

UNIVERSIDAD CATÒLICA DE SANTA MARIA

FACULTAD DE CIENCIAS TECNOLOGICAS SOCIALES Y HUMANIDADES

PROGRAMA PROFESIONAL DE PSICOLOGÌA



BURNOUT Y ENGAGEMENT EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

TESIS PRESENTANDO POR LAS BACHILLERES:

**YAMALI ROSSANA MARÍA HUARACHI
ALVAREZ**

SUSAN LIZETH LLUEN MÁLAGA

**PARA LA OBTENCIÓN DEL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADAS EN PSICOLOGÍA**

AREQUIPA – PERÙ

2014

DEDICATORIA

Principalmente a mis padres que me dieron la vida, una carrera y por creer en mí en todo momento; no tengo palabras de describir mi profundo agradecimiento por su compañía en los buenos y malos momentos, su apoyo constante, además de compartir mis anhelos.

A mi pequeña hija por ser el motor y razón que me lleva a superarme día a día, para alcanzar mis apreciados ideales de superación.

A mi hermano por su compañía y apoyo en todos los momentos de mi vida.

A mi abuelita por estar siempre pendiente de mí y motivarme a seguir adelante, desde el cielo ahora me cuida y guía,

Yamali Rossana Maria Huarachi Álvarez

DEDICATORIA

A mi Papá por estar siempre en los momentos más importantes de mi vida, por ser el mejor ejemplo para salir adelante, por los consejos que han sido de gran ayuda para mi vida y por alentarme a no rendirme y perseguir mis sueños.

A mi Mamá por ser la amiga y compañera que me ha ayudado a crecer, gracias por estar siempre conmigo en todo momento. Gracias por la paciencia y todo el amor que me das.

Gracias Mamá por acompañarme durante toda esta etapa.

A mi hermana por ser mi mejor amiga y compañera

Gracias a esas personas importantes en mi vida, que siempre estuvieron listas para brindarme toda su ayuda, ahora me toca regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado.

Susan Lizeth Lluen Málaga

INDICE

RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
CAPITULO I.....	3
Marco Teórico.....	3
Introducción.....	3
Problema.....	4
Variables.....	4
Interrogantes Secundarias.....	5
Objetivos.....	5
Burnout.....	6
Definiciones.....	7
Tres Dimensiones del Burnout.....	10
• Agotamiento o Agotamiento Emocional.....	10
• Cinismo o Despersonalización.....	11
• Ineficacia o Baja Realización Personal.....	11
Síndrome de Burnout.....	12
Causas del Burnout Académico.....	13
Engagement.....	14

Definiciones.....	14
Tres Dimensiones de Engagement.....	16
• Vigor.....	16
• Dedicación.....	17
• Absorción.....	17
Causas y Consecuencias de Engagement.....	18
Comparación entre las Dimensiones de Burnout y Engagement.....	20
Hipótesis.....	23
CAPITULO II.....	24
Diseño Metodológico.....	24
Diseño de Investigación.....	24
Técnica.....	24
Instrumentos.....	24
Escala para Medir Burnout.....	24
Dimensiones.....	25
Validez y Confiabilidad.....	26
Administración y Calificación.....	26
Escala para Medir Engagement.....	27
Dimensiones.....	28

Validez y Confiabilidad.....	28
Administración y Calificación.....	29
Estrategia de Recolección de Datos.....	29
Población y Muestra.....	30
Temporalidad.....	30
Criterios de Procesamiento de la Información.....	30
CAPITULO III.....	32
Resultados.....	32
Discusión.....	43
Conclusiones.....	47
Sugerencias.....	49
Limitaciones.....	50
Referencias.....	51
ANEXOS.....	56

RESUMEN

La investigación de tipo descriptivo-correlacional, tiene como objetivo determinar los niveles de presencia y correlación entre burnout y engagement y sus factores en los estudiantes de las distintas áreas de formación académica de la Universidad Católica de Santa María. Se trabajó con una muestra representativa de cuatro programas profesionales Psicología, Derecho, Ingeniería Industrial y Farmacia y Bioquímica con un total de 160 estudiantes quienes cursan el noveno semestre académico. Se utilizó la Escala de Burnout MBI-General Survey (MBIGS) para medir el nivel de burnout, que cuentan con tres factores agotamiento o cansancio emocional, despersonalización o cinismo y baja realización o eficacia profesional. La Encuesta de Bienestar en el Contexto Académico (UWERS-S) para medir el nivel de engagement que cuenta con tres factores vigor, dedicación y absorción. Los resultados mostraron que a un nivel medio de burnout, mayor es el nivel de engagement entre los estudiantes de las diferentes áreas.

Palabras claves: Burnout, engagement, estudiantes universitarios.

ABSTRACT

The descriptive correlational research, type aims to determine the presence and levels of correlation between burnout and engagement factors and their students in different areas of academic training at the Catholic University of Santa Maria. We worked with a representative sample of four professional programs Psychology, Law, Engineering and Industrial Pharmacy and Biochemistry with a total of 160 students who enrolled in the ninth semester. Burnout Scale MBI- General Survey (MBIGS) was used to measure the level of burnout, which have three factors burnout or emotional exhaustion, depersonalization or cynicism and low accomplishment or professional efficacy. Welfare Survey in Academic Context (UWERS - S) to measure the level of engagement that has three effect factors, dedication and absorption. The results showed that at an average level of burnout, the higher the level of engagement among students from different areas.

Keywords: Burnout, engagement, college students.

CAPITULO I

Marco Teórico

Introducción

La presente investigación tiene como finalidad poner en manifiesto dos fenómenos que en nuestra actualidad se encuentran en el auge del estudio investigativo de la Psicología Positiva, donde el bienestar de las persona es entendido como una variable en sí mismo y se está comenzando a evaluar y medir constructos con connotaciones afectivas positivas.

Estos dos fenómenos actuales son el burnout y el engagement, los cuales forman parte del objetivo de nuestra investigación que se centra en comprobar si también para el colectivo de estudiantes universitarios se puede encontrar una correlación negativa entre ambas variables, tal y como ha sido demostrado ampliamente en diferentes investigaciones en colectivos profesionales de todo tipo (Caballero, Hederich y Palacio, 2006).

El concepto de burnout en la actualidad se ha ampliado a todos los grupos profesionales y otros grupos ocupacionales; asimismo, las investigaciones sobre burnout ya no se centran exclusivamente en organizaciones o ambientes laborales donde los trabajadores tengan contacto permanente con usuarios a los que se otorga un servicio. Por lo tanto, a partir de los años noventa se ha realizado una ampliación de la población afectada por el burnout, que ha llevado a considerar a los estudiantes en sus procesos académicos (Salanova, 2004).

La otra vertiente en cuanto a la investigación es considerada como el polo opuesto del burnout y viene a ser el engagement; entendido como un constructo motivacional positivo relacionado con el

trabajo, que en los últimos años también se viene relacionando con los estudios universitarios, caracterizando el vigor, dedicación y absorción en el estudio y aprendizaje.

En nuestra investigación partimos de la probabilidad que exista correlación entre el burnout y el engagement en estudiantes Universitarios.

Problema

¿Qué nivel de presencia y tipo de relación existe entre burnout y engagement, y sus factores característicos en estudiantes universitarios de la Universidad Católica de Santa María?

Variables

El sistema de variables es el siguiente:

- *Variable 1:* Burnout.
- *Variable 2:* Engagement.

Variable 1: Burnout

Es un estado mental persistente, negativo, relacionado con el trabajo o estudios en individuos normales, que se caracteriza principalmente por agotamiento emocional, que se acompaña de malestar, un sentimiento de reducida competencia, poca motivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo (Schaufeli y Enzmann, 1998); sus componentes son: Agotamiento, Cinismo e Ineficacia.

Variable 2: Engagement

Es un estado mental positivo, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor (altos niveles de energía y resistencia mental), dedicación (alta implicación) y absorción (alto estado de

concentración e inmersión) (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002, p.74); sus componentes son: Vigor, Dedicación y Absorción.

Interrogantes Secundarias

- ¿Cuál es el nivel de burnout en estudiantes universitarios de la Universidad Católica de Santa María?
- ¿Cuál es el nivel de engagement en estudiantes universitarios de la Universidad Católica de Santa María?
- ¿Cuáles la relación que existe entre los factores del burnout y engagement en estudiantes universitarios de la Universidad Católica de Santa María?

Objetivos

Objetivo General

Determinar el nivel de presencia y la correlación entre burnout y engagement y sus factores en estudiantes universitarios de la Universidad Católica de Santa María.

Objetivos Específicos

- Establecer el nivel de burnout en estudiantes universitarios de la Universidad Católica de Santa María.
- Establecer el nivel de engagement en estudiantes universitarios de la Universidad Católica de Santa María.
- Establecer la correlación existente entre burnout y engagement y sus factores en estudiantes universitarios de la Universidad Católica de Santa María.

Burnout

El concepto Burnout como fenómeno psicológico tiene su origen en Estados Unidos a mediados de la década de los setenta, con el objetivo de brindar una explicación al proceso de deterioro que se estaba produciendo en los cuidados y atención profesional a los usuarios de las organizaciones de servicios.

Las primeras investigaciones científicas sobre el concepto de burnout se remontan a los trabajos de Freudenberg (1974) y Maslach (1976)

En un primer momento Freudenberg (1974) se refirió al Burnout como una combinación de cansancio emocional crónico, fatiga física, pérdida de interés por la actividad laboral, baja realización personal y deshumanización en el cuidado y atención a los usuarios.

Desde entonces, en la literatura científica se utiliza este término burnout, que en castellano se ha traducido como “estar quemado” y se ha ilustrado con algunas metáforas tales como un “fuego que se sofoca”, “una llama que se extingue” o “una batería que se agota” para representar el estado de agotamiento y pérdida de energía a que se refiere (Martínez y Salanova, 2003).

La Primera Conferencia Europea sobre Burnout realizada en Polonia, se publicó cerca de 2.500 artículos de burnout; ocho años más tarde una revisión realizada por Schaufeli y Enzmann (1998) en bases de datos y bibliografía especializada reveló 5.500 entradas sobre el tema.

En España se realizó una investigación por Isabel Martínez y Maritsa Salanova (2003); nos manifiestan que estos datos revelan el reconocimiento internacional del Burnout como un importante problema individual, social y académico. Las razones para tan acentuada popularidad han sido analizadas por diversos autores y justifican su aceptación social.

El burnout constituye uno de los daños de carácter psicosocial más importantes en la sociedad actual. Esto se puede deber al elevado ritmo de vida, el incremento del trabajo o estudios de forma emocional y mental, las exigencias en el trabajo o en el centro de estudio para que su desarrollo sea el adecuado (Freudenberger, 1974).

Independientemente de la relación que exista con el hecho laboral, diversas investigaciones muestran que los universitarios también experimentan el Burnout frente a sus estudios. Estas investigaciones suelen referirse al agotamiento emocional relacionado con los servicios asistenciales y de ayuda. (Martínez y Salanova, 2003).

De manera específica, Schaufeli, Martínez, Márquez, Salanova y Bakker (2002), demostraron que los estudiantes reflejan agotamiento por las demandas del estudio, presentando una actitud cínica, de desprendimiento y sentimiento de incompetencia.

Definiciones

No existe una definición unánimemente aceptada sobre el síndrome Burnout pero a lo largo de los años se ha establecido que se trata de una respuesta al estrés laboral caracterizada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización) y hacia el propio profesional (falta de realización personal en el trabajo) así como una vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Maslach y Jackson, 1981).

Maslach (1977), el término burnout lo dio a conocer en una convención de la Asociación Psicológica Americana. Desde entonces se conoce el burnout como un término que hace referencia al desgaste profesional que sufren los trabajadores de los servicios humanos (educación, salud, administración pública, etc.), y que se debe, en parte, a sus condiciones de trabajo que tienen fuertes demandas emocionales.

Pines y Aronson (1988), lo define como un estado en el que se combinan fatiga emocional, física y mental, sentimientos de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo por el trabajo y por la vida en general, y baja autoestima.

