUD  
 Tiempo : 14 AÑOS  
 Cargo actual : RESPONSABLE DE SERVICIO PSICOPEDAGÓGICO  
 DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA  
 Institución : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES -15); que forma parte de la investigación titulada: "SINDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR, HUANCAYO - 2023".

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Items</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		✓	
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		✓	
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		✓	
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		✓	

  
 Dr. Washington Neuman Abregú Jaucha  
 C.P. N° 13584

## CONSTANCIA

### JUICIO DE EXPERTO

Yo, Washington Neuman Abregú Jaucha, con Documento Nacional de Identidad Nro. 80152067, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Bach. MORALES INTUSCCA, Isamar Sayuri y Bach. PAUCAR MOLINA, Maeli Loren, en la investigación titulada: "SINDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR, HUANCAYO - 2023".

Huancayo 22 agosto 2023



Dr. Washington Neuman Abregú Jaucha  
C.P.P. N° 12584



<b>Realización Personal</b>	13. Me siento frustrado (a) en mi centro laboral (colegio)	X					X		
	14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X					X		
	15. Realmente no me importa lo que ocurra con los estudiantes que tengo a mi cargo en el colegio.	X					X		
	16. Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.	X					X		
	17. Tengo facilidad para crear un ambiente relajado con mis estudiantes.	X					X		
	18. Me encuentro animado (a) después de realizar mi labor educativa junto con mis estudiantes.	X					X		
	19. He realizado muchas cosas que valen la pena en esta labor educativa.	X					X		
	20. En el trabajo educativo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	X					X		
	21. Siento que los conflictos emocionales en el centro educativo son abordados de forma adecuada.	X					X		
	22. Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	X					X		

Observaciones y sugerencias:

---



---



---



Apellidos Nombres: Osmar Jesús, Sapaico Vargas

DNI N°: 46411147

## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y Apellidos del Juez : OSMAR JESÚS SAPAICO VARGAS

Formación académica : PSICÓLOGO – Mg. PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Áreas de experiencia laboral : PSICOLOGÍA CLÍNICA

Tiempo : 12 AÑOS

Cargo actual : ARTICULADOR DE BARRIO SEGURO Y DOCENTE  
UNIVERSITARIO

Institución : MINISTERIO DEL INTERIOR

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Inventario de Burnout de Maslach (MBI); que forma parte de la investigación titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR, HUANCAYO - 2023".

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		✓	
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			✓
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		✓	
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		✓	

  
 Mg. Osmar J. Sapaico Vargas  
 PSICÓLOGO  
 C.P.R. N° 21234



**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LA MUESTRA**

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

Indicadores

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

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO 2: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES -15).**

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Vigor	1.En mi labor educativa me siento lleno (a) de energía.	X		X		X		X		
	4.Soy fuerte y activo (a) en mi trabajo educativo.	X		X		X		X		
	8.Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar a mi centro educativo.	X		X		X		X		
	12.Puedo continuar trabajando durante el día por largos períodos de tiempo en mi institución educativa.	X		X		X		X		MEJORAR
	15.Soy muy persistente en mi trabajo educativo.	X		X		X		X		
Dedicación	2. Mi trabajo educativo está lleno de significado y propósito.	X		X		X		X		
	5.Estoy entusiasmado (a) con mi labor educativa.	X		X		X		X		
	7. Mi labor educativa me inspira.	X		X		X		X		
	10.Estoy orgulloso (a) del trabajo educativo que realizo.	X		X		X		X		
Absorción	13.Mi labor educativa me propone retos.	X		X		X		X		
	3.El tiempo pasa muy rápido cuando realizo mi labor educativa.	X		X		X		X		





## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y Apellidos del Juez : OSMAR JESÚS SAPAICO VARGAS

Formación académica : PSICÓLOGO – Mg. PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Áreas de experiencia laboral : PSICOLOGÍA CLÍNICA

Tiempo : 12 AÑOS

Cargo actual : ARTICULADOR DE BARRIO SEGURO Y DOCENTE  
UNIVERSITARIO

Institución : MINISTERIO DEL INTERIOR

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES -15); que forma parte de la investigación titulada: “SÍNDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR, HUANCAYO - 2023”.

