



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“SÍNDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN PERSONAL
DE UNA INSTITUCIÓN MILITAR, LIMA 2018”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autora:
Neiry Nelida Flores Cueva

Asesor:
Mg. Johnny Erick Enciso Rios

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a nuestro señor Dios quien me ha permitido terminar una etapa de mi vida para emprender otras a lo largo del camino profesional.

A mi mamá Martha, quien es mi mayor pilar, mis hermanas Milagros y Marycielo, Celso y mi familia en general, quienes me apoyaron de manera incondicional en esta etapa universitaria, a pesar de las adversidades presentadas, y motivándome a lograr cada uno de mis objetivos personales.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor el Mg. Johnny Erick Enciso Rios por su enseñanza, consejos y apoyo incondicional durante todo el proceso en la elaboración del proyecto hasta la sustentación.

Así mismo, por brindarnos las herramientas posibles y la adquisición de nuevos conocimientos en esta etapa universitaria.

Y un agradecimiento especial al Mg. Miguel Ángel Vallejos Flores quien me brindó facilidades y me permitió desarrollar el trabajo de investigación.

Finalmente, agradezco la voluntad y participación del personal que labora en la institución militar en la que desarrolle mi trabajo de investigación.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2 Antecedentes	12
1.2.1. Antecedentes internacionales	12
1.2.2. Antecedentes nacionales	14
1.3. Bases teóricas	17
1.3.1. Síndrome de Burnout	17
1.3.2. Engagement	22
1.3.3. Relación entre Síndrome de Burnout y Engagement	26
1.4 Formulación del problema	27
1.5 Objetivos	27
1.6 Hipótesis	28
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	30
2.1 Tipo de investigación	30
2.2 Población y muestra	30
CAPÍTULO III. RESULTADOS	37
3.1 Análisis relacional de las variables Síndrome de Burnout y Engagement en personal de una institución militar, Lima 2018.	37
3.2 Análisis descriptivos de las variables Síndrome de Burnout y Engagement de una institución militar, Lima 2018	39
3.3 Análisis inferencial de las variables Síndrome de Burnout y Engagement de una institución militar, Lima 2018.	41

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	44
4.1 Discusión	44
4.2 Conclusiones	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

	pág.
Tabla 1 <i>Prueba de bondad de ajuste a la curva normal para las variables de estudio Síndrome de Burnout y Engagement</i>	37
Tabla 2 <i>Relación entre relación entre Síndrome de Burnout y Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018</i>	38
Tabla 3 <i>Prevalencia de Síndrome Burnout en el personal de una institución militar, Lima 2018.</i>	39
Tabla 4 <i>Niveles de Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018.</i>	40
Tabla 5 <i>Relación entre relación entre la dimensión Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout y las dimensiones del Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018.</i>	41
Tabla 6 <i>Relación entre relación entre la dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout y las dimensiones del Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018.</i>	42
Tabla 7 <i>Relación entre relación entre la dimensión Realización personal del Síndrome de Burnout y las dimensiones del Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018.</i>	43

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo relacionar el Síndrome de Burnout y el Engagement. Se realizó un estudio cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y el diseño fue experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 56 trabajadores de una institución militar, entre 18 a 51 años de ambos sexos. Se aplicó el Inventario de Burnout Maslach – MBI (1997) y la Escala de Engagement (2000). Los principales resultados muestran que existe una relación significativa, leve e inversa ($p=.042$; $\rho=-.109$) entre las variables de investigación, lo que indica que, a niveles altos de Síndrome de Burnout, podrían relacionarse a niveles bajos de Engagement. Además, se evidencia relaciones significativas entre las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout y las dimensiones de la variable Engagement. Se concluye que en cuanto se presenten niveles altos de Síndrome de Burnout, estos podrían relacionarse a niveles bajos de Engagement.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Engagement, institución militar.

ABSTRACT

The present research aims to relate the Burnout Syndrome and Engagement. A descriptive correlational quantitative study was carried out and the design was experimental with a cross-sectional section. The sample consisted of 56 workers from a military institution, between 18 and 51 years old, of both sexes. The Maslach Burnout Inventory - MBI (1997) and the Engagement Scale (2000) were applied. The main results show that there is a significant, slight and inverse relationship ($p = .042$; $\rho = -.109$) between the research variables, which indicates that, at high levels of Burnout Syndrome, they could be related to low levels of Engagement. In addition, significant relationships are evidenced between the dimensions of the Burnout Syndrome variable and the dimensions of the Engagement variable. It is concluded that as soon as high levels of Burnout Syndrome are present, these could be related to low levels of Engagement.

Keywords: Burnout Syndrome, Engagement, Military institution.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La salud mental es un tema de gran importancia para abordarse en diversos contextos, más aún en el ámbito laboral, pues un notable indicador de dificultades en la misma estaría representado bajo la presencia del Síndrome de Burnout, el cual desde el año 2000 fue decretado por la Organización Mundial de la Salud ([OMS] como se citó en Saborío e Hidalgo, 2015) como un factor que pone en riesgo la salud mental, física y hasta la calidad de vida de quien lo padezca.

En ese sentido, Mouzo (2019) indicó que se está tomando una mayor importancia al Síndrome de Burnout, debido a sus implicancias sobre la salud mental, siendo considerado para el año 2022 en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un trastorno mental, pues trae consigo un agotamiento de tipo mental y físico, asociado a un entorno laboral, que llega a afectar a un 10% de trabajadores a nivel mundial, alcanzando una grave intensidad hasta para el 5% de la población general de trabajadores.

Igualmente, Díaz y Gómez (2016) tras investigar estudios relacionados con el Síndrome de Burnout en Latinoamérica, indicaron que alrededor de los años 2000 a 2010 en cuanto a artículos, libros y memorias, en 12 países latinoamericanos, tan solo fueron reportados un total de 89 productos científicos relacionados con dicho tema, donde México y Colombia fueron los países que mayores investigaciones han desarrollado entorno a ello, con 25% de la producción para cada país, sobre dicho estudio, el Perú fue una de las naciones que menor importancia ha prestado en cuanto a producción científica relacionada con el Síndrome de Burnout, llevando a cabo tan solo un 3% de dicha producción.

Los estudios señalados, reflejan que pese a ser el Síndrome de Burnout una problemática relevante y de amplia necesidad de abordaje, es muy poca la importancia que se toma a nivel científico sobre dicho tema, ya que aún es escaso el número de investigaciones desarrolladas entorno a ello, más aún en nuestro contexto, donde Olavarría (2018) afirma que aproximadamente un 60% de colaboradores padece de estrés, lo cual genera mayor propensión al desarrollo del Síndrome de Burnout y/o un desgaste profesional progresivo.

Sobre ello, es importante indicar condiciones que incrementan el riesgo de padecimiento del Síndrome de Burnout, como es el caso de aquel personal cuya labor resulta ser de índole asistencial, o de aquel trabajador cuya labor requiera de un complejo proceso de adaptación y/o sobre exigencia frente a tareas habituales, tal es el caso de las labores que competen a las fuerzas militares, tal y como sostiene Johnson (2017) las misiones en dichas labores contemplan mayor estrés y presión, dado el grado de complejidad que mantienen, siendo necesaria una preparación psicológica del personal, de tal forma se puedan prevenir padecimientos como el Síndrome de Burnout.

Johnson (2017) en su estudio dirigido a personal de la Fuerza Aérea del Perú evidenció que un 28.6% de sus evaluados manifestaba síntomas del Síndrome de Burnout, así también realzó la necesidad de adquirir medidas que fomenten elementos protectores para la promoción de la salud psicológica en dichas personas, ya que las labores de las Fuerzas Armadas en nuestro contexto y en muchos otros son ampliamente rígidas, de exigencia y hasta de supervivencia, exponiendo al personal frente situaciones generadoras de ansiedad, que se ven reforzadas por la rigurosidad implantada que difícilmente pueda cambiar dada la naturaleza de la labor y las demandas del medio (Moreno, Menéndez y Cruz, 2001).

Ante ello, resulta importante conocer los recursos y/o elementos psicológicos con los que cuentan dicho personal, y que probablemente guarden alguna relación con el Síndrome

de Burnout, a fin de que se formule un supuesto teórico que a futuro permita construir protocolos prácticos a fin de reducir el riesgo del padecimiento del Síndrome de Burnout en dicho contexto, en ese sentido surgen constructos como el Engagement, identificado como un estado cognitivo positivo relativamente persistente y que tiene una gran influencia en el trabajo, se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción (Schaufeli y Bakker, 2003).

