

Desgaste profesional, engagement y motivaciones para la investigación en docentes de una universidad privada de Chiclayo

Burnout, engagement and motivations for research in teachers of a private university of Chiclayo

Salazar Farro, Aurora Loidyth*

Universidad Señor de Sipán

Recibido: 5 de agosto de 2018

Aceptado: 12 de noviembre de 2018

Cómo citar este artículo: Salazar, A. (2018). Desgaste profesional, engagement y motivaciones para la investigación en docentes de una universidad privada de Chiclayo. *Revista Paian*, 9(2), 62 - 81.

PALABRAS CLAVE

Desgaste profesional, engagement, motivaciones para la investigación y docentes universitarios.

RESUMEN

El presente estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre desgaste profesional, engagement y motivaciones para la investigación en docentes de una universidad privada de Chiclayo. Para ello, se contó con la participación de un total 101 docentes, de los cuales sus edades oscilaron entre 25 y 69 años ($M=43.59$, $DE=10.83$), siendo 69 fueron hombres (68.3%) y 32 mujeres (31.7%). Los instrumentos utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS), Utrecht Work Engagement Scale en su versión de 15 (UWES-15) y la Escala de Motivaciones para la Investigación, y para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS 22. Los resultados obtenidos muestran que no existe relación entre la orientación prosocial de las motivaciones para la investigación y las dimensiones de desgaste profesional; sin embargo esta orientación muestra relación con las dimensiones de engagement. Asimismo, la orientación personal sólo se relaciona significativamente con la dimensión de agotamiento emocional y absorción. En conclusión, en los docentes predomina la orientación prosocial, la cual, por lo general va estar presente en aquellos que desarrollen un engagement adecuado.

*Bachiller en Psicología por la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. sfarroalo@crece.uss.edu.pe



KEYWORDS

Professional wear, commitment, motivations for research and university teachers.

ABSTRACT

The present study aimed at the relationship between professional burnout, commitment and motivations for research in teachers of a private university in Chiclayo. For this, it was attended by a total of 101 teachers, of which their ages range between 25 years and 69 years ($M = 43.59$, $DE = 10.83$), being 69 men (68.3%) and 32 women (31.7%). The instruments used were Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS), Utrecht Work Engagement Scale in its version of 15 (UWES-15) and the Motivation Scale for Research, and for the processing of data the SPSS program was used. 22. The results showed that there is no relationship between orientation and motivations for research and the dimensions of professional burnout; however, this orientation shows a relationship with the dimensions of engagement. Likewise, personal orientation is only related to the emotional and emotional exhaustion dimension. In conclusion, prosocial guidance predominates in teachers, which, in general, is in the presence of an adequate commitment.

La sociedad en la que vivimos se encuentra inmerso en un profundos y constantes cambios, en donde las organizaciones como piezas fundamentales tienen la misión de dirigir estas variaciones en pro del bienestar general, y principalmente el de sus propios colaboradores (Navarro, Grandío y Marqués, 2013), ya que en ellas se presentan múltiples desafíos, tales como incrementar sus utilidades, mejorar la calidad de servicio, incrementar sus clientes, reducir el índice de reclamos, etc. En este contexto, se cree cada vez más que el estrés causado por la ejecución del trabajo es uno de los principales motivos de absentismo, enfermedad laboral e incluso que puede dar cabida a una variedad de accidentes (Gil-Monte, 2002).

Uno de los sectores que ha propuesto mayores cambios y desafíos renovados en el siglo XXI, es el educativo, y de forma especial, la educación universitaria (Ruíz, Pando, Aranda y Almeida, 2014) con la inclusión de mayor tecnología y nuevos procesos que pretenden lograr una mejor formación profesional. Además, con estas modificaciones, la investigación científica actualmente ha cobrado mayor relevancia y se propone con mayor exigencia en los procesos académicos, siendo los docentes universitarios los principales involucrados en esta labor.

Como es sabido, la investigación vista como fuente de progreso ha sido más valorada y aplicada en países desarrollados a diferencia de la mayoría de casos en los países emergentes. Es así, que en el Perú los docentes universitarios dedican su mayor parte del tiempo a la enseñanza, en centros de trabajo con sueldos bajos, a tiempo parcial, por lo que es común laborar en dos o más casas de estudio y formarse para enseñar una o más cursos de alguna área del conocimiento (Piscoya, 2006). Además, cabe mencionar que son pocos los docentes que realizan investigaciones, hacen publicaciones u obtienen proyectos financiados. (Merino y Salas, 2016) Esto ocurre, debido a que en el Perú, existe un alto nivel competitivo en la docencia universitaria, ya que gran cantidad de profesionales ven esta labor como una oportunidad de trabajo adicional, lo que genera un mayor nivel de exigencia por quienes desean mantener un puesto de trabajo. A su vez, esta situación afecta también el nivel remunerativo promedio que ofrece el mercado laboral, el cual actualmente en las universidades privadas de Chiclayo promedia los veinticinco soles por hora. Es decir, a diferencia de los países europeos y algunos latinoamericanos, no existe un incentivo económico adicional seguro en cuanto al desarrollo de investigaciones; sin embargo, la investigación se está exigiendo cada vez más tanto a docentes como a estudiantes, formando parte de las consideraciones para la acreditación internacional de las escuelas profesionales.

