



Síndrome del quemado como predictor del compromiso laboral en docentes de universidades de Chiclayo, Perú

Burnout syndrome as a predictor of work commitment in teachers at
universities in Chiclayo, Peru

Volumen 24, Número 2

Mayo - Agosto

pp. 1-22

José Rolando Gamarra Moncayo

Citar este documento según modelo APA

Gamarra Moncayo, José Rolando. (2024). Síndrome del quemado como predictor del compromiso laboral en docentes de universidades de Chiclayo, Perú. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 24(2), 1-22. <https://doi.org/10.15517/aie.v24i2.57185>

Síndrome del quemado como predictor del compromiso laboral en docentes de universidades de Chiclayo, Perú

Burnout syndrome as a predictor of work commitment in teachers at universities in Chiclayo, Peru

José Rolando Gamarra Moncayo¹

Resumen: En un mundo cada vez más dinámico y complejo, la figura profesional docente que muestra compromiso con su quehacer adquiere fundamental importancia en una educación de calidad. En ese sentido, esta investigación tiene como objetivo analizar el síndrome del quemado como predictor del compromiso laboral en docentes de universidades privadas de la ciudad de Chiclayo, Perú, en un contexto de mitigación de la pandemia por COVID-19. Se trata de un estudio empírico de diseño predictivo transversal. La muestra final incluyó 100 docentes de pregrado, de ambos sexos, cuyas edades oscilaban entre los 35 y 60 años ($M=46.63$; $DE=9.90$). Los instrumentos aplicados fueron la Escala de Síndrome de Burnout versión para docentes y la Escala Utrecht de Engagement Laboral, virtualizados en Google Forms. Los datos recopilados se sometieron a análisis de regresión simple, reportando también índices de tamaño de efecto y potencia estadística, para garantizar un mayor alcance y precisión en los resultados. Se reportaron niveles bajos de síndrome del quemado y altos de compromiso laboral, además, el síndrome del quemado predijo de manera negativa y significativa el compromiso laboral y sus dimensiones de vigor y dedicación; no así para absorción. Por tanto, lo reportado sugiere que el síndrome del quemado puede predecir al compromiso laboral y sus factores, salvo la absorción, en docentes de universidades privadas de Chiclayo. Se discuten las limitaciones e implicancias prácticas del estudio.

Palabras clave: personal académico docente, síndrome del quemado, compromiso laboral, pospandemia

Abstract: In an increasingly dynamic and complex world, the professional figure of teachers who show commitment to their work acquires fundamental importance in quality education. In this sense, this research aims to analyze burnout syndrome as a predictor of work commitment in teachers of private universities in the city of Chiclayo, Peru, in a context of mitigation of the COVID-19 pandemic. This is an empirical study of cross-sectional predictive design. The final sample included 100 undergraduate teachers, of both sexes, whose ages ranged from 35 to 60 years ($M=46.63$; $SD=9.90$). The instruments applied were the Burnout Syndrome Scale version for teachers and the Utrecht Work Engagement Scale, virtualized in Google Forms. The data collected were subjected to simple regression analysis, also reporting effect size indices and statistical power, to ensure greater scope and precision in the results. Low levels of burnout syndrome and high levels of work engagement were reported; moreover, burnout syndrome negatively and significantly predicted work engagement and its dimensions of vigor and dedication; not so for absorption. Therefore, the reported findings suggest that burnout syndrome can predict work engagement and its factors, except for absorption, in teachers of private universities in Chiclayo. The limitations and practical implications of the study are discussed.

Keywords: academic teaching staff, burnout syndrome, work engagement, post-pandemic

¹ Docente de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
Orcid <https://orcid.org/0000-0002-0781-3616>

Dirección electrónica: gamarramoncayoj@gmail.com

Artículo recibido: 20 de octubre, 2023

Enviado a corrección: 15 de enero, 2024

Aprobado: 26 de febrero, 2024

1. Introducción

La crisis global de la COVID-19 ha llevado a un cambio significativo en la forma en que las personas viven y trabajan en todo el mundo (Crayne, 2020). A pesar del confinamiento social que resultó de esta situación, la vida cotidiana no se detuvo por completo. En su lugar, ha surgido una nueva forma de trabajar y de aprender a través de la implementación del trabajo remoto y de la educación virtual (Gutiérrez y Díaz, 2021; Tadesse y Muluye, 2020).

Durante la educación remota impuesta por la pandemia se observaron desigualdades significativas en el sector educativo, especialmente acentuadas en regiones rurales de Perú con débil acceso a internet y carencia de equipos tecnológicos (Tafur y Soria, 2021). El personal docente universitario enfrentó diversos factores estresantes al adaptarse a la enseñanza digital, pues muchos no tenían experiencia previa en el uso de sistemas virtuales. Esto produjo desmotivación, estados de ánimo negativos e insatisfacción laboral (Acuña, 2020). Por tanto, se vuelve necesario conocer cómo estos efectos negativos han repercutido en profesionales docentes de universidades y si ha impactado en el compromiso con sus labores. El contexto pospandemia resulta oportuno para investigar las variables mencionadas.

En efecto, varios estudios señalan que niveles decrecientes de compromiso laboral se relacionan con mayores niveles de síndrome del quemado (Pulido y Herrera, 2018). Además, el compromiso laboral impacta positivamente al personal y la organización (Appel et al., 2020). Las excesivas demandas laborales pueden ocasionar el síndrome del quemado, mientras que los recursos de apoyo disponibles que posee la institución promueven el compromiso laboral (Kwon y Kim, 2020).

Durante el período de la pandemia, según Delgado (2020), el personal docente se vio en la necesidad de demostrar una flexibilidad que los mantenía virtualmente disponibles en todo momento. Esto, en numerosas ocasiones, implicaba que tuvieran que sacrificar su tiempo de descanso y recreación, y renunciar a actividades de cuidado personal o a momentos compartidos en familia en su hogar.