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Items</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			✓
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		✓	
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		✓	
<b>Claridad de los items</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		✓	


## CONSTANCIA

### JUICIO DE EXPERTO

Yo, Osmar Jesús Sapaico Vargas, con Documento Nacional de Identidad Nro. 46411147, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Bach. MORALES INTUSCCA, Isamar Sayuri y Bach. PAUCAR MOLINA, Maëli Loren, en la investigación titulada: "SINDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR, HUANCAYO - 2023".

Huancayo 22 agosto 2023


Osmar J. Sapaico Vargas  
PSICOLOGO  
E.P.N. N° 21234

**2.4.7. Anexo 7: Base de datos dela variable Síndrome de Burnout**

	Cansancio emocional								Despersonalización						Realización personal								
	1	2	3	6	8	13	14	16	20	5	10	11	15	22	4	7	9	12	17	18	19	21	
1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	49
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	5	52
3	1	3	1	0	1	1	0	6	1	0	0	0	1	1	6	6	1	6	6	6	5	6	58
4	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3	6	6	6	5	6	5	46
5	4	5	2	1	2	1	1	1	0	0	1	0	0	1	6	6	5	6	6	6	5	1	60
6	3	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	3	52
7	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	5	1	1	1	1	1	16
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	1	43
9	5	4	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	4	6	5	6	6	1	2	53
10	1	3	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	5	6	6	5	5	5	6	51
11	3	2	3	0	2	0	0	2	1	0	0	0	0	0	2	3	2	5	2	2	2	2	33
12	2	1	1	6	1	6	6	6	1	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	103
13	2	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	5	2	1	5	1	1	1	1	27
14	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	13
15	2	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	4	0	1	6	1	1	1	1	6	5	33
16	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	6	1	1	1	1	1	3	21
17	0	1	0	0	0	6	6	6	3	6	0	6	6	3	1	6	6	5	6	0	0	0	67
18	2	4	3	5	3	4	5	2	4	4	3	4	3	4	5	3	4	2	4	2	3	2	75
19	2	2	2	5	6	1	6	6	6	6	1	1	6	6	5	6	5	5	6	5	6	6	100
20	1	2	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	5	16
21	2	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	6	6	6	6	6	6	6	3	52
22	4	3	1	0	2	0	2	0	6	6	5	6	5	5	5	4	6	6	6	5	6	0	83
23	4	3	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	118
24	4	5	2	2	4	1	1	2	1	2	2	1	0	1	1	5	1	1	1	1	1	1	40