Esta situación en la actividad de los docentes y las tareas adicionales que involucran un esfuerzo dentro y fuera de las aulas de clase, conlleva a un incremento del estrés; el cual puede ver afectado el compromiso y la satisfacción laboral (Ruíz et al., 2014). Siendo así, que un alto porcentaje de docentes duda sobre la posibilidad de mantenerse en la enseñanza (Huberman, 2010). Es por ello, que la docencia se considera como una de las carreras más vulnerables al desgaste profesional; es cual se origina de la interacción con condiciones dañinas de trabajo, puesto que los profesores tienen la presión de responder a diversas demandas, así como de exigirse a sí mismos cada vez más, presentando sintomatología relacionada con este síndrome como licencias recurrentes por estrés, agotamiento, depresión y ausentismo (Correa, 2012).

Maslach y Jackson (1981) definen al burnout como un síndrome que se da con frecuencia en individuos que poseen trabajos en los cuales incide el trato con personas, considerando relevantes tres dimensiones: el agotamiento emocional, el cinismo y la falta de realización profesional, y crean el instrumento de medición Maslach Burnout Inventory (MBI); finalmente; sin embargo, en 1996 surge la propuesta de Schaufeli, Maslach y Merck de relacionar principalmente al burnout con el compromiso laboral en lugar de las ocupaciones que brindan atención (El-Sahili, 2015). Más adelante, el desgaste profesional es visto como uno de los daños laborales más relevantes de tipo psicosocial,

siendo definido como una reacción frente al estrés crónico, el cual genera una experiencia subjetiva conformada por emociones, actitudes y cogniciones negativas hacia las personas del entorno laboral, hacia el trabajo, incluso hacia el propio rol como profesional y de forma especial hacia los clientes (Gill-Monte, 2005; Bresó, Salanova, Schaufeli y Nogareda, 2006).

El término engagement o también denominado entusiasmo por el trabajo (Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet, 2015) fue descrito por primera vez por Kahn (1990), quien se dio cuenta de que cierta cantidad de trabajadores manifestaban una alta motivación y actitudes energéticas en el trabajo, lo cual no se explicaba con constructos de motivación, liderazgo o compromiso organizacional; por lo que define al engagement como el empleo y la expresión auténtica de sí mismo a nivel físico, emocional y cognitivo en la labor como trabajador. Años después, Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Romá y Bakker (2002) lo definen como un estado mental de carácter positivo, que genera sensaciones de satisfacción y está relacionado al trabajo, el cual se distingue por tres componentes: el vigor, la dedicación y la absorción; las cuales no se oponen directamente a las dimensiones del desgaste profesional, sino que conforman un constructo independiente.

Investigar es considerado como la vía idónea para la efectividad, la mejora, el progreso y la innovación (Gutiérrez, Santamaría, García y Redondo, 2007), siendo la universidad el principal ente de la sociedad encargado de procurar la concepción de nuevos conocimientos, así como su difusión; desarrollando personas íntegras, que busquen constantemente la verdad mediante la investigación (Munévar y Villaseñor, 2008). Esta apreciación es compartida por Henao (2002) quien afirma que “Producir conocimiento, se ha convertido, en parte de la razón de ser de la existencia de la institución universitaria y la investigación es el medio para realizarlo” (p.14). En este contexto, las motivaciones para la investigación en docentes universitarios se han clasificado en dos orientaciones: (a) La orientación prosocial, en las que resaltan criterios de bienestar profesional y social, con el fin de mejorar y hacer posible el desarrollo de la sociedad, considerando motivaciones como la calidad de vida, el desarrollo del país, el aprendizaje de nuevas técnicas, el desarrollo de políticas públicas, etc., y (b) la orientación personal, que considera motivaciones relacionadas a la estabilidad del estatus profesional, tales como el mantener un puesto de trabajo, el mejorar de posición, ingresos económicos y reconocimientos (Merino y Salas, 2016).

Existen antecedentes que afirman que los niveles más altos de desgaste profesional se dan por el desarrollo de investigación más que por la docencia (Arquero y Donoso, 2013). Además, entre los

factores asociados al burnout en docentes se encontró que la realización personal, los síntomas de estrés y cansancio emocional predominan más en las mujeres; asimismo se aprecia mayor índice de agotamiento emocional en aquellos docentes que tienen menor antigüedad (menos de 5 años) y que poseen solo pregrado; en relación a la dimensión de cinismo, se ve asociada a la disminución del reconocimiento por parte de los estudiantes (Bresó et al., 2006; Bedoya, Vega, Severiche, y Meza, 2017; Arquero y Donoso, 2013; Patlán, 2013).