Pese a ser una variable de naturaleza adaptativa, el Engagement no ha sido potenciado como parte de una cultura organizacional en nuestro país, y eso se evidencia en cifras estadísticas proporcionadas por Contreras (2015) donde se identifica que Brasil y el Perú son los países latinoamericanos con mayores datos porcentuales de personas sin Engagement laboral con 62%, situación que evidenciaría la presencia de conductas de tipo hostil durante el desarrollo de la labor, generando insatisfacción, accidentabilidad y probablemente estrés que lleve al padecimiento del Síndrome de Burnout.

Por tales razones, resulta necesario y hasta alarmante, conocer cómo se encuentra la salud mental en un entorno organizacional, involucrando elementos adaptativos que faciliten alguna toma de acción, por ello, este trabajo se centra en buscar si constructos como el Síndrome de Burnout junto con el Engagement, guardan alguna evidencia de correlación en personal cuyas labores son de evidente exigencia y riesgo, tal es el caso de personal de una institución militar en Lima que caracterizan por una preparación y desempeño de labores altamente exigentes y de jerarquía, que requieren preparación psicológica y adecuado afronte, caso contrario se esperaría un riesgo de verse afectada su salud mental, y por supuesto un déficit en el rendimiento que conlleve consecuencias poco favorables para la organización.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes internacionales

Mesurado y Laudadio (2019) en Argentina, como parte de un trabajo de investigación evaluaron la relación entre Engagement y Síndrome de Burnout, para dicha finalidad emplearon una muestra integrada por 250 docentes de nivel universitario, cuya edad promedio fue de 39 años y fueron seleccionados de forma no probabilística, de los cuales un 49% fueron varones y un 51% mujeres, a quienes aplicaron el Utrecht Work Engagement y el Oldenburg Burnout Inventory. El estudio correspondía a un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, que reportó como resultados que el elemento Síndrome de Burnout guarda relación significativa ($p < 0.01$) inversa con las dimensiones vigor ($r = -0.21^{**}$) y dedicación ($r = -0.33^{**}$) que componen a la variable Engagement. Como conclusión, los investigadores indican que el vigor y la dedicación inhiben la aparición del Síndrome de Burnout en los participantes de su investigación.

Usán, Salavera y Teruel (2019) en España efectuaron un estudio en las variables Burnout y Engagement, dirigido a una muestra de escolares. Dicho trabajo fue de nivel correlacional, de tipo no experimental y tuvo como propósito identificar la relación entre las variables señaladas. La muestra del trabajo estuvo compuesta por 1756 escolares del nivel secundario de un total de 12 centros educativos, quienes fueron evaluados con el Maslach Burnout Inventory y el Utrecht Work Engagement Scale, ambos en su versión estudiantes. Como resultados hallaron correlaciones significativas ($p < 0.05$) entre las dimensiones de las variables; el vigor se relacionó de forma inversa con el agotamiento físico –emocional ($r = 0.32^{**}$) y cinismo ($r = 0.29^{**}$) y de manera directa con la eficacia ($r = 0.48^{**}$), igualmente la dedicación es inversa al agotamiento físico –emocional ($r = 0.30^{**}$) y cinismo ($r = 0.47^{**}$), pero directa con la eficacia ($r = 0.62^{**}$). Finalmente, los investigadores indicaron que la dimensión

absorción también se correlaciona de manera inversa con el agotamiento físico-emocional ($r=0.23^{**}$) y cinismo ($r=0.33^{**}$), pero obtiene una relación directa con la eficacia ($r=0.50^{**}$). Los investigadores concluyen que resulta importante el fomento de conductas adaptativas como el vigor y la dedicación, que favorezcan a la prevención del Síndrome de Burnout.

Caballero, Hederich y García (2015) en Colombia presentaron una investigación con la finalidad de estudiar la relación entre Burnout académico y el Engagement, en una muestra compuesta por 820 estudiantes entre varones y mujeres, con edades desde los 17 hasta los 27 años, quienes cursaban estudios universitarios en Barranquilla. Su trabajo fue descriptivo y correlacional de un diseño no experimental, emplearon como instrumentos el Maslach Burnout Inventory en su versión estudiantes y el Utrecht Work Engagement. Concluyen que el Síndrome de Burnout académico, en su dimensión ineficacia académica se relaciona ($p<0.05$) con el Engagement, en sus dimensiones: dedicación y vigor, estableciendo una relación inversa, es decir a mayor vigor y dedicación, menor será la ineficacia académica.

Molina y Moreno (2012) en Costa Rica efectuaron un estudio científico con la finalidad de conocer la relación entre el Síndrome de Burnout junto con el Engagement. Su trabajo fue correlacional, transversal de naturaleza no experimental y la muestra estuvo compuesta por 180 colaboradores profesionales de un establecimiento penitenciario. Como instrumentos de recolección de datos, los investigadores crearon escalas para ambas variables, las cuales fueron debidamente validadas, trayendo como resultado que un 94.4% de participantes presentó alto nivel de Engagement y bajo Burnout, asimismo, reportaron una correlación significativa ($p<0.01$) e inversa entre Burnout y Engagement ($r=0.56^{**}$), es decir, los investigadores concluyen que cuanto mayor es el Engagement menor será la presencia del Síndrome de Burnout.

Agudo (2006) en España, desarrolló un trabajo orientado a conocer la relación entre el Síndrome Burnout con el Engagement, en una muestra conformada por 20 docentes de nivel primaria y secundaria, con edades entre los 21 a 73 años, que laboraban en un centro de estudios ubicado en el poblado de Burriana. En cuanto a la metodología, se trató de un estudio correlacional de diseño no experimental, los instrumentos que empleó el autor fueron: el Maslach Burnout Inventory y el Utrecht Work Engagement. Los resultados demostraron que el Engagement se relaciona de forma significativa ($p < 0.05$) e inversa con las dimensiones del Síndrome de Burnout (agotamiento y cinismo), y de forma directa con la dimensión eficacia profesional. Como conclusión el autor indica que cuanto mayor es el nivel de Engagement, menor será el agotamiento y cinismo, no obstante, mayor será la eficacia profesional en los docentes participantes.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Piroja (2019) en Lima, realizó un trabajo de investigación, cuyo objetivo fue establecer la relación entre Engagement y el Síndrome de Burnout, para ello empleó una muestra constituida por 152 colaboradores de una empresa de procedencia privada. Fue un estudio cuantitativo de un nivel correlacional y diseño no experimental, los instrumentos que aplicó el autor de dicho trabajo fueron el UWES -Utrecht Work Engagement Scale y el Inventario General de Burnout – Maslach. Los hallazgos evidenciaron que el Engagement en sus dimensiones: vigor y dedicación se correlaciona significativamente ($p < 0.05$) y de manera inversa con las dimensiones del Síndrome de Burnout (agotamiento emocional e indiferencia). Del mismo modo, la dimensión eficacia profesional presentó correlaciones significativas ($p < 0.05$) con el Engagement en todas sus dimensiones (vigor, dedicación y absorción). Como conclusión el autor, refiere que el desarrollo de Engagement en los colaboradores evaluados, evidencia menor riesgo de padecimiento del Síndrome de Burnout.

Chávez y Segura (2019) en Juliaca desarrollaron una investigación, cuya finalidad fue conocer la relación entre Síndrome de Burnout y Engagement. La muestra de dicho trabajo la conformaron 77 colaboradores de ambos géneros de una casa de estudios superiores. En cuanto a la metodología de dicha investigación, los autores emplearon un enfoque cuantitativo cuyo diseño fue no experimental de tipo correlacional, los instrumentos que emplearon fueron el Maslach Burnout Inventory (MBI), y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Los resultados indicaron que el Engagement se correlaciona significativamente ($p < 0.01$) con las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout: agotamiento emocional ($r = -0.51^{**}$), despersonalización ($r = -0.54^{**}$) y realización personal ($r = 0.44^{**}$). Concluyen que cuanto mayor es el Engagement en el colaborador, menor será el agotamiento emocional, la despersonalización y mayor será la realización personal.

Montalvo (2018) en Lima Norte, construyó una investigación de tipo no experimental, nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, cuyo fin fue analizar la relación entre el Engagement y Síndrome de Burnout. La muestra de dicho estudio estuvo conformada por 138 personas que laboraban como docentes de educación básica regular, cuyas edades se encontraban entre los 20 a 30 años. Los instrumentos de evaluación que empleó el investigador fueron el Maslach Burnout Inventory – General, junto con el cuestionario de Engagement (UWES). Los resultados identificaron que existe relación significativa ($p < 0.01$) de tipo inversa entre los componentes del Síndrome de Burnout (cansancio emocional y cinismo) con el Engagement (vigor, dedicación y absorción), además el autor reportó una correlación directa entre eficacia profesional con las dimensiones del Engagement. Finalmente, el investigador detectó que el 53.6% de participantes presenta el Síndrome de Burnout.