Está definido aunque no haya acuerdo unánime que el síndrome de burnout aparece en determinados trabajadores como una respuesta al estrés laboral crónico, que surge al trabajar bajo “condiciones difíciles”, en contacto directo con los usuarios (clientes, pacientes, alumnos, etc.) de instituciones y que tienen consecuencias negativas para la persona y para la organización (Ramos, 1999).

Una de las definiciones más aceptada es la que ofrecen Maslach y Jackson (1981), que lo conceptualizan como el cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso.

Hernández, González y Campos (2011) mencionan a Cherniss (1980), quien define el Burnout como un proceso en el cual las actitudes y el comportamiento del trabajador o profesional cambian de manera negativa en respuesta a la tensión del trabajo. Este autor describe al síndrome en 3 etapas:

1. Desequilibrio entre los recursos y las demandas.
2. Desarrollo de la tensión, la fatiga y el agotamiento emocional.
3. Cambios en las actitudes y comportamientos del trabajador hacia otras personas.

Hernández, González y Campos (2011) citan a Kahill (1988), quien refiere que el Burnout está caracterizado por sentimientos de autoeficacia reducida, desánimo, despersonalización y fatiga, vinculado a situaciones crónicas de demandas excesivas en el ámbito laboral.

Según Shirom(1989), el burnout es poco estigmatizante para el individuo. Al contrario de lo que ocurre con la mayoría de las perturbaciones mentales, al burnout se le atribuyen multitud de antecedentes y causas socio-profesionales, relacionados con el ambiente y contexto de trabajo, mientras se reserva un papel desculpabilizante para el sujeto. Este tipo de razones son argumentadas, sobre todo, en el caso de las profesiones de ayuda, como la docencia, los servicios sociales o profesionales de la salud, en las que al lado de elevadas expectativas y exigencias sociales para los profesionales existe, generalmente, gran escasez de recursos.

Una definición clásica de burnout es la que ofrece Maslach (1993), quien lo define como el cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso.

Más recientemente, Schaufeli y Enzmann (1998) han definido el burnout como un estado mental persistente, negativo, relacionado con el trabajo en individuos normales, que se caracteriza principalmente por agotamiento emocional, que se acompaña de distrés, un sentimiento de reducida competencia, poca motivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo o estudios.

Maslach, Schaufeli, y Leiter (2001), definen que el Síndrome de estar quemado por el trabajo o los estudios puede entenderse como una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo.

En 1997, Maslach y Leiter publicaron el libro *The Truth About Burnout* en el que proponen una re conceptualización del síndrome de burnout como una crisis general en la relación de la persona con su trabajo. Crisis que se define en función de tres dimensiones más genéricas de las anteriormente propuestas y que no se refieren exclusivamente al trabajo de ayuda a personas: agotamiento emocional y también físico; actitud cínica hacia el trabajo y sentimientos de inadecuación

profesional y de pérdida de confianza en este sentido, el Burnout también comienza a estudiarse en ámbitos no profesionales.

El caso de estudiantes ha sido explorado en algunos estudios dispersos (Gold y Michael, 1985; Powers y Gose, 1986) siendo el soporte empírico de algunos trabajos anteriores (Schaufeli, Martínez, Salanova y López da Silva, en prensa; Martínez, Marques-Pinto y López da Silva, 2000; Marques-Pinto, Martínez y López da Silva, 2001). Mediante una adaptación del MBI General Survey, estos trabajos han mostrado que los estudiantes con altos niveles de Burnout se sienten agotados en virtud de las exigencias del estudio, tienen una actitud cínica y distante hacia el estudio y se sienten eficaces como estudiantes. También se ha confirmado la validez transnacional del concepto de Burnout, tal como es evaluado por el MBI, la estabilidad de su expresión en tres dimensiones fuera del ámbito profesional de las profesiones de ayuda y sugiere la ampliación del concepto a actividades pre-profesionales las propias capacidades profesionales.

De manera específica, Schaufeli, Martínez, Márquez, Salanova y Bakker (2002) demostraron que los estudiantes reflejan agotamiento por las demandas del estudio, presentando una actitud cínica, de desprendimiento y sentimiento de incompetencia.

Tres Dimensiones del Burnout

- ***Agotamiento o Agotamiento Emocional***

Maslach (1993), define la dimensión de agotamiento emocional se caracteriza por sentimientos de desgaste y agotamiento de los recursos emocionales. Es decir, se refiere a la experiencia en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos, debido a la sobrecarga de trabajo u otras demandas laborales.

Según Maslach y Jackson (1997), se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga. El trabajador siente que ya no puede dar más de sí mismo a nivel afectivo, que su energía se va agotando así como sus recursos emocionales, es una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto cotidiano con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo de trabajo.

- ***Cinismo o Despersonalización***

Maslach (1993), define la despersonalización se refiere a una respuesta de distancia negativa y se caracteriza por un sentimiento de endurecimiento emocional, falta de apego, desarraigo, pérdida de la capacidad de contacto y por la adopción de actitudes negativas, frías y distantes hacia los usuarios de los servicios.

Según Maslach y Jackson (1997), considerada como el desarrollo de sentimientos negativos y de actitudes y sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo y se manifiesta por irritabilidad y respuestas frías e impersonales hacia las persona, culpándolas en muchos casos de sus problemas.

- ***Ineficacia o Baja Realización Personal***

Maslach (1993), define la falta de realización personal se refiere a la disminución de los propios sentimientos de competencia y logro en el trabajo, es decir, corresponde a la aparición de sentimientos negativos de inadecuación, falta de competencia y eficacia profesional y disminución de las expectativas personales, que implica una autoevaluación negativa. En esta situación puede desarrollarse un rechazo a sí mismo y hacia los logros personales, así como sentimientos de fracaso y baja autoestima.

Según Maslach y Jackson (1997), en el trabajo se define como la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente. Los trabajadores se sienten insatisfechos con sus resultados laborales, descontentos consigo mismo y desmotivados en el trabajo.

Síntomas del Burnout

La persona que padece el síndrome de burnout puede presentar los siguientes resultados y consecuencias (Párraga: 2005).

- *Síntomas emocionales:*

Depresión, indefensión, desesperanza, irritación, apatía, desilusión, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia, y supresión de sentimientos

- *Síntomas cognitivos:*

Desaparición de expectativas, modificación de autoconcepto, desorientación cognitiva, distracción, cinismo, criticismo generalizado, pérdida de la autoestima, del significado, de los valores y de la creatividad.

- *Síntomas conductuales:*

Evitación de responsabilidad, ausentismo e intención de abandonar las responsabilidades, desvalorización, auto sabotaje, desconsideración al propio trabajo, conductas inadaptativas, desorganización, sobre-implicación, evitación de decisiones, aumento del consumo de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.

- *Síntomas sociales:*

Aislamiento, evitación de contacto y profesional, conflictos interpersonales, malhumor, formación de grupos críticos.

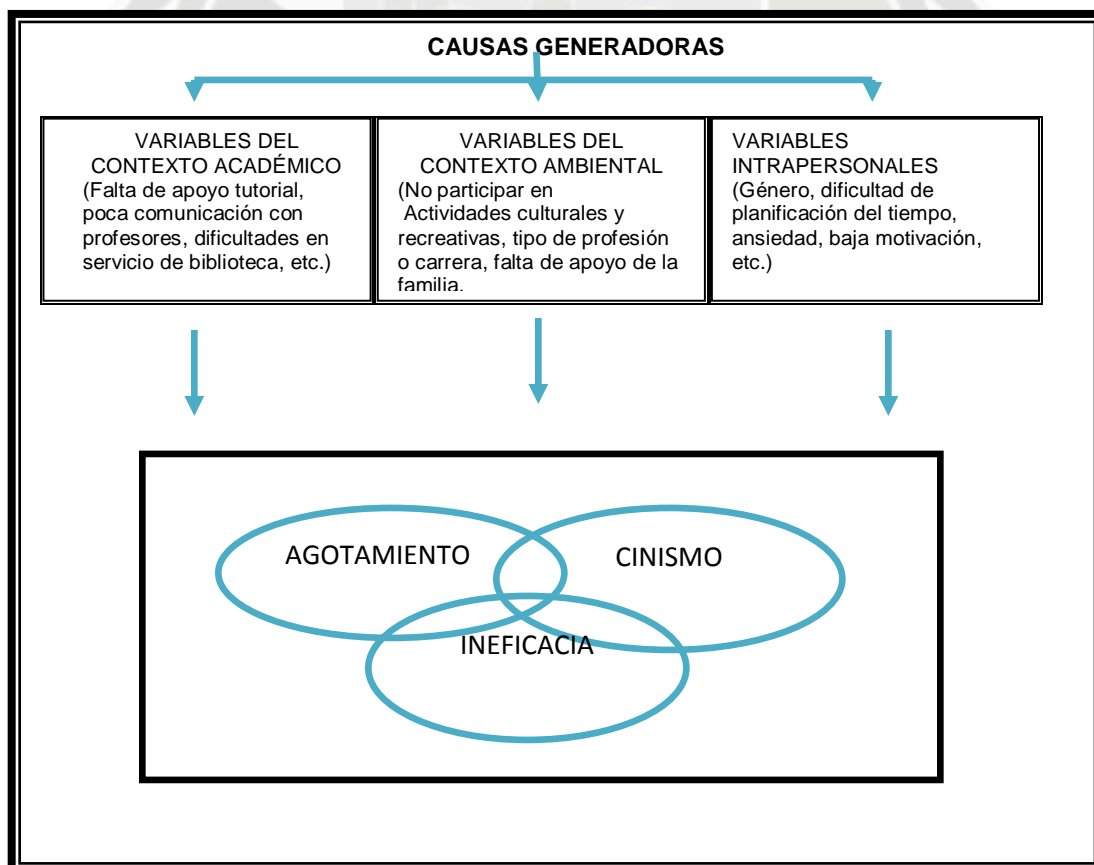
- *Síntomas psicosomáticos:*

Cefaleas, dolores osteomusculares, pérdida de apetito, cambio de peso, disfunciones sexuales, problemas de sueño, fatiga crónica, enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales.

Causas del Burnout Académico

Las causas que Caballero (2010), menciona como generadoras del síndrome de burnout académico son:

- Variables del contexto académico.
- Variables del contexto ambiental y/o social.
- Variables intrapersonales.



Engagement

El engagement es la definición opuesta del burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo o los estudios. Las personas que se ven ilusionados con el trabajo o los estudios, se sienten capaces de afrontar las nuevas demandas que aparecen en el día a día, además manifiestan una conexión enérgica y efectiva con sus trabajos o jornadas académicas (Caballero, Hederich y Palacio, 2006).

Las últimas tendencias en el estudio del Burnout han sufrido un giro hacia el polo opuesto: el engagement. Este cambio puede verse como resultado del auge de la psicología positiva en los últimos años y que se centra en el desarrollo óptimo y los aspectos positivos y no en las disfunciones (Séligman y Csikszentmihalyi, 2000).

El engagement es el estado de compromiso o vinculación emocional e intelectual en un grupo u organización; es el grado en que una organización ha capturado los “corazones y mentes” de sus empleados o también en los estudiantes universitarios (Caballero, Hederich y Palacio, 2006).

Definiciones

Según Maslach y Leiter (1997), el engagement es el concepto opuesto al burnout. Se trata de un estado positivo, afectivo-emocional de plenitud, que es caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción o concentración en el trabajo. Las personas en engagement se sienten enérgicas y eficazmente unidas a sus actividades laborales, se sienten totalmente capaces de responder a las demandas de su puesto con absoluta eficacia. Al igual que el burnout, no se trata de un estado temporal sino que es un estado afectivo-cognoscitivo más persistente.

El engagement está definido por Schaufeli, Salanova, Gonzales – Roma, Bakker, (2002) y Salanova, Schaufeli, Llorens, Piero, Grau (2000); como un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y

momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular.

También, fue definido por Maslach y Schaufeli (2001), como un estado positivo, persistente, afecto, motivacional y estado de realización en los empleos.