Algunas investigaciones dan evidencia de altos niveles de work engagement en docentes, pese al desgaste psicológico y físico en el que se pueden encontrar debido a los cambios constantes a los que están expuestos, corroborando con aquellos estudios que afirman que el burnout y el engagement son constructos distintos e independientes (Ruíz et al., 2014; Goering, Shimazu, Zhou, Wada y Sakai, 2017). Asimismo, se ha propuesto al burnout para explicar lo importante de un clima laboral y una cultura organizacional adecuada para fortalecer el compromiso afectivo y reducir manifestaciones de tipo psicossomático, mediante un análisis de ruta para un modelo de salud ocupacional (Uribe, Patlán, y García, 2015).

Se ha encontrado además, que la sobrecarga de trabajo afecta de forma positiva y significativa los factores de agotamiento emocional y de insatisfacción del logro, del burnout, y que a su vez existe una relación significativa inversa entre la dimensión de insatisfacción del logro con el nivel de desempeño como docentes; asimismo, se aprecia que el burnout posee una relación inversa con el nivel de satisfacción laboral (Patlán, 2013; Cárdenas, Méndez y González, 2014). Adicionalmente, entre las estrategias de afrontamiento más utilizadas por los docentes universitarios frente al burnout, se encuentra la solicitud de asesoramiento para la solución de problemas en el ámbito laboral, realizar planes de contingencia para dar solución a problemas laborales y el desarrollo de recompensas alternativas que generen satisfacción (Mory, 2016).

En relación al engagement, una reciente investigación ha determinado algunos factores condicionantes del bienestar en profesores universitarios que guardan relación con el engagement, tales como la mejora de la formación como docentes, el reconocimiento o prestigio a nivel social, la estabilidad a nivel institucional y las condiciones laborales, que considere la atención a las demandas de los docentes, así como la facilitación de recursos y un clima agradable entre los miembros de la organización. Además, el estudio propone cinco elementos de evaluación a nivel personal relacionados a los docentes engaged, los cuales son: la capacidad de proactividad, la dedicación

entusiasta con la profesión que ejerce, el poder establecer relaciones saludables, la perseverancia y el saber conciliar los diferentes ámbitos de la vida a través de una adecuada inteligencia emocional (Bernal y Donoso, 2017). A su vez, Lozano y Reyes-Bossio (2017) señalan que existe relación entre autoeficacia, el cual abarca la evaluación de sus capacidades para alcanzar sus objetivos, y el engagement en los docentes universitarios; los cuales manifiestan sentirse engaged con la labor que ejecutan y no tanto con la organización a la que pertenecen.

El presente estudio se justifica teniendo en consideración aspectos diversos; tales como, la importancia de la investigación del burnout en las organizaciones, ya que es considerado como un problema de salud ocupacional, capaz de producir efectos como la disminución de la productividad, malas actitudes para el trabajo, sentimientos de incapacidad, el desinterés hacia los usuarios o clientes, etc. (Patlán, 2013), y su detección permitirá realizar intervenciones de manera oportuna; siendo los docentes y a su vez los estudiantes los más beneficiados, ya que el desgaste profesional presenta repercusiones en el trabajo de clase, como la irritación, el agotamiento con facilidad, la crítica y el ser menos cuidadoso en el trabajo por parte de los docentes (Huberman, 2010). Además, el desgaste profesional ha sido principalmente estudiado en profesionales de la salud, en menor proporción en el campo de la educación y de forma más ignorada en el nivel universitario, el cual cuenta con características particulares (Arquero y Donoso, 2013). Respecto al estudio de las motivaciones para investigación en docentes universitarios, es una variable que está recientemente siendo explorada por lo que no existen investigaciones publicadas de este tipo (Merino y Salas, 2016). Por ende, conocer la relación de esta variable con desgaste profesional y engagement resulta significativo para conocer la dinámica con la que se desarrolla, ya que estas dos variables se consideran como opuestos según algunos autores (Maricuțoiu, Sulea y Iancu, 2017; Schaufeli y Bakker, 2003).

Considerando las evidencias previas, el presente estudio se ha llevado a cabo con el objetivo de conocer la relación entre las dimensiones de desgaste ocupacional (agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional) y de compromiso organizacional (absorción, vigor y dedicación), con las motivaciones para la investigación (orientación prosocial y personal) en los docentes universitarios de una universidad de Chiclayo, esperando obtener una asociación significativa entre eficacia profesional y las dimensiones de engagement.

MÉTODO

Diseño

El diseño de la investigación fue no experimental, de tipo transversal correlacional. No experimental, ya que, en la investigación no se manipuló de manera deliberada las variables; y transversal correlacional, ya que, la recopilación de datos se realizó en un momento único y tuvo por finalidad identificar la asociación de variables en un contexto determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Participantes

En el estudio participaron 101 docentes universitarios. Sus edades oscilaron entre 25 y 69 años ($M=43.59$, $DE=10.83$), de los cuales 69 fueron hombres (68.3%) y 32 mujeres (31.7%). De los participantes, 31 fueron solteros (30.7%), 56 casados (55.4%), 4 convivientes (4%), 7 divorciados (6.9%) y 3 viudos (3%). Además, 51 trabajan a tiempo parcial (50.5%) y 50 a tiempo completo (49.5%); 35 se dedican solo a la labor como docentes (34.7%) y 66 realizan trabajos adicionales (65.3); 5 llevan menos de un año en la labor como docentes (5%), 27 llevan entre 1 y 5 años (26.7%), 27 llevan más de 5 años y menos de 10 (26.7%) y 42 llevan más de 10 años en la docencia (41.6%); 14 enseñan en la Facultad de Ciencias de la Salud (13.9%), 29 en la Facultad de Ciencias Empresariales (28.7%), 7 en la Facultad de Derecho (6.9%), 25 en la Facultad de Humanidades (24.8%) y 26 en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo (25.7%); y 69 refieren haber realizado investigaciones científicas adicionales a las solicitadas para obtener un grado académico (68.3%), mientras que los 32 restantes no (31.7%).