En relación con lo anterior, diversas investigaciones internacionales, como la llevada a cabo por Acuña et al. (2021) en Chile, han evidenciado que los niveles de compromiso laboral varían según el sexo y la edad de las personas, pero no ocurre lo mismo con el síndrome del quemado, donde su presencia o no suele ser independiente de esas variables sociodemográficas. Tarco et al. (2021), en Ecuador, encontraron que el agotamiento emocional del personal docente a causa del síndrome del quemado está relacionado con el tiempo que llevan trabajando en la institución. De igual manera, Mesurado y Laudadio (2019),

en Argentina, señalaron que el compromiso laboral puede reducir los niveles del síndrome del quemado, y que el personal docente con más años de experiencia posee mayores niveles de compromiso con su trabajo, aunque esto no ocurre de la misma manera con el síndrome del quemado, donde no se presentan diferencias significativas. Finalmente, Salmela et al. (2019), en Finlandia, concluyeron que el grupo de docentes con mayores niveles de compromiso laboral cuentan con más recursos personales y laborales, mientras que quienes obtuvieron altos índices de síndrome del quemado tienen mayores demandas laborales.

La profesión docente ha experimentado cambios significativos con el paso del tiempo debido a factores socioculturales. En este proceso, se han integrado funciones administrativas, de investigación y participación en comités, además de la enseñanza. La diversificación de roles laborales puede llevar a fatiga física y mental, lo cual se manifiesta en una disminución del rendimiento laboral y, en casos extremos, puede provocar el síndrome del quemado. Es así donde múltiples factores contribuyen a esta percepción de sobrecarga laboral, entre ellos se incluyen: la falta de tiempo, los recursos inadecuados, la baja remuneración y las relaciones sociales limitadas (Bermejo et al., 2015). Esta problemática es frecuente en profesiones de atención directa, como la docencia, la medicina y la policial; de manera particular, se manifiesta en docentes de universidades, dado que enfrentan considerables presiones derivadas de las expectativas de estudiantes, personas progenitoras y la sociedad en general, lo que genera niveles de estrés que trascienden el ámbito organizacional (Bruch et al., 2016; Guarate et al., 2020). Este fenómeno resalta la necesidad de abordar de manera integral los desafíos asociados a la diversificación de roles y las presiones específicas que enfrenta el personal docente universitario en el contexto laboral actual.

En el ámbito nacional, estudios descriptivos como el realizado por López y Zacarías (2020), en Huánuco, han revelado que el 46.3 % del personal docente muestra bajos niveles de agotamiento emocional, y un porcentaje similar, el 59 %, presenta despersonalización. García (2020), reportó que, en la ciudad de Chiclayo, el 97.5 % de quienes ejercen la docencia universitaria se encuentran en niveles altos de la dimensión vigor del compromiso laboral, lo que demuestra una fuerte voluntad para ejecutar sus labores y el 51 % muestra un alto nivel en el factor de dedicación, lo que indica entusiasmo e inspiración en su trabajo. Mientras tanto, el 53 % se sitúa en un nivel regular en el factor de absorción, lo que sugiere cierto grado de concentración hacia sus labores que podría ser mejorada.

En ese sentido, se fundamenta la conveniencia de realizar este estudio con la finalidad de brindar un mejor acercamiento al ámbito de la docencia universitaria en el contexto pospandemia, dada la escasa investigación encontrada en esta materia en el contexto regional. Por tanto, el objetivo del presente estudio es determinar si el síndrome del quemado es un predictor del compromiso laboral en docentes de universidades de Chiclayo, Perú, en contexto pospandemia. La investigación no solo contribuirá al avance del conocimiento científico en relación con las variables, sino que también proporcionará información valiosa que puede servir para la toma de decisiones de las personas que ejercen la gestión administrativa universitaria. La identificación de la capacidad predictiva del burnout sobre el compromiso laboral en un ambiente pospandemia permitirá diseñar intervenciones y estrategias específicas de apoyo al grupo docente, con el objetivo de promover su bienestar y eficacia laboral. Este estudio, por ende, no solo aborda la falta de investigación educativa en el medio peruano, sino que también tiene aplicaciones prácticas relevantes para mejorar la calidad del entorno laboral y promover la excelencia educativa en un periodo pospandémico.

2. Referente teórico

2.1. Breve reseña del síndrome del quemado

Freudenberger (1974) es reconocido por acuñar el término "burnout", en idioma inglés, aludiendo al agotamiento o desgaste derivado de una excesiva demanda de energía, fuerza o recursos en el ámbito laboral, especialmente cuando se experimenta fracaso en el logro de metas. Sin embargo, en el idioma español, se ha recomendado referirse como *síndrome de quemarse por el trabajo*, considerada como la denominación que mejor ayuda a comprender dicho fenómeno (Gil-Monte, 2003).

Por su parte, Maslach y Jackson (1981) se conocen como los principales referentes del síndrome del quemado desde una perspectiva psicosocial, quienes establecieron las bases teóricas que lo explican y siguen siendo ampliamente utilizadas en la actualidad. Definieron el síndrome del quemado como una respuesta inapropiada al estrés, la cual conlleva a un sentimiento de inadecuación respecto a las tareas laborales. Esta definición establece lo que se conoce como el modelo tridimensional del burnout, que incluye el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

Es así que, Maslach et al. (1986) identificaron tres dimensiones que componen el síndrome del quemado: el agotamiento emocional, donde quien ejerce su profesión siente que no puede brindar más compromiso psicológico y muestra una baja o nula energía debido al

constante contacto con las personas a las que debe atender en sus labores; la despersonalización, que se refiere al desarrollo gradual de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas a quienes se dirigen, llegando incluso a tratarlas de forma distante, fría o culparlos por sus propios problemas; y la realización personal, que implica la predisposición a evaluarse negativamente, conlleva la experiencia de sensación de incomodidad y falta de satisfacción por el logro de sus objetivos laborales, lo que afecta tanto su desempeño en el trabajo como sus relaciones interpersonales.

Estos conceptos se contraponen con el compromiso con sus labores, la predisposición a tener un buen desempeño y a dar lo mejor de sí en el ejercicio de sus funciones, lo cual configura un constructo denominado compromiso laboral, que se describe con mayor detalle en el apartado siguiente.

2.2. Breve reseña del compromiso laboral

Kahn (1990) es reconocido como el precursor de la definición de *engagement*, quien lo concibe como la energía dirigida hacia los objetivos de la persona empleada, con una conexión física, cognitiva y emocional con sus labores. Naturalmente, este concepto proviene del inglés y, al referirse a él, se traduce como compromiso (Rodríguez y Bakker, 2013).