Schaufeli, Salanova, González –Romá & Bakker (2001), definen engagement como un estado positivo de la mente, realizador y relacionado al trabajo que es caracterizado por el vigor, dedicación y absorción. Más del que un estado momentáneo y específico, el engagement se refiere a un estado más persistente y afectivo cognitivo que no tiene el foco en un objeto, evento, individuo o comportamiento específico.

Seligman y Csikszentmihalyi (2000) definen el engagement como una de las investigaciones recientes de la psicología positiva que se focaliza en las fortalezas humanas y el funcionamiento óptimo del ser humano, y no tanto sobre las debilidades en las disfunciones.

Schaufeli y colaboradores (2002), han definido el engagement como “un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor (altos niveles de energía y resistencia mental), dedicación (alta implicación laboral) y absorción (alto estado de concentración e inmersión)”. Este estado afectivo-cognitivo es persistente, y no está focalizado en un objeto o situación particular.

Parra (2010), definió el engagement académico como un estado de bienestar psicológico tridimensional (vigor, absorción y dedicación) de compromiso intrínseco hacia los estudios, cuyas relaciones se establecen de manera significativa con variables personales (género, edad, nivel

socio-demográfico, nivel de autoestima, auto eficacia, inteligencia emocional, satisfacción y nivel de perfeccionismo), así como también con variables académicas como el rendimiento académico.

Tres Dimensiones de Engagement

- ***Vigor***

Según Maslach y Leiter (1997), el vigor se refiere a la energía como opuesto al agotamiento. Se caracteriza por niveles altos de energía y activación mental en el trabajo, la voluntad y predisposición de invertir esfuerzos y la persistencia, incluso ante las dificultades.

Para Schaufeli, Salanova, Gonzales – Roma, Bakker, (2002) y Salanova, Schaufeli, Llorens, Piero, Grau (2000); el vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando incluso cuando aparecen dificultades en el camino.

Maslach y Schaufeli (2001), hacen referencia al vigor en los altos niveles de energía y resistencia, la buena voluntad para invertir esfuerzos en el trabajo, la capacidad de no fatigarse fácilmente y la persistencia frente a las dificultades.

Schaufeli, Salanova, González – Romá & Bakker (2001), el vigor caracterizase por los altos niveles de energía y resiliencia mental mientras trabaja, voluntad de invertir en el trabajo, y persistencia en situaciones de dificultades.

Martínez y Salanova (2003), definen que el vigor se refiere a la energía como opuesto al agotamiento. Se caracteriza por niveles altos de energía y activación mental en el trabajo, la voluntad y predisposición de invertir esfuerzos y la persistencia, incluso ante las dificultades.

- ***Dedicación***

Según Maslach y Leiter (1997), la dedicación es opuesta a cinismo. Es involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo. Se caracteriza por un sentimiento de importancia y desafío.

Para Schaufeli, Salanova, Gonzales – Roma, Bakker, (2002) y Salanova, Schaufeli, Llorens, Piero, Grau (2000); la dimensión de dedicación denota la alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.

Maslach y Schaufeli (2001), se refieren a la dedicación como una fuerte participación en el trabajo, acompañado por sentimientos de entusiasmo e importancia y por una sensación de orgullo e inspiración.

Schaufeli, Salanova, González – Romá & Bakker (2001), la dedicación se refiere a estar fuertemente envuelto en su trabajo, y experimentar un censo de significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío.

Martínez y Salanova (2003), definen que La dedicación será lo opuesto a la despersonalización. Es involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo. Se caracteriza por un sentimiento de importancia y desafío.

- ***Absorción***

Según Maslach y Leiter (1997), la absorción es caracterizada por un estado de concentración, de sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para desligarse del trabajo.

Para Schaufeli, Salanova, Gonzales – Roma, Bakker, (2002) y Salanova, Schaufeli, Llorens, Piero, Grau (2000); la absorción ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo,

mientras se experimenta que el tiempo pasa volando y se tiene dificultades en desconectarse de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas.

Maslach y Schaufeli (2001), definen la absorción como un estado agradable de total inmersión en el trabajo, en el cual el individuo es incapaz de separarse del trabajo aunque pase mucho tiempo.

Schaufeli, Salanova, González – Romá & Bakker (2001), absorción es caracterizada como estar completamente concentrado y envuelto en su trabajo, siendo que el tiempo pasa ligeramente y el individuo tiene dificultad en desapegarse de su trabajo.

Martínez y Salanova (2003), refiere que la absorción está caracterizada por un estado de concentración, de sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para desligarse del trabajo.

Causas y Consecuencias de Engagement

Según Caballero, Hederich y Palacio (2006), nos muestran que en la investigación científica ha puesto de manifiesto como posibles causas del engagement: los recursos laborales y personales, la recuperación debida al esfuerzo y el contagio emocional fuera del trabajo.

El engagement parece estar positivamente asociado con características del puesto que pueden considerarse como recursos, motivadores o vigorizantes del trabajo, tales recursos son el apoyo social por parte de los compañeros y superiores, el feedback recibido sobre el desempeño laboral, la autonomía laboral la variedad de las tareas y las facilidades de formación. La investigación viene a demostrar que cuantos más recursos disponibles en el trabajo aumenta la probabilidad de tener más empleados engaged.

Asimismo, Hernández, Soberanes y De la Fuente; indican que la investigación ha demostrado que el engagement está relacionado con la existencia de recursos personales, como son las creencias en la propia eficacia personal o autoeficacia, lo cual es otro aspecto importante del funcionamiento organizacional positivo. Es interesante señalar que la autoeficacia es tanto causa como consecuencia del engagement, que se apoya la idea de la existencia de espirales positivas hacia arriba: esto es, las creencias en las propias competencias para realizar bien el trabajo influyen positivamente el engagement.

Sonentan (2003), mostro también que el nivel de engagement esta positivamente asociado con la medida en que los empleados se recuperan de los esfuerzos de la jornada laboral anterior. Los empleados que se sienten suficientemente recuperados de la tensión generada por el trabajo del día anterior se sienten al día siguiente con niveles de engagement mucho más altos que aquellos empleados que no saben recuperarse durante su tiempo libre.

En otra línea de trabajo empíricos, se confirma también que los empleados que generalizan emociones positivas desde el trabajo a casa, o viceversa, tiene más altos niveles de engagement, comparados con aquellos que no generalizan tales experiencia afectivas entre ambos mundos, el laboral y el familiar. (Montgomery, Peeters, Schaufali y Den Ouden, 2003).

Las consecuencias del engagement se refieren básicamente a las actitudes hacia el trabajo y la organización, el desempeño en las tareas y la salud; mas aun está relacionado positivamente con el desempeño del empleado o estudiante.

Comparación entre las dimensiones de Burnout y Engagement

DIMENSIONES	
<p>Agotamiento emocional: Es cansancio y fatiga física, psíquica o combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.</p>	<p>Vigor: Se refiere a la energía como opuesto al agotamiento. Existe una activación mental en el trabajo, la voluntad y predisposición de invertir esfuerzos.</p>
<p>Despersonalización: Es el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas. Existe irritabilidad y una pérdida de motivación.</p>	<p>Dedicación: Es involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo. Se caracteriza por un sentimiento de importancia y desafío.</p>
<p>Bajo logro o realización profesional y/opersonal: Surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Hay un bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. Se experimentan sentimientos de fracaso personal.</p>	<p>Absorción: Es caracterizada por un estado de concentración, de sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para desligarse del trabajo.</p>

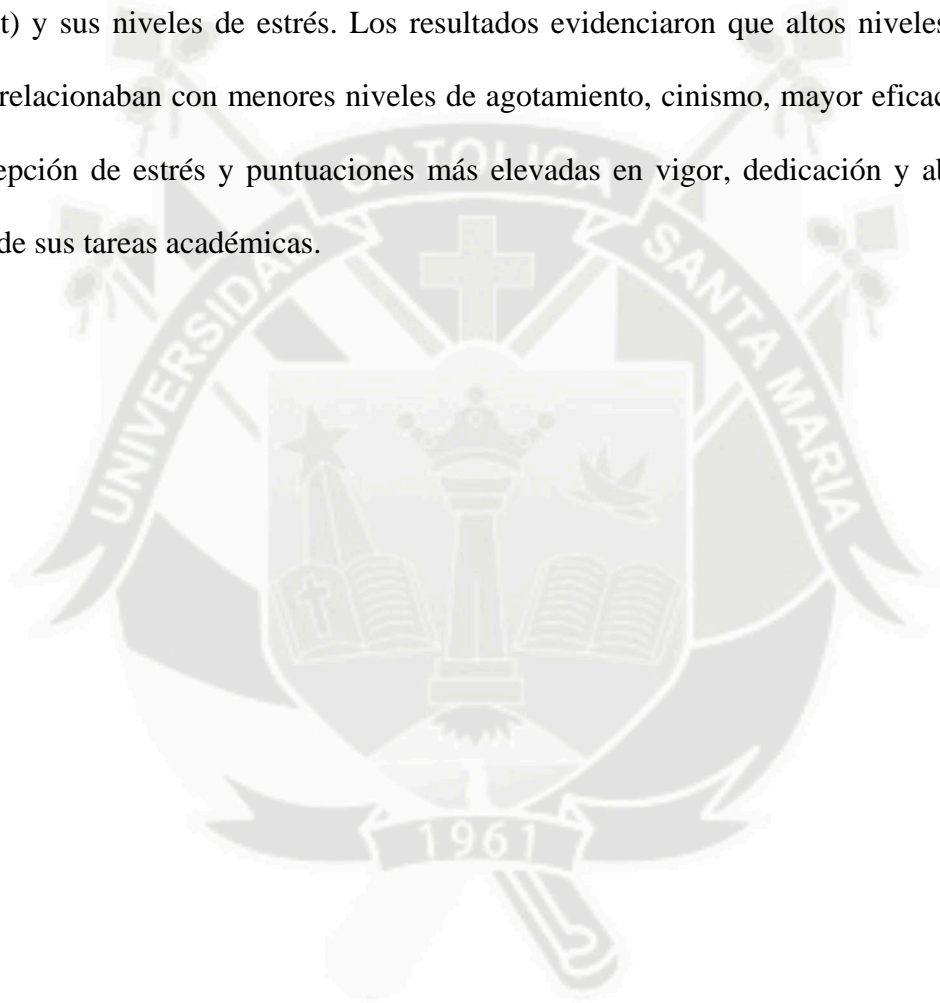
Fuente: Hernández, Soberanes y de la Fuente

Martínez y Salanova (2003) llevaron a cabo un estudio del síndrome académico en estudiantes de la Universidad Jaume de Castellón, siendo su muestra 525 estudiantes pertenecientes a las carreras de Psicología, Ingeniería Técnica Informática y Diplomado en Turismo. Su estudio no solo abarcó el síndrome de burnout académico, sino su opuesto que es el engagement y establecer relaciones con variables demográficas, desempeño y desarrollo profesional. Sus resultados muestran la existencia de diferencias significativas en las dimensiones de burnout y engagement en función de la edad, el género y la carrera que estudian.

Guadalupe Manzano (2004) realizó un estudio en la Universidad del País Vasco (UPV) en una muestra compuesta por 1187 individuos que cursan la Licenciatura en Administración para intentar explicar el grado de compromiso de este colectivo con su trabajo. Para ello utilizó las variables psicosociales tendencia al abandono, conocimiento del mundo laboral y rendimiento académico para determinar el perfil de los estudiantes comprometidos. Se detectaron en la muestra dos grupos de estudiantes claramente diferenciados: comprometidos y no comprometidos con sus estudios. El grado de compromiso fue diferente en función del conocimiento del mundo laboral, el deseo de abandonar la carrera y el tiempo estimado por el sujeto para acabar sus estudios.

Martínez y Márquez (2005) dan cuenta de una investigación que realizaron con estudiantes universitarios de España y Portugal, siendo su muestra de 1988 estudiantes universitarios de diferentes carreras, los cuales respondieron al cuestionario Maslach Burnout Inventory – dentSurvey (Schaufeli, Salanova, González-Romá&Bakker, 2002). Los resultados que obtuvieron muestran la existencia de diferencias significativas en las dimensiones de burnout relacionadas con variables socio demográfico. Al mismo tiempo el burnout se muestra como predictor del desempeño, las expectativas de éxito y la tendencia al abandono.