Instrumentos

Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS; Schaufeli, Leiter, Maslach, y Jackson, 1996). Este inventario evalúa el desgaste profesional en trabajadores de diferentes grupos ocupacionales, mediante sus tres dimensiones: agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. Consta de 16 ítems y tiene una forma ordinal de respuesta, la cual consta de 7 alternativas (nunca, un par de veces al año o menos, una vez al año o menos, un par de veces al mes, una vez a la semana, un par de veces a la semana y todos los días; las cuales tienen equivalencias numéricas de 0 a 6 respectivamente). Las instrucciones solicitan marcar la frecuencia en que los participantes han experimentado el contenido del enunciado. Para la calificación, altos puntajes en las dimensiones de agotamiento emocional y cinismo indican un elevado nivel de desgaste ocupacional, mientras que la dimensión de eficacia profesional es inversamente proporcional al grado de desgaste ocupacional.

Para el presente estudio se utilizó la adaptación peruana elaborada por (Muñoz, 2016). En donde la validez del constructo se realizó mediante el análisis factorial, encontrando que el instrumento posee tres componentes, con cargas factoriales que oscilan entre 0.34 y 0.83; además, la confiabilidad obtenida fue de .87 en la subescala de agotamiento emocional, .64 en la subescala de cinismo y .79 en la subescala de eficacia profesional. Para la presente investigación se determinó una confiabilidad de 0.803 en la dimensión de agotamiento emocional, de 0.623 en la dimensión de cinismo y de 0.757 en la dimensión de eficacia profesional; además, índices de correlación ítem-test que oscilan entre 0.533 y 0.835.

Utrecht Work Engagement Scale en su versión de 15 (UWES-15; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro y Grau, 2000). Esta escala evalúa el engagement, mediante sus tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Consta de 15 ítems y tiene una forma ordinal de respuesta, la cual consta de 7 puntos de frecuencia que van de 0 (nunca) a 6 (diariamente). Las instrucciones solicitan marcar la frecuencia en que los participantes han experimentado el contenido del ítem. Originalmente la escala en español fue elaborada con 24 ítems; sin embargo, esta versión mostró ser efectiva, manteniendo las tres dimensiones en su estructura factorial y una confiabilidad de =0.77 para vigor, =0.89 para dedicación y =0.73 para absorción. Para el presente estudios se utilizó la adaptación peruana elaborada por (Flores et al., 2015), en donde se obtuvo adecuadas propiedades psicométricas, respetando su estructura tridimensional, mediante el análisis factorial confirmatorio, con cargas factoriales que oscilan entre 0.413 y 0.877; además, la confiabilidad obtenida fue de .79 en la dimensión de vigor, .82 en la dimensión de dedicación y .66 en la dimensión de absorción. Para la presente investigación se determinó una confiabilidad de 0.74 en la dimensión de vigor, de 0.75 en la dimensión de dedicación y de 0.655 en la dimensión de absorción; además, índices de correlación ítem-test que oscilan entre 0.551 y 0.757.

Escala de Motivaciones para realizar investigación. (Merino y Salas, 2016). Este cuestionario evalúa las motivaciones percibida por los docentes universitarios en relación a la iniciativa de realizar investigación científica, considerando en su estructura dos dimensiones: la orientación prosocial y la personal. Está compuesto por 14 ítems y las opciones para responder están presentadas en forma ordinal de cinco opciones (desde Totalmente verdadero hasta Totalmente falso). Las instrucciones indican responder con sinceridad los motivos por los realizaría o se involucraría en hacer investigación. Posee una elevada consistencia interna, así como aceptables niveles de confiabilidad. La confiabilidad fue =0.87 y =0.76 en la carga factorial de orientación prosocial y

personal respectivamente. Además, la validez del constructo se realizó mediante análisis factorial, encontrando que el instrumento posee dos componentes; así mismo, cabe mencionar que las cargas factoriales superan el estándar de 0.4. Para la presente investigación se determinó una confiabilidad de 0.776 en la dimensión prosocial y de 0.79 en la dimensión personal; además, índices de correlación ítem-test que oscilan entre 0.573 y 0.771.

Procedimiento

Para contactar con la muestra del estudio se procedió a solicitar la autorización a las entidades responsables, luego se procedió a la aplicación de los instrumentos y de una ficha demográfica de forma individual a aquellos docentes que voluntariamente aceptaron participar del estudio. Para ello se hizo la explicación del objetivo de la investigación, así como del carácter confidencial y anónimo del estudio a cada participante, completando también la ficha de consentimiento informado. Posteriormente se procedió a aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para determinar el estadístico más adecuado para evaluar la correlación entre las variables; encontrando que son no normales, por lo que se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para la obtención de los objetivos.