**Base de datos la variable Engagement**

	Vigor					Dedicación					Absorción								
	1	4	8	12	15	2	5	7	10	13	3	6	9	11	14				
1	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	0	24	84
2	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	0	24	84
3	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	6	6	1	1	1	15	75
4	6	6	6	5	6	29	6	5	6	6	6	29	3	6	6	6	0	21	79
5	5	4	5	5	5	24	6	5	6	6	5	28	5	6	5	5	6	27	79
6	6	6	6	4	6	28	6	6	6	6	6	30	6	5	6	2	2	21	79
7	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	5	6	6	6	6	29	89
8	6	6	6	6	0	24	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	84
9	5	6	6	6	6	29	6	6	6	6	6	30	5	0	6	6	6	23	82
10	6	6	5	5	6	28	6	6	6	6	5	29	5	3	6	6	6	26	83
11	6	6	3	5	5	25	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	85
12	6	1	1	1	1	10	1	1	1	1	0	4	1	1	1	1	1	5	19
13	5	5	6	6	6	28	5	6	6	6	6	29	5	6	6	6	6	29	86
14	6	4	5	6	5	26	5	6	6	6	6	29	6	6	6	6	5	29	84
15	6	6	6	5	6	29	6	6	6	6	6	30	3	6	6	6	6	27	86
16	6	6	6	5	6	29	6	6	6	6	4	28	6	6	6	6	6	30	87
17	6	6	6	3	1	22	1	1	1	5	1	9	6	6	6	6	6	30	61
18	4	4	1	2	4	15	3	1	3	4	4	15	1	1	1	3	6	12	42
19	4	5	4	1	1	15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	25
20	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	90
21	6	6	6	5	6	29	6	6	6	6	6	30	6	5	6	6	6	29	88
22	5	5	5	3	5	23	6	5	6	6	4	27	6	6	6	6	6	30	80
23	4	2	2	2	4	14	2	2	2	2	2	10	2	1	1	1	1	6	30
24	5	5	5	4	5	24	6	5	4	6	6	27	6	5	6	6	6	29	80
25	5	5	5	5	5	25	6	6	6	6	6	30	5	6	6	1	1	19	74

26	6	6	6	6	6	30	6	5	6	6	6	29	6	4	5	6	1	22	81
27	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	5	29	6	1	1	1	1	10	69
28	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	90
29	6	5	3	3	1	18	1	4	1	1	2	9	1	1	1	5	5	13	40
30	5	5	5	4	6	25	6	6	6	6	6	30	5	6	6	6	6	29	84
31	6	5	5	5	5	26	6	5	5	6	5	27	4	5	5	6	5	25	78
32	5	5	5	4	5	24	5	5	6	6	5	27	5	5	5	5	4	24	75
33	5	6	6	5	6	28	6	6	6	6	6	30	5	6	6	6	5	28	86
34	6	6	6	3	5	26	5	5	5	6	5	26	6	5	5	4	1	21	73
35	6	3	6	3	6	24	6	6	6	6	6	30	4	6	1	1	1	13	67
36	6	6	6	5	6	29	6	6	6	6	6	30	6	6	5	6	6	29	88
37	6	5	6	5	6	28	6	6	6	6	3	27	6	6	6	6	6	30	85
38	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	6	3	6	6	3	24	84
39	4	4	6	4	4	22	4	4	4	6	5	23	4	4	6	6	0	20	65
40	6	6	6	3	6	27	6	6	6	6	5	29	6	6	6	6	4	28	84
41	3	5	5	6	4	23	5	5	5	6	3	24	4	6	6	6	5	27	74
42	5	6	5	5	6	27	6	6	6	6	5	29	6	5	6	6	1	24	80
43	6	6	6	5	6	29	6	6	6	6	6	30	5	6	6	6	2	25	84
44	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	5	29	89
45	6	5	5	5	3	24	6	6	5	6	6	29	3	6	6	6	6	27	80
46	6	6	5	3	5	25	5	6	6	6	4	27	4	2	6	6	3	21	73
47	6	5	5	5	6	27	4	5	6	3	4	22	6	6	6	5	2	25	74
48	6	6	6	5	6	29	6	6	6	6	6	30	6	4	6	6	3	25	84
49	6	6	6	5	6	29	6	6	6	6	5	29	1	5	6	6	2	20	78
50	6	6	5	4	6	27	6	5	5	5	4	25	5	6	6	5	5	27	79
51	5	4	4	6	6	25	5	4	5	5	6	25	4	5	5	5	1	20	70
52	5	5	5	5	5	25	6	5	5	6	6	28	5	5	6	6	5	27	80
53	6	6	4	5	5	26	5	5	5	6	5	26	6	4	6	5	4	25	77
54	5	6	4	5	6	26	4	4	3	4	4	19	6	6	4	4	3	23	68