Respecto a las dimensiones que lo conforman, el compromiso laboral comprende tres fundamentales, según Seppälä et al. (2009) y Schaufeli et al. (2002). La primera es el "vigor", una faceta conductual que se caracteriza por altos niveles de energía y fortaleza mental en el desempeño laboral. Se manifiesta una disposición a invertir esfuerzo, incluso en situaciones desafiantes, con intensidad y constancia en la ejecución de las tareas encomendadas. La segunda es la "dedicación", que representa la conexión afectiva hacia el trabajo. Implica un entusiasmo y una inspiración palpables hacia las labores que la persona colaboradora desempeña. Se experimenta un fuerte sentido de pertenencia a la organización, acompañado de un orgullo evidente por los logros alcanzados. La "absorción" se refiere al componente cognitivo del compromiso laboral. Aquí, el personal se sumerge profundamente en su labor demostrando una notable concentración y disfrute en lo que hace. En ocasiones, la percepción del tiempo puede distorsionarse, ya que la conexión con las actividades es tan profunda que el flujo del trabajo parece transcurrir velozmente.

Estas tres dimensiones integran la experiencia y la actitud del personal laboral hacia su trabajo, lo que proporciona una visión completa del nivel de compromiso y dedicación que muestra hacia sus responsabilidades.

A continuación, se describe el modelo teórico que fundamenta la interacción entre el síndrome del quemado y el compromiso laboral.

2.3. Breve reseña del modelo explicativo DLR

El modelo de demandas y recursos laborales (DLR) propuesto por Salanova y Schaufeli (2009) plantea que la forma en que una persona aborda los desafíos y aprovecha los aspectos positivos en la organización influirá en su nivel de compromiso hacia el trabajo, ya sea reforzándolo o reduciéndolo. Además, señala que un alto nivel de compromiso laboral en el personal profesional se relaciona con una reducción en la manifestación de síntomas como el estrés, la fatiga y el bajo estado de ánimo (Rattrie et al., 2019).

En efecto, varios estudios indican que una disminución en los niveles de compromiso laboral está asociada con un mayor riesgo de experimentar el síndrome del quemado (Pulido y Herrera, 2018). Además, el desarrollo adecuado del compromiso laboral no solo beneficia al personal colaborador, sino que también tiene repercusiones positivas en toda la organización (Appel et al., 2020).

Cuando se presentan demandas excesivas en el ámbito laboral es probable que aparezca el síndrome del quemado, lo que genera afectación en el personal. Por su parte, la disponibilidad de recursos laborales favorece una mejor ejecución de las actividades y un mayor compromiso (Kwon y Kim, 2020).

En síntesis, el modelo DLR señala que las demandas laborales excesivas, caracterizadas por la presión y la carga de trabajo, pueden desencadenar procesos de agotamiento emocional, despersonalización y disminución en la realización personal, lo que puede provocar el síndrome del quemado. En contraste, la presencia de recursos laborales adecuados, como el apoyo social, la autonomía y la claridad en los roles, se postula como un elemento mitigador del síndrome del quemado y un promotor del compromiso laboral. Además, propone que el equilibrio entre demandas y recursos es esencial para comprender la dinámica de estos fenómenos, donde un exceso de demandas sin recursos adecuados puede conducir al síndrome del quemado, mientras que la presencia adecuada de recursos favorece la experiencia positiva de compromiso laboral en el trabajo.

3. Método

3.1 Diseño

Es un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo empírico, predictivo transversal, sin contemplar el control de terceras variables (Ato et al., 2013). Estos estudios se caracterizan por trabajar con datos numéricos y emplean el análisis de un modelo de regresión adecuado, sin manipulación de variables.

3.2 Unidades de análisis

El tamaño de muestra se determinó mediante análisis de potencia a priori con G*Power (Faul et al., 2007), bajo los siguientes parámetros: tamaño de efecto (.10), error alfa (.05), potencia (.90) y número de predictores (1), obteniendo como resultado que son necesarias 108 personas participantes para detectar efectos significativos y su magnitud en un estudio si es que realmente existen. La población total fueron 800 docentes, según los portales de transparencia de cada universidad. Se realizó un muestreo por bola de nieve, alcanzando como muestra final a 100 docentes de dos universidades privadas de Chiclayo del total de 108 respuestas, puesto que se eliminaron 8 aplicaciones por no cumplir los criterios de inclusión. Sus edades oscilan entre 35 a 60 años (M=45.63; DE=9.90) siendo un criterio clave a considerar para su elección el tener mínimo 5 años de experiencia, habiendo dictado clases tanto presenciales como virtuales.

3.3 Técnicas de recolección

Para la medición de las variables se utilizaron dos escalas de autorreporte:

3.3.1 *Inventario de Burnout de Maslach versión para docentes (MBI-ES)*

Para medir la variable independiente (síndrome del quemado), se utilizó un cuestionario diseñado para evaluar las sensaciones negativas ocasionadas por la sobrecarga de trabajo. Se formularon 22 ítems divididos en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La dimensión de agotamiento emocional se refiere a la falta de energía y compromiso psicológico por parte del personal docente debido al constante contacto con las personas que debe atender. La despersonalización tiene que ver con la aparición progresiva de actitudes y sentimientos negativos hacia quienes se dirigen sus labores, lo que puede manifestarse en una actitud fría e indiferente. Por último, la realización personal se refiere a la predisposición de quienes ejercen su profesión a evaluarse de manera

negativa y sentirse con insatisfacción laboral, lo que puede afectar su rendimiento laboral y sus relaciones con el personal (Maslach et al., 1986). Este instrumento incluye una escala de respuesta Likert, que oscila entre 0 y 6, donde 0 representa la respuesta nunca y 6 la respuesta todos los días. Los ítems del cuestionario están dirigidos específicamente a la población docente, aunque existen múltiples adaptaciones de este instrumento para otra población. Se consideran los niveles de valoración como alto (sensación de excesiva presión laboral, falta de apoyo y desánimo), regular (siente fuerte carga laboral pero aún se mantiene motivado hacia su trabajo) y bajo (sensación de adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida personal, con buena percepción hacia el ambiente donde trabaja).