RESULTADOS

En la Tabla 1, se observa que en los docentes predomina el nivel bajo de agotamiento emocional y cinismo, seguido de un nivel medio en ambos casos; pese a ello, el nivel alto de estas dimensiones es significativo, siendo 15.8% y 17.8% respectivamente. Asimismo, se observa que en los docentes predomina el nivel alto en eficacia profesional (68.3%).

Tabla 1

Nivel de desgaste profesional en docentes de una universidad privada de Chiclayo

Nivel	Desgaste profesional					
	Agotamiento emocional		Cinismo		Eficacia Profesional	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	45	44.6	50	49.5	8	7.9
Medio	40	39.6	33	32.7	24	23.8
Alto	16	15.8	18	17.8	69	68.3
Total	101	100	101	100	101	100

En la Tabla 2, se observa que en los docentes prevalece el nivel medio de vigor (50.5%), seguido de un nivel alto significativo (41.6%), lo que indica que los docentes que perciben un incremento de energía al desarrollar sus actividades y la capacidad de constancia pese a situaciones difíciles se encuentran por encima de lo esperado. Asimismo, existe una prevalencia en el nivel alto de dedicación (50.5%), seguido por el nivel medio (43.6%); lo que nos indica que los docentes que perciben su labor como significativa y desafiante se encuentran por encima de los esperado. Finalmente, se observa que en la dimensión absorción prevalece un nivel alto (42.6%), seguido del nivel medio (37.6%). Sin embargo, existe un nivel bajo relevante (19.8%).

Tabla 2

Nivel de engagement en docentes de una universidad privada de Chiclayo

Nivel	Engagement					
	Vigor		Dedicación		Absorción	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	8	7.9	6	5.9	20	19.8
Medio	51	50.5	44	43.6	38	37.6
Alto	42	41.6	51	50.5	43	42.6
Total	101	100	101	100	101	100

En la Tabla 3, se observa que de las motivaciones para la investigación en los docentes universitarios predomina la orientación prosocial con una media de 35.436 y DE=3.57, mientras que la orientación personal posee una media de 23.05 y DE=4.36; lo cual nos indica mayor motivación por criterios de bienestar profesional y social.

Tabla 3

Promedio de las motivaciones para la investigación según orientaciones en docentes de una universidad privada de Chiclayo

	Motivaciones para la investigación	
	Orientación Prosocial	Orientación Personal
Media	35.436	23.05
Desviación estándar	3.57	4.36

N	101	101
---	-----	-----

En la Tabla 4, se observa que existe una relación negativa muy significativa entre agotamiento emocional y vigor ($Rho = -.326^{**}$, $p < 0.01$) y una relación negativa significativa con dedicación ($Rho = -.249^*$, $p < 0.05$); sin embargo, con la dimensión de absorción no existe relación. Esto quiere decir, que los docentes con agotamiento emocional están menos propensos a poder ser constantes en situaciones complicadas y a sentirse motivado por la labor que realiza. Además, existe una relación negativa muy significativa entre cinismo y las dimensiones de engagement: Vigor ($Rho = -.303^{**}$, $p < 0.01$) y dedicación ($Rho = -.399^{**}$, $p < 0.01$), mientras que con absorción presenta una relación negativa significativa ($Rho = -.197^*$, $p < 0.05$). Lo que nos indica, que los docentes que desarrollen el engagement están menos propensos a la formación de sensaciones y actitudes negativas hacia sus estudiantes. Finalmente, vemos que existe una relación positiva muy significativa entre eficacia profesional y las dimensiones de engagement: Vigor ($Rho = .520^{**}$, $p < 0.01$), dedicación ($Rho = .484^{**}$, $p < 0.01$) y absorción ($Rho = .339^{**}$, $p < 0.01$), lo cual explica que los docentes que desarrollen el engagement presentan una tendencia a autoevaluarse de manera positiva.

Tabla 4

Relación entre desgaste profesional y engagement en docentes de una universidad privada de Chiclayo

Desgaste Profesional	Engagement					
	Vigor		Dedicación		Absorción	
	Rho	p	Rho	p	Rho	p
Agotamiento emocional	-.326 ^{**}	.001	-.249 [*]	.012	-.059	.555
Cinismo	-.303 ^{**}	.002	-.399 ^{**}	.000	-.197 [*]	.048
Eficacia Profesional	.520 ^{**}	.000	.484 ^{**}	.000	.339 ^{**}	.001

Nota: Existe relación significativa * $p < 0.05$

Existe relación muy significativa ** $p < 0.01$

En la Tabla 5, se observa que existe una relación positiva muy significativa entre orientación prosocial de las motivaciones para la investigación y las dimensiones de engagement: Vigor (Rho=,265**, $p < 0.01$) y dedicación (Rho=,298**, $p < 0.01$); asimismo, existe una relación positiva significativa con absorción (Rho=,226*, $p < 0.05$). Esto significa que los docentes con mayor engagement presentan una tendencia a priorizar las motivaciones de tipo profesional y social para desarrollar investigación. Asimismo, se observa que existe una relación positiva significativa entre orientación personal y absorción (Rho=,214*, $p < 0.05$); mientras que con vigor y dedicación no existe relación. Esto quiere decir, que los docentes que se involucran de manera más profunda en su labor presentan una tendencia a la generación de investigación por motivaciones de carácter personal.

Tabla 5

Relación entre motivaciones para la investigación y engagement en docentes de una universidad privada de Chiclayo

Motivaciones para la investigación	Engagement					
	Vigor		Dedicación		Absorción	
	Rho	P	Rho	p	Rho	P
Orientación Prosocial	,265**	.007	,298**	.002	,226*	.023
Orientación Personal	.166	.096	.145	.149	,214*	.031

Nota: Existe relación significativa * $p < 0.05$

Existe relación muy significativa ** $p < 0.01$

En la Tabla 6, se observa que no existe relación entre orientación prosocial de las motivaciones para la investigación y las dimensiones de desgaste profesional: Agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. Esto quiere decir que los docentes con agotamiento emocional, cinismo y autoeficacia profesional, no consideran relevantes como motivos para la realización de investigación aspectos de carácter profesional y social. Asimismo, se observa que existe una relación positiva significativa entre orientación personal y agotamiento emocional (Rho=,231*, $p < 0.05$); mientras que con cinismo y eficacia profesional no existe relación. Esto quiere decir, que los docentes con

agotamiento emocional, consideran como prioridad las motivaciones relacionadas a la estabilidad profesional y de reconocimiento al momento de realizar investigación.

Tabla 6

Relación entre motivaciones para la investigación y desgaste profesional en docentes de una universidad privada de Chiclayo

	Desgaste profesional					
	Agotamiento Emocional		Cinismo		Eficacia Profesional	
	Rho	P	Rho	p	Rho	p
Orientación Prosocial	.113	.259	-.085	.396	.192	.055
Orientación Personal	.231*	.020	-.141	.160	.155	.123

Nota: Existe relación significativa *p <0.05

DISCUSIÓN

En síntesis, el presente estudio ha determinado la relación entre desgaste profesional, engagement y motivaciones para la investigación en docentes de una universidad privada de Chiclayo.

Los resultados muestran que en las dimensiones de desgaste profesional, tanto el agotamiento emocional como el cinismo predomina un nivel bajo en los docentes; sin embargo, se observó que existe un porcentaje significativo en los participantes que presenta un nivel por encima de lo esperado en ambas dimensiones, lo que quiere decir que frente a los diversos requerimientos que pueden presentar en el entorno laboral muestran sentimientos de cansancio y fatiga emocional, el cual puede originar la percepción de incapacidad y el decremento de interés para hacer frente a las demandas del trabajo; asimismo, nos indica el desarrollo de sentimientos negativos hacia los usuarios, en este caso los estudiantes, los cuales se pueden manifestar con actitudes de aversión, rechazo y un trato burocratizado. En cuanto al análisis de la dimensión de eficacia profesional, se pudo encontrar que la mayoría de docentes presenta una tendencia a evaluarse a sí mismo y a su trabajo positivamente, pues

se sienten competentes y valoran los logros obtenidos en su quehacer como docentes, lo cual es consistente con otros estudios con muestras con las mismas características (Maslach y Jackson, 1981; Ruíz et al., 2014). Respecto a la dimensión de cinismo, los resultados son coherentes con lo encontrado por Correa (2012), quien además, indica que las actitudes de insensibilidad hacia los estudiantes e incluso hacia otros docentes tiene presencia tanto en universidades del sector privado como del público. Además, los resultados obtenidos en las tres dimensiones coinciden con investigaciones previas realizadas en la misma casa de estudios, así como en un centro de salud, en donde la mayor parte de su muestra se dedica a la labor como docente (Vásquez, Maruy y Verne, 2014; Mory, 2016).

Respecto a las dimensiones de vigor y dedicación del engagement, se encontró que la mayor parte de los docentes posee una adecuada dirección de energía y esfuerzo en la realización de su labor, con la capacidad de resiliencia y constancia frente a situaciones difíciles; asimismo, se puede afirmar que los docentes experimentan sentimientos de orgullo por la labor que realizan, la cual es percibida como significativa, desafiante y motivadora (Schaufeli et al., 2002). En cuanto a la dimensión de absorción, se puede observar que la mayoría de docentes tienden a sentirse contentos al estar inmersos en su trabajo y se les dificulta dejar de hacer las actividades que involucra; sin embargo, existe un porcentaje relevante de docentes que no se sienten involucrados con la labor realizada, por lo que no les causa dificultad dejarlo ni tampoco prestar atención a lo que ocurre a su alrededor (Schaufeli y Bakker, 2003).