Sánchez y Venegas (2018) en Chiclayo dieron a conocer la relación entre Síndrome de Burnout y Engagement. Se trató de un trabajo cuantitativo, correlacional y transversal, que contó con una muestra de 50 trabajadores del rubro restaurantes, conformada por un 42% de varones y un 58% mujeres, cuyas edades se encontraban entre los 18 a 45 años. Los instrumentos de recolección de datos fueron el Maslach Burnout, junto con el UWES para la medición del Engagement. Como resultados reportaron que existe relación significativa ($p < 0.05$) e inversa entre Síndrome de Burnout y Engagement ($r = -0.481^{**}$), además detectaron que un 30% de los participantes presentaba Síndrome de Burnout, y un 12% un nivel muy bajo de Engagement. Concluyen que cuanto mayor es el nivel de Engagement, menor será la presencia del Síndrome de Burnout en los participantes de dicho estudio.

Albán (2016) en Trujillo llevó a cabo un trabajo de investigación, con el objetivo de identificar la relación entre el Burnout y el Engagement. La muestra de su trabajo estuvo conformada por 182 colaboradores que prestaban labores de tipo administrativas en un colegio de procedencia privada. Corresponde a un estudio no experimental y correlacional, cuyos instrumentos que empleó en la recolección de datos fueron el Maslach Burnout Inventory y el UWES-Utrecht de Engagement en el Trabajo. El análisis de los datos indicó que el Síndrome de Burnout se asocia de forma muy significativa ($p < 0.01$) con el Engagement, asimismo, indicó que un 25% de los participantes presenta dicho Síndrome, mientras que el 25.3% presentan niveles bajos de Engagement. El investigador concluye que la baja presencia de Engagement en los colaboradores evaluados suele relacionarse con la presencia del Síndrome de Burnout.

1.3. Bases teóricas

1.3.1. Síndrome de Burnout

1.3.1.1. Definiciones

Maslach y Jackson (1981) conceptualizan la variable en mención como una respuesta negativa al estrés laboral y carga emocional en donde las características más resaltantes son la despersonalización, agotamiento emocional y un bajo rendimiento en el empeño de las labores.

Guerrero y Rubio (2005) señalan que es toda respuesta de carácter negativo a consecuencia del estrés en el trabajo, generando en el colaborador sentimientos de rechazo hacia su propio rol de trabajo y sus compañeros.

Bajo una perspectiva psicosocial, Cabrera et al. (2005) consideran que ésta variable no es comprendida como un estrés psicológico, más bien como resultado a un conjunto de fuentes de estresores crónicos, generalmente en trabajadores que prestan un servicio asistencial.

Edelwich y Brodsky (1980) refieren que es la pérdida progresiva del entusiasmo, energía y propósito en el cumplimiento de las obligaciones como trabajador, debido a la presión continua por factores estresantes de carácter emocional.

Por otro lado, Cherniss (1980) explica que es un desgaste ocupacional o profesional que genera un quiebre dentro de las relaciones con los demás colaboradores como ansiedad, irritabilidad e incluso depresión y del mismo modo provoca un cansancio en el sentimiento de autorrealización.

Bajo estas consideraciones, se comprende que el síndrome de Burnout afecta considerablemente la productividad del trabajo ya que el colaborador presenta una

disminución en la calidad de la misma, se da paso al ausentismo laboral, disminuye el sentido de realización y conflictos con muchos otros factores (Leiter y Maslach, 1988).

En conclusión, dicho síndrome provoca una alteración conductual, emocional y física, que puede variar en función a las características personales, laborales y sociales del individuo (Morais, Maia, Azevedo, Amaral y Tavares, 2006).

1.3.1.2. Modelos teóricos

No existe un único modelo teórico que permita explicar la variable objeto de estudio, y en la necesidad por comprender mejor el Síndrome de Burnout se ha dado paso a distintas teorías que explican los procesos por el que el colaborador pasa hasta llegar a sentirse agotado o “quemado” (Peiró y Gil-Monte, 1999).

Las explicaciones desde la Teoría del Intercambio Social señalan que la presencia del Síndrome de Burnout encuentra su origen en una falta de equidad, es decir, principalmente se lleva a cabo dentro de las relaciones de intercambio trayendo como consecuencia una comparación social. Cuando los colaboradores perciben que reciben muy poco por su desempeño laboral, desarrollan sentimientos negativos hacia su trabajo, desencadenando el Síndrome de Burnout, bajo estas consideraciones, esta teoría se explica mejor a través del Modelo de Comparación Social y el de Conservación de Recursos (Gil-Monte, 2005).

El primer Modelo fue propuesto por Buunk y Schaufeli (1993) en él se explican tres variables que influyen para el desarrollo de este síndrome: La incertidumbre, identificada como falta de claridad respecto a sus sentimientos y pensamientos en el comportamiento laboral. Otra de las variables es la percepción de equidad, que supone un equilibrio entre lo que recibe y el desempeño que tiene dentro de la empresa. Finalmente, se encuentra la falta

de control, guarda relación con la capacidad que tiene el sujeto para controlar acciones ocurridas en la organización.

En contraste, el segundo Modelo cuyos principales propulsores son Hobfoll y Freedy (1993) permite conocer los efectos que producen distintos factores de riesgo en este síndrome, así como la influencia que tiene el Burnout dentro de la satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de abandono. Dicho modelo rige sus fundamentos en demostrar cuáles son las respuestas a las reacciones del comportamiento humano, brindando también apoyo a teorías relacionadas con el estrés.

Por otro lado, se ubica la Teoría Organizacional, la cual pone énfasis en los factores estresores y las estrategias de afrontamiento a dicho suceso. Las variables presentes dentro del síntoma de Burnout son el apoyo percibido, su estructura, clima y cultura organizacional, así como también las habilidades del colaborador para afrontar situaciones de estrés. Desde el modelo de Bolembiewski, Munzenrider y Carter (como se citó en Brenninkmeijer y VanYperen, 2003) la variable estudiada supone un proceso en el que el colaborador pierde el interés por sus obligaciones laborales como respuesta a la carga de tensión.

El estrés laboral como consecuencia de una sobrecarga en el trabajo y escasos roles bien definidos en la organización conlleva a que sus trabajadores perciban una pérdida en su autonomía, afectando su propia imagen, sentimientos de irritabilidad e incluso fatiga. Ahora bien, en la segunda fase del estrés laboral, el colaborador plantea estrategias que permitan afrontar dicha situación, éste puede ser a través de un distanciamiento por parte del profesional respecto a su situación que causa estrés en él, tal distanciamiento en ocasiones resulta contra productivo ya que es aquí donde se origina el síndrome de Burnout causando actitudes de despersonalización (Carmines y Melder, 1981).

Conforme el colaborador pasa de fase en fase va experimentando mayor estrés psicológico, problemas psicosomáticos dificultando mucho más su productividad en la organización (Golembiewski, Munzenrider y Stevenson, 1986).

Por otro lado, Maslach y Leiter (como se citaron en Maslach, 2003) nos presentan el Modelo Multidimensional, indicando que el síndrome de Burnout presenta tres características puntuales: Agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal. Del mismo modo, se incluye también tres componentes: situación de estrés, evaluación de terceros y la evaluación propia.

En ese sentido, Maslach, Jackson y Leiter (2009) indican que el síndrome de Burnout, se considera un problema de gran influencia contextual, es decir, colaboradores que presentan síntomas característicos de esta problemática lo comparten a los demás incrementando de ésta manera dicha dificultad y tornándose un círculo vicioso.

1.3.1.3. Dimensiones

Cristina Maslach en su instrumento realizado “MBI” explica bajo tres dimensiones los sentimientos y la percepción que tiene el trabajador en relación a su puesto de trabajo y su organización (Gil-Monte, 2005).

Agotamiento Emocional, sensación de cansancio que tiene el colaborador a causa de las exigencias de su jefe (Espinoza, 2018). Buzzetti (2005) por su parte, menciona es toda respuesta del sujeto que trabaja en una organización frente a sus actividades y responsabilidades.

Despersonalización, conductas negativas a causa de las exigencias laborales o de la jefatura, quien señala que el colaborador aparentemente es una persona ineficiente e incapaz

de mostrar un buen desempeño frente a las actividades y obligaciones que se le asignen (Buzzetti, 2005).