En el contexto peruano, Fernández (2002) adaptó el cuestionario para que fuera empleado en población docente, lo que garantiza la equivalencia lingüística con la versión original en español. Como resultado, esta adaptación se ha convertido en una herramienta ampliamente utilizada para medir el síndrome del quemado en el sector docente en Perú (López y Zacarías, 2020).

El mencionado autor de la adaptación verificó la validez de contenido y reportó índices V de Aiken superiores a .80; además de análisis factorial exploratorio y confirmatorio con resultados adecuados (GFI = .98; AGFI = .95). Comprobó la fiabilidad del instrumento a través del coeficiente alfa de Cronbach, tanto para cada una de las dimensiones como para la escala total, se obtuvieron valores superiores a .70, los cuales se consideran adecuados.

3.3.2 *Escala Utrecht de Engagement Laboral (UWES)*

Para medir la variable dependiente (compromiso laboral) se utilizó una escala cuyo propósito es evaluar el nivel de compromiso laboral que las personas trabajadoras sienten hacia su organización y sus tareas. El cuestionario consta de 15 ítems que se dividen en tres dimensiones: vigor, que es el componente conductual y se caracteriza por altos niveles de energía y fortaleza mental durante el trabajo, la disposición a hacer un esfuerzo incluso en situaciones difíciles; dedicación, que es el componente afectivo y se refiere a la implicación laboral, el entusiasmo y la inspiración hacia el trabajo, sentirse una parte importante de la organización y sentir orgullo por los logros alcanzados; y absorción, que es el componente cognitivo y se relaciona con la concentración y la felicidad durante el trabajo, y la sensación de que el tiempo pasa volando debido a la conexión con las tareas realizadas en momentos específicos (Schaufeli et al., 2002; Seppälä et al., 2009). Incluye una escala de respuesta

Likert, que van desde 0 a 6, donde 0 hace referencia a la opción nunca y 6, a la opción a diario.

Se consideran los niveles de valoración como alto (persona que se involucra, interesa y dedica fuertemente a sus funciones laborales), regular (moderado interés, consistencia y compromiso con sus actividades) y bajo (mínimo interés, entusiasmo e involucramiento con sus asignaciones del trabajo).

El UWES consta de múltiples adaptaciones a nivel mundial en distintos idiomas, y está considerado como un instrumento estándar en lo que respecta la medición del compromiso laboral. En Perú, la adaptación fue realizada por Flores et al. (2015) para población docente, quienes verificaron la validez por medio de análisis factorial confirmatorio, evidenciando una estructura trifactorial, con índices RMSEA < .07, y CFI > .90; considerados adecuados.

Así mismo, verificaron la consistencia interna mediante alfa de cronbach, reportando valores superiores a .70, para cada una de las dimensiones y para el nivel total de la escala.

Quienes participaron en la investigación, respondieron en un formulario digital (Google Forms) que estuvo disponible por espacio de un mes, entre junio y julio de 2021, conteniendo al inicio un ítem específico de consentimiento informado, aceptando participar del estudio. Cabe señalar que en dicho formulario se incluyeron los dos cuestionarios en secciones divididas.

3.4 Procesamiento de análisis

Para procesar los datos obtenidos se empleó Microsoft Excel 2013 como herramienta para la gestión de la base de datos, y SPSS 25 como paquete estadístico para su análisis. Luego de organizar la información en la base de datos y sumar las puntuaciones de las distintas dimensiones obtenidas por las personas que participaron, se realizó un análisis descriptivo a través de tablas de frecuencias. Asimismo, se empleó el método de regresión lineal para determinar el valor predictivo de una variable sobre otra y obtener los resultados correspondientes; finalmente, se complementó este análisis haciendo uso del programa G*Power con los coeficientes de tamaño del efecto, que permiten verificar el grado en que el fenómeno estudiado existe en la población; y potencia estadística, constituyendo un índice de validez de los hallazgos, además de indicarnos si es posible generalizar los resultados a una población mayor (Bono y Arnau, 1995; Cohen, 1992).

4. Resultados

Los resultados emanados en este estudio se presentan a nivel descriptivo (Tabla 1). Se evidencia un panorama pospandemia COVID-19 positivo en términos de bienestar y compromiso entre el personal docente universitario. En las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, la mayoría se sitúa en niveles bajos (61% y 96% respectivamente), indicando una tendencia general hacia la ausencia de agotamiento emocional y despersonalización en la población estudiada. Además, en la dimensión de realización personal, el 94% obtuvo un nivel alto, señalando una percepción positiva de su propia eficacia en el trabajo. En cuanto al síndrome del quemado en general, el 89% se encuentra en el nivel bajo, reforzando la idea de una prevalencia reducida de este síndrome en la muestra. Por otro lado, las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, así como el nivel general de compromiso laboral, revelan un alto nivel en la mayoría de los participantes (98%, 96%, 92%, y 98% respectivamente), denotando un compromiso significativo y positivo con las tareas académicas.

Es relevante subrayar que ninguna persona de quienes participaron del estudio obtuvo un porcentaje que remitiera tener un nivel bajo de compromiso laboral, lo que sugiere una consistencia notable en los altos niveles de compromiso en toda la muestra. Estos resultados indican condiciones laborales saludables y una conexión significativa con las responsabilidades académicas del personal docente universitario estudiado en el contexto de labores remotas que se pudo acentuar en la pandemia COVID-19.

Tabla 1.
Niveles de síndrome del quemado y compromiso laboral en docentes de universidades privadas de Chiclayo, según factores, 2022

Variables	Factores	Alto		Regular		Bajo	
		n	%	n	%	n	%
Síndrome del quemado	Agotamiento emocional	5	5%	34	34%	61	61%
	Despersonalización	2	2%	2	2%	96	96%
	Realización personal	94	94%	6	6%	0	0%
	Nivel general	0	0%	11	11%	89	89%
Compromiso laboral	Vigor	98	98%	2	2%	0	0%
	Dedicación	96	96%	4	4%	0	0%
	Absorción	92	92%	8	8%	0	0%
	Nivel general	98	98%	2	2%	0	0%

Fuente: Elaboración propia, aplicación de instrumentos a la muestra de estudio, 2022.