Extremera y Durán (2007) en su estudio llevado a cabo a una muestra compuesta por 373 estudiantes de dos universidades andaluzas (Huelva y Málaga), investigaron la relación entre la Inteligencia Emocional (IE) y el grado en que el estudiante está «quemado» en sus estudios (burnout), sus niveles de vigor, dedicación y absorción en las tareas que realiza durante su carrera (engagement) y sus niveles de estrés. Los resultados evidenciaron que altos niveles de IE en los alumnos se relacionaban con menores niveles de agotamiento, cinismo, mayor eficacia académica, menor percepción de estrés y puntuaciones más elevadas en vigor, dedicación y absorción en el desempeño de sus tareas académicas.



Hipótesis

Es probable que a menor nivel de burnout, exista mayor nivel de Engagement en Estudiantes Universitarios de la Universidad Católica de Santa María.



CAPITULO II

Diseño Metodológico

Diseño de Investigación

Según Hernández, Fernández & Baptista, (2006) la investigación es correlacional, ya que asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población y tiene como propósito principal conocer la relación que existe entre dos o más variables en un contexto en particular. La investigación es de tipo correlacional inversa, pues la relación entre dos variables muestra que una variable disminuye conforme la otra aumenta.

Técnica

Las técnicas que se utilizaran fueron las siguientes pruebas psicológicas: Escala de Burnout MBI – General Survey (MBIGS), para medir el Burnout y Escala de Bienestar en el Contexto Académica, para medir el Engagement.

Instrumentos

Los instrumentos que serán usados son:

Escala para medir Burnout

LA ESCALA DE BURNOUT MBI-GENERAL SURVEY (MBIGS)

Características de la Escala de Burnout MBI-General Survey (MBIGS): Elaborado por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996), esta nueva versión del MBI presenta un carácter más genérico, no exclusivo para profesionales cuyo objeto de trabajo son personas. Aunque se mantiene la estructura tridimensional del MBI, esta versión sólo contiene 16 ítems y las dimensiones se

denominan eficacia profesional (6 ítems), agotamiento (5 ítems) y cinismo (5 ítems). Todos los ítems puntúan en una escala de frecuencia de 7 puntos, que va desde 0 (nunca) a 6 (siempre).

Es este último modelo el que da pauta a que el concepto de Burnout se ampliara a todo tipo de profesiones y grupos ocupacionales y no se restringiera al dominio de los servicios con personas. Tal es el caso del llamado Burnout académico cuyo instrumento surge en 2002.

Extremera y Durán (2006) aclaran que debido a la extensión del uso del instrumento de medida desarrollado por estas autoras a profesiones no asistenciales es que existe una doble denominación en sus dimensiones, siendo estas:

1. Agotamiento o cansancio emocional, cuando la persona se siente emocionalmente exhausta, agotada en sus esfuerzos por hacer frente a la situación.
2. Despersonalización-cinismo, dimensión caracterizada por una respuesta impersonal, fría y cínica hacia los beneficiarios de los servicios o hacia la actividad que se realiza.
3. Baja realización personal-eficacia profesional, pues el profesional experimenta sentimientos de incompetencia y fracaso en el desarrollo del trabajo.

Dimensiones

- *Agotamiento emocional (EX)*: Evalúa la vivencia o sentimiento de encontrarse física, mental y emocionalmente exhausto, evidenciando una sensación de no poder dar más de sí mismo con relación a las actividades académicas. Comprende 5 ítems. Ejemplo de uno de los ítems: “Estoy emocionalmente agotado por hacer esta carrera”, “Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en la universidad”. Esta escala arrojó un nivel de fiabilidad satisfactorio ($\alpha=0,722$). Por lo tanto, los cinco ítems son consistentes y adecuados para medir esta sub-escala.

- *Cinismo (CY)*: Evalúa la actitud negativa del estudiante frente a sus estudios, evidenciada a través de la autocrítica, desvalorización, pérdida del interés, de la trascendencia y valor frente al estudio. Comprende 5 ítems, de los cuales fue necesario eliminar el ítem: “Me he distanciado de mis estudios porque pienso que no serán realmente útiles”, dado que mejoraba el nivel de sensibilidad de alfa Cronbach. Fue así como de $\alpha = ,706$, pasó a $\alpha = 0,716$, valor que supera con creces el valor establecido ($\alpha = ,65$). Para el análisis, entonces, solo se tuvieron en cuenta 4 ítems.
- *Autoeficacia Académica*: Evalúa la percepción del estudiante sobre la competencia en sus estudios y comprende 6 ítems. De ellos fue necesario eliminar el que reza: “He aprendido muchas cosas interesantes durante mi carrera”, pues, se observó una mejor sensibilidad del valor crítico ($\alpha = 0,793$). Se tomaron, así, 5 ítems para evaluar de manera consistente la forma como los estudiantes conciben su competencia frente a los estudios.

Validez y Confiabilidad

Para la validación de esta prueba se realizó una prueba piloto y se sometió a la opinión de jueces.

Síndrome	Sub Escala	Crombach Escala	Ítems	Total de Ítems
A	Agotamiento Emocional	0.826	1,2,20,22,25	5
	Cinismo	0.753	4,13,27,33	4
	Auto eficiencia	0.810	5,6,7,9,10,15	5

Administración y Calificación

Lleva en un tiempo aproximado de 5 a 10 minutos para cada ítem de la escala, puede ser aplicado tanto individual como colectivamente. La escala puede ser utilizada para el acceso de resultados individuales y en grupo.

La forma de calificación es manual, de acuerdo a cada respuesta y puntaje obtenido se pasa a realizar la interpretación.

BURNOUT					
PUNTAJE DIRECTO				PERCENTIL	CATEGORIA
DIMENSIONES			GENERAL		
Autoeficacia académica	Cinismo	Agotamiento			
33- 42	19 - 24	24 - 30	73 - 96	95	Alto
12 a 32	7 a 18	9 a 23	25 - 72	50	Medio
0 – 11	0 - 6	0 - 8	0 - 24	5	Bajo

Escala para medir Engagement

ENCUESTA DE BIENESTAR EN EL CONTEXTO ACADÉMICO (UWERS – S)

Características de la Encuesta de Bienestar en el Contexto Académico (UWERS – S): Fue medido con la versión modificada del UWES, que también fue adaptada para el uso en muestra de estudiantes en diferentes países europeos. (Schaufali, W., Martinez, Isabel, 2002). El UWES-S (Student Academic Engagement Scale) de Schaufeli et al. (2002) comprende las dimensiones llamadas ‘corazón’ del *engagement* (vigor, dedicación y absorción). Todos los ítems de este cuestionario puntúan en una escala de frecuencia de 7 puntos, que va desde 0 (nunca) a 6 (siempre). Para evaluar, en consecuencia, la presencia de *engagement* académico se computó los diferentes ítems de las sub-escalas. Posteriormente, se ubicaron los puntajes de acuerdo con las categorías bajo, medio bajo, medio alto y alto.

Dimensiones

- *Vigor*. Evalúa los niveles altos de energía y resistencia mental mientras se está estudiando o, con otras palabras, el deseo de invertir esfuerzo y tiempo en los estudios, además de la persistencia en el estudio incluso cuando aparecen obstáculos. Consta de 6 ítems, aclarándose que se manejó el alfa Cronbach de 0,620 al eliminar el ítem: “En mis tareas como estudiante no paro, incluso si no me encuentro bien”. Este puntaje evidencia un nivel de consistencia interna aceptable, por hallarse ligeramente debajo del criterio exigido ($\alpha =,65$). De modo que, solo se tuvieron en cuenta 5 ítems para el análisis de esta variable de estudio.
- *Dedicación*. Evalúa el sentido de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionado con los estudios, a través de 6 ítems. Al eliminar el ítem: “Mi carrera es retadora para mí”, se obtuvo un aumento del alfa Cronbach ($\alpha =,793$). Por lo tanto, se tuvieron en cuenta 5 ítems para evaluar esta dimensión.
- *Absorción*. Evalúa la complacencia con el trabajo, manifestada en el grado de inmersión en él, aunque pase mucho tiempo. Comprende 6 ítems. Con el objetivo de aumentar el valor de alfa Cronbach, se requirió eliminar el ítem: “Es difícil para mí separarme de mis estudios”. A pesar de esto, el nivel de fiabilidad siguió siendo bajo ($\alpha =0,583$). Se tomaron en cuenta, entonces, 4 ítems para evaluar esta dimensión

Validez y Confiabilidad

Para la validación de esta prueba se realizó una prueba piloto y se sometió a la opinión de jueces.

Síndrome	Sub Escala	Alfa Escala	Ítems	Total de Ítems
A	Vigor	0,620	12, 21, 26, 31, 32	5

	Dedicación	0,793	16, 17, 29, 34	4
	Absorción	0,583	2, 8, 23, 24	4

Administración y Calificación

Lleva en un tiempo aproximado de 5 a 10 minutos para cada ítem de la escala, puede ser aplicado tanto individual como colectivamente. La escala puede ser utilizada para el acceso de resultados individuales y en grupo.

La forma de calificación es manual, de acuerdo a cada respuesta y puntaje obtenido se pasa a realizar la interpretación.

ENGAGEMENT					
PUNTAJE DIRECTO				PERCENTIL	CATEGORIA
DIMENSIONES			GENERAL		
Vigor	Dedicación	Absorción			
19- 36	16 - 30	19 – 36	77 - 102	95	Alto
10 a 18	9 a 15	10 a 18	27 - 76	50	Medio
0 - 9	0 - 8	0 – 9	0 - 26	5	Bajo

Estrategias de Recolección de Datos

Se cursó una solicitud dirigida al Vicerrector Académico de la Universidad Católica de Santa María, para permitir la recolección de datos en los alumnos del noveno semestre de los programas profesionales de Ingeniería Industrial, Psicología, Derecho y Farmacia y Bioquímica.

Se aplicó una prueba piloto en 5% del equivalente de la muestra. La prueba piloto fue de tipo excluyente.

Población y Muestra

La población, equivalente a 1843 personas, fue dada por todos los estudiantes de noveno semestre de la Universidad Católica de Santa María, matriculados en el Semestre impar 2013, al 16 de Agosto del año en curso.

Se trabajó con los estudiantes de los siguientes programas profesionales: Ingeniería Industrial del Área de Ciencias e Ingenierías, Psicología del Área de Ciencias Sociales, Derecho del Área de Ciencias Jurídicas y Empresariales; y Farmacia y Bioquímica del Área de Ciencias de la Salud; de la Universidad Católica de Santa María; los cuales pertenecen al IX semestre académico y se presentan entre 18 y 22 años.

Asimismo, se trabajó con 160 unidades de estudio; 40 unidades de cada Área Profesional de la Universidad Católica de Santa María, los mismos que con arreglo a las tablas de Arkin y Colton para una amplitud de población de 1000 estudiantes, tuvo un margen de error del 7%.

La investigación se ubicó geográficamente en la ciudad de Arequipa, que corresponde a la Provincia y Región de Arequipa, Perú.

Temporalidad

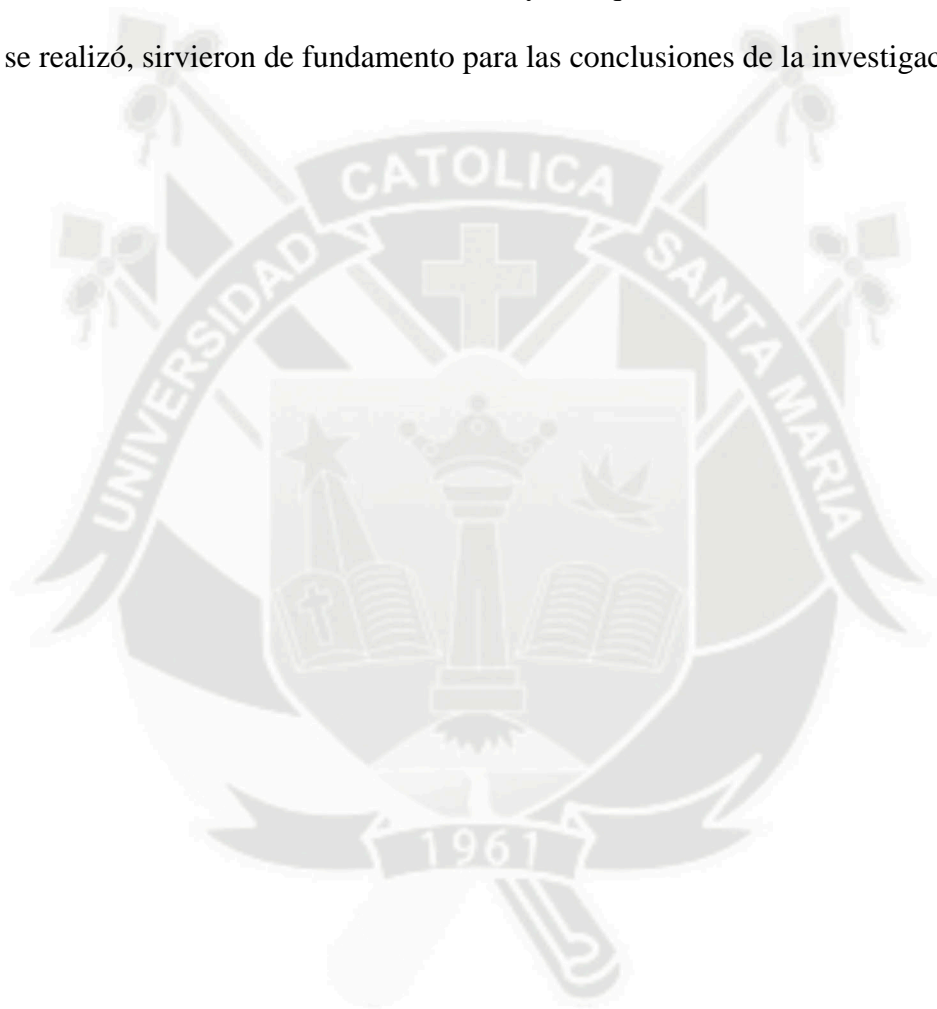
Tratándose de una investigación de tipo transversal, se recogió la información en un momento determinado, la investigación se realizó en el presente año 2013.

Criterios de Procesamiento de Información

A efectos de la investigación, para la sistematización o procesamiento de los datos obtenidos se empleó como procedimientos la seriación, la codificación, la tabulación y la graficación para la contabilización de las respuestas y la elaboración de tablas.

En el análisis de la información que se obtuvo, se empleó el proceso de jerarquización de datos para luego establecer relaciones previas y apreciar posteriormente de manera crítica la información así ordenada y sistematizada.

De esta forma el estudio de los datos observados y los que se encontraron en el momento del análisis que se realizó, sirvieron de fundamento para las conclusiones de la investigación.



CAPITULO III**RESULTADOS****Tabla 1****NIVEL GENERAL Y DIMENSIONES DE BURNOUT EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA**

SÍNDROME DE BURNOUT	N°	%
AGOTAMIENTO		
Bajo	16	10
Medio	128	80
Alto	16	10
CINISMO		
Bajo	39	24
Medio	91	57
Alto	30	19
AUTOEFICIENCIA ACADÉMICA		
Alto	70	43
Medio	41	26
Bajo	49	31
GENERAL		
Bajo	83	51
Medio	7	5
Alto	70	44
Total	160	100.0

En la tabla 1, se observa en cuanto al nivel general de burnout que el 51% se encuentra en un nivel bajo, el 5% se encuentra en un nivel medio y el 44% se encuentra en un nivel alto. Lo que indica que el burnout se encuentra en un término bajo.

Asimismo, se puede observar que en la dimensión de agotamiento encontramos que un 10% presenta un nivel bajo, el 80% presenta un nivel medio y el 10% presenta un nivel alto. Lo cual indica que la dimensión de agotamiento se encuentra en un término medio.

También, se puede observar que en la dimensión de cinismo encontramos que un 24% presenta un nivel bajo, el 57% presenta un nivel medio y el 19% presenta un nivel alto. Lo cual indica que la dimensión de cinismo se encuentra en un término medio.

Por último, se puede observar que en la dimensión de autoeficacia académica encontramos que un 43% se encuentra en nivel alto, el 26% presenta un nivel medio y el 31% presenta un nivel bajo. Lo que nos indica que la dimensión de autoeficacia académica se encuentra en un término alto.

Tabla2

**NIVELES GENERAL Y DIMENSIONES DE ENGAGEMENT EN LOS ESTUDIANTES
UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA**

ENGAGEMENT	N°	%
VIGOR		
Alto	64	40
Medio	70	44
Bajo	26	16
DEDICACIÓN		
Alto	110	69
Medio	27	17
Bajo	23	14
ABSORCIÓN		
Alto	69	43
Medio	15	9
Bajo	76	48
GENERAL		
Alto	88	55
Medio	13	8
Bajo	59	37
Total	160	100.0

En la tabla 2, se observa en cuanto al nivel general de engagement que el 55% se encuentra en un nivel alto, el 8% se encuentra en un nivel medio y el 37% se encuentra en un nivel bajo. Lo que indica que el engagement se encuentra en un término alto.

Asimismo, se puede observar que en la dimensión de vigor encontramos que un 40% presenta un nivel alto, el 44% presenta un nivel medio y el 16% presenta un nivel bajo. Lo cual indica que la dimensión de vigor se encuentra en un término alto.

También, se puede observar que en la dimensión de dedicación encontramos que un 69% presenta un nivel alto, el 17% presenta un nivel medio y el 14% presenta un nivel bajo. Lo cual indica que la dimensión de dedicación se encuentra en un término alto.

Por ultimo, se puede observar que en la dimensión de absorción encontramos que un 43% se encuentra en nivel alto, el 9% presenta un nivel medio y el 48% presenta un nivel bajo. Lo que nos indica que la dimensión de absorción se encuentra en un término bajo.

Tabla3

**RELACION ENTRE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN LOS ESTUDIANTES
UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA**

Engagement	Burnout						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Alto	78	94	5	71	5	7	88	55
Medio	3	4	2	29	8	11	13	8
Bajo	2	2	0	0	57	82	59	37
Total	83	100.0	7	100.0	70	100.0	160	100.0

P = 0.004 (P < 0.05) S.S.

C.C. = -0.752

En la tabla 3, según la prueba estadística se aprecia que el burnout y el engagement presentan una relación estadística significativa. Siendo esta excelente e inversa, puesto que a mayores niveles de engagement menor es el porcentaje de estudiantes universitarios con un bajo nivel de burnout. Lo cual nos indica que a menor nivel de burnout, existe mayor nivel de engagement.

Tabla 4

**RELACION DE BURNOUT Y LA DIMENSION DE VIGOR EN LOS ESTUDIANTES
UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA**

BURNOUT	VIGOR						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	29	45	41	59	13	50	83	51
Medio	2	3	3	4	2	8	7	5
Alto	33	52	26	37	11	42	70	44
Total	64	100	70	100	26	100	160	100

P = 0.064 (P < 0.05) S.S.

En la tabla 4, según la prueba estadística se aprecia que el nivel general de burnout y la dimensión de vigor presentan una relación estadística significativa. Lo cual puede indicar la presencia de un nivel general bajo de burnout, exista la presencia de un nivel medio con tendencia alto en la dimensión de vigor. Nos demuestra que a un termino medio con tendencia alto de vigor menor será la presencia de burnout en estudiantes universitarios.

Tabla 5

RELACION DE BURNOUT Y LA DIMENSION DE DEDICACION EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA

BURNOUT	DEDICACION						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	66	60	12	44	5	22	83	51
Medio	1	1	1	4	5	22	7	5
Alto	43	39	14	52	13	56	70	44
Total	110	100	27	100	23	100	160	100

P = 0.010 (P < 0.05) S.S.

En la tabla 5, según la prueba estadística se aprecia que el nivel general de burnout y la dimensión de dedicación presentan una relación estadística significativa. Siendo esta buena, puesto que indica la presencia de un nivel general bajo de burnout; asimismo, la presencia de un nivel alto de dedicación. Lo cual indica que a mayor dedicación, menor es el burnout en estudiantes universitarios.

Tabla 6

**RELACION DE BURNOUT Y LA DIMENSION DE ABSORCION EN LOS
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA
MARIA**

BURNOUT	ABSORCION						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	37	54	5	33	41	54	83	51
Medio	5	7	1	7	1	1	7	5
Alto	27	39	9	60	34	45	70	44
Total	69	100	15	100	76	100	160	100

$P = 0.717 (P \geq 0.05) \text{ N.S.}$

En la tabla 6, según la prueba estadística se aprecia que el nivel general de burnout y la dimensión de absorción no presentan una relación estadística significativa. Lo cual nos indica la presencia de un nivel general bajo de burnout; asimismo, la presencia de un nivel bajo de absorción. Lo cual nos muestra que a menor nivel de burnout, también existe un menor nivel de absorción en los estudiantes universitarios.

Tabla7

RELACION DE ENGAGEMENT Y LA DIMENSION DE AGOTAMIENTO EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA

ENGAGEMENT	AGOTAMIENTO						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Alto	9	56	71	55	8	50	88	55
Medio	5	31	8	6	0	0	13	8
Bajo	2	13	49	39	8	50	59	37
Total	16	100.0	128	100.0	16	100.0	160	100.0

P = 0.410 (P ≥ 0.05) N.S.

En la tabla 7, según la prueba estadística se aprecia que el nivel general de engagement y la dimensión de agotamiento no presentan una relación estadística significativa. Lo cual nos indica la presencia de un nivel general alto de engagement; asimismo, la presencia de un nivel medio de agotamiento. Lo cual nos muestra que a mayor nivel de engagement existe la presencia de un nivel en término medio de agotamiento en los estudiantes universitarios.

Tabla 8

**RELACION DE ENGAGEMENT Y LA DIMENSION DE CINISMO EN LOS
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA
MARIA**

ENGAGEMENT	CINISMO						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Alto	17	44	57	63	14	47	88	55
Medio	4	10	8	9	1	3	13	8
Bajo	18	36	26	28	15	50	59	37
Total	39	100.0	91	100.0	30	100.0	160	100.0

P = 0.023 (P < 0.05) S.S.

En la tabla 8, según la prueba estadística se aprecia que el nivel general de engagement y la dimensión de cinismo presentan una relación estadística significativa. Siendo esta relación buena, nos muestra la presencia de un nivel alto de engagement; asimismo, la presencia de un nivel medio de cinismo con tendencia a bajo. Lo que nos indica que a mayor sea el engagement, se manifestara en un termino medio con tendencia a bajo el cinismo en los estudiantes universitarios.

Tabla9

**RELACION DE ENGAGEMENT Y LA DIMENSION DE AUTOEFICACIA ACADEMICA
EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE
SANTA MARIA**

ENGAGEMENT	AUTOEFICACIA ACADEMICA						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Alto	36	51	21	51	31	63	88	55
Medio	7	10	2	5	4	8	13	8
Bajo	27	39	18	44	14	29	59	37
Total	70	100.0	41	100.0	49	100.0	160	100.0

P = 0.023 (P < 0.05) S.S.

En la tabla 9, según la prueba estadística se aprecia que el nivel general de engagement y la dimensión de autoeficacia académica presentan una relación estadística significativa. Lo cual nos indica la presencia de un nivel general alto de engagement; asimismo, la presencia de un nivel alto de autoeficacia académica. Podemos observar que a mayor engagement existe mayor autoeficacia académica en los estudiantes universitarios.

DISCUSIÓN

El burnout constituye uno de los daños de carácter psicosocial más importantes en la sociedad actual. Esto se puede deber al elevado ritmo de vida, el incremento del trabajo o estudios de forma emocional y mental, las exigencias en el trabajo o en el centro de estudio para que su desarrollo sea el más óptimo.

En cuanto a los niveles de Burnout la mayoría de estudiantes universitarios presenta un nivel bajo de burnout; en cuanto a la dimensión de agotamiento presenta un nivel medio, también la dimensión de cinismo y un nivel alto la dimensión de autoeficacia académica (tabla 1). Referente a este tema existen diversas investigaciones que muestran que los universitarios también experimentan el burnout frente a sus estudios. De manera específica, Schaufeli, Martínez, Márquez, Salanova y Bakker (2002), demostraron que los estudiantes reflejan agotamiento por las demandas del estudio, presentando una actitud cínica, de desprendimiento y sentimiento de incompetencia académica. Los estudiantes acusan un cansancio emocional que los lleva a la pérdida de motivación que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso (Maslach y Jackson (1981).

Asimismo, en los niveles de Engagement se muestra que un gran número de estudiantes universitarios un nivel general alto de engagement; en cuanto a la dimensión de vigor presenta un nivel medio, la dimensión de dedicación un nivel alto y la dimensión de absorción un nivel bajo (tabla 2). En relación al engagement se dirá que las últimas tendencias en el estudio del burnout han sufrido un giro hacia el polo opuesto: el engagement. Este cambio puede verse como resultado del auge de la psicología positiva en los últimos años y que se centra en el desarrollo óptimo y los aspectos positivos y no en las disfunciones (Séligman y Csikszentmihalyi, 2000). También, Maslach

y Leiter (1997), refieren que el engagement se trata de un estado positivo, afectivo-emocional de plenitud, que es caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción o concentración en el trabajo. Las personas en engagement se sienten enérgicas y eficazmente unidas a sus actividades laborales y/o de estudios, se sienten totalmente capaces de responder a las demandas de su puesto con absoluta eficacia. Al igual que el burnout, no se trata de un estado temporal sino que es un estado afectivo-cognoscitivo más persistente.

De acuerdo a la relación establecida entre burnout y engagement, en la investigación se encontró que a menor nivel de burnout mayor es el nivel de engagement en los estudiantes universitarios (tabla 3). Considerando que según Maslach y Leiter (1997), el engagement es el concepto opuesto al burnout, los resultados antes expuestos corroboran esta afirmación. Asimismo, corroborando lo antes expuesto, la investigación ratifica la investigación de Martínez y Márquez (2005) con estudiantes universitarios de España y Portugal, los cuales respondieron al cuestionario Maslach Burnout Inventory – dentSurvey (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Los resultados que obtuvieron demuestran que el burnout se presenta como predictor del desempeño, las expectativas de éxito y la tendencia al abandono. En ese sentido, en la investigación se encontró que a menor nivel burnout, el nivel de engagement es mayor.

En cuanto a la relación que se puede observar que existe entre el nivel general de burnout y la dimensión de vigor (tabla 4). Maslach y Schaufeli (2001), hacen referencia al vigor en los altos niveles de energía y resistencia, la buena voluntad para invertir esfuerzos en el trabajo, la capacidad de no fatigarse fácilmente y la persistencia frente a las dificultades, lo cual significa que casi todos los estudiantes tienen vigor, al presentar un alto nivel de energía y resistencia mental mientras estudian, activación mental en los estudios.

Seguidamente el nivel general de burnout y la dimensión de dedicación (tabla 5). Para Maslach y Leiter (1997), la dedicación es involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo, lo que nos indica que los estudiantes presentan un alto nivel de dedicación, presentando más entusiasmo, así como involucrándose más en el estudio.

El nivel general de burnout y la dimensión de absorción (tabla 6); Maslach y Schaufeli (2001), definen la absorción como un estado agradable de total inmersión en el trabajo, lo que nos indica que los estudiantes presentan un nivel bajo de absorción, lo que nos indica que el estudiante puede separarse de sus actividades universitarias.

En cuanto al nivel general de engagement y la dimensión de agotamiento (tabla 7), Maslach (1993), define la dimensión de agotamiento emocional como el sentimiento de desgaste y agotamiento de los recursos emocionales. Lo cual nos indica que los estudiantes presentan un nivel medio de agotamiento, esto nos indica que los estudiantes pueden sentir que ya no pueden dar más de sí mismo, por la sobrecarga de estudio.

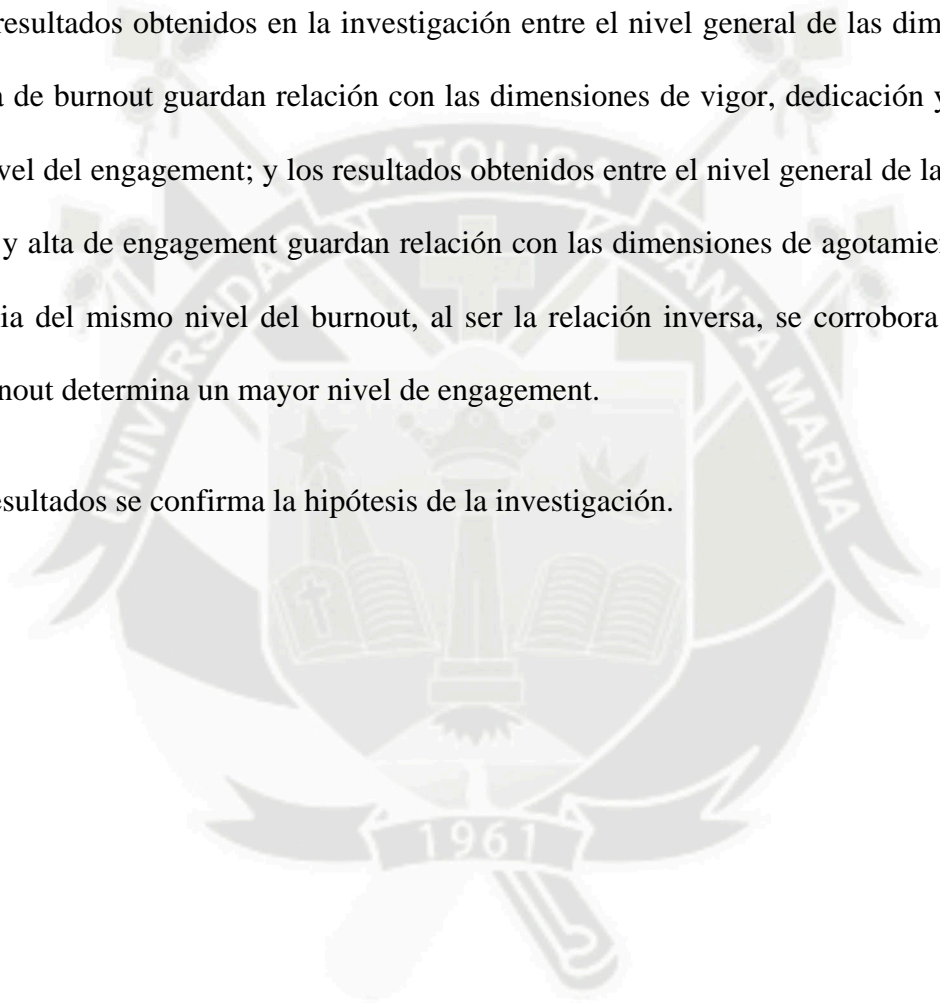
El nivel general de engagement y la dimensión de cinismo (tabla 8), Maslach y Jackson (1997), la definen como el desarrollo de sentimientos y actitudes negativas hacia las personas destinatarias del trabajo. Lo que nos indica que los estudiantes presentan un nivel medio de cinismo con tendencia a bajo, lo que nos indica que los estudiantes no desarrollan sentimientos de irritabilidad hacia las personas.

En el nivel general de engagement y la dimensión de autoeficacia académica (Tabla 9); Maslach (1993), la define la disminución de los propios sentimientos de competencia y logro, es decir, corresponde a la aparición de sentimientos negativos de inadecuación, falta de competencia

yeficacia. Los estudiantes muestran un nivel alto de autoeficacia académica, esto nos indica que puede desarrollar un rechazo a sí mismo y hacia sus logros personales además de sentimientos de fracaso y baja autoestima. Indica que los estudiantes tienden a disminuir sus sentimientos de logro y competencia.

Si bien los resultados obtenidos en la investigación entre el nivel general de las dimensiones baja, media y alta de burnout guardan relación con las dimensiones de vigor, dedicación y absorción en el mismo nivel del engagement; y los resultados obtenidos entre el nivel general de las dimensiones baja, media y alta de engagement guardan relación con las dimensiones de agotamiento, cinismo y autoeficiencia del mismo nivel del burnout, al ser la relación inversa, se corrobora que el menor nivel de burnout determina un mayor nivel de engagement.

Con estos resultados se confirma la hipótesis de la investigación.



CONCLUSIONES

Primera.

El nivel general de burnout en la mayor parte de los estudiantes de la Universidad Católica de Santa María se presenta en término bajo; asimismo, las dimensiones de agotamiento y cinismo presentan un nivel a término medio y la dimensión de autoeficacia académica presenta un nivel alto.

Segunda.

El nivel general de engagement en la mayor parte de los estudiantes de la Universidad Católica de Santa María se presenta en término alto; asimismo, la dimensión de vigor presenta un nivel a término medio, la dimensión de dedicación un nivel a término alto y la dimensión de absorción a un nivel a término bajo.

Tercera.

Los estudiantes de la Universidad Católica de Santa María que presentan una relación significativa entre burnout y engagement; lo cual, nos indica que a menor burnout mayor es el engagement, así confirmándose la hipótesis de nuestra investigación.

Cuarta.

Existe una relación significativa entre el burnout y la dimensión de vigor en los estudiantes de la Universidad Católica de Santa María.

Quinta.

Existe una relación significativa entre el burnout y la dimensión de dedicación en los estudiantes de la Universidad Católica de Santa María.

Sexta.

No existe una relación significativa entre el burnout y la dimensión de absorción en los estudiantes de la Universidad Católica de Santa María.

Sétima.

No existe una relación significativa entre el engagement y la dimensión de agotamiento en los estudiantes de la Universidad Católica de Santa María.

Octava.

Existe una relación significativa entre el engagement y la dimensión de cinismo en los estudiantes de la Universidad Católica de Santa María.

Novena.

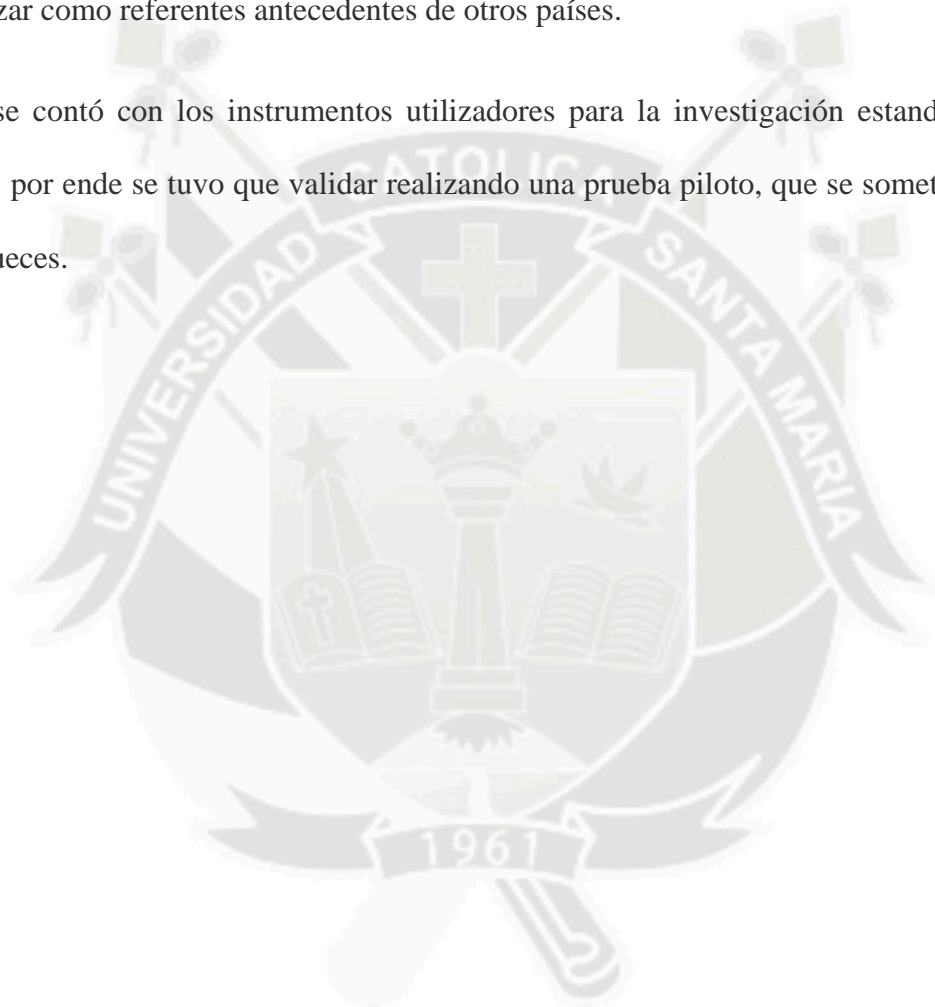
Existe una relación significativa entre el engagement y la dimensión de autoeficacia académica en los estudiantes de la Universidad Católica de Santa María.

SUGERENCIAS

- 1.- Se sugiere la realización de otros estudios de investigación como complementación de la presente, relacionados al burnout y engagement en estudiantes universitarios del I y V semestre de las diferentes áreas de la Universidad Católica de Santa María, con el objetivo de establecer comparaciones del grado de burnout y engagement de los estudiantes de esta Universidad y analizar la evolución que presentan éstos, para tomar decisiones tendientes a superar los grados de burnout encontrados.
- 2.- Hacer de conocimiento de los resultados de la presente investigación, a las instancias pertinentes de la Universidad Católica de Santa María, con atención especial a los Decanos de los programas profesionales de Psicología, Derecho, Farmacia y Bioquímica e Ingeniería Industrial, a efectos adopten las acciones necesarias para superar los niveles de burnout encontrados en sus estudiantes.

LIMITACIONES

1. Los antecedentes referentes al tema fueron escasos en el país; por lo cual, se tuvieron que utilizar como referentes antecedentes de otros países.
2. No se contó con los instrumentos utilizados para la investigación estandarizados en el país, por ende se tuvo que validar realizando una prueba piloto, que se sometió a la opinión de jueces.



REFERENCIAS

Caballero, C., Hederich, C., y Palacio, J. (2010). El burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 42, núm. 1, 2010, pp. 131-146. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Bogotá, Colombia.

<http://www.redalyc.org/pdf/805/80515880012.pdf>

Caballero, C., Hederich, C., y Palacio, J. (Diciembre 2006) Burnout, Engagement y rendimiento académico entre estudiantes universitarios que trabajan y aquellos que no trabajan. *Revista Psicogente ISSN 0124-013*, Vol. 9, Nro.16.

<http://www.redalyc.org/pdf/805/80515880012.pdf>

Cherniss, C. (1980). *Staff burnout. Job stress in the human services*. Londres: Sage Publications.

Freudenberger, H. J. (1974) *Staff burn-out*, in *Journal of Social Issues*, pp.159-165.

Gold, Y., & Michael, W. B. (1985). Academic self-concept correlates of potential burnout in a sample of first-semester elementary school practice teachers: *A concurrent validity study*. *Educational and Psychological Measurement*, 45, pp.909-914

Hernández, T., González, M., y Campos, C. (2011). Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de una institución del sector salud. Memorias del XV Congreso Internacional de Investigación Administrativa.

http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/4849/estudio_del_burnout_y_engagement.pdf

Hernández, T., Soberanes, L., y De la Fuente, A. (2011). Síndrome de Burnout vs Engagement. “Una lucha constante dentro de las organizaciones”. *Revista Científica Electrónica de Psicología* No. 11 ICSa-UAEH, pp. 92-105.

Hernandez, Fernandez y Baptista (2006), *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición.

Martínez, I., y Salanova, M. (2003). Niveles de Burnout y Engagement en estudiantes universitarios. Relación con el desempeño y desarrollo profesional. *Revista de Educación*. No. 330, pp. 361-384.

Maslach, C (1976): «*Burned-out*», en *Human Behavior*, pp. 16-22.

Maslach (1977), Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicólogos.

Maslach, C.; Jackson, S. E. (1981): *The Maslach Burnout Inventory*. Research Edition. Palo Alto, CA, ConsultingPsychologistsPress.

- Maslach, C (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C.Maslach, &T.Marek (Eds.), Professional burnout: Recentdevelopments in theory and research.Washington DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C. y Leiter, P. (1997) "The Truth About Burnout: How OrganizationsCause Personal Stress And What to do About it", Jossey- Bass Inc. Publishers, San Francisco, California, E.U.A
- Maslach,C.,Schaufeli,W.B.yLeiter, M. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology,59,pp. 379-422
- Parra, P. (2010). Relación entre el nivel de Engagement y el rendimiento académico teórico/práctico. Revista de Educación en Ciencias de la Salud. Vol.7, No.1, pp. 57- 63.
- Párraga, J.M. (2005). Eficacia del Programa I.R.I.S.para reducir el síndrome de burnouty mejorar las disfunciones emocionales en profesionales sanitarios. Tesisdoctoral. Universidad de Extremadura.
- Pines, A.; Aronson, E.; Kafry, D. (1981): *Burnout: From tedium to personal growth*. New York, Free Press.
- Pines, A.M.&Aronson,E.(1988).Career Bumout: Causes and Cures.New York.
- Ramos, F. (1999). El síndrome de burnout. Madrid: UNED-Klinik

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Pieró, J. M., & Grau, R. (2001). Desde el “burnout” al “engagement”: Una nueva perspectiva. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.

Shirom, A. (1989): «*Burnout in work organizations*», en C. L. Cooper; I. Robertson (eds.). International review of industrial and organizational psychology. Chichester, John Wiley, (pp. 25-48).

Seligman, M.E.P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5 – 14.

Schaufeli, W. B. y Enzmann, D. (1998). The burnout companion to study and practice: A critical analysis. London: Taylor y Francis Ltd.

Schaufeli, W.B.; Salanova, M.; Gonzales-Roma, V.; Bakker, A. B.: «The measurement of burnout and engagement: A confirmative analytic approach», en *Journal of Happiness Studies* (En prensa), 2000.

Schaufeli WB, Martínez IM, Marques Pinto A, Salanova M, Bakker AB. Burnout and engagement in university students: A crossnational study. *Journal of Cross- Cultural Psychology* 2002; 33(5): 464-481.

Salanova . M. y Schaufeli, W.B. (2004):“El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos”, *Estudios Financieros*, 261, 109-138.

Salanova, M. y Schaufeli, W.B. (2009): *El engagement de los empleados. Cuando el trabajo se convierte en pasión*, Madrid, Alianza Editorial.

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., y Grau, R. (2000): “Desde el “Burnout” al “Engagement”: ¿una nueva perspectiva?”, *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16 (2), 117-134.

Martínez, I., y Marques, A. (2005). Burnout en estudiantes universitarios de España y Portugal y su relación con variables académicas. Periódicos electrónicos en Psicología. Aletheia No. 21. psicic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-03942005000100003..



ANEXOS

ENCUESTA N° 1 – ENGAGEMENT

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas acerca de sus estudios. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Sin nunca se ha sentido así conteste “0” (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el numero que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

0 = Nunca (Ninguna vez).

1 = Casi nunca (pocas veces al año).

2 = Algunas veces (Una vez al mes o menos).

3 = Regularmente (Pocas veces al meses).

4 = Bastantes veces (Una vez por semana)

5 = Casi siempre (Pocas veces por semana).

6 = Siempre (Todos los días).

N°	Items	0	1	2	3	4	5	6
1	Mis tareas como estudiante me hacen sentir lleno de energía.							
2	Creo que mi carrera tiene significado.							
3	El tiempo “pasa volando” cuando realizo mis tareas como estudiante.							
4	Me siento fuerte o vigoroso cuando estoy estudiando o voy a las clases.							
5	Estoy entusiasmado con mi carrera.							
6	Olvido todo lo que pasa alrededor de mi cuando estoy abstraído con mis estudios.							
7	Mis estudios me inspiran cosas nuevas.							
8	Cuando me levanto por las mañanas me apetece ir a clases o estudiar.							
9	Soy feliz cuando estoy haciendo tareas relacionadas con mis estudios.							
10	Estoy orgulloso de hacer esta carrera.							
11	Estoy inmerso en mis estudios.							
12	Puedo seguir estudiando durante largos periodos de tiempo.							
13	Mi carrera es retadora para mí.							
14	Me “dejo llevar” cuando realizo mis tareas como estudiante.							
15	Soy muy “resistente” para afrontar mis tareas como estudiante.							
16	Es difícil para mí separarme de mis estudios.							
17	En mis tareas como estudiante no paro incluso si no me encuentro bien.							

Gracias por su colaboración

ENCUESTA N° 2- BURNOUT

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas acerca de sus estudios. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Sin nunca se ha sentido así conteste "0" (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

0 = Nunca (Ninguna vez).

1 = Casi nunca (pocas veces al año).

2 = Algunas veces (Una vez al mes o menos).

3 = Regularmente (Pocas veces al mes).

4 = Bastantes veces (Una vez por semana)

5 = Casi siempre (Pocas veces por semana).

6 = Siempre (Todos los días).

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mis estudios.							
2	Me siento "consumido" al final del día de universidad.							
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día de universidad.							
4	Estudiar o asistir a clases es una tensión para mí.							
5	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mis estudios.							
6	Me siento "quemado" por mis estudios.							
7	Creo que puedo hacer una contribución efectiva a las clases que asisto.							
8	He perdido interés por mis estudios desde que ingrese a la universidad.							
9	He perdido entusiasmo por mis estudios.							
10	En mi opinión soy bueno en mis estudios.							
11	Me estimula conseguir objetivos en mis estudios.							
12	He aprendido muchas cosas interesantes en el transcurso de mis estudios.							
13	Cuando estoy en clase o estudiando no me gusta ser interrumpido.							
14	Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mis estudios.							
15	Dudo del valor y significado de mis estudios.							
16	Durante las clases me siento seguro de que soy eficiente en hacer las cosas.							

Gracias por su colaboración



Universidad Católica de Santa María

☎ (51 54) 251210 Fax: (51 54) 251213 ✉ ucsm@ucsm.edu.pe <http://www.ucsm.edu.pe> Apartado: 1350

AREQUIPA - PERÚ

AUTORIZACIÓN

El que suscribe, Vicerrector Académico de la Universidad Católica Santa María, autoriza a las señoritas:

Bachiller SUSAN LIZETH LLUEN MALAGA

Bachiller YAMALI ROSSANA MARIA HUARACHI ALVAREZ

egresadas del Programa Profesional de Psicología, Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades, con matrículas Nos. 2007601522 y 2007600332, respectivamente, para que puedan ingresar a los segundos, cuartos, sextos, octavos y decimos semestres de los Programas Profesionales de Ingeniería Industrial, Derecho, Farmacia y Bioquímica y Psicología de nuestra Universidad, con la finalidad de realizar encuestas a los estudiantes, lo cual les permitirá terminar su proyecto de tesis titulado **“Psicología Positiva: Burnout y Engagement en Estudiantes de la Universidad Católica de Santa María”**.

Se expide la presente a solicitud de las interesadas y para que se les otorgue las facilidades del caso, válida por quince días.

Arequipa, 31 de octubre del 2012




DR. MANUEL VÁSQUEZ HUERTA
Vice Rector Académico de la
Universidad Católica de Santa María

MVH/VRACAD
hcm.