Realización Personal, toma en cuenta los sentimientos positivos frente a las labores que se ejecutan, ello ayuda en el alcance del buen rendimiento del colaborador en la empresa (Maslach y Jackson, 1986).

1.3.1.4. Consecuencias individuales

Personas víctimas del “síndrome del quemado” presentan un desempeño poco eficaz en el desarrollo y cumplimiento de las tareas encomendadas. Los errores que presentan respecto a sus obligaciones cada vez son constantes, la parte creativa disminuye, lo cual no le permite afrontar situaciones bajo presión (Adrianenssens, Gucht y Maes, 2015).

Todas estas conductas potencian la aparición de estados de ansiedad, depresión, tristeza, irritabilidad y autoestima baja. De ello se desprende que la presencia del Burnout incrementa la vulnerabilidad no solo en la salud, sino también en sus relaciones con los demás (Gil-Monte, 2005).

1.3.1.5. Consecuencias organizacionales

Cuando la organización no atiende de forma concreta las necesidades de sus empleados en relación con los objetivos de esta, dicha cultura comenzará a presentar cambios en su dinámica, observándose ausencia de energía, desinterés, frustración, rotación, ausentismo laboral, entre otros (Álvarez Gallego y Fernández Ríos, 1991).

El Burnout muestra un gran impacto de carácter negativo en la consecución de los objetivos de la organización, esto se hace visible mediante indicadores como la productividad y eficacia. Del mismo modo, empleados víctimas del Burnout influyen a los demás dentro de

la empresa lo que causa mayores conflictos e irrumpe en las tareas del trabajo, por ello es considerada una problemática altamente influyente (Pervez y Halbesleben, 2017).

1.3.2. Engagement

1.3.2.1. Definiciones

Schaufeli y Bakker (2003) describen la variable en mención como un estado cognitivo positivo relativamente persistente y que tiene una gran influencia en el trabajo, se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción.

Salazar (2014) lo explica como un estado positivo que permite realizar las actividades laborales con destreza, entusiasmo y dedicación mejorando de ésta manera los resultados en la organización, los colaboradores Engagement presentan bajos niveles de estrés laboral.

Por su parte, Bouman, Te Brake y Hoogstraten (2002) refieren que el Engagement permite descubrir y potenciar las fortalezas del trabajador y de ésta manera mejorar la productividad en su labor, éste impulso motiva al colaborador a realizar un esfuerzo extra a nivel psicológico, físico y emocional.

Demerouti, Bakker, Janssen y Schaufeli (2001) señalan que es un sentimiento de responsabilidad y compromiso del colaborador para con sus funciones laborales, siendo ésta actitud importante para el mismo trabajador, este estado afectivo – cognitivo es de tipo permanente.

Borregó (2016) refiere que el Engagement es un estado permanente que estudia las necesidades de seguridad como por ejemplo las económicas; las de pertenencia que guardan relación con el afecto, aceptación e identidad con sus compañeros de trabajo y finalmente las de autorrealización que incluye la productividad y creatividad de sus acciones laborales.

Finalmente, Aguilar, Bernín y Peña (2015) considera la variable estudiada como una participación del trabajador en el proceso y método que permita identificar problemas, generar nuevas alternativas de solución y búsqueda de información, de esta manera se contribuye a un buen rendimiento laboral y buena experiencia en la empresa.

1.3.2.2. Enfoques, modelos y teorías explicativas

La Teoría Social – Cognitiva, según Salanova y Schaufeli (2009) toma como referencia las ideas propuestas en la Teoría Social de Bandura para explicar que el Engagement se caracteriza por la autoeficacia y seguridad que tiene el trabajador para ejecutar acciones que le permitan la consecución de logros planteados en la organización.

Los principios teóricos explican los diferentes tipos de creencias, siendo la primera en relación a un constructo futuro, las acciones y la eficacia de las mismas pueden observarse en un periodo corto de tiempo. No obstante, existen también muchas otras creencias de eficacia como el nivel de competencia del trabajador frente a áreas específicas (Salanova y Schaufeli, 2009).

En este postulado teórico puede apreciarse cuatro elementos en relación al Engagement. El primero son las experiencias del dominio, luego se encuentra el aprendizaje por observación, posterior a ello la persuasión verbal y finalmente la activación de las emociones. Aunque estos elementos guardan relación en la eficacia el factor principal radica en las experiencias propias con el incremento de evaluaciones positivas, no obstante, cuando los fracasos son constantes, las evaluaciones negativas en relación a las propias competencias aumentan su probabilidad en la presencia de nuevos fracasos (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000).

Por otro lado, autores como Bakker y Oerlemans (2011) a través de su teoría de recursos y demandas laborales permiten pronosticar que el Engagement logra influir sobre el rendimiento laboral del sujeto.

Años más tarde, esta misma teoría plantea que las exigencias y recursos laborales causan un efecto directo sobre el estrés del colaborador y la motivación para seguir realizando sus actividades dentro de la organización (Bakker y Demerouti 2013). Éstas demandas y recursos laborales se dividen y pueden ser explicadas de la siguiente manera:

Las demandas responden a todo aspecto físico, psicológico y organizacional que suponen un mayor esfuerzo, un coste psíquico y fisiológico como, por ejemplo, la fatiga o cansancio (Rodríguez-Muñoz y Bakker 2013).

Los recursos laborales suponen aspectos físicos, psicológicos y organizacionales que permiten reducir dichos costes fisiológicos y psíquicos y conseguir objetivos planteados, potenciar el desarrollo, aprendizaje hasta llegar al crecimiento personal (Bakker y Demerouti, 2013).

Por su parte, dichos autores explican también algunos efectos opuestos o inversos, como por ejemplo, aquellos trabajadores con Burnout presentan mayores exigencias de demanda mientras que las personas Engagement utilizan sus propios recursos personales y laborales a fin de mantener el buen desempeño de su labor (Bakker y Demerouti, 2013).

Bajo estas consideraciones, se puede observar la presencia de una relación causal, ya que, las demandas guardan relación con variables como el agotamiento, mientras que los recursos laborales como un predictor que permite la satisfacción en el trabajo, motivación y por supuesto Engagement (Torrente, Salanova, Llorens y Schaufeli, 2012).

Por su parte, desde el enfoque humanista, las principales ideas radican en que el sujeto presenta autonomía, creatividad y capacidad para afrontar situaciones difíciles y herramientas necesarias para que el ser humano pueda reponerse a dichos acontecimientos caóticos. Esto último es uno de los objetivos principales que permiten un desarrollo y crecimiento maduro (Cárdenas, 2014).

Tomando como referencia lo señalado en el párrafo anterior, el sujeto tiene por objetivo mostrar resiliencia, perseverancia, así como desarrollar una buena autoestima; todo ello le permite mostrar cambios positivos a nivel personal y social. Ante ello, se plantea una pirámide jerarquizada que permite alcanzar determinadas necesidades desde las más básicas hasta las más elementales. Con relación al Engagement, dicho enfoque permite ver en el colaborador un sujeto importante con capacidad y obligación de cumplir las responsabilidades de manera positiva dentro de la empresa a la cual pertenece (Cárdenas, 2014).

1.3.2.3. Dimensiones

El Engagement laboral, explicado desde la propuesta de Schaufeli y Bakker (2003) nos muestran tres dimensiones:

Vigor, niveles altos de energía que tiene el colaborador y que le permite realizar sus actividades con entusiasmo. La segunda dimensión, dedicación, hace referencia al involucramiento que tiene el trabajador en cada una de sus obligaciones mostrando orgullo de sus resultados alcanzados. Finalmente, la dimensión absorción señala el grado de concentración con sus obligaciones a causa de la felicidad para el cumplimiento de dichas tareas (Schaufeli y Bakker, 2003).

1.3.3. Relación entre Síndrome de Burnout y Engagement

Para una mejor comprensión en la relación de éstas dos variables, la teoría socio cognitiva nos explica que mientras el Engagement permite el manejo de situaciones de estrés, el Burnout es una crisis que afecta la eficacia del colaborador. Distintas investigaciones han señalado que el Síndrome de Burnout se encuentra asociado con la percepción en el deterioro de la eficacia propia y del rendimiento laboral (Cherniss, 1993).

Bajo estas consideraciones, cuando una persona tiene una percepción baja acerca de su eficacia en sus labores dentro de la empresa es más probable que se desencadene el Síndrome de Burnout, no obstante, algunas otras investigaciones reportan que ésta percepción no siempre es suficiente para el desarrollo del síndrome ya que se necesita tomar en cuenta la presencia de muchos otros factores (Manzano, 2002).

Cuando se mencionan términos como Burnout y Engagement, investigaciones señalan que las dimensiones vigor y dedicación presentes en el Engagement son aspectos demasiado contrarios a las propuestas por el Burnout como el agotamiento y cinismo, las cuales son consideradas elementos esenciales para el desarrollo de dicho síndrome (Zhang, Gan, y Cham, 2007).

Estas dimensiones resultan muy importantes en cuanto a las demandas que se presentan en la organización y las respuestas motivacionales a nivel cognitivo, afectivo y comportamental frente a distintas situaciones de estrés y presión que atraviese la empresa. Por ello, el Burnout puede considerarse como una respuesta en la relación conjunta del engagement y la autoeficacia (Martínez y Salanova, 2003).

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018

1.5.2. Objetivos específicos

- Describir la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de una institución militar, Lima 2018.
- Describir los niveles del Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018.
- Determinar la relación entre la dimensión Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout y las dimensiones del Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018.
- Determinar la relación entre la dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout y las dimensiones del Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018.
- Determinar la relación entre la dimensión Realización personal del Síndrome de Burnout y las dimensiones del Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H_a Existe relación entre el Síndrome de Burnout y Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018.

H₀ No Existe relación entre el Síndrome de Burnout y Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

H₁ Existe relación entre la dimensión Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout y las dimensiones del Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018.

H₀ No existe relación entre la dimensión Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout y las dimensiones del Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018.

H₂ Existe relación entre la dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout y las dimensiones del Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018.

H₀ No existe relación entre la dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout y las dimensiones del Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018.

H₃ Existe relación entre la dimensión Realización personal del Síndrome de Burnout y las dimensiones del Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018.

H_0 No existe relación entre la dimensión Realización personal del Síndrome de Burnout y las dimensiones del Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

En esta investigación es de tipo cuantitativo descriptivo – correlacional ya que se buscó relacionar las variables Síndrome de Burnout y Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018, de la misma forma también se buscó describir la presencia y niveles de las variables en esta población. Por tanto, el diseño fue no experimental porque no se buscó manipular ninguna variable en este estudio (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

2.2. Población y muestra

Población

La población de la siguiente investigación se encuentra constituida por una cantidad de 66 trabajadores de una institución militar entre 18 y 51 años de edad en Lima 2018.

Muestra

La siguiente muestra está determinada por un nivel de confianza del 95 % y un grado de significación del 5%. Aplicando la técnica del muestreo aleatorio porcentual, teniendo en cuenta la representatividad de la población, se obtuvo una muestra de 56 colaboradores de ambos sexos, entre edades de 18 años a 51 años, siendo la mayoría soltero (87,5%) y el resto del personal manifestó estar casado (8,9%), conviviente y separado.

Cálculo de la muestra conociendo el tamaño de la población:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{E^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Dónde:

N: Tamaño de la población

Z: Nivel de confianza (1.96)

p: probabilidad de éxito

q: probabilidad de fracaso

E: Error máximo permisible en la investigación

Aplicando la fórmula tendremos que:

$$n = \frac{66 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(66 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$n = 56.44$
 $n = 56$

Criterios de Inclusión:

Los criterios de inclusión que se tomarán en cuenta para esta ocasión son:

- Personal que se encuentra en la base, sin comisiones al interior o exterior del país.
- Personal que se encuentran al momento de aplicar las encuestas.
- Haber firmado la aceptación del consentimiento informado.
- Colaborados mayores de 18 años.
- Voluntad de participación.
- Personal militar

Criterios de Exclusión:

Los criterios de exclusión que se tomarán en cuenta para esta ocasión son:

- Personal que no estén presentes al momento de aplicar la encuesta (comisiones)
- Colaboradores con problemas de salud y/o descanso médico.
- Sin voluntad de participación.
- Personal civil

2.3 Técnicas, instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1 Técnicas de Recolección de datos:

La técnica que se empleará en la presente investigación será la encuesta, la cual es definida como una técnica que, a través de una secuencia de acciones estandarizados de investigación, permite recoger datos de un grupo de personas que se busca estudiar. Según Hernández et al. (2014) el cuestionario es la modalidad más empleada dentro de la encuesta, que sirve para recolectar datos de las variables a través de un conjunto de preguntas que se pretenden medir, además, éstas van acorde a los objetivos e hipótesis que se plantea el investigador.

2.3.2 Instrumentos de Recolección de datos:

2.3.2.1 Inventario de Maslach Burnout - MBI

Ficha Técnica Inventario de Maslach Burnout - MBI

Nombre	:	Inventory General Survey - MBI-GS
Autores	:	C. Maslach y S.E Jackson
Procedencia	:	Palo Alto – California
Año	:	1981
Adaptación Español	:	Nicolas Seisdedos
Año	:	1997
Procedencia	:	España

Ámbito de aplicación	:	18 años a más
Administración	:	Individual o colectiva
Tiempo	:	10 minutos aproximadamente
Total ítems	:	16 ítems
Objetivo	:	Evaluar el estrés o fatiga crónica.

La versión adaptada consta de 16 ítems en total, que evalúan: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal. Cada pregunta es contestada cuatro opciones con un valor de 1 a 4 en la escala de Likert. La puntuación total se obtiene sumando los valores de cada ítem.

Se considera Síndrome de Burnout cuando se puntúa alto en cansancio emocional y despersonalización y bajo en realización personal.

En la población peruana Ponce *et al.* (2001) han realizado los estudios de confiabilidad, validez y baremación del MBI sobre la muestra de docentes universitarios.

En el 2015 Fernandez-Arata, Juárez y Merino analizaron las propiedades psicométricas de la Inventario de Síndrome de Burnout reportando adecuadas propiedades de confiabilidad y validez y señalaron que sus resultados verificaron satisfactoriamente la estructura de tres dimensiones latentes del MBI-GS, y la invarianza de sus parámetros entre hombres y mujeres.

Así mismo, Merino (2018) halló las propiedades psicométricas del Inventario de Burnout de Maslach – (MBI- HSS) reportando una confiabilidad a través del alfa de Cronbach obteniendo valor de .64 en la dimensión de agotamiento emocional, .62 en la dimensión de despersonalización, .73 en la dimensión de realización personal.

2.3.2.2 Escala de Engagement

Ficha Técnica de la Escala de Engagement

Nombre	:	Utrecht Work Engagement Scale - UWES.
Autores	:	Salanova et al., 2000.
Año	:	2000.
Adaptación Perú	:	Flores et al
Año	:	2015
Ámbito aplicación	:	A partir de los 18 años
Administración	:	Individual o colectiva
Tiempo	:	10 minutos aproximadamente
Total ítems	:	15 ítems
Objetivo	:	Determinar niveles de compromiso por el trabajo

La UWES es una escala de 15 que agrupa a tres subescalas que reflejan las dimensiones del entusiasmo por el trabajo. Los componentes son el Vigor (5 ítems), Dedicación (5 ítems) y Absorción (5 ítems).

Todos los ítems puntúan en una escala tipo Likert con 7 puntos de frecuencia que va de 0 (*nunca*) a 6 (*diariamente*).

Validez y Confiabilidad

Flores et al. (2015) hizo un estudio que tuvo como objetivo hallar la validez factorial de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en las versiones de 15 y 9 ítems en una muestra de 145 profesores de la ciudad de Lima, Perú. Utilizaron análisis exploratorios y análisis factoriales confirmatorios, sus resultados demostraron que las escalas presentaron adecuadas propiedades psicométricas, respetando su estructura tridimensional y, particularmente, la versión de 9 ítems evidenció los mejores índices de ajuste.

2.4. Procedimiento

En la primera fase se diseñó el proyecto y se ajustaron los objetivos de la investigación a la población objetivo. Se coordinó con las autoridades de la institución militar para por los permisos y facilidades para el desarrollo del estudio, lo cual se llevó a cabo la encuesta en varias semanas y varias sesiones de acuerdo con las horas libres que presentaban los colaboradores.

Se seleccionaron las encuestas contestadas de manera completa y la que no se desecharon para luego pasaron la información a una base de datos en Excel y luego se exportó al SPSS para analizar según los objetivos de la investigación.

Los resultados obtenidos se tabularon mediante los softwares SPSS versión 25 y EXCEL 2010. Así mismo, se realizó la prueba de normalidad no paramétrico Kolmogorov-Smirnov para poder continuar con la distribución de los datos de esta investigación. Se determinó que para la relación entre las variables síndrome de Burnout y Engagement, se utilizó el estadístico de correlación de (Rho) Spearman.