A nivel inferencial, respecto al objetivo de determinar si el síndrome del quemado es un predictor del compromiso laboral en docentes de universidades de Chiclayo, Perú, en contexto pospandemia, los hallazgos obtenidos se presentan en la Tabla 2, donde se aprecia que el síndrome del quemado predijo de forma altamente significativa y negativa al compromiso laboral total ($\beta=-.430$; $p=.001$) así como para las dimensiones de vigor ($\beta=-.470$; $p=.001$) y dedicación ($\beta=-.436$; $p=.001$), no siendo así para el factor absorción ($\beta=-.145$; $p=.150$).

Así mismo, se reportan tamaños de efecto mediano ($f^2>.15$) y niveles de potencia estadística adecuados ($1-\beta>.80$) en los resultados del compromiso laboral total ($f^2=.226$; $1-\beta=.910$) y en las dimensiones vigor ($f^2=.282$; $1-\beta=.969$) y dedicación ($f^2=.234$; $1-\beta=.921$), complementando así el alcance de los resultados; sin embargo, esto no sucede en el factor absorción ($f^2=.021$; $1-\beta=.508$).

Los resultados evidencian un aumento en los niveles de síndrome del quemado predice la disminución del compromiso laboral total, vigor y dedicación. No obstante, esto no se observa de manera significativa para el factor absorción, lo que sugiere que el síndrome del quemado puede no ser un predictor tan determinante de la absorción en comparación con otras dimensiones del compromiso laboral. Los tamaños de efecto medianos indican que el vínculo entre el síndrome del quemado y el compromiso laboral es de magnitud sustancial. Además, los niveles de potencia estadística adecuados refuerzan la confianza en la validez de estos resultados, excepto en el caso del factor absorción, donde es más limitada. Estos resultados destacan la importancia de abordar el síndrome del quemado para preservar y mejorar los niveles de compromiso laboral en las personas trabajadoras, resaltando la relevancia específica de las dimensiones de vigor y dedicación en esta dinámica.

Tabla 2.
Síndrome del quemado como predictor del compromiso laboral y sus dimensiones, en docentes de universidades privadas de Chiclayo, 2022.

	R^2	ΔR^2	β	p	f^2	$1-\beta$
Vigor	.220	.213	-.470	.001	.282	.969
Dedicación	.190	.182	-.436	.001	.234	.921
Absorción	.021	.011	-.145	.150	.021	.508
Compromiso laboral total	.185	.177	-.430	.001	.226	.910

Nota: R^2 : R cuadrado; ΔR^2 : R cuadrado ajustado; β : Beta estandarizada; p : nivel de significancia; f^2 : tamaño del efecto; $1-\beta$: potencia estadística.

Fuente: Elaboración propia basada en los análisis estadísticos con los datos obtenidos de la muestra de estudio.

Los resultados encontrados son indicadores de que la fatiga por exceso de trabajo y la actitud distante o evitativa hacia estudiantes y personal que labora en las universidades, han disminuido en el contexto pospandemia, lo que sugiere una posible adaptación a las demandas de la enseñanza virtual.

Es así que, el 89% del personal docente presentaron un nivel bajo de síndrome del quemado, lo que coincide con los hallazgos de Tarco et al. (2021) y Manzano (2020) en Ecuador, quienes encontraron una baja prevalencia del síndrome del quemado en docentes de universidades. Sin embargo, estos resultados difieren de los encontrados por López y Zacarías (2020) en Huánuco, donde se encontraron niveles altos de agotamiento emocional (35,2%), despersonalización (44,1%) y bajo nivel de realización personal (59%), mostrando un panorama pospandémico distinto a lo reportado en la presente investigación.

Por otro lado, se destaca que, en relación con el compromiso laboral, se revela que el personal docente muestra un compromiso notable tanto hacia sus responsabilidades laborales como hacia la institución a la que están vinculados. Este compromiso se manifiesta a través de una considerable energía, una marcada disposición para llevar a cabo sus tareas y una capacidad demostrada para concentrarse en la mejora continua. Estos resultados sugieren que, a pesar de los desafíos surgidos producto de la pandemia por COVID-19, quienes participaron en el estudio han respondido de manera positiva, evidenciando un fuerte compromiso que trascendió a esas dificultades.

Estos hallazgos son consistentes con los resultados de otros estudios realizados por Sandoval (2021) en la ciudad de Lima, y García (2020) en la ciudad Chiclayo, quienes también encontraron niveles elevados de compromiso laboral en docentes de universidades en contexto pospandémico.

En el análisis inferencial, se evidenció que el síndrome del quemado tiene la capacidad de predecir de manera negativa y significativa el compromiso laboral total en la muestra estudiada, presentando un tamaño de efecto mediano. Este resultado implica que, en la medida en que las manifestaciones del síndrome del quemado se presentan o intensifican, es probable que la participación y dedicación laboral disminuyan o incluso desaparezcan. Por otro lado, si el síndrome del quemado disminuye o desaparece, existe la posibilidad de que los niveles de compromiso laboral experimenten un aumento. Este hallazgo subraya la interrelación entre el síndrome del quemado y el compromiso laboral, sugiriendo que la gestión efectiva del primero puede influir positivamente en la promoción y mantenimiento del compromiso laboral en la población estudiada. Es importante resaltar que esta capacidad

predictiva se mantiene en condiciones pospandémicas, tal como se ha evidenciado en contextos previos a ello.

En efecto, varios autores (Kwon y Kim, 2020; Pulido y Herrera, 2018; Rodríguez et al., 2017; Vallejo, 2017) han propuesto que existe una relación entre el aumento de los niveles de síndrome del quemado y la disminución del compromiso laboral en el personal docente, debido a que el agotamiento y el cansancio disminuyen la energía y la disposición para realizar las tareas. Este hallazgo también coincide con Mesurado y Laudadio (2019) en Argentina, donde demostraron que los niveles altos de compromiso laboral en eran capaces de reducir los niveles de síndrome del quemado en profesionales docentes.