ENCUESTA N° 2– BURNOUT

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas acerca de sus estudios. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Sin nunca se ha sentido así conteste “0” (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

- 0 = Nunca (Ninguna vez).**
- 1 = Casi nunca (pocas veces al año).**
- 2 = Algunas veces (Una vez al mes o menos).**
- 3 = Regularmente (Pocas veces al meses).**
- 4 = Bastantes veces (Una vez por semana)**
- 5 = Casi siempre (Pocas veces por semana).**
- 6 = Siempre (Todos los dias).**

N°	Items	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mis estudios.							
2	Me siento “consumido” al final del día de universidad.							
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día de universidad.							
4	Estudiar o asistir a clases es una tensión para mí.							
5	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mis estudios.							
6	Me siento “quemado” por mis estudios.							
7	Creo que puedo hacer una contribución efectiva a las clases que asisto.							
8	He perdido interés por mis estudios desde que ingrese a la universidad.							
9	He perdido entusiasmo por mis estudios.							
10	En mi opinión soy bueno en mis estudios.							
11	Me estimula conseguir objetivos en mis estudios.							
12	He aprendido muchas cosas interesantes en el transcurso de mis estudios.							
13	Cuando estoy en clase o estudiando no me gusta ser interrumpido.							
14	Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mis estudios.							
15	Dudo del valor y significado de mis estudios.							
16	Durante las clases me siento seguro de que soy eficiente en hacer las cosas.							

Gracias por su colaboración

ENCUESTA N° 2– BURNOUT

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas acerca de sus estudios. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Sin nunca se ha sentido así conteste “0” (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

- 0 = Nunca (Ninguna vez).**
- 1 = Casi nunca (pocas veces al año).**
- 2 = Algunas veces (Una vez al mes o menos).**
- 3 = Regularmente (Pocas veces al meses).**
- 4 = Bastantes veces (Una vez por semana)**
- 5 = Casi siempre (Pocas veces por semana).**
- 6 = Siempre (Todos los dias).**

N°	Items	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mis estudios.							
2	Me siento “consumido” al final del día de universidad.							
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día de universidad.							
4	Estudiar o asistir a clases es una tensión para mí.							
5	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mis estudios.							
6	Me siento “quemado” por mis estudios.							
7	Creo que puedo hacer una contribución efectiva a las clases que asisto.							
8	He perdido interés por mis estudios desde que ingrese a la universidad.							
9	He perdido entusiasmo por mis estudios.							
10	En mi opinión soy bueno en mis estudios.							
11	Me estimula conseguir objetivos en mis estudios.							
12	He aprendido muchas cosas interesantes en el transcurso de mis estudios.							
13	Cuando estoy en clase o estudiando no me gusta ser interrumpido.							
14	Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mis estudios.							
15	Dudo del valor y significado de mis estudios.							
16	Durante las clases me siento seguro de que soy eficiente en hacer las cosas.							

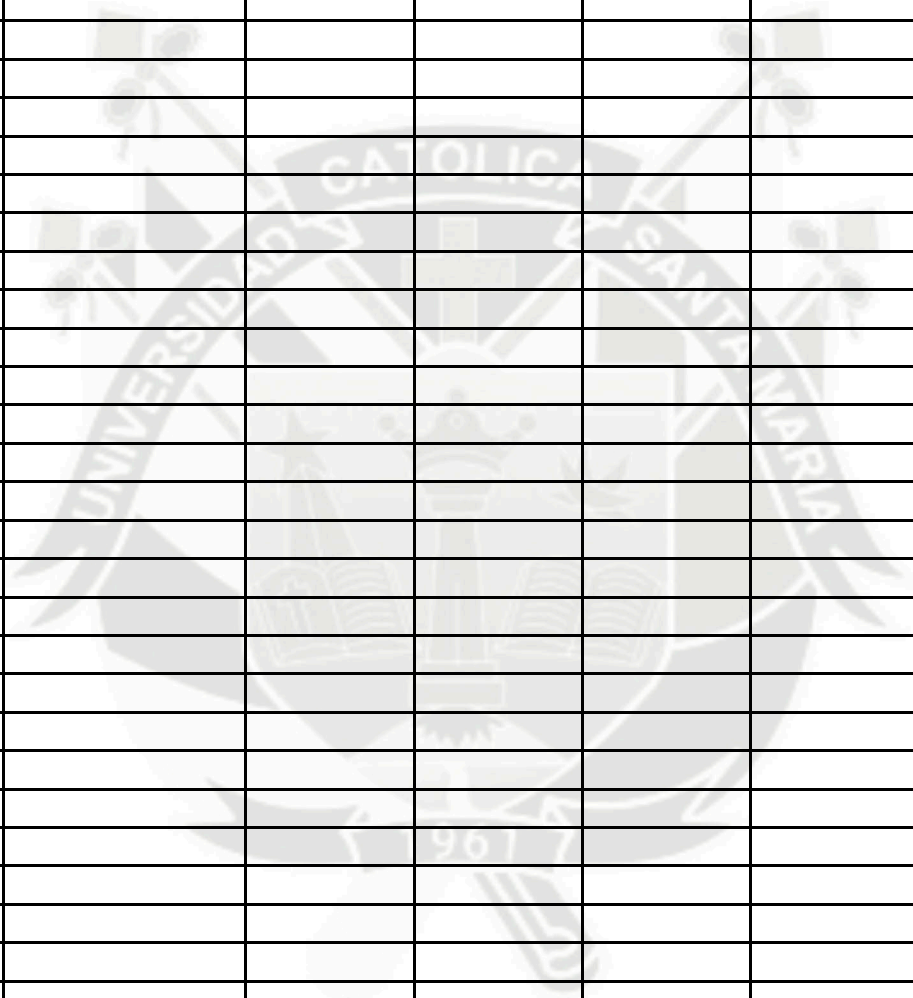
Gracias por su colaboración

MATRIZ TESIS GENERAL

N°	SEXO	EDAD	AÑO	CARRERA	AGOTAMIENTO	CINISMO	AUTOEFICIENCIA ACADEMICA	GENERAL BURNOUT	VIGOR	DEDICACION	ABSORCION	GENERAL ENGAGEMENT
1	1	20	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3
2	1	21	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3
3	1	18	2	1	3	2	2	2	5	2	3	3
4	1	21	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
5	1	19	2	1	2	2	2	2	5	2	3	3
6	1	18	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3
7	1	20	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3
8	2	18	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3
9	2	19	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3
10	2	19	2	1	2	1	2	2	3	1	2	3
11	2	22	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3
12	2	18	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3
13	2	19	2	1	2	1	1	2	3	1	3	3
14	1	22	3	1	1	1	1	2	2	1	2	3
15	1	24	3	1	2	2	1	2	3	2	2	3
16	1	21	3	1	2	1	1	2	2	1	1	3
17	1	21	3	1	1	1	2	2	2	2	3	3
18	1	22	3	1	2	1	2	2	4	2	3	3
19	1	22	3	1	1	1	1	2	1	2	2	3
20	1	21	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3
21	1	21	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3
22	1	26	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2
23	1	22	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3
24	1	21	3	1	2	1	2	2	3	1	1	2
25	2	21	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2
26	2	22	3	1	2	1	1	2	2	1	2	3
27	2	21	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2
28	2	21	3	1	2	3	1	2	1	1	1	2
29	2	21	3	1	1	2	1	2	3	1	2	3
30	1	22	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3
31	1	21	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3
32	1	21	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3
33	1	21	3	1	3	3	1	2	2	2	2	3
34	1	22	3	1	3	3	2	2	4	3	3	3
35	1	21	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3
36	1	22	3	1	2	2	2	2	4	2	3	3
37	1	21	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3
38	2	21	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2
39	2	21	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2
40	2	22	3	1	1	1	1	2	2	1	2	3
41	2	26	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3
42	2	21	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3
43	2	21	3	1	1	1	2	2	3	3	4	3
44	2	21	3	1	2	1	1	2	3	1	2	3
45	2	21	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3
46	2	21	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3
47	2	21	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3

48	2	21	3	1	2	1	2	2	3	2	2	3
49	2	17	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2
50	2	18	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2
51	2	18	1	3	2	2	1	2	3	1	2	3
52	2	17	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3
53	2	18	1	3	1	1	1	2	2	1	2	3
54	2	20	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3
55	2	17	1	3	1	1	1	2	3	2	3	3
56	2	29	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3
57	2	18	1	3	2	1	1	2	2	1	2	3
58	2	17	1	3	2	1	2	2	3	2	2	3
59	2	18	1	3	2	2	2	2	3	1	3	3
60	2	17	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3
61	2	19	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3
62	2	17	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3
63	2	17	1	3	2	1	2	2	3	3	2	3
64	2	17	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3
65	2	18	1	3	2	2	2	2	2	4	2	3
66	2	17	1	3	1	1	2	2	2	1	2	3
67	2	20	1	3	2	1	2	2	2	1	2	3
68	2	25	1	3	2	2	1	2	3	1	2	3
69	2	17	1	3	2	1	2	2	3	1	3	3
70	2	19	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2
71	2	18	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3
72	2	17	1	3	2	1	2	2	3	2	3	3
73	2	18	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3
74	2	17	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3
75	2	17	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3
76	2	17	1	3	2	1	2	2	3	1	3	3
77	2	17	1	3	2	1	2	2	3	1	2	3
78	2	19	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3
79	1	18	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2
80	1	17	1	3	1	1	2	2	2	1	2	3
81	1	27	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3
82	1	22	1	3	1	1	2	2	2	1	2	3
83	1	27	1	3	1	1	2	1	2	1	2	3
84	1	20	1	3	2	1	2	2	3	2	2	3
85	1	18	1	3	2	1	1	2	3	2	3	3
86	1	17	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2
87	1	19	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2
88	1	18	1	3	2	1	1	2	3	1	2	3
89	1	17	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2
90	1	19	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3
91	2	21	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2
92	2	20	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2
93	2	22	2	3	1	1	1	2	2	2	2	3
94	2	19	2	3	1	1	2	2	3	1	1	3
95	2	19	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3
96	2	20	2	3	1	1	2	2	2	1	2	3
97	2	19	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3

98	2	18	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2
99	2	19	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3
100	2	18	2	3	2	1	1	2	3	1	3	3
101	2	19	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2
102	2	19	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3
103	2	18	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3
104	2	19	2	3	2	1	2	2	4	3	3	3
105	2	19	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2
106	2	19	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3
107	1	20	2	3	1	1	2	2	3	2	3	3
108	1	19	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3
109	2	19	2	3	1	1	2	2	3	2	3	3
110	2	19	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2
111	2	19	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3
112	2	19	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3
113	1	19	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
114	2	22	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3
115	2	19	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3
116	2	21	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2
117	1	21	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3
118	2	19	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2
119	2	22	2	3	2	1	2	2	3	1	2	3
120	2	19	2	3	2	1	2	2	3	1	3	3
121	2	19	2	3	2	1	2	2	4	2	3	3
122	2	19	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3
123	1	20	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3
124	2	20	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
125	2	21	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2
126	1	19	2	3	2	1	2	2	4	2	3	3
127	1	19	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3
128	1	19	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
129	2	21	2	3	2	1	1	2	3	1	2	3
130	2	19	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2
131	1	19	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3
132	2	19	2	3	1	1	2	2	3	1	2	3
133	1	19	2	3	1	1	1	2	3	1	2	3
134	2	20	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3
135	2	19	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3
136	2	19	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2
137	2	19	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
138	2	19	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3
139	2	19	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2
140	1	22	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2
141	1	22	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3
142	2	22	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3
143	2	24	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
144	2	24	3	3	1	1	1	2	2	1	2	3
145	2	21	3	3	2	1	1	2	2	1	2	3
146	2	21	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
147	2	22	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3



BURNOUT					
PUNTAJE DIRECTO				PERCENTIL	CATEGORIA
DIMENSIONES			GENERAL		
Autoeficacia academica	Cinismo	Agotamiento			
33- 42	19 - 24	24 - 30	73 - 96	95	Alto
12 a 32	7 a 18	9 a 23	25 - 72	50	Medio
0 - 11	0 - 6	0 - 8	0 - 24	5	Bajo



ENGAGEMENT					
PUNTAJE DIRECTO			GENERAL	PERCENTIL	CATEGORIA
DIMENSIONES					
Vigor	Dedicacion	Absorcion			
28 - 36	24 - 30	28 - 36	97 - 102	95	Muy Alto
19 - 27	16 - 23	19 - 27	77 - 96	75	Alto
10 a 18	9 a 15	10 a 18	27 - 76	50	Medio
3 a 9	3 a 8	3 a 9	7 - 26	25	Bajo
0 - 2	0 - 2	0 - 2	0 - 6	5	Muy Bajo