En ese sentido, el coeficiente rho de Spearman es un estadístico que nos brinda la medición de correlación entre dos variables a través de escalas Likert. De esta manera, pudimos lograr que las unidades o individuos de análisis de la muestra pueden ordenarse por jerarquías. La metodología Likert, fue desarrollada por Rensis Likert en 1932; esta escala Likert se basa en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías. (Hernández, citado por García y Paulino, 2021, p. 47)

Las tablas y gráficos que se presentarán en el siguiente trabajo están en función a las variables de estudio: Síndrome de Burnout y Síndrome de Engagement.

Finalmente se realizó el trabajo de escritorio para realizar el informe de tesis, actualizando la información y referencias de acorde a los resultados.

2.5 Consideraciones Éticas

Para la aplicación de ambos instrumentos los participantes estuvieron debidamente informados sobre el propósito de la investigación. Se les hizo de conocimiento sobre el uso de los resultados y la reserva de datos mediante una ficha de consentimiento informado.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 Análisis relacional de las variables Síndrome de Burnout y Engagement en personal de una institución militar, Lima 2018.

Tabla 1

Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en relación entre el Síndrome de Burnout y Engagement

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Burnout	,276	56	,000	,866	56	,000
Engagement	,262	56	,000	,873	56	,000

Fuente: Resultados alcanzados tras análisis estadístico de las variables Síndrome de Burnout y Engagement.

Se tomará en cuenta la prueba de Kolmogorov – Smirnov dado que la muestra es mayor a 50. Se asume la no normalidad dado que el valor de significancia ($p=.000$) es menor al 0.05, es por ello, que el estadístico de correlación para esta investigación es la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman.

Tabla 2

Relación entre variables: Síndrome de Burnout y Engagement en personal de una institución militar, Lima 2018.

	Valores estadísticos	Engagement
Síndrome de Burnout	rho	-.109
	p	.042

Fuente: Resultados alcanzados tras análisis estadístico de las variables Síndrome de Burnout y Engagement.

En la Tabla 2 se observa que, a partir de los datos obtenidos tras el análisis estadístico de la Correlación de Spearman, se obtuvo un $p=.042$ ($p<.05$) y un coeficiente de correlación $\rho=-.109$, lo que indica que existe una relación significativa, leve e inversa entre las variables. En ese sentido, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la cual proponía la relación entre el Síndrome de Burnout y Engagement. De esta manera se señala que, a mayores niveles presentados de Síndrome de Burnout, podrían relacionarse con niveles más bajos de Engagement.

3.2 Análisis descriptivos de las variables Síndrome de Burnout y Engagement de una institución militar, Lima 2018.

Tabla 3

Prevalencia de Síndrome de Burnout y dimensiones

	Burnout		Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
	F	Porcentaje	F	Porcentaje	F	Porcentaje	F	Porcentaje
Bajo	17	30,4	19	33,9	17	30,4	18	32,1
Medio	22	39,3	20	35,7	23	41,1	22	39,3
Alto	17	30,4	17	30,4	16	28,6	16	28,6
Total	56	100,0	56	100,0	56	100,0	56	100,0

Fuente: Resultados alcanzados tras análisis estadístico de las variables Síndrome de Burnout y Engagement.

En la Tabla 3 se observan los valores descriptivos de la prevalencia de Síndrome de Burnout y sus dimensiones. Respecto a la variable síndrome de Burnout, se aprecia que el 39.3% de participantes alcanzaron un nivel medio. En las dimensiones Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal, la prevalencia es del nivel medio con 35.7%, 41.1% y 39.3%, respectivamente.

Tabla 4

Niveles de Engagement y dimensiones

	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
Fuente: Resultados alcanzados tras análisis estadístico de las variables Síndrome de Burnout y Engagement.								
Medio	22	39.3	20	35.7	28	50,0	22	39,3
Alto	17	30.4	17	30.4	10	17,9	16	28,6

Fuente: Resultados alcanzados tras análisis estadístico de las variables Síndrome de Burnout y Engagement.

En la Tabla 4 se puede ver la distribución de valores descriptivos en función a los niveles de Engagement y sus dimensiones. En ese sentido, se obtuvo que un 39.3% de los participantes alcanzaron niveles medios de Engagement, mientras en las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción, se obtuvieron niveles medios por parte de los participantes en un 35.7%, 50% y 39.3%, respectivamente.

3.3 Análisis inferencial de las variables Síndrome de Burnout y Engagement de una institución militar, Lima 2018.

Tabla 5

Relación entre la dimensión Agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y dimensiones del Engagement

	Valores estadísticos	Vigor	Dedicación	Absorción
Agotamiento emocional	rho	-0.051	-0.081	-0.204
	p	0.042	0.049	0.013

Fuente: Resultados alcanzados tras análisis estadístico de las variables Síndrome de Burnout y Engagement.

En la Tabla 5, se muestran los resultados tras el análisis inferencial correspondiente por la prueba de Correlación de Spearman. En ese sentido, se señala que la dimensión Agotamiento emocional y la dimensión Vigor guardan una relación significativa, leve e inversa ($p=.042$; $p<.05$) y ($\rho=-.051$). En cuanto a la dimensión Agotamiento emocional y la dimensión Dedicación, también se evidencia una relación significativa, leve e inversa ($p=.049$; $p<.05$) y ($\rho=-.081$) y, por último, entre la dimensión Agotamiento emocional y la dimensión Absorción también se presenta una relación significativa, leve e inversa ($p=.013$; $p<.05$) y ($\rho=-.204$). Los resultados aquí presentados, permiten rechazar las hipótesis nulas y aceptar las hipótesis de investigación, siendo posible señalar que, a niveles altos de Agotamiento emocional, podrían relacionarse con niveles bajos de las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción.

Tabla 6

Relación entre la dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout y dimensiones del Engagement

	Valores estadísticos	Vigor	Dedicación	Absorción
Despersonalización	rho	-,090	-,146	-,026
	<i>p</i>	,031	,028	,043

Fuente: Resultados alcanzados tras análisis estadístico de las variables Síndrome de Burnout y Engagement.

En la Tabla 6 se observan los valores estadísticos obtenidos tras la aplicación de la prueba estadística de Correlación de Spearman, en la cual señala que entre la dimensión Despersonalización y Vigor existe una relación significativa, leve e inversa ($p=.031$; $p<.05$) y ($\rho=-.090$). Por otro lado, entre la dimensión Despersonalización y Dedicación también se evidencia una relación significativa, leve e inversa ($p=.028$; $p<.05$) y ($\rho=-.146$). Por último, se señala que entre la dimensión Despersonalización y Absorción también existe una relación significativa, leve e inversa ($p=.043$; $p<.05$) y ($\rho=-.026$). Estos valores permiten rechazar las hipótesis nulas y aceptar las hipótesis de investigación, las cuales afirman la relación. De esta manera, se puede mencionar que, a niveles más altos presentados de Despersonalización, podrían relacionarse con niveles más bajos en la Vigor, Dedicación y Absorción.

Tabla 7

Relación entre la dimensión Realización personal del Síndrome de Burnout y dimensiones del Engagement

	Valores estadísticos	Vigor	Dedicación	Absorción
Realización personal	rho	-,124	-,162	-,118
	<i>p</i>	,036	,023	,038

Fuente: Resultados alcanzados tras análisis estadístico de las variables Síndrome de Burnout y Engagement.

En la Tabla 7 se muestran los valores estadísticos obtenidos tras la aplicación de la prueba estadística de Correlación de Spearman. La cual señala que entre la dimensión Realización personal y Vigor existe una relación significativa, leve e inversa ($p=.036$; $p<.05$) y ($\rho=-.124$). De igual manera, entre la dimensión Realización personal y Dedicación también se evidencia una relación significativa, leve e inversa ($p=.023$; $p<.05$) y ($\rho=-.162$). Por último, se señala que entre la dimensión Realización personal y Absorción también existe una relación significativa, leve e inversa ($p=.038$; $p<.05$) y ($\rho=-.118$). Estos valores permiten rechazar las hipótesis nulas y aceptar las hipótesis de investigación, las cuales afirman la relación. De esta manera, se puede mencionar que, a niveles más altos presentados de Realización personal, podrían relacionarse con niveles más bajos en la Vigor, Dedicación y Absorción.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

La salud mental es un tema de gran importancia para abordarse en diversos contextos, más aún en el ámbito laboral, pues un notable indicador de dificultades en la misma representaría la presencia del Síndrome de Burnout, que desde el 2000 fue la OMS lo indico como un factor que pone en riesgo la salud mental, física y hasta la calidad de vida de quien lo padezca (Saborío e Hidalgo, 2015). El objetivo de esta investigación fue relacionar Síndrome de Burnout y Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018. Los resultados señalan que existe relación entre el síndrome de Burnout y el Engagement en el personal de una institución militar en Lima, alcanzando un $p=.042$ ($p<.05$) y un coeficiente de correlación $\rho=-.109$. Estos hallazgos confirman nuestra hipótesis general de investigación donde se postuló que existe relación entre Burnout y el Engagement en el personal de una institución militar, Lima 2018. Los resultados del presente estudio coinciden con varias investigaciones que reportan una relación inversa entre el Síndrome de Burnout y el Engagement en trabajadores de muchas organizaciones laborales, como por ejemplo Mesurado y Laudadio (2019) evaluaron la relación entre Engagement y Síndrome de Burnout, para dicha finalidad emplearon una muestra integrada por 250 docentes universitarios de Argentina, reportando resultados que Síndrome de Burnout guarda relación significativa ($p<0.05$) inversa con el Engagement y concluyeron que el vigor y la dedicación inhiben la aparición del Síndrome de Burnout. Por otro lado, Molina y Moreno (2012) en Costa efectuaron un estudio para determinar la relación entre el Síndrome del Burnout junto con el Engagement. Su trabajo fue correlacional, transversal de naturaleza no experimental y la muestra estuvo compuesta por 180 colaboradores profesionales de un establecimiento penitenciario, también encontraron que el síndrome de Burnout correlación significativa e inversa con el Engagement señalando que cuanto mayor es el Engagement menor será la

presencia del Síndrome de Burnout. En nuestro país, Piroja (2019) realizó una investigación, cuyo objetivo fue establecer la relación entre Engagement y el Síndrome de Burnout, en colaboradores de una empresa de procedencia privada en Lima, y llegó a la conclusión que el desarrollo de Engagement en los colaboradores evaluados, evidencia menor riesgo de padecimiento del Síndrome de Burnout. En la misma línea, Sánchez y Venegas (2018) en Chiclayo dieron a conocer la relación entre Síndrome de Burnout y Engagement, sus resultados reportaron que existe relación significativa e inversa entre Síndrome de Burnout y Engagement concluyendo que cuanto mayor es el nivel de Engagement, menor será la presencia del Síndrome de Burnout en los participantes de dicho estudio. Respecto a los objetivos específicos, encontramos que un 50% del personal de la fuerza aérea presenta Síndrome de Burnout.

Por otro lado, los resultados descriptivos obtenidos en este estudio en relación con los niveles de Engagement, encontramos que el 39.3% del personal de una institución militar en Lima 2018 presenta compromiso laboral medio. Estos hallazgos se contrastan con los reportados por otros autores que señalaron niveles bajos y muy bajos de Engagement en los trabajadores, niveles que van entre 12% a 25% respectivamente (Albán, 2016; Sánchez y Venegas, 2018), esto puede deberse a las diferentes variables involucradas en el Engagement de la empresa y las diferencias metodológicas de ambos estudios.

Con el fin de responder a los objetivos específicos también se halló la relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y las dimensiones del Engagement. Se encontró relación inversa y significativa entre la dimensión Agotamiento Emocional y la dimensión Vigor, Dedicación y Absorción del Engagement. Estos resultados confirman la hipótesis específica de que existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional y las dimensiones del Engagement. Esto resultados quieren decir que, a mayor Agotamiento

emocional, podría relacionarse a valores bajos de vigor, dedicación y absorción al trabajo presentan los trabajadores subalternos de la fuerza área. Se coincide por varios autores que reportaron relación inversa entre las dimensiones del síndrome de Burnout y las dimensiones del Engagement (Agudo, 2006; Montalvo, 2018; Piroja, 2019). También se encontró relación inversamente proporcional entre Despersonalización o cinismo y la dimensión Vigor y Dedicación del Engagement. Igualmente, estos resultados confirman la hipótesis específica donde se plantea que existe relación entre la dimensión despersonalización y las dimensiones del Engagement. Se encuentran coincidencias con lo reportado por Agudo (2006) quien demostró que el Engagement se relaciona de forma significativa e inversa con las dimensiones del Síndrome de Burnout (agotamiento y despersonalización).

Por último, se encontró relación leve, inversa y significativa entre la dimensión Realización personal y las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción del Engagement. Una vez más confirmando las hipótesis específicas donde se sustenta que existe relación entre la Realización personal y las dimensiones del Engagement. Reforzando lo reportado por Piroja (2019) que investigó en una muestra en Lima, reportando que la dimensión eficacia profesional presentó correlaciones positivas y significativas con el Engagement en todas sus dimensiones (vigor, dedicación y absorción).

Si bien es cierto nuestras hipótesis fueron confirmadas en nuestra investigación, los resultados sirven como un indicador para comprender el estado emocional y compromisos tan solo de la muestra de estudio ya que no podemos generalizar nuestros resultados por el tamaño de la muestra y el tipo de muestreo realizado. Finalmente podemos señalar que nuestros resultados demostraron que cuando el personal sufre de Burnout o llamado el síndrome del profesional quemado, se ven afectado su compromiso laboral, por lo que estos hallazgos pueden ayudar a las autoridades o responsables de las unidades de salud

ocupacional a desarrollar programas preventivos para el manejo de las consecuencias del estrés cotidiano producto de nuestras relaciones con los demás y con las autoridades.

4.2 Conclusiones

- Se concluye que existe una relación significativa, leve e inversa entre el Síndrome de Burnout y Engagement de una institución militar de Lima 2018.
- La prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de una institución militar de Lima 2018, un 39.3% podría presentar Síndrome de Burnout en nivel medio y un 30.4% en nivel alto.
- En cuanto a los niveles de Engagement, el 39.3% del personal de una institución militar de Lima 2018 presenta compromiso laboral media, y de igual manera una prevalencia del nivel medio de Vigor, Dedicación y Absorción.
- Se encontró correlación inversa, leve y significativa entre la dimensión Agotamiento Emocional y las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción de Engagement.
- Se encontró correlación inversa, leve y significativa entre la dimensión Despersonalización y las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción de Engagement.
- Se encontró correlación inversa, leve y significativa entre la dimensión Realización Personal y las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción de Engagement.

REFERENCIAS

- Adriaenssens, J., Gucht, V. y Maes, S. (2015). Determinants and prevalence of Burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research. *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), 649-661.
- Agudo, M. (2006). *Burnout y engagement en profesores de Primaria y Secundaria*. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78668/forum_2006_34.pdf?sequence=1
- Aguilar, R., Bernín, C., y Peña, M. (2015). *Comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. México: Manual Moderno.
- Albán, A. (2016). *Síndrome de Burnout y engagement en el personal administrativo de una entidad educativa privada de la ciudad de Trujillo* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9992/Alb%C3%A1n%20Bartra%20Andrea%20Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez Gallego, E. y Fernández Ríos, L. (1991). El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional: revisión de estudios. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 11(39), 257-265.
- 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.
- Bakker, A. y Oerlemans, W. (2011). *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford: Oxford University Press.

- Bouman, A., Te Brake, H. y Hoogstraten, J. (2002). Significant effects due to rephrasing the Maslach Burnout Inventory's personal accomplishment items. *Psychological Reports*, 91, 825-826.
- Borregó, A. (2016). *El Engagement en el trabajo: Antecedentes y resultados organizacionales*. Recuperado de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/>
- Buunk, B. y Schaufeli, W. (1993). *Burnout: A perspective from social comparison theory*. Washington, DC: Taylor y Francis
- Buzzetti, B. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en Dirigentes del Colegio de Profesores A.G. de Chile*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti_m/sources/buzzetti_m.pdf
- Brenninkmeijer, V. y VanYperen, 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.
- Caballero, C., Hederich, C. y García, A. (2015). Relación entre Burnout y engagement académicos con variables sociodemográficas y académicas. *Psicología desde el Caribe*, 32(2), 254-267. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21341030005>
- Cabrera, G., López, R., Salinas, T., Ochoa, T., Marin, C. y Haro, G. (2005). Burnout Syndrome among Mexican Hospital nurse Staff. *Review Medic IMSS*, 43, 11-15.
- Cárdenas, T. (2014). *Engagement Ilusión por el Trabajo un Modelo Teórico – Conceptual*. México: Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Carmines, E. y Mever, J. (1981). *Analyzing models with unobserved variables*. Beverly Hills: Sage.

- Chávez, N. y Segura, F. (2019). *Engagement y Síndrome de Burnout en los colaboradores de Servicios Generales de una Universidad Privada de Juliaca, 2019*. Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2938/Nataly_Trabajo_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. Nueva York: Praeger.
- Cherniss, C. (1993). *The role of professional selfefficacy in the etiology and amelioration of burnout*. Washington: Taylor & Francis.
- Contreras, C. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia y Trabajo*, 17(52). Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100008>
- Demerouti, E., Bakker, A., Janssen, P. y Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 279-286.
- Díaz, F. y Gómez, I. (2016). La investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113-131. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). *Stages of disillusionment in the helping professions*. Nueva York: Human Sciences Press.
- Espinoza, K. (2018). *Síndrome de Burnout en el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Josefa Carrillo y Albornoz, del distrito de Lurigancho. 2015* (Tesis de Maestría). Recuperado de

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1759/TM%20CE-Ge%203552%20E1%20-%20Espinoza%20de%20la%20Sota.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández-Arata, M., Juárez García, A., & Merino Soto, C. (2015, junio 30). Análisis estructural e invarianza de medición del MBI-GS en trabajadores peruanos. *LIBERABIT. Revista Peruana De Psicología*, 21(1), 9 - 20. Recuperado a partir de <http://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/282>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

Merino, M. (2018). *Propiedades psicométricas del Inventario de burnout de Maslach en teleoperadores de ventas de dos empresas de contact center, Lima Cercado*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25615>

Flores Jiménez, C., Fernández Arata, M., Juárez García, A., sikayax@yahoo.com.ar, C. M. S., & Guimet Castro, M. (2015, diciembre 10). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *LIBERABIT. Revista Peruana De Psicología*, 21(2), 195 - 206. Recuperado a partir de <http://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/261>

García, R y Paulino, A. (2021). *Compromiso organizacional y rasgos de la personalidad en colaboradores de una empresa del sector logístico, Lima 2019*. Lima

Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.

- Golembiewski, R., Munzenrider, R. y Stevenson, J. (1986). *Stress in organizations: Toward a phase model of Burnout*. New York: Praeger.
- Guerrero, V. y Rubio, J. (2005). Estrategias de prevención e intervención del Burnout en el ámbito educativo. *Salud Mental*, 28, 27-33.
- Hobfoll, S. y Freedy, J. (1993). *Conservation of Resources - a general stress theory applied to Burnout*. Philadelphia: Taylor y Francis.
- Johnson, O. (2017). *Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral de los oficiales pilotos*. Recuperado de <http://repositorio.fap.mil.pe/bitstream/handle/fap/9/Articulo%20cientifico%20Orlando%20Johnson%20291217.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Leiter, M. y Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308. Doi: 10.1002/job.4030090402
- Manzano, G. (2002). Burnout y engagement en un colectivo preprofesional estudiantes universitarios. *Boletín de Psicología*, 74, 79-102.
- Martínez, I. y Salanova, M. (2003). Niveles de Burnout y engagement en estudiantes universitarios. Relación con el desempeño y desarrollo profesional. *Revista de Educación*, 3(3), 61-384.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Maslach Burn-out Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Curr Dir Psychol Sci*, 12, 189-92.

Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (2009). *Measuring Burnout*. Oxford: Oxford University Press.

Mesurado, B. y Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el Burnout en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 12-40. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/en_a02v7n3.pdf

Molina, M. y Moreno, M. (2012). Síndrome del Burnout y engagement en profesionales del sistema penitenciario costarricense. *Revista de Ciencias Sociales*, 3(137), 65-81. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15325492006>

Montalvo, Y. (2018). *Burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima Norte* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15303/Montalvo%20Alvarado%2c%20Yaneyra%20Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morais, A., Maia, P., Azevedo, A., Amaral, C. y Tavares, J. (2006). Stress and burnout among Portuguese anesthesiologists. *Europe Journal Anaesth*, 23, 433-439.

Moreno, R., Menéndez, J. y Cruz, M. (2001). Factores psicosociales y estrés en el medio militar. *Revista Cubana de medicina militar*, 30(3). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572001000300008

Mouzo, J. (28 de Mayo de 2019). El “Burnout” toma peso en la lista de dolencias de la OMS.

El País. Recuperado de https://elpais.com/sociedad/2019/05/27/actualidad/1558956228_933147.html

Olavarría, L. (15 de Marzo de 2018). Trabajadores con estrés están propensos al Síndrome de

Burnout. *El economista América*. Recuperado de <https://www.economistaamerica.pe/actualidad-eAm-peru/noticias/9008518/03/18/>

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.

Pervez, A. y Halbesleben, J. (2017). *Burnout and well-being*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited

Piroja, I. (2019). *Burnout y engagement en trabajadores de una empresa privada de laboratorio de la ciudad de Lima* (Tesis de maestría). Recuperado de http://200.37.16.212/bitstream/handle/usmp/5327/PIIROJA_GI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez-Muñoz, A. y Bakker, A. (2013). *El engagement en el trabajo*. Barcelona: Pirámide.

Saborío, L. e Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina legal de Costa Rica*, 32(1).

Recuperado de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J., y Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva?. *Revista de Psicología del Trabajo y las*

Organizaciones, 16(2), 117-134. Recuperado de
<http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/152.pdf>

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *Engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.

Salazar, M. (2014). *Propiedades psicométricas de la escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en empleados del servicio público* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

Sánchez, G. y Venegas, D. (2018). *Síndrome de Burnout y engagement en los colaboradores de una compañía de restaurantes de la ciudad de Chiclayo* (Tesis de licenciatura). Recuperado de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28708/S%c3%a1nchez_UGV-Venegas_CDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Manual Preliminar*. Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional Universidad de Utrecht.

Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S. y Schaufeli, W. (2012). Teams Make It Work: How Team Work Engagement Mediates between Social and Performance in Teams. *Psicothema*, 24(1), 106-112.

Usán, P., Salavera, C. y Teruel, P. (2019). Una aproximación a las relaciones de la inteligencia emocional con el Burnout y engagement académico en estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 17(3), 541-560. Recuperado de
<http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/7657/2306-8566-1-PB.pdf?sequence=1>

Zhang, Y., Gan, Y. y Cham, H. (2007). Perfectionism, academic burnout and engagement among Chinese college students: A structural equation modeling analysis. *Personality and Individual Differences*, 43(6), 1529-1540. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886907001602>

ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento informado

Estimado:

Con el debido respeto, me presento a Ud. Mi nombre es **Neiry Flores Cueva**, interna de psicología de la Universidad Privada del Norte- Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **SINDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN MILITAR, LIMA 2018**; y para ella quisiera contar con su valioso colaboración. El proceso consiste en la aplicación de las siguientes pruebas psicológicas: **Inventory General Survey - MBI-GS** y **Utrecht Work Engagement Scale – UWES**.

De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará a casa una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Neiry Flores Cueva
ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Yo

..... con

número de DNI:..... acepto participar en la investigación

SINDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN MILITAR, LIMA 2018 de la interna Neiry Flores Cueva.

Día:/...../.....

FIRMA

Anexo 2: Inventario de Síndrome de Burnout

ESCALA MBI

Encuesta Anónima

El propósito de este estudio es conocer cómo los profesionales perciben su trabajo y su entorno laboral. Tiene fines académicos, no hay respuesta correcta ni incorrecta, buscamos que usted lo complete con la mayor sinceridad posible.

Por el cual, le estamos **sumamente agradecido** por ese valioso tiempo que nos dedica.

Cada ítem tiene 5 alternativas de posibles respuestas, que van desde **Nunca** (valor 0) hasta **Todos los días** (valor 4).

Conteste a las 15 frases con uno de los valores que indican la frecuencia con que Ud. ha experimentado ese sentimiento.

Vea el siguiente ejemplo: “Mi trabajo me aburre”

0 Nunca	1 De vez en cuando	2 La mitad del tiempo	3 La mayor parte del tiempo	4 Todos los días
------------	-----------------------	--------------------------	--------------------------------	---------------------

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales	
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo	
7. Trato muy eficazmente los problemas de las personas	
8. Me siento “quemado ” (agotado, fastidiado, harto) por mi trabajo	
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás	
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12. Me siento muy activo	
13. Me siento frustrado en mi trabajo	
14. Creo que estoy trabajando demasiado	
15. No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que doy servicio	

Anexo 3: Escala de Engagement

CUESTIONARIO UWES

Edad: **Sexo:**

Dedicación: Tiempo Parcial **Tiempo Servicio:** _____ años

Tiempo Completo

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

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	De vez en cuando: Una vez al mes o menos	Regularmente: algunas veces al mes	Frecuentemente: Una vez por semana	Muy frecuentemente: Varias veces por semana	Diariamente

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