También, se encontró que el síndrome del quemado presenta una relación negativa y altamente significativa con el vigor, mostrando un tamaño de efecto mediano. Esto subraya la importancia de los hallazgos, ya que sugiere que un incremento en el síndrome del quemado puede conllevar a la disminución de la energía y la motivación necesarias para realizar las tareas académicas. Por otro lado, la reducción del síndrome del quemado se asocia con un potencial aumento en el nivel de vigor. Estos resultados encuentran respaldo en la teoría de Pujol y Arraigada (2017), quienes sostienen que niveles elevados de energía contribuyen a reducir la percepción de sobrecarga de esfuerzos al llevar a cabo actividades laborales. En el contexto de la mitigación de la pandemia, estos hallazgos destacan la necesidad de abordar el síndrome del quemado para promover un ambiente laboral más saludable y fomentar el vigor, crucial para enfrentar los desafíos académicos en el nuevo escenario pospandémico.

De igual forma, el síndrome del quemado predijo de manera negativa y altamente significativa la dedicación, con tamaño de efecto mediano. Este resultado cobra especial importancia al sugerir que la presencia y el aumento del síndrome del quemado entre el personal docente podrían ser factores explicativos de la disminución del compromiso y entusiasmo hacia sus actividades académicas pendientes. Por el contrario, la reducción de los niveles de síndrome del quemado podría asociarse con un posible aumento en las sensaciones de compromiso y dedicación en su trabajo. Esto concuerda con la perspectiva de Brito (2018), quien sostiene que cuando las personas trabajadoras se entregan a sus labores, experimentan mayor satisfacción en sus tareas, mientras que la presión o el cansancio pueden llevar a un desapego de las actividades y la búsqueda de formas de evitarlas. En este escenario pospandémico, estos resultados enfatizan la importancia de abordar el síndrome del quemado para fomentar un compromiso duradero y significativo en el ámbito académico.

El resultado obtenido concuerda con el que reportó Salazar (2018) en su investigación con docentes de universidades de Chiclayo, indicando que las dimensiones del compromiso laboral guardan una relación inversa con el síndrome del quemado. En otras palabras, cuando el síndrome del quemado aumenta, tiende a disminuir el nivel de compromiso con el trabajo y viceversa.

Por otro lado, se encontró que el síndrome del quemado no predijo la absorción de forma significativa, incluso su tamaño de efecto fue pequeño; este resultado sugiere que el síndrome del quemado no necesariamente está relacionado con la aparición o desaparición de los niveles de concentración, enfoque y conexión que experimenta el personal docente durante la realización de sus actividades académicas. Esto podría explicarse por lo que proponen Marin y Placencia (2017), quienes argumentan que la motivación intrínseca es un elemento clave para el mantenimiento del compromiso laboral y sus componentes, donde las personas trabajadoras se comprometen con su trabajo a pesar de las presiones, ya que lo ven como un desafío. Esta perspectiva sugiere que, incluso en un entorno pospandémico caracterizado por nuevos desafíos, la motivación intrínseca actúa como un impulsor clave para mantener un compromiso significativo con el trabajo. En lugar de ver las dificultades como obstáculos insuperables, la percepción de la tarea como un desafío puede fortalecer el compromiso, destacando la importancia de cultivar la motivación intrínseca en el ámbito laboral educativo pospandémico para impulsar el compromiso laboral y la calidad de enseñanza brindada.

Así mismo, es probable que la sensación de autonomía y control sobre sus procesos y tiempos por parte del personal docente, reflejada en los altos niveles de absorción (92%), supere los factores estresantes en el trabajo, como mencionan Véliz et al. (2018).

A partir de los resultados expuestos y el análisis realizado, podría asumirse que el grupo de docentes de universidades de Chiclayo que participaron en este estudio, puede haber logrado adaptarse, en mayor o menor medida, al contexto de enseñanza remota que se ha impuesto durante la pandemia COVID-19, utilizando diversas herramientas y plataformas digitales para mejorar la interactividad y el dinamismo de sus clases. A pesar de los desafíos que se presentaron en los inicios de la emergencia sanitaria, con la incertidumbre generada por el cambio radical en la modalidad educativa, los antecedentes de estudio también muestran que lograron superar este obstáculo y mejoraron su desempeño en la enseñanza a distancia. Esto destaca su resiliencia y capacidad de adaptación ante los cambios que surgieron, lo cual puede ser valioso en contextos futuros de educación remota o enfoques híbridos.

Es posible que su adaptación a este contexto se haya beneficiado por los programas de capacitación implementados por cada casa de estudios superiores, lo que les permitió adquirir conocimientos y práctica en el manejo de aulas virtuales, reduciendo la tensión por no saber cómo desarrollar sus clases en el entorno remoto y aumentando su compromiso hacia su institución y sus labores. Este hecho destaca la importancia de que las organizaciones no solo se centren en cumplir sus objetivos, sino también en el desarrollo personal y profesional de las personas colaboradoras, en este caso docentes (Giraudier, 2018).

5. Conclusiones

La pandemia del COVID-19 llevó a la implementación masiva de la educación en línea, lo que provocó cambios en el entorno y las condiciones laborales de quienes ejercen docencia universitaria. Esto implicó la modificación de sus métodos de enseñanza, uso de recursos y materiales, y jornadas de capacitación intensas, así como la atención a un mayor número de estudiantes en aulas virtuales. En algunos casos, la falta de experiencia en el manejo de plataformas virtuales contribuyó a la aparición de fatiga, desmotivación y carga laboral excesiva (Acuña, 2020), sumado a la incertidumbre que se vivía a diario por las noticias que mostraban muerte, desolación y un panorama nada favorable.

En ese sentido, luego de los resultados obtenidos en el presente estudio, puede concluirse lo siguiente:

La mayoría de los docentes (89 %) presentaron bajos niveles de síndrome del quemado. lo mismo se reportó en Ecuador según Tarco et al. (2021) y Manzano (2020). Sin embargo, estos resultados contrastan con otro estudio realizado en Huánuco por López y Zacarías (2020). Por lo tanto, parece haber discrepancias entre diferentes estudios y regiones en cuanto a la prevalencia del síndrome del quemado en el personal docente según países, lo que vuelve necesarias más investigaciones para entender estas diferencias.