55	4	6	6	2	4	22	6	5	5	4	6	26	5	5	6	5	4	25	73
56	4	5	5	5	5	24	6	6	5	3	5	25	6	5	6	5	4	26	75
57	6	6	6	5	6	29	6	6	6	6	6	30	6	5	6	6	5	28	87
58	5	6	4	5	5	25	6	5	5	4	5	25	6	6	5	6	5	28	78
59	5	4	3	3	5	20	4	4	4	3	3	18	4	5	4	5	5	23	61
60	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	4	23	5	4	5	4	4	22	67
61	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	5
62	6	6	6	5	5	28	5	5	3	5	6	24	5	2	5	5	0	17	69
63	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	5	6	6	6	6	29	89
64	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	3	23	71
65	6	6	6	4	6	28	4	6	6	6	5	27	6	4	4	6	3	23	78
66	3	4	5	6	6	24	4	3	4	5	5	21	5	5	5	5	2	22	67
67	6	6	6	0	6	24	6	6	6	6	6	30	6	0	6	6	6	24	78
68	6	6	6	0	6	24	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	84
69	6	5	6	1	6	24	6	6	6	6	5	29	6	6	6	6	0	24	77
70	5	5	6	4	3	23	5	5	6	5	4	25	6	6	6	6	4	28	76
71	5	5	3	2	6	21	6	5	6	4	5	26	6	6	6	6	5	29	76
72	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	30	6	5	6	6	0	23	83
73	5	6	6	6	6	29	6	6	6	6	5	29	5	6	5	5	6	27	85
74	6	6	6	5	6	29	6	6	6	6	5	29	5	6	6	6	5	28	86





## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo \_\_\_\_\_, identificado con DNI Nro. \_\_\_\_\_, docente de la I.E.P. "Praxis", luego de haber sido informado de los objetivos y procedimientos como parte de la investigación denominada "Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo – 2023", mediante este documento acepto voluntariamente la participación en la investigación que será llevada a cabo por las investigadoras responsables: Bach. Morales Intuscca, Isamar Sayuri y Bach. Paucar Molina, Maeli Loren.

Se me ha informado que mi participación es totalmente voluntaria y que aún después de iniciado puedo suspender mi participación, sin que me ocasione ningún perjuicio, así mismo que la información que provee es confidencial, anónima y no será usada para ningún otro propósito fuera del estudio.

Además, puedo solicitar que me sean proporcionados los resultados de la presente investigación a las responsables.

Huancayo, 06 de octubre del 2023



N. y A. :

\_\_\_\_\_  
Participante

**1. Responsable de la investigación**

Apellidos y Nombres: Morales Intuscca Isamar Sayuri  
N° de teléfono/celular: 942648043  
Email: moraintuscca@gmail.com

**2. Responsable de la investigación**

Apellidos y Nombres: Paucar Molina Maeli Loren  
N° de teléfono/celular: 924 371 158  
Email: maelipm@gmail.com

**3. Asesora de Investigación**

Apellidos y Nombres: Mg. Alcántara Gamarra Flor De María  
N° de teléfono/celular: 947 419 889  
Email: d.falcantarag@upla.edu.pe

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo \_\_\_\_\_, identificado con DNI Nro. \_\_\_\_\_, docente de la I.E.P. "Praxis", luego de haber sido informado de los objetivos y procedimientos como parte de la investigación denominada "Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo – 2023", mediante este documento acepto voluntariamente la participación en la investigación que será llevada a cabo por las investigadoras responsables: Bach. Morales Intuscca, Isamar Sayuri y Bach. Paucar Molina, Maeli Loren.

Se me ha informado que mi participación es totalmente voluntaria y que aún después de iniciado puedo suspender mi participación, sin que me ocasione ningún perjuicio, así mismo que la información que provea es confidencial, anónima y no será usada para ningún otro propósito fuera del estudio.

Además, puedo solicitar que me sean proporcionados los resultados de la presente investigación a las responsables.

Huancayo, 06 de octubre del 2023



N. y A. :

*Participante*

1. **Responsable de la investigación**  
Apellidos y Nombres: Morales Intuscca Isamar Sayuri  
N° de teléfono/celular: 942648043  
Email: [moraintuscca@gmail.com](mailto:moraintuscca@gmail.com)
2. **Responsable de la investigación**  
Apellidos y Nombres: Paucar Molina Maeli Loren  
N° de teléfono/celular: 924 371 158  
Email: [maelipm@gmail.com](mailto:maelipm@gmail.com)
3. **Asesora de Investigación**  
Apellidos y Nombres: Mg. Alcántara Gamarra Flor De María  
N° de teléfono/celular: 947 419 889  
Email: [f.alcantara@upla.edu.pe](mailto:f.alcantara@upla.edu.pe)



### 2.4.9. Anexo 10: Evidencias de aplicación del instrumento





### 2.4.10. Anexo 11: Declaración de Confidencialidad



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD**

Yo, Morales Intuscca Isamar Sayuri, identificada con DNI Nro. 74383938, Bachiller en Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, estoy realizando la investigación titulada “Síndrome De Burnout y Engagement en Docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023”.

En ese contexto DECLARO BAJO JURAMENTO que los datos que se generen como producto de la investigación y la identidad de los participantes serán preservados y usados únicamente con fines académicos, esta declaración se adhiere a los artículos Nro. 27 y Nro.28 del Reglamento Del Comité De Ética De Investigación y los artículos Nro. 4 y Nro. 5 del Código De Ética Para La Investigación Científica De La Universidad Peruana Los Andes, salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 08 de junio del 2023




---

Morales Intuscca Isamar Sayuri  
**Responsable de la Investigación**



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD**

Yo, Paucar Molina Maeli Loren, identificada con DNI Nro. 72535548, Bachiller en Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, estoy realizando la investigación titulada “Síndrome De Burnout y Engagement en Docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023”.

En ese contexto DECLARO BAJO JURAMENTO que los datos que se generen como producto de la investigación y la identidad de los participantes serán preservados y usados únicamente con fines académicos, esta declaración se adhiere a los artículos Nro. 27 y Nro.28 del Reglamento Del Comité De Ética De Investigación y los artículos Nro. 4 y Nro. 5 del Código De Ética Para La Investigación Científica De La Universidad Peruana Los Andes, salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 08 de junio del 2023



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Lup M', is written over a horizontal line.

Paucar Molina Maeli Loren

**Responsable de la Investigación**

### 2.4.11. Anexo 12: Compromiso de autoría



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **COMPROMISO DE AUTORÍA**

Yo, Morales Intuscca Isamar Sayuri, identificada con DNI Nro. 74383938, domiciliada en Cll. Junín #110 C.P.M. Lastay - Quichuay, bachiller de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, me comprometo a asumir las consecuencias administrativas y/o penales si en la elaboración de mi investigación titulada “Síndrome De Burnout y Engagement en Docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023”. Se consideran datos falsos y plagio. Declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría, que se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias de fuentes de consulta.

Huancayo, 08 de junio del 2023



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'I. Intuscca', is written over a horizontal line.

Morales Intuscca Isamar Sayuri

**Responsable de la Investigación**





**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**COMPROMISO DE AUTORÍA**

Yo, Paucar Molina Maeli Loren, identificada con DNI Nro. 72535548, domiciliada en Cll. Huaytapallana #138 - Chilca, bachiller de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, me comprometo a asumir las consecuencias administrativas y/o penales si en la elaboración de mi investigación titulada “Síndrome De Burnout y Engagement en Docentes de una Institución Educativa Particular, Huancayo -2023”. Se consideran datos falsos y plagio. Declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría, que se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias de fuentes de consulta.

Huancayo, 08 de junio del 2023



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lup M', is written above a horizontal line.

Paucar Molina Maeli Loren

**Responsable de la Investigación**