Investigaciones sugieren que tanto el desgaste profesional como el engagement deben ser constructos considerados independientes en su evaluación; no obstante, en la práctica suele presentarse una correlación negativa entre estos constructos, es decir, que el nivel en las dimensiones de desgaste profesional (agotamiento emocional y cinismo) es opuesto al nivel en las dimensiones de engagement (vigor y dedicación), lo cual se corrobora una vez más en los resultados de este estudio, ya que nos indica significativas correlaciones inversas. Sin embargo, como se mencionó en un principio, los datos obtenidos muestran porcentajes relevantes de agotamiento emocional y cinismo en un nivel alto, y pese a ello niveles altos de vigor y dedicación, lo que confirma que los docentes pese a estar en situaciones de estrés laboral, pueden mantener su capacidad de constancia, energía y orgullo por la labor que desempeñan (Schaufeli y Bakker, 2003; Ruíz et al., 2014). Por otro lado, entre las dimensiones de cinismo y absorción, se observó que también presentan una relación inversa,

lo que demuestra que aquellos docentes que presentan sentimientos y actitudes negativas hacia los estudiantes, tienden a estar menos inmersos en su trabajo.

En cuanto a la dimensión de eficacia profesional, se aprecia que posee una relación muy significativa con las dimensiones de engagement; es decir, si los docentes se sienten competentes y se evalúan así mismos y a su trabajo de forma positiva, podrán demostrar un incremento de energía y constancia en sus labores, percibiendo su trabajo como significativo y desafiante, por lo tenderán a involucrarse de forma más profunda en ella (Schaufeli et al., 2002; Lozano y Reyes-Bossio, 2017).

Los presentes hallazgos mostraron además, que los docentes tienden a motivarse especialmente hacia la realización de investigación por motivos relacionados al bienestar social como profesional; es decir, consideran importante dar respuestas eficientes a problemas de nivel institucional y social, así como aportar al avance y desarrollo de la sociedad a través de esta labor. A su vez, se encontró que en menor grado, los docentes se ven motivados por logros de carácter personal, que involucra incentivos económicos y reconocimientos. Cabe mencionar que estos resultados corroboran los datos obtenidos en el estudio en el que se construyó la escala utilizada (Merino y Salas, 2016).

Además, se encontró que la orientación prosocial de las motivaciones para la investigación tiene relación con las dimensiones del engagement; lo que indica que los docentes que sienten mayor entusiasmo, energía, orgullo, disfrute, involucramiento y concentración en su trabajo (Flores et al., 2015), se ven principalmente motivados a realizar investigación por factores relacionados al desarrollo de bienestar profesional y en favor de la mejora social. Asimismo, los hallazgos muestran que existe una relación entre la orientación personal y las dimensiones de absorción y agotamiento emocional, lo cual señala que los docentes que tienden a estar muy inmersos en el trabajo y aquellos que presentan sensaciones de cansancio emocional frente a lo solicitado por la universidad, consideran motivos que tienen que ver con el reconocimiento, la estabilidad profesional como el factor económico para desarrollar investigación.

CONCLUSIONES

- La población estudiada manifiesta tener principalmente índices bajos en cuanto a desgaste profesional, caracterizándose por tener un elevado sentimiento de eficacia profesional; sin embargo, en cuanto a las dimensiones de cinismo y agotamiento emocional se puede apreciar

porcentajes relevantes en el nivel medio y alto, los cuales pueden explicarse debido a las características propias de la labor que desarrollan como docentes.

- Los docentes se caracterizan por haber desarrollado las dimensiones de dedicación y absorción del engagement por encima de lo esperado, lo que indica un predominio en el sentimiento de orgullo y significado por la labor que realizan, así como la sensación de involucramiento profundo en el trabajo. Asimismo, la dimensión de vigor obtuvo un porcentaje significativo en un nivel medio a alto, por lo que se puede entender que los docentes tienen una conexión energética y están comprometidos con la efectividad de la labor que realizan.
- Con respecto a las orientaciones de las motivaciones para la investigación, los docentes mostraron una predominancia por la orientación prosocial ante la personal; lo cual significa que les motiva más aquellos factores relacionados al bienestar profesional y social, que aspectos ligados a mantener estabilidad o la obtención de reconocimientos.
- La orientación prosocial de motivaciones para la investigación en los docentes muestra no tener relación con las dimensiones de desgaste profesional y eficacia profesional; mientras que con las dimensiones de engagement presenta una relación significativa (absorción) y muy significativa (vigor y absorción). Lo cual evidencia que los docentes con engagement presentan una tendencia a priorizar motivaciones de tipo profesional y social en cuanto al desarrollo de investigación.
- La orientación personal de motivaciones para la investigación en los docentes muestra una relación significativa con la dimensión de agotamiento emocional del constructo de desgaste profesional y con absorción del constructo de engagement.
- En cuanto al agotamiento emocional en los docentes se encontró que presenta una relación inversa muy significativa con la dimensión de vigor y significativa con dedicación; asimismo, la dimensión de cinismo muestra una relación inversa muy significativa con vigor y dedicación, y significativa con la dimensión de absorción.

- La eficacia profesional en los docentes presenta una relación muy significativa con las variables de engagement, lo que indica que al desarrollarse el engagement en ellos, favorecerá el sentimiento de autoeficacia que a su vez se convierte en un factor protector al desgaste profesional.

Nota

El presente trabajo es producto de la investigación “Desgaste profesional, engagement y motivaciones para la investigación en docentes de una universidad privada de Chiclayo”, que la autora ha realizado para obtener el título de Licenciada en Psicología

REFERENCIAS

- Arquero, J. L., y Donoso, J. A. (2013). Docencia, investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de Contabilidad*, 16(2), 94–105. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2013.04.001>
- Bedoya, E., Vega, N., Severiche, C., y Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios : El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano Burnout Syndrome in University Teachers : the Case of a Study Center in the Colombian Caribbean. *Formación Universitaria*, 10(6), 51–58. Recuperado de <http://www.redalyc.org:9081/home.oa?cid=11990715>
- Bernal, A., y Donoso, M. (2017). Engagement y bienestar en el profesorado universitario. Hacia la delimitación de indicadores evaluativos. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 0(20), 183. <https://doi.org/10.18172/con.2997>
- Bresó, E., Salanova, M., Schaufeli, W., y Nogareda, C. (2006). NTP:732 Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout”(III):Instrumento de medición.
- Cárdenas, M., Méndez, L., y González, M. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas En Educación,”* 14(1), 1–22. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729876006%0A>
- Correa, Z. (2012). El Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado. *Sociedad Iberoamericana de Información Científica*, 1(2), 19–24. Recuperado de http://www.siicsalud.com/pdf/eys_1_2_128890_51613.pdf

- El-Sahili, L. F. (2015). *Burnout. Consecuencias y soluciones*. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=4421830&ppg=72>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit:Lima*, 21(2), 195–206.
- Gil-Monte, P. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Publica de Mexico*, 44(1), 33–40. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0036-36342002000100005>
- Goering, D., Shimazu, A., Zhou, F., Wada, T. y Sakai, R. (2017). Not if, but how they differ: A meta-analytic test of the nomological networks of burnout and engagement. *Burnout Research*, 5(April), 21–34. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.003>
- Gutiérrez, M., Santamaría, A., García, D. y Redondo, C. (2007). Razones para investigar: motivación y reconocimiento. *SEMERGEN*, 33(8), 446. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/S1138-2074\(14\)70047-8](https://doi.org/10.1016/S1138-2074(14)70047-8)
- Henao, M. (2002). El papel de la investigación en la formación universitaria. *Colombia Ciencia & Tecnología*, 20(4), 11–14.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. Journal of Chemical Information and Modeling*. Recuperado de <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Huberman, M. (2010). Burnout in Teaching Careers. *European Education*, 25(5), 47–69. Recuperado de <https://doi.org/10.2753/EUE1056-4934250347>
- Lozano, C., y Reyes-Bossio, M. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 11(1), 134–148. <https://doi.org/10.19083/ridu.11.503>
- Maricuțoiu, L. P., Sulea, C. y Iancu, A. (2017). Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout Research*, 5(April), 35–43. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.001>
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of*

- Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. Recuperado de <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Merino, C. y Salas, E. (2016). Estructura de las Motivaciones y Dificultades Percibidas para la Investigación entre los Docentes Universitarios: Estudio Preliminar. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology (IJP)*, 50(2), 161–169. Recuperado de <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/34/pdf>
- Mory, S. (2016). *Estrategias de afrontamiento para disminuir el desgaste profesional en docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán-2016 (Tesis de maestría)*. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/2406>
- Munévar, D. y Villaseñor, M. (2008). Producción de conocimientos y productividad académica. *Revista de Educación Y Desarrollo*, 8, 61–67. Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/8/008_Munevar.pdf
- Muñoz, M. (2016). *Propiedades psicométricas del inventario de burnout de Maslach en teleoperadores de dos empresas de Trujillo*.
- Navarro, M., Grandío, A. y Marqués, A. (2013). El cambiante mundo de las organizaciones. Hacia una organización saludable. *Revista Internacional de Organizaciones*, 10, 41–63. Recuperado de http://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/122/pdf
- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445–455. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>
- Piscoya, L. (2006). Ranking universitario en el Perú.
- Ruíz, D., Pando, M., Aranda, C. y Almeida, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia Y Trabajo*, 16(50), 116–120. Recuperado de <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000200010>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J. y Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 16(2), 117–134. Retcuperado de

- <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/152.pdf>
- Schaufeli W., Leiter M., Maslach C. y Jackson S. (1996) *The Maslach Burnout Inventory: General Survey (MBI-GS)* (3ra ed.), Estados Unidos: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale. Recuperado de http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/TestManuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzáles-Romá, V. y Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. Recuperado de <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Uribe, J., Patlán, J. y García, A. (2015). Manifestaciones psicósomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: Un análisis de ruta (path analysis). *Contaduría Y Administración*, 60(2), 447–467. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)30009-7](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(15)30009-7)
- Vásquez, J., Maruy, A. y Verne, E. (2014). Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú. *Rev Neuropsiquiatr*, 77(3), 168–174. Recuperado de <https://doi.org/10.20453/rnp.v77i3.2031>