El personal docente universitario de la ciudad de Chiclayo participante en el estudio presenta altos niveles de compromiso laboral. Esto se evidencia en la energía, dedicación y concentración que demuestran en sus labores académicas y con la institución. Varios estudios previos realizados en la misma ciudad de Chiclayo y en otras ciudades del Perú confirman esta tendencia de compromiso laboral elevado entre docentes de universidades. Por ende, parece haber consistencia en que quienes ejercen docencia en educación superior en el país tienen un fuerte compromiso e involucramiento positivo con su profesión a pesar de las dificultades y retos que se presentaron producto de la pandemia COVID-19.

En cambio, el desgaste laboral y el agotamiento emocional característicos del síndrome del quemado tienen un efecto predictivo sobre la disminución del compromiso, la energía y la concentración en el trabajo. La evidencia de diversos estudios previos respalda esta conexión inversa entre síndrome del quemado y compromiso laboral en profesionales de la educación superior en el escenario pospandémico. Atenuar los factores que conducen al síndrome del quemado podría ser una estrategia clave para fomentar mayores niveles de compromiso con el trabajo en quienes ejercen docencia universitaria.

El síndrome del quemado predice de manera negativa los niveles de vigor en docentes de universidades. Cuando aumenta el síndrome del quemado disminuye la energía y motivación para realizar las actividades académicas, mientras que reducir el síndrome del quemado puede incrementar el vigor. Esto se explica porque los niveles altos de energía atenúan la sensación de sobrecarga laboral. Controlar el agotamiento por el trabajo es crucial para mantener altos niveles de energía y entusiasmo en el personal docente.

La reducción del síndrome del quemado incrementa la dedicación al trabajo, lo que demuestra su capacidad predictiva en forma negativa. Esto se explica porque el cansancio y la presión pueden reducir el deseo de realizar las labores, mientras que la ausencia de agotamiento permite un mayor disfrute y compromiso con las obligaciones. En consonancia con estudios previos, se confirma la relación predictiva inversa entre el síndrome del quemado y dedicación en personal docente universitario: a mayor sensación de quemarse en el trabajo, se reduce la dedicación y viceversa. Gestionar el agotamiento laboral es clave para mantener el compromiso y la motivación entre docentes universitarios en este periodo de mitigación de pandemia COVID-19.

No obstante, el estudio encontró que el síndrome del quemado no predice significativamente los niveles de absorción en el personal docente. Una posible explicación es que la motivación intrínseca y el sentido de autonomía permite mantener la absorción en el trabajo a pesar del estrés. Por consiguiente, el síndrome del quemado no parece afectar los niveles de concentración y conexión del cuerpo docente con sus obligaciones. La absorción se mantiene independiente, probablemente, gracias a la motivación y autogestión del personal docente.

Lo anteriormente expuesto conlleva a plantearse las siguientes interrogantes sobre los tópicos tratados: ¿qué factores organizacionales o personales mediarían la relación inversa encontrada entre el síndrome del quemado y el compromiso laboral en profesionales docentes de universidades?, ¿cómo difiere la prevalencia e interacción del síndrome del quemado y el

compromiso laboral entre docentes de universidades públicas versus universidades privadas en contexto pospandémico?, ¿cuáles son los principales predictores de los niveles de síndrome del quemado y el compromiso laboral del cuerpo docente de universidades?, ¿qué programas o intervenciones organizacionales serían efectivos para reducir el síndrome del quemado y fomentar el compromiso laboral entre docentes de universidades?, ¿tiene el síndrome del quemado un efecto negativo sobre los resultados académicos del cuerpo estudiantil la disminución del compromiso laboral de sus docentes?, ¿estos efectos solo están dirigidos hacia estudiantes o también hacia otros agentes como colegas, personal administrativo, personas progenitoras, etc.?

5.1 Limitaciones

Es importante tener en cuenta que los resultados obtenidos en este estudio se encuentran sujetos a verificaciones y contrastes posteriores, por lo que no deben ser tomados como definitivos. Las limitaciones que se presentaron fueron: primero, al no utilizar un muestreo aleatorio, sino más bien, voluntario, la validez externa se ve reducida. Así mismo, la toma de datos fue virtual, lo que minimiza el control de las características de las personas participantes en el estudio y, consecuentemente, el tamaño muestral podría no ser lo suficientemente amplio como para poder afirmar de manera concluyente los resultados reportados. Finalmente, a pesar de estas limitaciones, los coeficientes de tamaño de efecto y potencia estadística calculados en este estudio brindan soporte a la estabilidad de los resultados al haberse obtenido índices favorables, aun cuando la muestra pudiera dar la impresión de no ser lo suficientemente representativa.

5.2 Recomendaciones

Se sugiere que puedan incluirse muestreos probabilísticos, aplicación de cuestionarios presenciales y muestras más numerosas a futuro, así como comparaciones entre diversas instituciones de la región, a fin de tener en cuenta universidades públicas debido a que, en este caso, solo se tomaron datos en instituciones privadas. De esta manera, se podrá tener un panorama más amplio del alcance de los hallazgos, lo que permitiría identificar otros factores asociados a los fenómenos del síndrome del quemado y del compromiso laboral.

6. Referencias

- Acuña-Hormazabal, Álvaro., Mendoza-Llanos, Rodolfo. y Pons-Peregort, Olga. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104-112. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- Acuña, Luis. (2020). COVID-19, burnout y educación: el rostro que no se ve. *Educación Futura*. <http://www.educacionfutura.org/covid-19-burnout-y-educacion-el-rostro-que-no-se-ve/>
- Appel, Rianne., Van der Voordt, Theo., Aussems, Rik., Arentze, Theo., y Le Blanc, Pascale. (2020). Impact of activity-based workplaces on burnout and engagement dimensions. *Journal of Corporate Real Estate*, 22(4). <http://dx.doi.org/10.1108/JCRE-09-2019-0041>
- Ato, Manuel., López, Juan., y Benavente, Ana. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bermejo, Laura., Prieto, María. y Hernández, Vicente. (2015). Towards a model of teacher well-being: personal and job resources involved in teacher burnout and engagement. *Educational Psychology*, 36(3), 481-501. <http://dx.doi.org/10.1080/01443410.2015.1005006>
- Bono, Roser., y Arnau, Jaume. (1995). Consideraciones generales en torno a los estudios de potencia. *Anales de Psicología*, 11(2), 193-202. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/30091>
- Brito, Janette. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores. *Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo*, 8(16), 516-534. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.356>
- Bruch, Loreni., Aerts, Denise., Guimarães, Geysa. y Gonçalves, Sheila. (2016). A Síndrome de Burnout (SB) em docentes do ensino superior de instituições privadas de Santarém, PA. *Tempus Actas de Saúde Coletiva*, 10(3), 115-136. <https://doi.org/10.18569/tempus.v10i3.1872>
- Cohen, Jacob. (1992). Cosas que he aprendido (hasta ahora). *Anales de Psicología*, 8(1-2), 3-18. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/28521>
- Crayne, Matthew. (2020). The traumatic impact of job loss and job search in the aftermath of COVID-19. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12(1), 180-182. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/tra0000852>
- Delgado, Paulette. (2020, 28 de agosto). Burnout, el efecto de la cuarentena. *Edu News*. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/burnout-docencia-familias/#:~:text=Agotamiento.,sue%C3%B1o%20y%20dej%C3%A1ndolos%20m%C3%A1s%20exhaustos>.

- Fernández, Manuel. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, 5(5), 27-66. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118132002.pdf>
- Freudenberger, Herbert. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Faul, Franz., Erdfelder, Edgar., Lang, Albert., y Buchner, Axel. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power análisis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. <https://doi.org/10.3758/bf03193146>
- Flores, Cinthya., Fernández, Manuel., Juárez, Arturo., Merino, César., y Guimet, Marisut. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003
- García, Abraham. (2020). Determinación del nivel de engagement laboral en los docentes de una universidad privada de Chiclayo. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 37-45. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1321>
- Gil-Monte, Pedro. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
- Giraudier, Manuel. (2018). *Cómo gestionar el clima laboral*. Ediciones Obelisco.
- Guarate, Yeisy., Gutiérrez, Génesis., Naranjo, Evelyn., y Tenecota, Gabi. (2020). Síndrome de burnout en el personal docente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato. *Enfermería Investiga*, 5(3). <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v5i3.905.2020>
- Gutiérrez, Sindy. y Díaz, César. (2021). La educación virtual en tiempos de pandemia. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 6(11), 131-149. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/8082/7325
- Kahn, William. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://www.jstor.org/stable/256287>
- Kwon, Kibum. y Kim, Taesung. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>
- López, Edgardo. y Zacarías, Héctor. (2020). Síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. *Desafíos*, 11(2), 136-141. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.209>

- Manzano, Angélica. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Marin, Helen. y Placencia, Maritza. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Maslach, Christina. y Jackson, Susan. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, Christina., Jackson, Susan., y Leiter, Michael. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3a ed.). Consulting Psychologists Press.
- Mesurado, Belén. y Laudadio, Julieta. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-40. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Pujol, Lucas. y Arraigada, Mariana. (2017). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsop-Istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. *Cuadernos de Administración*, 30(55), 97-125. <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v30n55/0120-3592-cadm-30-55-00097.pdf>
- Pulido, Federico. y Herrera, Francisco. (2018). Predictors of Happiness and Emotional Intelligence in Secondary Education. *Revista Colombiana de Psicología*, 27(1), 71-84. <https://doi.org/10.15446/rcp.v27n1.62705>
- Rattrie, Lucy., Kittler, Markus., y Paul, Karsten. (2019). Culture, Burnout, and Engagement: A Meta-Analysis on National Cultural Values as Moderators in JD-R Theory. *Applied Psychology*, 69(69), 1-45. <https://doi.org/10.1111/apps.12209>
- Rodríguez, Alfredo., y Bakker, Arnold. (2013). *El engagement en el trabajo*. Pirámide.
- Rodríguez, José., Guevara, Albertico. y Viramontes, Efrén. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14). https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39
- Salanova, Marisa., y Schaufeli, Wilmar. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.
- Salazar, Aurora. (2018). Desgaste profesional, engagement y motivaciones para la investigación en docentes de una universidad privada de Chiclayo. *Revista Paian*, 9(2), 62-81. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/PAIAN/article/view/945>
- Salmela, Katariina., Hietajärvi, Lauri. y Lonka, Kirsti. (2019). Work burnout and engagement profiles among teachers. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>

- Sandoval, Luis. (2021). *Autoeficacia Profesional Docente: Relaciones con la Implicación en el Trabajo del Profesorado Universitario (Teacher's Engagement at Work)* [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5659/Luis%20SANDOVAL%20ACOSTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schaufeli, Wilmar., Salanova, Marisa., González-Romá, Vicente. y Bakker, Arnold. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Seppälä, Piia., Mauno, Saija., Feldt, Taru., Hakanen, Jari., Kinnunen, Ulla., Tolvanen, Asko., y Schaufeli, Wilmar. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459-481. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9100-y>
- Tadesse, Seble., y Muluye, Worku. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on education system in developing countries: A review. *Open Journal of Social Sciences*, 8(10). <https://doi.org/10.4236/jss.2020.810011>
- Tafur, Rosa., y Soria, Edith. (2021). *La gestión educativa en situación de confinamiento en Perú*. <https://files.pucp.education/departamento/educacion/2021/03/02231403/Rosa-Tafur-y-Edith-Soria-La-gestion-de-los-centros-educativos-en-situacion-de-confinamiento-en-Peru.pdf>
- Tarco, Ángela., Llano, Gladys., Carlozama, Jorge., Mejía, Piedad., Borja, Tania., y Guanoluisa, Luz. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales. *Infodir*, (36), 1-15. <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1163>
- Vallejo, Macarena. (2017). Una aproximación al síndrome de burnout y las características laborales de emigrantes españoles en países europeos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 137-145. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.001>
- Véliz, Alex., Dörner, Anita., Soto, Alexis., y Arriagada, Angélica. (2018). Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile. *Acta Universitaria*, 28(3). <https://doi.org/10.15174/au.2018.1895>

Revista indizada en



Distribuida en las bases de datos:

