



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT LABORAL
EN LOS SACERDOTES DE LA DIÓCESIS DE ICA 2024”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO**

**PRESENTADO POR:
ISAAC VÁSQUEZ PARIONA**

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL
TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

**ASESOR
DRA. SILVANA ROSARIO CAMPOS MARTÍNEZ
CÓDIGO ORCID: N° 0000-0001-7031-9576**

ICA, 2024

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 24 de octubre de 2024

Dra. DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que el bachiller: **ISAAC VÁSQUEZ PARIONA**, de la facultad ciencias de la salud del programa Académico de Psicología, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

☐

~~TESIS~~

☒

Titulada: “**SÍNDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT LABORAL EN LOS SACERDOTES DE LA DIÓCESIS DE ICA 2024.**”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la Investigación. Estoy remitiendo, juntamente con la presente, los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad. Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

DRA. SILVANA ROSARIO CAMPOS MARTÍNEZ
CÓDIGO ORCID: N° 0000-0001-7031-9576

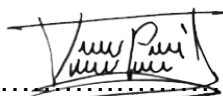
DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Isaac Vásquez Pariona con DNI N° 42859440, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **“SÍNDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT LABORAL EN LOS SACERDOTES DE LA DIOCESIS DE ICA 2024”**, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría.
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la Universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 07 de octubre de 2024



Isaac Vásquez Pariona DNI N° 42859440

DEDICATORIA

A todos los sacerdotes que gastan y desgastan su vida en el Acompañamiento espiritual de los más necesitados.

Agradecimiento

Agradezco a Dios Padre, fuente de sabiduría e inteligencia.

Agradezco a algunos sacerdotes que motivaron mis estudios

Agradezco a la Universidad Autónoma de Ica por la formación científica y humanista que recibí en sus aulas.

A mis hermanos sacerdotes que inspiraron este trabajo científico

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica durante 2024. Se llevó a cabo un estudio básico de enfoque cuantitativo, de nivel relacional y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 40 sacerdotes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico y censal. Se utilizaron dos instrumentos: el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson para medir el síndrome de burnout, y un cuestionario de engagement laboral elaborado por Castillo y Atau. Para analizar la relación entre las variables se aplicó el estadístico de Spearman. Resultados: Se encontró que el nivel predominante del síndrome de burnout en la población estudiada fue medio, con un 53,7%. Analizando por dimensiones, se observó que el agotamiento emocional y la despersonalización también presentaron un nivel medio (51,2%), mientras que, en realización personal, el nivel medio fue de 56,1%. En cuanto al engagement laboral, predominó un nivel alto (82,5%). La investigación reveló un nivel de significación de 0,000, lo que permitió concluir que no existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica en 2024.

Palabras claves: agotamiento emocional, burnout, despersonalización, realización personal.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between burnout syndrome and work engagement in priests of the Diocese of Ica during 2024. A basic study with a quantitative approach, relational level and non-experimental design was carried out. The population was made up of 40 priests, selected through non-probabilistic and census sampling. Two instruments were used: the Maslach and Jackson Burnout Inventory to measure burnout syndrome, and a work engagement questionnaire developed by Castillo and Atau. To analyze the relationship between the variables, the Spearman statistic was applied. Results: It was found that the predominant level of burnout syndrome in the studied population was medium, with 53.7%. Analyzing by dimensions, it was observed that emotional exhaustion and depersonalization also presented a medium level (51.2%), while, in personal fulfillment, the average level was 56.1%. Regarding work engagement, a high level predominated (82.5%). The research revealed a significance level of 0.000, which allowed us to conclude that there is no significant relationship between burnout syndrome and job performance in priests of the Diocese of Ica in 2024.

Keywords: emotional exhaustion, burnout, depersonalization, personal fulfillment.

Índice general

I.	INTRODUCCIÓN	4
II.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
2.1.	Descripción del Problema	6
2.2.	Pregunta de Investigación General	9
2.3.	Preguntas de Investigación Específicas	10
2.4.	Objetivo general y específicos	10
2.5.	Justificación e importancia	10
III.	MARCO TEÓRICO	14
3.1.	Antecedentes	14
3.2.	Bases teóricas	23
3.3.	Marco conceptual	45
IV.	METODOLOGÍA	47
4.1.	Tipo y nivel de Investigación	47
4.2.	Diseño de la Investigación	48
4.3.	Hipótesis general y específicas	50
4.4.	Identificación de las variables	50
4.5.	Matriz de operacionalización de variables	51
4.6.	Población – Muestra	53
4.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de Información	53
4.8.	Técnica de análisis y procesamiento de datos	57
V.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	59
VI.	PRESUPUESTO	60
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
	ANEXOS	68
	Anexo 1: Matriz de consistencia	68
	Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	70
	Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos	74
	Anexo 4: Base de datos	76
	Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud	77

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto del trabajo pastoral, los curan enfrentan una serie de problemas que están lejos de las exigencias comunes de otras profesiones. La vida sacerdotal, caracterizada por un compromiso intenso con la comunidad y una dedicación constante a la misión espiritual, puede ser tanto profundamente gratificante como enormemente exigente. En este marco, el síndrome de burnout con el engagement laboral de sacerdotes de la Diócesis Ica cobra una relevancia significativa, dado que estos factores pueden influir considerablemente en su bienestar y en la calidad de su servicio. En esta dirección se sostiene que este trastorno afecta a trabajadores de todo tipo, pero es especialmente común en profesiones que implican un alto nivel de compromiso emocional, como atender a personas. El agotamiento laboral puede incidir en individuos de diversos ámbitos laborales, aunque suele manifestarse con mayor frecuencia en aquellos que se desempeñan en profesiones donde están expuestos directamente al sufrimiento humano, como los especialistas en salud, los docentes y trabajadores sociales. Del mismo modo, los sacerdotes constituyen un grupo vulnerable al agotamiento laboral. (Rodríguez-Fernández y otros, 2020)

El engagement laboral es comprendido como un nivel en que los individuos son capaces de cumplir sus responsabilidades laborales dentro de una organización o empresa. Se entiende como la cualidad de los sujetos para transmitir eficazmente sus sentimientos, acciones físicas y habilidades cognitivas mientras realizan sus tareas asignadas (Kahn, 2017). La categorización se basa en las siguientes dimensiones: vigor, que se refiere al nivel de energía física gastada por los colaboradores en su trabajo para la empresa. El segundo aspecto es el engagement, que se refiere a las actitudes y acciones del empleado tanto hacia el empleador como hacia el supervisor. Estos sentimientos pueden incluir características tanto positivas como negativas. Por último, la absorción se refiere al proceso de comprender e integrar el conocimiento. Percepciones y actitudes de los empleados hacia la organización, sus supervisores y el entorno laboral externo (grados, 2018).

Este estudio tiene como objetivo examinar en profundidad sobre síndrome de burnout en sacerdotes y su engagement laboral, en los sacerdotes de la Diócesis de Ica en el año 2024. La investigación busca ofrecer una visión integral de las condiciones que afectan el bienestar de estos profesionales religiosos, identificando tanto los factores estresantes que contribuyen al burnout como las prácticas que fomentan un mayor compromiso y satisfacción en su vocación.

Con la esperanza de proporcionar una base sólida para futuras intervenciones y estrategias de apoyo, este trabajo se adentra en la compleja realidad del sacerdocio en la Diócesis de Ica, con el propósito de contribuir a un entendimiento más profundo y a la mejora continua del entorno laboral de estos servidores eclesiales. A través de este análisis, se espera sensibilizar a las autoridades eclesiales y a la comunidad en general sobre la importancia de abordar estas dinámicas para promover un ministerio pastoral más saludable y sostenible. Para lograr tal cometido, la propuesta de investigación se estructura según el protocolo que la Universidad Autónoma de Ica propone.

En el capítulo I corresponde al planteamiento y delimitación del problema a investigar, luego se formulan los problemas a investigar, y se plantea cada objetivo y la justificación.

El capítulo II se precisa el marco teórico, detallando cada antecedente internacional y nacional, bases teóricas– científicas, marco conceptual de términos que son lo más recurrentes en el estudio.

El capítulo III evidencia la hipótesis, general y específica, y la variable, describiéndose de conceptualmente y también, operacionalmente.

El capítulo III presenta la metodología que lleva al análisis y descripción de los aspectos metodológicos, como tipo, nivel, diseño a investigar, población y muestra, instrumento empleado, los procedimientos y el estudio estadístico de información que se recolectarán para el estudio; también se presentan los aspectos éticos.

En el Capítulo V se muestra el cronograma de actividades, el Capítulo VI muestra el presupuesto y en el último capítulo se presenta la referencia bibliográfica.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

Desde múltiples perspectivas, los sacerdotes son considerados como figuras de entrega total de sí mismo y de servicio, de desgaste y ofrenda hacia el prójimo. Concretamente la labor del sacerdote es la dirección espiritual y el acompañamiento, la de cargar el dolor y sufrimiento ajeno por vocación. Y en la actualidad vemos que a nivel mundial ha disminuido la cantidad de sacerdotes en las parroquias por falta de vocaciones haciendo que el trabajo sea más intenso y agotador. Por ello, podemos encontrarnos con sacerdotes que experimentan el agotamiento físico, psicológico y espiritual y muchas veces nos son acompañados o no cuentan con un soporte psicológico que les ayude a regular sus emociones creyéndose estos muchas veces como super – sacerdotes.

Por tanto, podemos decir que los sacerdotes también pueden ser víctimas de experimentar el cansancio emocional, la pérdida de personalidad y desarrollo personal.

Por otra parte, reconocemos que discutir el compromiso actualmente está pasado de moda. De hecho, numerosas personas creen que, en la era actual de satisfacción inmediata y experiencias virtuales, el acto de mostrar preocupación por los demás se considera obsoleto, y la sociedad está adoptando progresivamente una mentalidad más egocéntrica. Sin embargo, la demostración más destacada de los esfuerzos de un sacerdote por difundir las enseñanzas de su fe es su compromiso de ayudar a las personas más susceptibles y trabajar para transformar la sociedad. En este sentido el engagement laboral de los sacerdotes tienen un alto nivel de resistencia mental y energía (vitalidad); están comprometidos, entusiasmados en su labor pastoral (dedicación); finalmente podemos decir que los sacerdotes están a gusto con el trabajo que realizan (absorción). Nos referimos a aquellos sacerdotes, en medio de la crisis actual están comprometidos en dar un soporte psicoespiritual a la feligresía.

Según un estudio encargado por la Conferencia Episcopal Francesa, aproximadamente el 2% de los sacerdotes diocesanos en activo padecen un síndrome de burnout grave, por su parte el 7% evidencia un alto riesgo de

desarrollar esta enfermedad (Piette et al., 2020). Los estudios previos del Estudio Nacional de Sacerdotes Católicos en Estados Unidos revelan que el 9% de ellos padecen un grado significativo de burnout, mientras que el 45% tiene un síntoma de este síndrome al menos (Vaidyanathan et al., 2022).

El fin del trabajo fue investigar el grado de burnout sobre 881 curas cristianos de América latina en México, Puerto Rico y Costa Rica, los cuales constituyeron la muestra. Con el propósito de evaluar Maslach y Jackson (1981) se enfocaron en el Maslach Burnout Inventory (MBI), este diseño factorial fue determinado como adecuado para evaluar la patología en la muestra escogida. Se encontró que las tres subescalas de realización personal, despersonalización y agotamiento emocional estaban implicadas. El hallazgo indicó prevalencia significativa de la enfermedad dentro de esta población en particular, como lo muestran los siguientes porcentajes: Aproximadamente el 60,38% de los sacerdotes experimentan el síndrome de burnout en diversos grados, mientras que el 26% de todos los sacerdotes exhiben niveles significativos de burnout. De los sacerdotes encuestados, el 40% exhibe el nivel más severo de agotamiento emocional, lo que equivale a un total de 302 curas. El 52% de los individuos de este grupo que experimentan agotamiento emocional severo, además exhiben un alto nivel de despersonalización. Este número equivale a 181 curas. De estos, 69 también exhiben niveles disminuidos de realización personal. A partir de estos datos, queda claro la presencia de la relación entre cansancio emocional con la despersonalización, especialmente en sus grados máximos.

La Diócesis de Río Cuarto está ubicada en Córdoba. Las patologías estudiadas presentan un inconveniente de gran prevalencia en el sector del bienestar ocupacional y la salud. Emplearon tres medidas: el Maslach Burnout Inventory (MBI), una entrevista profunda y un cuestionario de sociodemografía realizada con dos equipos principales. Generalmente, nuestros hallazgos indican que el 19% de los sacerdotes presentó bajos niveles de cansancio emocional, por otro lado, el 57.1% mostró niveles medios y el 23,8% mostró un nivel alto. Respecto a la despersonalización,

el 19% de los individuos exhibió niveles bajos, el 61.9% mostró niveles medios y el 19% demostró un nivel alto. Respecto a la realización personal, el 23,8% de los individuos logró niveles bajos, el 47.6% logró niveles medios y el 28,6% logró niveles altos. El burnout es una afección encubierta que afecta significativamente la vida profesional y personal de los eclesiásticos (Crea, 2015).

En Perú, se ha realizado un único estudio centrado en el síndrome de burnout entre sacerdotes diocesanos y un congreso de Lima. El análisis examinó específicamente las características psicométricas sistémicas del MBI, enfatizando el examen de los aspectos psicosociales vinculados al estrés en este grupo en particular. Por lo tanto, una evaluación preliminar ha determinado que el instrumento de medición (MBI) está funcionando adecuadamente para este propósito específico. Además, los niveles de burnout observados en este estudio son similares a los identificados en otras muestras de Perú. Las diferencias observadas en función de la variable de sexo en la muestra actual también fueron evidentes. Sin embargo, es importante señalar que se necesitan más estudios para reunir más evidencia psicométrica sobre el uso del MBI en esta muestra religiosa. Además, se requiere un tamaño de muestra mayor para comprender y explicar mejor las diferencias observadas entre los dos grupos analizados. Además, deberíamos sugerir la realización de estudios explicativos que incorporen elementos psicológicos y espirituales adicionales para mejorar la exhaustividad de nuestra comprensión de la patología en la institución.

A nivel local, en la región de Ica no hemos encontrado estudios relacionados al tema de estudio. La Diócesis de Ica abarca 5 provincias que se encuentran en Ica, ubicada en la costa sur de la capital. Cuenta con una población de 700,000 mil habitantes. Su obispo es Monseñor Héctor Vera Colona, su vicario general el sacerdote Edmundo Hernández Aparcana. Cuenta con 36 sedes exactamente y en su mayoría cuentan con una gran amplitud de territorio. La Diócesis de Ica cuenta con 70 años de existencia. Cuenta con 38 sacerdotes distribuidos en toda la región. En este sentido podemos decir que la mies es mucha y pocos los obreros.

Otro factor importante a considerar es la falta de apoyo institucional y pastoral para los sacerdotes en Ica, Perú. La falta de programas de formación y acompañamiento personalizado, así como la escasez de materiales para atender mental y emocionalmente la salud, pueden dejar a los sacerdotes están vulnerables frente al estrés y el agotamiento profesional. En consecuencia, es crucial abordar el problema en los curas cristianos de Ica, Perú, desde una perspectiva integral que tenga en cuenta tanto los factores individuales como los contextuales. Esto implica tomar acciones para disminuir la carga laboral de los sacerdotes, fomentar el autocuidado y el bienestar emocional, así como reforzar el respaldo institucional y comunitario para el clero. (Rodríguez-Fernández y otros, 2020).

Finalmente, el síndrome de burnout representa un problema significativo para los sacerdotes católicos en Ica, Perú, y en todo el mundo. Para abordar esta problemática de manera efectiva, es necesario adoptar un enfoque holístico que reconozca y atienda las múltiples dimensiones del bienestar sacerdotal, garantizando así que los clérigos puedan cumplir con su compromiso laboral de manera más saludable y sostenible.

2.2. Pregunta de Investigación General

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024?

2.3. Preguntas de Investigación Específicas

¿De qué manera el agotamiento emocional se relaciona con el engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024?

¿Cómo la despersonalización se relaciona con el engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024?

¿Cuál es la relación entre realización profesional y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024?

2.4. Objetivo general y específicos

Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024.

Objetivos específicos

Explicar la relación entre agotamiento emocional y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024.

Analizar la relación entre despersonalización y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024.

Determinar la relación entre realización profesional y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024.

2.5. Justificación e importancia

Justificación

El estudio se justifica de acuerdo a las razones que se detallan:

Justificación teórica

La presente investigación hace un abordaje de las teorías relacionada al engamer y el síndrome burnout las cuales provienen de una revisión exhaustiva de bibliografía en revista indexadas en base de datos las fueron analizadas dando un aporte al conocimiento referido a las variables lo que servirá a futuras investigaciones.

Teóricamente estoy realizando esta investigación porque a pesar de que ya existen otros estudios respecto al síndrome de burnout en clérigos internacional y nacionalmente, no se hallaron estudios con estas variables en los curas católicos de la Diocesis de Ica.

Justificación práctica

Con esta investigación nos ayudará a comprender los factores que conducen al burnout o que protegen contra éste en sacerdotes, permitiría diseñar intervenciones preventivas y de tratamiento más efectivas. Por ejemplo, determinar el rol de las relaciones interpersonales, el apoyo social percibido, realizarse como persona o el cansancio de la labor pastoral en la aparición del síndrome, posibilitaría que las diócesis implementen programas para fortalecer los recursos protectores y minimizar los factores

de riesgo entre su clero. Ello no solo beneficiaría la salud de los propios sacerdotes, sino que podría tener externalidades positivas en su congregación y comunidad circundante al contar con líderes religiosos más saludables, comprometidos y menos propensos al desgaste.

Justificación Metodológica

El estudio permitiría validar en la muestra de sacerdotes instrumentos previamente desarrollados para estudiar el burnout y el engagement laboral, población general, como el Maslach Burnout Inventory. La aplicación de metodología cuantitativa con análisis estadísticos como regresiones, correlaciones y modelamiento estructural, posibilitaría determinar empíricamente la naturaleza de las relaciones entre ambos constructos en este grupo ocupacional.

Importancia

La presente investigación es relevante debido a que favorecerá a la institución y contribuirá a mejorar el entendimiento de las variables, describiendo la situación actual de la labor pastoral de los sacerdotes. Además, ayudará a fortalecer la información con el fin de corroborar y correlacionar las variables y conceptos relacionados con el fenómeno en estudio. Por lo tanto, es pertinente, comprender el equilibrio entre el burnout y el engagement en los sacerdotes puede ofrecer una visión más completa del bienestar general de los integrantes de la diócesis de Ica y cómo este afecta su desempeño y su vida personal. Teniendo en cuenta niveles relacionales sobre las variables en el clero ha sido objeto de estudio en diversas partes del mundo, revelando que estos profesionales a menudo están expuestos a altos niveles de estrés sin las suficientes estrategias de manejo. Estudiar este fenómeno en una diócesis específica proporciona datos valiosos para desarrollar programas preventivos y de apoyo.

Los sacerdotes enfrentan una serie de desafíos únicos en su labor pastoral, como la presión emocional, el aislamiento social y el desgaste espiritual. Estos factores pueden contribuir a una mayor susceptibilidad al bienestar del clero. Por lo tanto, es relevante comprender el equilibrio entre el burnout y el engagement en los sacerdotes puede ofrecer una visión más

completa del bienestar general de estos individuos y cómo éste afecta su desempeño y su vida personal.

La población beneficiaria de esta investigación son los propios sacerdotes de la diócesis de Ica, ya que les permitirá conocer las características de su desempeño para poder mejorar y corregir cualquier deficiencia. Asimismo, les ayudará a tomar acciones frente a conflictos y estrategias deficientes utilizadas para prevenir el desgaste ocupacional. También, los feligreses que reciben servicios por parte de la Parroquia se beneficiarán, ya que los sacerdotes podrán brindar una mejor atención y, en consecuencia, ofrecer un servicio de mayor calidad. Además de su relevancia para la institución y los trabajadores, esta investigación también adquiere importancia a nivel social. Contribuirá al ámbito de la labor pública, la cual tiene un alto valor social.

Por otro lado, el "Síndrome de Burnout y Engagement Laboral en los Sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024" puede contribuir significativamente al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), a la Salud y Bienestar. Al abordar los desafíos de salud mental y bienestar en un grupo profesional específico, el estudio ayuda a promover un entorno laboral saludable y al bienestar general, tanto de los sacerdotes como de las comunidades a las que sirven. Un clero más saludable puede ofrecer un mejor apoyo a la comunidad, lo cual también contribuye al bienestar general de la población.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Nivel internacional:

Caraballo (2019) efectuó un análisis cuya finalidad fue examinar la incidencia del síndrome de Burnout en sacerdotes de una Diócesis en Argentina. 22 curas conformaron la muestra. Se aplicaron los siguientes instrumentos: el MBI, un cuestionario de socio demografía y entrevistas en profundidad con dos equipos principales. Los resultados mostraron que, en términos de agotamiento emocional, el 19% presentó bajo nivel, el 57.1% niveles medios y el 23.8% niveles altos. Respecto a la despersonalización, el 19% mostró niveles bajos, el 61.9% niveles medios y el 19% niveles altos. Finalmente, en cuanto a la realización personal, el 23.8% obtuvo una puntuación baja, el 47.6% niveles medios y el 28.6% altos niveles (Caraballo, 2019).

García (2020) realizó una investigación para examinar la frecuencia del síndrome de burnout y la conexión con las tácticas para afrontar problemas, utilizadas por los clérigos de la Diócesis de Málaga-Soatá – Colombia. Se utilizó un enfoque correlacional cuantitativo, muestra de 31 clérigos, su rango de 26 a 61 años. Utilizando el (MBI) y el Resumen COPE - 28. Los hallazgos sugieren la ausencia de burnout y resaltan el uso predominante del afrontamiento activo como estrategia, que impacta directamente en los síntomas relacionados con la enfermedad. (García & Pico, 2020).

Rosana (2018) aplicó un análisis con el objetivo de examinar la incidencia del Síndrome de Burnout en clérigos pertenecientes a la diócesis de Río Cuarto, Córdoba. Utilizaron tres herramientas de evaluación: el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), entrevistas profundas con dos equipos principales y un cuestionario sociodemográfico. Los resultados indican, el 19% de los participantes mostró niveles bajos, el 57.1% niveles medios y un 23.8% nivel alto respecto al cansancio emocional. En cuanto a la dimensión de despersonalización, el 19% presentó un nivel bajo, el

61.9% un nivel medio y el 19% niveles altos. Finalmente, referido a la realización personal, un 23.8% obtuvo una puntuación baja, el 47.6% nivel medio y el 28.6% alto nivel.

Suarez, et., al. (2023) resaltan en su investigación la relevancia de la condición laboral dentro del clero y sus influencias en la eficiencia en el trabajo. El síndrome de burnout, generado por el estrés crónico, daña la salud y la calidad del trabajo, abarcando actitudes negativas y sensaciones desfavorables en el entorno de trabajo. Aspectos como la carga de trabajo y los aspectos laborales son componentes que afectan el bienestar de los sacerdotes, volviéndolos más susceptibles. Mejorar la productividad es convertido a un objetivo primordial de cualquier institución. El propósito del estudio fue comprender las condiciones laborales y de producción de los sacerdotes, para lo cual se utilizaron tres herramientas: el MBI, una entrevista y un cuestionario sociodemográfico. Se ha constatado que las condiciones laborales y el ambiente del trabajo contribuyen al agotamiento de los sacerdotes debido al estrés inherente en cada diócesis. Dado que el personal es un componente crucial en esta esfera, es imperativo establecer condiciones de trabajo y un entorno laboral propicios, que fomenten la satisfacción personal (Suarez y otros, 2023).

Domingos, (2021) se propuso evidenciar la relevancia de la Salud Mental para los seminaristas católicos como un medio para hacer frente a situaciones extremas como el estrés y el agotamiento físico. En este contexto, se buscó comprender la necesidad de un desarrollo físico y mental que permitiera encontrar soluciones a los desafíos que se presentan. En consecuencia, se investigó: ¿cuáles son los elementos que inciden en el surgimiento del estrés en los seminarios? Además, ¿los aspirantes tienen conocimiento sobre este tema, así como del síndrome de Burnout, y son capaces de identificar síntomas y consecuencias? Se adoptó un enfoque descriptivo de los contenidos relevantes: Salud Mental, Estrés y Agotamiento Físico (Síndrome de Burnout), con el objetivo de confirmar el rendimiento efectivo de los aspirantes al sacerdocio. Así pues, el propósito fue trazar las interconexiones de estos contenidos en relación

con la percepción del impacto en la formación de individuos con vocación. Se examinaron diversas perspectivas, en consonancia con sus marcos teóricos, con el fin de identificar las relaciones con la dinámica vocacional, especialmente en lo concerniente a la Salud y las funciones que desempeñan tanto en el presente como en el futuro, como sacerdotes y pastores.

Nivel nacional:

Manzanares (2016) analizó la estructura interna del MBI, un instrumento bien establecido para evaluar el agotamiento, e investigó sus asociaciones con factores demográficos e investigaciones previas realizadas en Perú. Para este estudio se evaluaron un total de 63 individuos, 33 eran damas, su edad promedio de 26,83 años. Empleó la iteración inicial del MBI, haciendo modificaciones menores a su fraseo, con el fin de evaluar la experiencia del agotamiento desde una perspectiva dimensional en lugar de una de categoría. Los resultados evalúan el diseño interno de los instrumentos y examinan el efecto de cada variable en demografía en el MBI. Estableciendo un sistema interno que se considera genuina, lo cual es consistente con los resultados de las investigaciones de validación de factores en el cuerpo actual de investigación.

En la investigación llevada a cabo por Cueva (2022), uno de los objetivos específicos fue determinar la relación entre la dimensión de realización personal, como componente del síndrome de burnout, y el engagement laboral. El estudio empleó un diseño descriptivo, transversal y correlacional, en el que participaron 94 colaboradores como muestra representativa. Los resultados obtenidos evidenciaron una correlación positiva significativa entre estas dos variables. En otras palabras, se concluyó que a medida que aumenta la percepción de realización personal en los colaboradores, también se incrementa su nivel de engagement en el ámbito laboral. Este hallazgo refuerza la importancia de la realización personal como un factor clave para promover el compromiso y la implicación activa de los empleados en sus tareas y responsabilidades diarias. Asimismo, sugiere que el desarrollo de políticas organizacionales que favorezcan el crecimiento y la satisfacción personal de los trabajadores puede contribuir

de manera significativa a mejorar su rendimiento y bienestar general en el entorno laboral.

La investigación realizada por Mesurado y Laudadio (2019) se planteó como objetivo analizar las fases del progreso profesional de los educadores universitarios y su influencia sobre fases de capital psicológico, engagement y burnout. El estudio fue cuantitativo y correlacional, la muestra no probabilística de 250 profesores universitarios. Para evaluar los constructos de interés, se usó la Escala de Apreciación del Estrés (EAE) y la escala de Engagement Laboral de Utrecht. Luego de evaluar la información, se concluyó que los docentes con mayor experiencia presentaron niveles más elevados de capital psicológico, así como un mayor nivel de absorción, una dimensión del engagement. Pero, no se hallaron distinciones notables en los rangos de burnout relacionados al capital psicológico y el engagement en los educadores universitarios. Estos resultados sugieren que la experiencia profesional puede afectar de manera positiva sobre el progreso del capital psicológico y en ciertos aspectos del engagement en los docentes universitarios. No obstante, es importante destacar que no se evidenciaron discrepancias notables en los niveles de la patología relacionados al capital psicológico y el engagement, lo cual indica que estos factores podrían no estar directamente relacionados con el desgaste profesional en este contexto específico.

En la investigación de Caballero (2018) se estableció por fin general hallar la relación del engagement y el burnout sobre empleados de dos entidades agentes de aduanas en la zona de Arequipa Metropolitana. El estudio adoptó un enfoque correlacional y no experimental, contó con 110 colaboradores como muestra. Para evaluar al burnout y el engagement en los participantes, se aplicaron el Cuestionario de Burnout de Brief y la escala de Engagement laboral de Utrecht. Tras analizar la información, se concluyó que ambas variables tienen relación inversa y significativamente ya que se obtuvo como resultado un sig de 0.000. Además, los empleados presentaban un bajo nivel de burnout. Estos resultados revelan la relevancia de tratar el engagement y el burnout en el contexto de trabajo en las entidades de agentes de aduanas en Arequipa Metropolitana. Una

relación inversa entre estos constructos sugiere que un mayor nivel de engagement puede disminuir el burnout en los trabajadores.

Nivel local:

Benito y Esquivel (2020), llevaron a cabo un estudio cuya finalidad principal fue hallar la conexión del manejo de personal y el compromiso de colaboradores del mencionado instituto. El enfoque del estudio fue correlacional y descriptivo y se utilizó una muestra de 166 trabajadores. Para recopilar datos, se usaron la Escala de Gestión de RR HH y la medición de Compromiso Laboral de Utrecht. Los resultados revelaron una relación estadística significativa de las variables de gestión de RRHH y engagement. Evidenció que cuando hay deficiencia en gestionar los recursos humanos, los niveles de compromiso de los colaboradores tienden a ser bajos, mientras que una gestión efectiva se vincula con niveles más altos de compromiso.

Molina (2019) llevó a cabo un estudio la finalidad principal del estudio fue hallar la relación del engagement e impacto del burnout sobre el propósito para rotar a los trabajadores del diario El Pueblo. Este estudio adoptó un enfoque correlacional y transversal, utilizando una muestra de 90 trabajadores municipales. Los instrumentos usados para recoger información se usaron el Cuestionario de Burnout de Brief y la escala de Engagement Laboral de Utrechtse. Estos hallazgos revelaron una significativa correlación del engagement y la intención de rotación, además del burnout y el deseo de rotación. Estos resultados demuestran que tanto el engagement y el impacto del burnout influyen sobre las intenciones de rotación del personal.

Ramos (2018), desarrolló el estudio: su finalidad principal fue hallar la relación existente de los factores psicosociales, el síndrome de burnout y engagement de especialidad clínica y quirúrgica del H.R.H.D.E, tuvo un carácter correlacional, descriptivo, corte transversal con 60 profesionales de la salud como muestra, el instrumento empleado: el Cuestionario de Burnout de Brief, Escala de Engagement laboral de Utrecht, por lo que se

llegó la conclusión que, Se descubrió que la incidencia del síndrome de agotamiento era bastante baja a moderada en individuos afectados por esta afección. La frecuencia de afectación fue alta. Se observó una correlación empíricamente significativa de los componentes psicosociales y síndrome de burnout. Además, se halló una correlación notable de los factores psicosociales y el compromiso, particularmente relacionados al nivel de exigencia e intensidad.

Ramos (2018) el objetivo general del estudio fue identificar la relación de las 10 dimensiones de las variables psicosociales y el síndrome de burnout y engagement del residente de especialidad clínica y quirúrgica. La aplicada fue correlacional, descriptiva y transversal y una muestra de 60 especialistas de la salud. Para evaluar las variables en los participantes, se emplearon el Cuestionario de Burnout de Brief y la escala de Engagement Laboral de Utrecht. Según lo obtenido se reveló que el síndrome de burnout presentaba frecuencia baja a moderada entre cada residente, mientras que la frecuencia de engagement fueron altas. Tuvo como objetivo específico identificar la relación entre la realización personal y el Engagement, Se evidenció una relación significativa se identificó la relación significativa de ambos factores. Este estudio proporciona evidencia del predominio del síndrome de burnout en cada residente de diferente especialidad clínica y quirúrgica, así como la importancia del aspecto psicosocial en la experiencia de burnout y engagement. Estos hallazgos son relevantes para comprender los factores que afectan al bienestar y el placer en la labor de los colaboradores municipales y pueden utilizarse como base para desarrollar intervenciones destinadas a prevenir y abordar el burnout en este contexto específico.

3.2. Bases teóricas.

3.2.1 Síndrome de burnout

Freudenberger en 1974 describió que es una condición de cansancio emocional y físico originado por una demanda desmedida de fuerza, recursos propios o fortaleza espiritual en el lugar de trabajo. Produce sentimientos de fracaso y de agotamiento.

Pines y Kafry (1978) la caracterizan como situación general de cansancio corpora, emocional y actitudinal.

Para Dale (1979) es la intensidad y la duración del síndrome pueden variar como resultado del estrés laboral.

Cherniss (1980) destaca la relevancia del empleo como precursor de su manifestación y lo describe como “transformaciones personales adversas que se producen gradualmente en ocupaciones arduas o excesivamente exigentes”, al tiempo que esboza las fases posteriores:

- a) Entusiasmo
- b) Estancamiento
- c) Frustración
- d) Apatía
- e) Quemado.

Es “una disminución gradual del idealismo, la energía y la motivación que experimentan los individuos en profesiones que implican ayudar a los demás, debido a los criterios de su trabajo” (Edelwich y Brodsky, 1980).

En 1981, Maslach y Jackson lo detallaron como una patología con las siguientes dimensiones: despersonalización, cansancio emocional y baja realización personal (14, 15, 16).

Teorías A. Teoría estructural

Según la teoría estructural, este problema se presenta como una reacción al estrés crónico, surgido cuando las tácticas habituales para afrontarlos, utilizados por un individuo para hacer frente a las adversidades laborales no funcionan de manera efectiva. En estos casos, se produce una serie de consecuencias adversas que influyen sobre el ámbito profesional y bienestar emocional del individuo (Martínez, 2009).

Cuando las estrategias de afrontamiento fallan, se desencadena una sensación de fracaso profesional, lo que a su vez conduce al desarrollo de sensaciones de realización baja y cansancio emocional. El sujeto experimenta una disonancia entre sus expectativas y logros profesionales, lo que contribuye a una sensación de insatisfacción y desmotivación en su trabajo. El agotamiento emocional se manifiesta como una falta de fuerza y

cansancio del cuerpo y mente, lo que dificulta un desempeño efectivo de las tareas laborales.

Ante estos sentimientos negativos, el individuo puede recurrir a la despersonalización como un mecanismo de afrontamiento. La despersonalización implica distanciarse emocionalmente de las situaciones y personas en el entorno laboral. El trabajador puede adoptar actitudes y comportamientos de indiferencia o incluso hostilidad hacia los demás, como una forma de protección ante el estrés y la presión percibidos. Sin embargo, es importante destacar que la despersonalización no solo afecta la relación con los demás, sino que también tiene un efecto perjudicial en la sanidad y confort del propio trabajador.

En última instancia, tanto el individuo como la organización son impactados por el síndrome de burnout. La salud del trabajador se ve comprometida, lo que puede dar lugar a problemas físicos y mentales, así como a una disminución en el rendimiento laboral. A su vez, la organización sufre las consecuencias de la reducción de la productividad, el incremento de la inexistencia y la rotación de los colaboradores (Martínez, 2009).

Modelo de Pines, Aronson y Kafry El modelo propuesto por Pines, Aronson y Kafry proporciona una comprensión más detallada del síndrome de burnout. Según estos investigadores, el burnout se caracteriza por una situación de deterioro físico, emocional y mentalmente en el individuo. Se manifiesta a través de un agotamiento profundo, acompañado de sentimientos de desamparo, desesperanza y vacío emocional. Además, se observa el desarrollo de actuaciones y actividades negativas respecto al empleo, su vida y sujetos que rodean al individuo. Es importante destacar que el burnout no está restringido exclusivamente a los profesionales. De hecho, cualquier persona que se encuentre expuesta a situaciones laborales demandantes y estresantes puede experimentar agotamiento mental, físico y emocional.

Sin embargo, el modelo de Pines, Aronson y Kafry pone un énfasis especial en la motivación como principio fundamental (Moreno et al., 2005).

Concepto de Burnout

La especialista Cristina Maslach en 1970 usó este concepto para explicar el deterioro de especialización que tenían los individuos cuando sus trabajos se vinculaban con atender a los demás y que exceden sus capacidades corporales, cognitivas y emocionales. El problema, se propuso como la respuesta del sujeto respecto al estrés en el trabajo crónico iniciado dentro del contexto de trabajo, que afecta individualmente, socialmente y además en la organización Martínez, Pérez, A (2010).

Desde la perspectiva de Juárez (2020) el síndrome burnout conocido como desgaste emocional es un efecto psicológico negativo el cual se da por condiciones de trabajo adversas catalogado como estresores crónicos del trabajo que no han sido afrontados de manera exitosa.

Sostienen Chávez y Peralta (2019); y, López et al. (2021), que el estrés se define como estímulo, respuesta y como relación entre el acontecimiento y la reacción, puesto que las personas responden a demandas o estresores con un esquema de manifestaciones por parte del organismo, que pueden ser fisiológicas, conductuales, cognitivas, emocionales, entre otras, que lo preparan para sobrevivir en un ambiente percibido como discrepante.

Por su parte, Leiter y Maslach (2016) manifiestan que el burnout presenta un grupo de indicios que demuestran la extenuación del colaborador, expresado en la escasa energía física y mental, desorientación de las actividades laborales y emociones de auto desvalorización.

Fases de Proceso y Evolución del Síndrome:

Se reconocen las 3 siguientes fases como menciona Ruiz y Salas (2023):

- **Reacción de Alarma;** surge un estado desequilibrado debido a una disparidad entre los recursos disponibles y las exigencias del trabajo.
- **Resistencia;** el cuerpo experimenta cambios fisiológicos en respuesta a un factor estresante.

- Agotamiento; el estrés continuo y la falta de estrategias eficaces para la resolución de problemas dan lugar a cambios de conducta característicos de un enfoque evasivo y defensivo para afrontar los desafíos.

Dicha evolución llegaría a detallarse: Los síntomas se enfatizan en 3 categorías (síndrome tridimensional)

Agotamiento o Cansancio Emocional:

Está referido a la sensación de cansancio extremo, agotamiento, agotamiento de la fuerza física y ausencia de reservas emocionales. Para Gil-Monte (2006) es una situación caracterizada por la percepción del individuo de haber alcanzado su límite en términos de capacidad emocional y física. El burnout es un estado de fatiga extrema resultante de la interacción continua con las personas de las que uno es responsable como parte de sus deberes profesionales.

Despersonalización o Deshumanización:

Este componente se refiere a las opiniones negativas que tiene el individuo que presta el servicio a los destinatarios que requieren ayuda. Según Daniel y Pérez (1998), despersonalizarse se caracteriza por la manifestación de conductas desagradables, apáticas y distantes con los consumidores del servicio. Con esta mentalidad, el individuo intenta encerrarse para defenderse del cansancio emocional, percibiendo a los otros como simples cosas en lugar de individuos. Muestra un cambio de comportamiento, volviéndose distante, indiferente y desdeñoso.

Falta de Realización Personal:

La baja autoestima explicada como sensación de escasa satisfacción laboral, la cual surge a raíz de un desempeño deficiente en el trabajo, la ausencia de realizaciones personales, la complicación para formar conexiones empáticas y el desafío que implica atender a sus consumidores. Esta situación lleva a la persona a experimentar sentimientos de incapacidad y a adoptar una tendencia a valorarse de manera negativa. Esta percepción desfavorable de sí misma repercute en

su desempeño laboral y en su habilidad para relacionarse con los demás (Gil-Monte, 2006).

Los factores causales del síndrome de burnout

Christina Maslach es la investigadora más destacada sobre el síndrome de agotamiento, clasificando los elementos contribuyentes en cuatro grupos principales:

- **Socioeconómicos:** Las preocupaciones abarcan inestabilidad laboral, compensación insuficiente, recursos restringidos, horarios de trabajo deficientes y oportunidades limitadas para el progreso profesional.
- **Organizacional:** Comunicación inadecuada entre los profesionales y la entidad, exceso de trabajo, desconocimiento y situaciones de trabajo.

- **Personales:** Adolescentes, dudas, sentimientos de incertidumbre, sospechas de sí mismas, capacitación insuficiente, ausencia de actividades sociales más allá del trabajo.
- **Perteneciente al individuo bajo atención médica:** Dentro del ámbito de la atención médica, los temas de pacientes desafiantes o familiares, las anticipaciones de los enfermos y el procedimiento para tomar decisiones respecto a los pacientes con afecciones finales.

Así mismo, González, B. Lacasta, R. y Ordoñez, G. (2008), formulan las siguientes causas:

- Causas formativas

Deficiencias educativas: Actualmente, la educación que ofrecen las universidades es significativamente deficiente en equipar a las personas para la actividad profesional y el crecimiento humanista holístico. Principalmente, la acumulación de datos relativamente sin importancia y la deficiencia en esfuerzos prácticos son ampliamente reconocidos. Por otro lado, la rígida composición y sistemas desfasados en centros de estudios superiores específicos. Además, el problema está muy influenciado por una deficiencia en el entrenamiento adecuado en habilidades de comunicación interpersonal y estrategias para la autorregulación emocional. Dificil transición al mercado laboral: Las titulaciones universitarias se prolongan cada vez más e incorporan una mayor cantidad de contenidos teóricos.

Después de completar su graduación, que generalmente toma alrededor de ocho o nueve años, el recién graduado a veces se enfrenta a la situación de estar desempleado o trabajar en un área que no está vinculada a su formación universitaria.

- Causas personales

Personalidad previa: Los individuos que poseen rasgos como perfeccionismo, competencia y un fuerte sentido de vocación, junto con altas expectativas, son más propensas a experimentar esta enfermedad. Por lo general, se trata de personas que están activamente comprometidas e impulsadas, que muestran una capacidad limitada para lidiar con los contratiempos y una fuerte inclinación hacia las expectativas autoimpuestas.

Escala de valores: Surge un choque entre los principios de empleado y la organización, así como entre los profesionales y la organización debido a objetivos divergentes. Adicionalmente, existe una inconsistencia entre lo que la sociedad demanda y lo que está dispuesta a compensar al trabajador. Además, la tensión emocional surge entre los propios trabajadores debido a un conflicto entre sus deseos y acciones.

- Causas laborales

Condiciones laborales: Se dedica un periodo excesivo al trabajo, superando el tiempo ocupado con la propia familia. Esto se debe a factores como la burocracia y la rutina excesivas, las condiciones físicas desfavorables (como olores y ruidos desagradables), la falta de seguridad laboral, las horas de trabajo irregulares que no favorecen la buena salud, los turnos rotativos, la incertidumbre sobre el rol de uno dentro de la organización, la presión para lograr la excelencia laboral, las malas conexiones con sus colegas y el desafío al lidiar con un superior ineficiente o nocivo.

Relaciones interpersonales: Los conflictos entre personas contribuyen significativamente al agotamiento. Experimentar una sensación de integración dentro de un equipo real reduce la aparición de la afección.

Asegurar la continuidad de una amistad específica es crucial para establecer un grupo para laborar altamente efectivo. Los integrantes del grupo tienen un puesto clave respecto a los demás, que es su lugar propio designado. Aparte del aspecto profesional, el estatus de un individuo dentro del grupo puede verse influenciado por factores como la edad, la personalidad y la permanencia en el equipo. Por el contrario, el supervisor debe ser liberal al elogiar y limitado al criticar. Una de sus funciones principales debe ser crear un ambiente de trabajo propicio y armonioso, minimizando los conflictos interpersonales, también:

- Tener habilidad suficiente para relacionarse socialmente.
- Tener autoridad moral.
- Sacar de los compañeros lo mejor de cada uno.
- Infundir aliento y prestar ayuda.
- Ser un buen gestor.
- Dar ejemplo.

Falta de estímulos: Los incentivos financieros inadecuados y las perspectivas restringidas de progresión profesional contribuyen en gran medida al agotamiento. Hay una ausencia de protocolos establecidos para ofrecer incentivos al personal profesional. Una parte significativa de los empleados ha ocupado su puesto durante un período prolongado, desempeñando constantemente las mismas tareas, y sus aumentos salariales apenas coinciden con la tasa de inflación evaluada con un Índice de Precios al Consumidor (IPC). Este sistema es intrínsecamente defectuoso y no satisface las necesidades de los seres humanos. Un profesional apático y desmotivado emplea recursos con eficacia e irracionalidad reducidas, lo que lleva a una disminución de la competencia. Se vuelven cada vez más vulnerables a las influencias negativas, tienen una capacidad limitada para hacer frente a las molestias y fomentan una atmósfera pesimista dentro del equipo, lo que lleva a que se propaguen emociones apáticas y decepción.

Anomalías en la relación médico – paciente: Actualmente, existe una creciente incidencia de agresiones físicas y verbales contra profesionales de la salud. La gravedad de estos incidentes ha llevado a pedir que el

personal de salud sea reconocido como "figuras de autoridad" y que estos ataques sean clasificados como actos delictivos. Las investigaciones del tema evidencian que los daños físicos son más comunes en las amplias unidades de salud, especialmente dirigidas al personal médico (médicos, enfermeras y guardias). Las agresiones verbales, en forma de insultos, se distribuyen de forma más aleatoria, afectando a profesionales de diferentes niveles, incluido los administrativos y técnicos.

Naturaleza de la actividad laboral: Ciertas ocupaciones incluyen inherentemente un mayor grado de miseria ocupacional, particularmente dentro de la profesión de la salud. Esto es especialmente cierto para especialidades como los oncólogos y los cuidados paliativos, donde muchas situaciones irreversibles y estar próximo a la muerte contribuyen a este sufrimiento. Si bien las ocurrencias de tratamientos exitosos y esperanza de vida prolongada están aumentando, todavía hay numerosos casos de decepción y experiencias regulares de impotencia y autoestima disminuida.

Las manifestaciones clínicas del síndrome de burnout

Los primeros signos de los individuos que lo experimentan incluyen cansancio del cuerpo o las emociones, pérdida de personalidad y baja autoestima o sensación de insatisfacción como persona. Frecuentemente, hay más componentes que afectan significativamente en la existencia de los individuos. Las revelaciones o repercusiones del síndrome están clasificados en signos psicosomáticos, emocionales, de conducta y de defensa.

Manifestaciones psicosomáticas:

Los síntomas comunes de fatiga incluyen cansancio, dolores de cabeza, dolores en músculos y huesos, problemas digestivos, alteraciones al dormir, anomalías de la tensión sanguínea, enfermedades cardíacas, patologías respiratorias, pérdida de ganas de comer y alteraciones en la regla. Se manifiestan durante las etapas iniciales de la enfermedad.

Manifestaciones conductuales:

Las manifestaciones observables incluyen conductas adictivas, disputas familiares, ausentismo laboral, agresión, disminución de la concentración, intentos de suicidio, conducción imprudente y una mayor incidencia de gestaciones que no se desean.

Manifestaciones emocionales:

Las personas con baja autoestima pueden experimentar síntomas como preocupación, impaciencia y tendencia a distanciarse de las personas que requieren su ayuda. Además, pueden exhibir una disminución en su capacidad para recordar información y tener dificultades con el razonamiento abstracto y la toma de decisiones.

Las manifestaciones defensivas se refieren a los síntomas que surgen cuando las personas se sienten obligadas a reconocer y aceptar sus emociones. Estas actitudes se caracterizan por el cinismo hacia los consumidores de sus servicios, a quienes responsabilizan de sus problemas. Esto incluye llegar tarde al trabajo, fingir cambiar de tarea, retener información deliberadamente, redirigir las emociones, concentrarse solo en ciertas cosas y justificar sus acciones.

3.2.2. Variable Engagement laboral**Definiciones de Engagement laboral**

El engagement laboral se refiere al nivel de intensidad y participación positiva que tiene un trabajador dentro de una empresa, así como a su satisfacción con su entorno laboral y el cumplimiento de sus deberes. Esto puede resultar en dos resultados: la búsqueda de metas desafiantes y el logro de la autorrealización o el éxito. Es crucial enfatizar que fomentar el engagement es vital en una organización, no simplemente para incitar a los trabajadores a reaccionar ante emergencias rápidas, sino también permitirles lograr metas organizacionales y personales (Makalu, 2019).

La variable de engagement ocupacional, que surgió como un constructo significativo en psicología positiva, se considera la antítesis del síndrome de burnout (Salanova y Schaufeli, 2004).

El engagement está estrechamente relacionado con la manera en que los empleados captan su experiencia diaria como estimulantes y dignas de su tiempo y esfuerzo (vigor). Implica buscar activamente significado en sus actividades (dedicación) y lograr un estado de enfoque completo e inmersión (absorción), también conocido como Flujo en psicología positiva.

Los trabajadores altamente comprometidos perciben su jornada laboral como una experiencia dinámica y atractiva, en la que invierten voluntariamente su tiempo y ejercen influencia sobre los eventos que impactan su vida.

Estos trabajadores tienen la capacidad de proporcionar sus propios comentarios que sirven de estímulo diario, es decir, comentarios positivos que expresan aprecio, logros y reconocimiento. A pesar de experimentar fatiga por un día productivo, perciben este cansancio como una sensación gratificante y lo vinculan a sus logros exitosos. Existe una distinción significativa entre las personas descritas anteriormente que están muy comprometidas con su trabajo y los obsesionados con el empleo. Para aquellos con un alto nivel de compromiso, su trabajo es agradable, mientras que para los adictos al trabajo, su empleo suele provocar estrés y eventualmente se vuelve abrumador (Makalu, 2019).

Estudios recientes han demostrado que la participación laboral puede diferir entre sexos debido a varios factores. En los hombres, esto se puede atribuir a la necesidad de adaptarse al trabajo a distancia y hacer frente a los cambios asociados al teletrabajo, así como a la responsabilidad añadida de las obligaciones familiares. Además, las trabajadoras están experimentando un aumento de la incertidumbre con respecto a las perspectivas de futuro. Las complicaciones en salud mental, incluidos la soledad, ansiedad y depresión, se han convertido en preocupaciones apremiantes que deben abordarse en este contexto de la crisis de salud en curso en varios países de América Latina (Gallo, 2020).

Definiciones del engagement laboral a lo largo del tiempo.

El concepto " engagement " fue introducido inicialmente por William Kahn en 1990. Lo definió la manera en que una persona se comporta al

desempeñar las funciones en una determinada profesión. Según Kahn, demostrar compromiso implica cumplir con todas las obligaciones dadas lo mejor que se pueda.

En 1997, Maslach y Leiter propusieron el concepto de engagement como la percepción del trabajador de su propia competencia y desarrollo personal dentro de su trabajo. Además, se observó que el agotamiento, que es la antítesis del compromiso, surge cuando el empleado se encuentra con fatiga emocional, despersonalización, apatía social e indiferencia hacia su entorno. Durante el año designado, los escritores se enfocan en gran medida en articular con precisión la idea del agotamiento y solo mencionan brevemente el compromiso como su opuesto.

En 2002, los autores Sahaufeli, Salanova, Gonzales Roma y Bakker hicieron referencia a la frase por tercera vez y definieron el engagement como una condición positiva de participación completa en la propia actividad. También identificaron tres componentes clave del compromiso: energía, devoción y absorción.

Gebauer y Lowman (2008), donde se describió como la aspiración del trabajador de superar las expectativas para fomentar el crecimiento en la organización. Pero, lograr el éxito y crecimiento materializados, se debe establecer una profunda conexión y extensa con el empleado. Dicho vínculo se forja profundizando en la psique del individuo, comprendiendo sus procesos de pensamiento, patrones de comportamiento y estado emocional.

La frase fue mencionada por sexta vez en 2010 por Bakker y Leiter, quienes la reconocieron como un concepto motivacional altamente significativo. También identificaron otras dos variables asociadas a ella: satisfacción y compromiso con la organización (Espinosa, 2017)

Factores que engloba el engagement laboral.

Los empleados involucrados con la organización poseen actitudes y creencias que demuestran un engagement con la promoción de la buena

salud dentro de la organización. Este es un aspecto clave para el triunfo de la entidad y la planificación estratégica efectiva. Por lo tanto, incluye los elementos posteriores:

Satisfacción. Esta es la fase en la que se identifica la opinión del trabajador y se usa como punto de partida para implementar las mejoras necesarias dentro de la empresa.

Implicación. La actitud mostrada por los trabajadores en diversas actividades de la empresa es indicativa de su engagement y dedicación. También refleja su lealtad y la alta calidad del servicio que brindan.

Orgullo de pertenencia. Indica el punto de vista del empleado o su nivel de satisfacción con los logros de la empresa.

Vinculación. Existe un aspecto necesario que debe estar presente en el colaborador y la organización potenciando cada cargo y la labor que el trabajador debe realizar (Jiménez, 2007). Muchas organizaciones reclutan trabajadores dedicados y entregados, pues es un aspecto crucial en el logro del éxito del grupo de trabajo. El engagement se considera una disciplina clave que garantiza que el equipo trabaje hacia un objetivo o meta común. Actualmente, las empresas enfrentan obstáculos significativos para adquirir personal que participe activamente en su trabajo. El compromiso laboral es crucial para las empresas, ya que permite establecer un ambiente de trabajo positivo y comunicarse efectivamente con sus colaboradores.

Dimensiones del engagement laboral.

Una estrategia eficaz para cultivar empleados comprometidos es inspirar pasión mostrando el logro exitoso de los objetivos establecidos, fomentando la comunicación interna que enfatice los valores fundamentales y la visión de futuro, e inculcando un fuerte impulso para que las personas se comprometan plenamente (Salanova & Schaufeli, 2004a).

Vigor. El primer componente del engagement laboral se distingue por altos grados de resiliencia mental y vitalidad del trabajador durante su labor. También abarca la motivación del trabajador para esforzarse en su tarea, especialmente ante la presencia de obstáculos. Experimentar falta de cansancio o cansancio fácil y continuar con la actividad a pesar de los problemas o complicaciones que puedan surgir (Salanova & Schaufeli, 2004b).

Dedicación. Esta dimensión se refiere a un fuerte sentido de participar en la labor de uno, caracterizado por sensaciones de pasión, inspiración, orgullo, importancia y desafío. Los empleados con calificaciones altas generalmente perciben el trabajo como motivador y propicio para el desarrollo personal. Las personas que obtienen puntajes bajos no sienten una sensación de conexión o resonancia con su trabajo, ya que lo perciben como carente de significado o propósito, por lo tanto, carecen de inspiración e incluso presentan algunas dificultades (Salanova & Schaufeli, 2004b).

Absorción. El tercer aspecto de la participación laboral. Debe centrarse en el desempeño laboral, que debe estar estrechamente vinculado al desafío de desvincularse del trabajo debido a una fuerte sensación de satisfacción, lo que resulta en una preferencia por las horas de trabajo. Los trabajadores que sobresalen en esta dimensión son aquellos que genuinamente obtienen placer de su trabajo. Son capaces de sumergirse en el escenario, ya que su motivación es intrínsecamente impulsada. En consecuencia, los empleados con puntajes bajos carecen de compromiso en sus roles, carecen de flexibilidad en sus horas de trabajo y tienen una conciencia limitada de su entorno laboral (Schaufeli et al., 2002).

Características del Engagement.

Anteriormente, el concepto "engagement" se denominaba "employee commitment", que denotaba el nivel de comodidad o entusiasmo que un empleado tenía para permanecer en su entorno de trabajo. Las investigaciones realizadas a empleados se centraron en este aspecto, así como en la relación del trabajador con su empresa y su elección de

permanecer en esta. Con el tiempo, esta variable se ha definido como la importancia y asignación del esfuerzo. Numerosos investigadores han realizado estudios y realizado modificaciones, dando como resultado términos como "compromiso sostenible" o "compromiso sostenible." Estos términos se refieren a la percepción de ser respaldado por otros integrantes de la organización (Global Thinking, 2016).

John P. Meyer y Natalie Allen, dividen la variable engagement en tres componentes:

El compromiso de continuidad: La decisión del trabajador de abandonar la empresa está influenciada por su percepción de las implicaciones involucradas. Este vínculo es fundamental y explica por qué la mayoría de los trabajadores eligen permanecer en la organización debido a muchos factores, como la estabilidad financiera, el avance profesional, la satisfacción laboral y otras preocupaciones relacionadas. El compromiso normativo se refiere a un sentido del deber y la obligación de ser parte de la empresa. Los empleados que poseen esta mentalidad particular creen que tienen el deber moral de permanecer empleados por la organización (Meyer et al., 1993).

El compromiso efectivo: En cuanto al apego emocional, implicación y afiliación con la empresa. Adicionalmente, concluyeron que los empleados que poseían este atributo pudieron mantener su permanencia dentro de la organización por un período prolongado debido a su deseo de hacerlo.

Categorías del Engagement.

El informe de Gartner presenta información sobre cinco categorías fundamentales de compromiso. El autor enfatiza la relevancia de los criterios de empleo como un componente vital en una entidad, lo que requiere la prevención de un compromiso deficiente de los empleados (Gartner, 2018). Se tiene las siguientes dimensiones:

Relación con el supervisor directo. Un punto considerable para comprender la conexión con el gerente es que el empleado perciba una

relación positiva hacia el jefe, donde se sienta comprendido, apoyado y modificable en su progreso y expansión.

Entendimiento actual del puesto. La persona posee una comprensión integral de los requisitos y expectativas asociados con su rol actual. Él está equipado con los recursos necesarios para facilitar su logro de un rendimiento óptimo.

Oportunidad de autorrealización en la carrera profesional. La significancia de ser capaz de desarrollarse en una entidad, no temporalmente, sino también de apreciar que hay alternativas de desarrollo de sus capacidades y tener profesión a largo plazo.

Percepción del liderazgo. El empleado es consciente y reconoce las habilidades de liderazgo del gerente, y también siente orgullo por ellas.

Condiciones de trabajo. Esta categoría es crucial ya que tiene un profundo impacto en la participación del personal, recursos o herramientas inadecuados, problemas estructurales, desafíos de comunicación y limpieza ambiental deficiente, entre otros factores. Los ejemplos mencionados anteriormente sirven como ilustraciones evidentes de condiciones de trabajo deficientes (Global Thinking, 2016).

3.3. Marco conceptual

- **Absorción:** Experimenta una profunda sensación de inmersión en su trabajo, entregándose por completo a sus responsabilidades y disfrutando de cada momento (Manzano, 2002).

- **Agotamiento emocional:** El Síndrome de Burnout se distingue principalmente al tener profundo desánimo, acompañado de un cansancio físico y mental causado por una carga laboral excesiva (Camacho et al., 2010).

- **Dedicación:** Se trata de una sensación de compromiso y entusiasmo arraigada en el trabajo realizado, lo que implica un legítimo orgullo por las funciones desempeñadas por el trabajador (Kahn, 1990).

- **Despersonalización:** Implica una persistente sensación de culpabilidad hacia las tareas realizadas, al mismo tiempo que se manifiesta una falta de empatía hacia los compañeros de trabajo (Huamani et al., 2018).

-Engagement: La habilidad de establecer relaciones sólidas y duraderas implica un compromiso mutuo entre las partes involucradas. Este compromiso fortalece las actividades y destrezas implicadas, potenciando así el desarrollo conjunto según Alarcon et al. (2011). Se refiere a la disposición del individuo para involucrarse de manera positiva en su trabajo, identificándose con él y comprometiéndose plenamente. Esto implica reconocer sus valores y metas individuales, lo cual otorga una seguridad fundamental en la relación que tiene con sus compañeros de trabajo (Hallberg & Schaufeli, 2006)

-Realización personal: Se experimenta una profunda sensación de logro al completar la labor realizada, lo cual genera un estado de satisfacción que a su vez impulsa a un desempeño laboral eficiente y productivo (Martos et al., 2018).

- **Síndrome:** Constelación de síntomas que han sido examinados previamente e identificados como presentación clínica, asociados con una o más afecciones médicas.

- **Síndrome de Burnout:** El agotamiento laboral crónico, conocido como síndrome de burnout, se considera un fenómeno que surge sobre el ámbito de trabajo. Se distingue por un sentimiento persistente de carencia de fuerza, desapego hacia el trabajo y una disminución en la eficacia profesional. Estos síntomas son resultado del estrés continuo en el entorno laboral (Camacho et al., 2010)

-Vigor: El trabajador experimenta una intensa sensación de entusiasmo, lo que implica que se siente lleno de energía y motivación para cumplir su labor de manera satisfactoria (Alarcon et al., 2011).

IV METODOLOGICA

La presente investigación científica está utilizando una metodología cuantitativa. Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, L. (2014) brindan una definición concisa del enfoque cuantitativo como un procedimiento sistemático y empírico que implica recoger datos para examinar hipótesis a través de evaluaciones matemáticas y estudio analítico, lo que finalmente da como resultado la derivación de la conclusión.

4.1 Tipo y nivel de Investigación

La investigación actual, de acuerdo con su objetivo, es un esfuerzo de investigación fundamental. También se considera pura o teórica, con el objetivo de generar información novedosa, sin el requisito de establecer un propósito inmediato o explícito. El fin de este estudio es aumentar los saberes científicos sin yuxtaponerlos con ningún componente práctico. La investigación se clasifica como correlacional en función de su alcance. Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, L. (2014) argumentan que esta forma de investigación busca comprender la relación o el nivel de correlación entre categorías, concepciones o variables de una muestra.

4.2. Diseño de la Investigación

La siguiente investigación utilizará el diseño correlacional-causal no experimental para examinar el vínculo entre dos o más variables en un momento determinado. Este enfoque permite la exploración tanto de patrones correlacionales como de relaciones causa-efecto (Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, L., 2014).

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe relación entre el síndrome de burnout y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024

Hipótesis específicas

Existe relación entre agotamiento emocional y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024.

Existe relación entre despersonalización y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024.

Existe relación entre realización profesional y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024.

4.4. identificación de las variables

Variable 1 Síndrome de Burnout

Dimensiones:

D1: Agotamiento emocional

D2: Despersonalización

D3: Realización personal

Variable 2 Engagement

Dimensiones:

D1: Vigor

D2: Dedicación

D3: Absorción

4.5. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Síndrome de Buonout	causa agotamiento que es una condición psicológica caracterizada por despersonalización, cansancio emocional y falta de realización personal. Comúnmente afecta a quienes trabajan en estrecha colaboración con otros. (Maslach & Jackson, 1986)	Respuestas emocionales desencadenadas por demandas interpersonales que requieren la utilización de recursos. Actitudes insensibles y escépticas hacia los destinatarios de la asistencia. El autodesprecio es la inclinación de los individuos a evaluarse a sí mismos de manera negativa.	D1: Agotamiento emocional	- Debilidad producto del trabajo. - Esfuerzo al interactuar con los demás, produciendo estrés. - Frustración. - Fatiga. - Cansancio al finalizar el trabajo.	1 – 2 – 3 – 6 – 8 – 13 – 14 – 16 – 20	Ordinal
			D2 Despersonalización	- Sentimientos de culpa. - Trato inadecuado hacia los demás. - Distanciamiento, frialdad.	5 – 10 – 11 – 15 – 22	
			D3: Realización personal	- Sentimientos de eficacia. - Influye de manera positiva en la vida de los demás. - Percepción y trato adecuado. - Afronta dificultades con serenidad.	4 – 7 – 9 – 12 – 17 – 18 – 19 – 21	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Engagement laboral	"El compromiso laboral es un estado psicológico constructivo que se caracteriza por altos niveles de energía, compromiso e inmersión completa en el propio trabajo. El compromiso no se limita a un estado específico y temporal, sino que se refiere a un estado emocional y cognitivo duradero que no se centra en un determinado objeto, evento o escenario". (Salanova & Schaufeli, 2004, pp. 115-116)	Esta variable permite la identificación y mejoramiento de la gestión del desempeño del empleado en el lugar de empleo.	D1: Vigor	Persistencia, persistencia, esfuerzo, energía mental en el trabajo	1-4-8 12-15-17	Ordinal
			D2 Dedicación	Inspiración, reto, entusiasmo, propósito, orgullo por trabajar	2-5-7 10-13	
			D3: Absorción	Concentración, sentimientos de placer, felicidad por trabajar	3-6-9 11-14-16	

4.6. Población – muestra

Población

La población engloba todos los elementos dentro del territorio del problema de estudio. Sin embargo, no es posible aplicar una investigación integral debido al alto costo y naturaleza finita de la población, como afirma Carrasco Díaz (2006). En consecuencia, está formada por 41 sacerdotes afiliados a la Diócesis de Ica.

Muestra

Carrasco Díaz (2006) afirma que presenta cualidades objetivas y auténticas que son representativas de la población en su conjunto, es un subconjunto de la población. El tamaño de la muestra es razonable, lo que ayuda a que los resultados adquiridos se generalicen a toda la población. En el caso de la propuesta se considerará al total de la población, es decir se trabajará a una muestra censal, que es un proceso de muestreo en el cual se estudia a toda la población en lugar de tomar una muestra representativa. Se aplica en estudios donde el costo o la logística de incluir a todos los integrantes de la población es viable o deseable, y se busca obtener datos completos y precisos (Díaz-Bone, R. 2017). Por lo tanto, la muestra se conforma por 38 clérigos de la Diócesis de Ica.

Consideraciones éticas

Para realizar el estudio, se pretende solicitar al Obispo de la Diócesis de Ica Monseñor Héctor Vera Colona la autorización para aplicar los instrumentos para recopilar datos sobre la población objeto de análisis, a través de un documento emitido por la universidad.

La investigación actual está fundamentada sobre principios éticos de la investigación científica con el propósito de resguardar a los individuos que serán parte del estudio, de manera similar afirmar la autenticidad de los datos que se obtendrán en el estudio.

Principio de justicia: toda la población objeto de estudio recibirán un trato justo e imparcial, sin discriminación, por tanto, serán merecedoras de igual consideración y respeto.

Principio de Autonomía. Cada persona será autónoma para elegir si

participa o no en la investigación según sus intereses y deseos. La autonomía se demostrará facilitando el consentimiento informado antes de dar respuesta al cuestionario, sin que nadie se sienta presionado a participar dicho estudio.

Principio de beneficencia. El autor de la investigación será responsable del bienestar físico, social y psicológico de los miembros, del mismo modo todos los datos que se obtendrán serán único y solamente para fines educativos e investigativos.

Principio de benevolencia o no-maleficencia. Durante del proceso de estudio del investigador tendré la obligación de no generar daño a los participantes, se tomarán en cuenta acciones preventivas para reducir posibles riesgos y de esta manera maximizar posibles beneficios.

Para finalizar, también se preocupará asegurar la privacidad de los datos recopilados, además, la confidencialidad de los integrantes que conforman la muestra.

4.7 Técnica e instrumento para la recolección de información

Técnica

Según Carrasco (2006), las encuestas se han utilizado ampliamente en la investigación social durante muchos años debido a su utilidad, versatilidad, simplicidad y objetividad en la recolección de información.

Instrumento

En esta investigación, se utilizarán los siguientes cuestionarios como herramienta de investigación:

- Inventario de Fatiga del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) La herramienta de evaluación del Síndrome de Burnout, desarrollada por Christina Maslach y Susan E. Jackson de Madrid, España, comprende 22 ítems. Se divide en tres dimensiones e incluye los siguientes componentes:

Tabla 1 Dimensiones del MBI

Dimensiones	Ítems
- Agotamiento emocional: es un estado donde las personas presentan cansancio emocional causado por un trabajo excesivo.	1-2-3-6 8-13-14- 16-20
- Despersonalización: describe a la actitud de insensibilidad, frialdad hacia otras personas	5-10-11- 15-22
- Realización personal: Describe el sentimiento de éxito y competencias en el ambiente de trabajo.	4-7-9-12 17-18-19-20

Percentiles distribuidos en percentiles del MBI

Tabla N. 2 Categoría de puntuaciones del MBI

Síndrome De Buonout	Dimensión			Puntaje total
	I	II	III	
Bajo	9-8	0-5	0-33	25
Medio	19-26	6-9	34-39	75-26
Alto	27-54	10-30	40-48	76

Escala valorativa tipo Likert

Tabla N. 3 Escala valorativa del MBI

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

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Al inicio, el instrumento se estudió mediante la validación de contenido, mediante un panel de 9 jueces a quienes se entregó el MBI con

conceptos operativos para cada sector. Los jueces evaluaron de manera separada si los ítems pertenecían al universo de componente asumido. Para medir los hallazgos, se aplicó el coeficiente V de Aiken. De acuerdo con los resultados encontrados, cada uno de los elementos alcanzaron niveles correctos de significancia estadística, ello indica la factibilidad del instrumento.

Confiabilidad

De la misma manera se estudió la validez de modelo mediante el método intra prueba

- Escala de Engagement laboral

El instrumento UWES-17 (Escala de Compromiso Laboral de Utrecht), diseño de Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, fue ideado en los Países Bajos en 2003. La escala tiene un coeficiente de validez de 0,65, oscila entre 0,80 y 0,90 en correlación entre variables, y un Alfa de Cronbach que oscila entre 0,82 y 0,93.

Esta escala cuenta con estas dimensiones: La primera se relaciona con altos niveles de fuerza y aguante en el trabajo de un colaborador, en otras palabras, hay un fuerte vínculo cognitivo con sus funciones, lo que origina un anhelo de empeñarse a pesar de las complicaciones en sus labores; esta dimensión se llama Vigor. La dimensión de Dedicación se distingue por el alto nivel de involucramiento y compromiso con su labor, en el cual el empleado tiene una conexión emocional y expresa orgullo, inspiración y entusiasmo en relación a la entidad. Finalmente, la dimensión de Absorción se entiende a la completa concentración y placer al realizar tareas por parte del empleado. Normalmente, esta dimensión plantea una cierta complicación para el colaborador cuando tiene que separarse o finalizar su trabajo (Ospina & Meneghel, 2016).

Tabla 4: dimensiones de Engagement laboral

Dimensiones	Ítem
-Vigor: Implica alto nivel de energía y resistencia mental en el trabajo	1-2-3 4-5-6
-Dedicación: presume altas implicaciones en el ambiente laboral, junto con el sentimiento de significación, entusiasmo.	1-2-3 4-5
-Absorción: intenso estado de concentración en la propia actividad y disfrute	1-2-3 4- 5-6

Percentiles distribuidos en percentiles del síndrome de burnout

Tabla N. 5 Categoría de puntuaciones del síndrome de burnout

Categoría de percentiles

Síndrome De Burnout	Dimensiones			Puntaje total
	I	II	III	
Bajo	9 - 8	0 - 5	0 - 33	25
Medio	19 - 26	6 - 9	34 - 39	75 - 26
Alto	27- 54	10 - 30	40 - 48	76

Escala de valoración tipo Likert

Tabla N. 6 Escala valorativa del MBI

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

Valides y confiabilidad de la prueba

Validez

Esta escala cuenta con validez concurrente y validez de constructo, relacional al puntaje total de la Scala de la UWES es una escala que evalúa en Engagement, definido como estado afirmativo y satisfactorio en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2003).

Confiabilidad

El coeficiente Alfa de Cronbach entre los ítems y el puntaje nos posibilita valorizar una confiabilidad de 0.79.

4.8. Técnicas de análisis y procedimientos de datos

Primero, se evalúa la normalidad de los datos utilizando pruebas como Shapiro-Wilk o Kolmogórov-Smirnov, siguiendo las recomendaciones de Maronna (1995). En el análisis estadístico, la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis nula se toma comparando el valor p obtenido con un umbral de significancia predeterminado, que generalmente es 0.05. Si el valor p es inferior a este umbral, se rechaza la hipótesis nula; si es superior, se acepta (Hernández, 2015).

Para realizar la descripción estadística, se utilizará el software SPSS. Tras introducir los datos de las encuestas, se emplearán las herramientas del programa para generar resultados descriptivos los cuales se presentarán en tablas de frecuencias. En el análisis estadístico inferencial, el rechazo o aceptación de la hipótesis nula se determina comparando el valor p obtenido con un nivel de significancia predefinido, habitualmente de 0.05. Si el valor p es menor que este nivel, la hipótesis nula se rechaza; si es mayor, se acepta (Hernández, 2015).

V RESULTADOS

5.1 Presentación de resultados

Tabla 7

Síndrome de burnout en los sacerdotes de la Diócesis de Ica, 2024.

		F	%
Síndrome de burnout	Bajo	6	14,6
	Medio	22	53,7
	Alto	13	31,7
Total		41	100,0

Fuente: datos obtenidos durante la investigación.

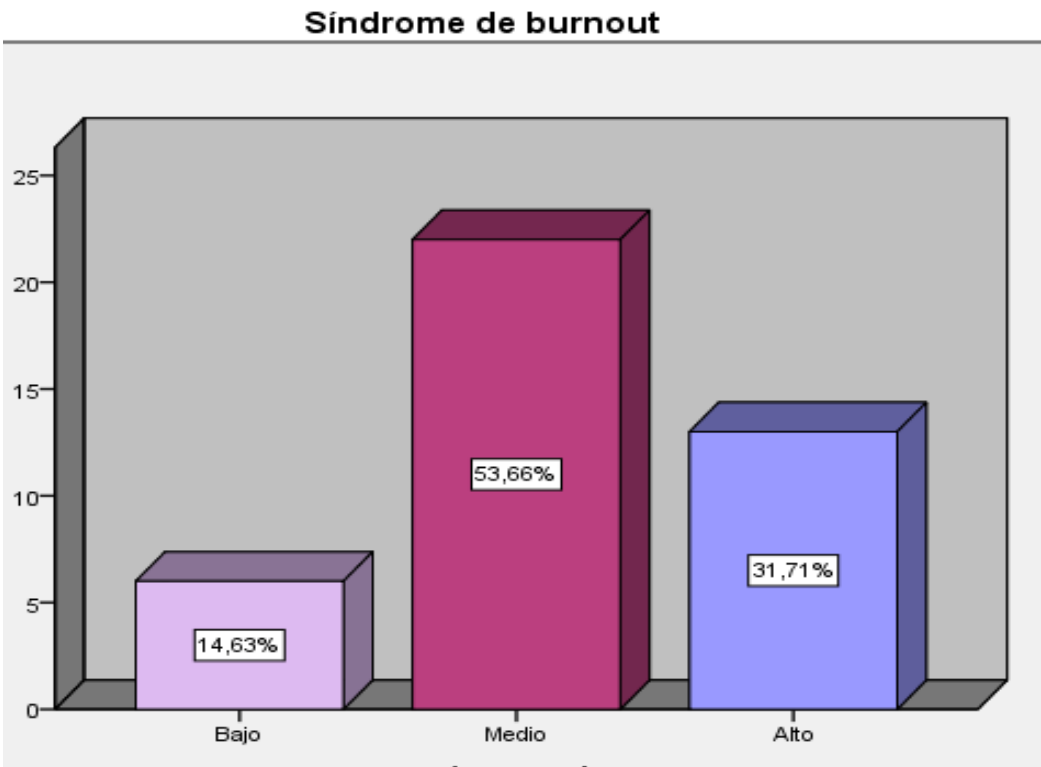


Figura 1: Síndrome de burnout en los sacerdotes de la Diócesis de Ica, 2024.

Tabla 8

Agotamiento emocional en los sacerdotes de la Diócesis de Ica, 2024

		F	%
Agotamiento emocional	Bajo	10	24,4
	Medio	21	51,2
	Alto	10	24,4
Total		41	100,0

Fuente: datos obtenidos durante la investigación.

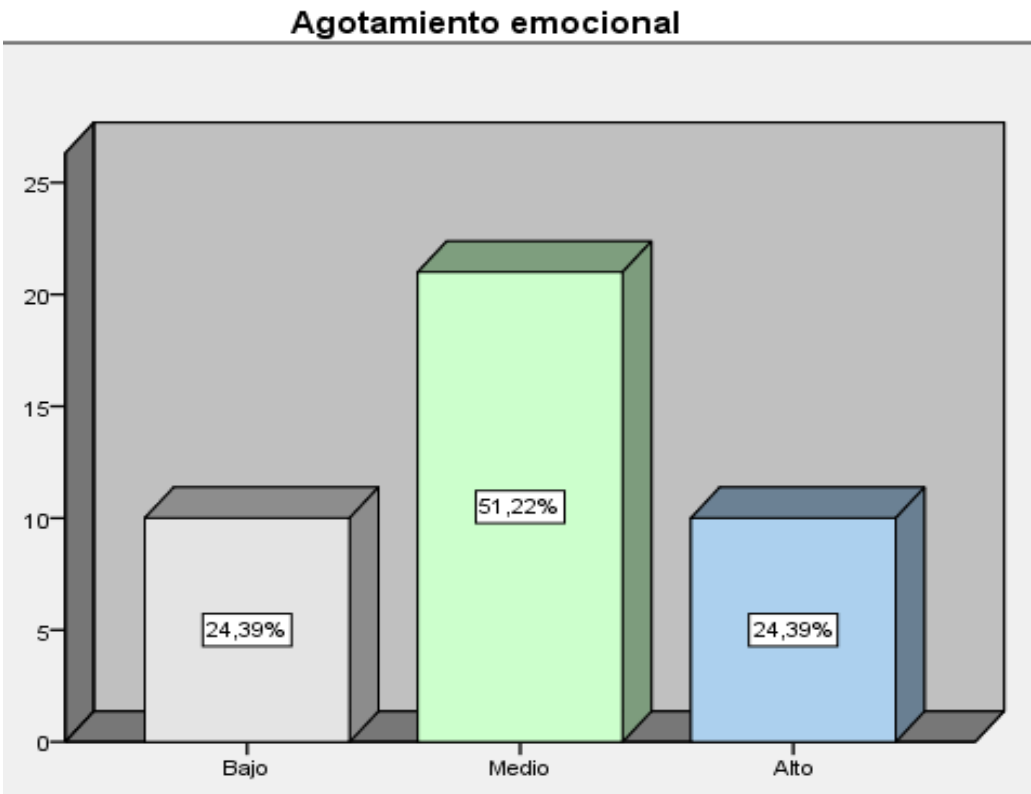


Figura 2: Agotamiento emocional en los sacerdotes de la Diócesis de Ica, 2024

Tabla 9

Despersonalización en los sacerdotes de la Diócesis de Ica, 2024

		F	%
Despersonalización	Bajo	5	12,2
	Medio	21	51,2
	Alto	15	36,6
Total		41	100,0

Fuente: datos obtenidos durante la investigación.

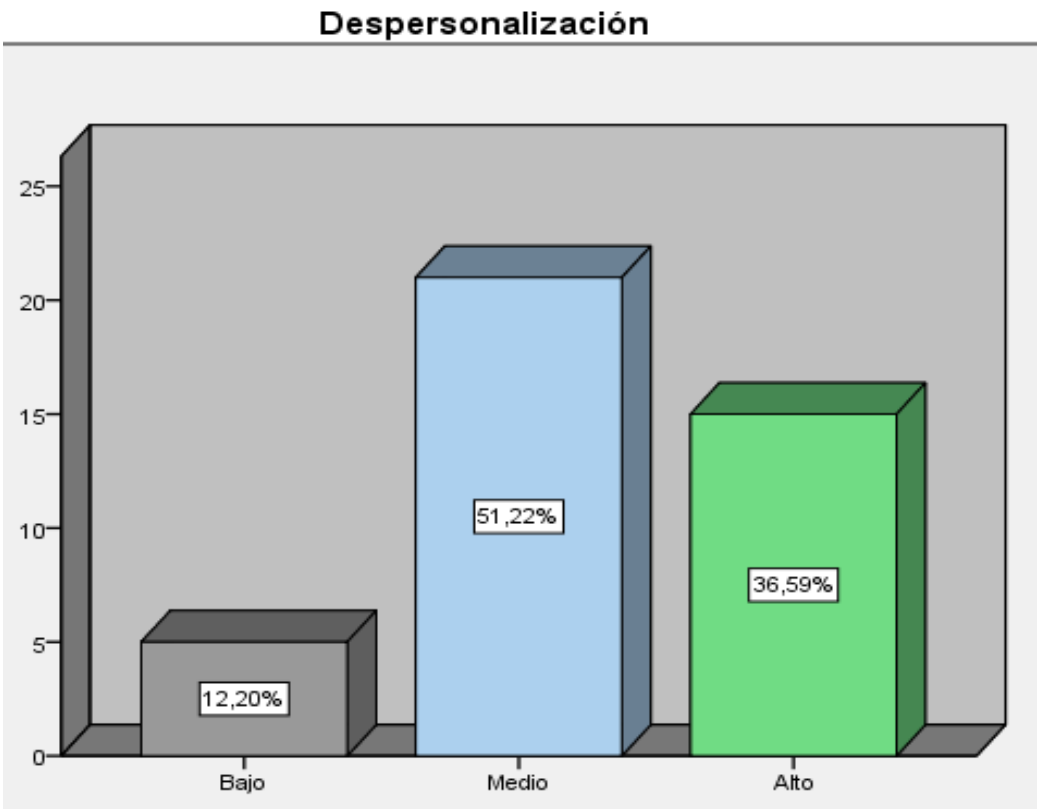


Figura 3: Despersonalización en los sacerdotes de la Diócesis de Ica, 2024

Tabla 10

Realización profesional en los sacerdotes de la Diócesis de Ica, 2024

		F	%
Realización profesional	Bajo	6	14,6
	Medio	23	56,1
	Alto	12	29,3
Total		41	100,0

Fuente: datos obtenidos durante la investigación.

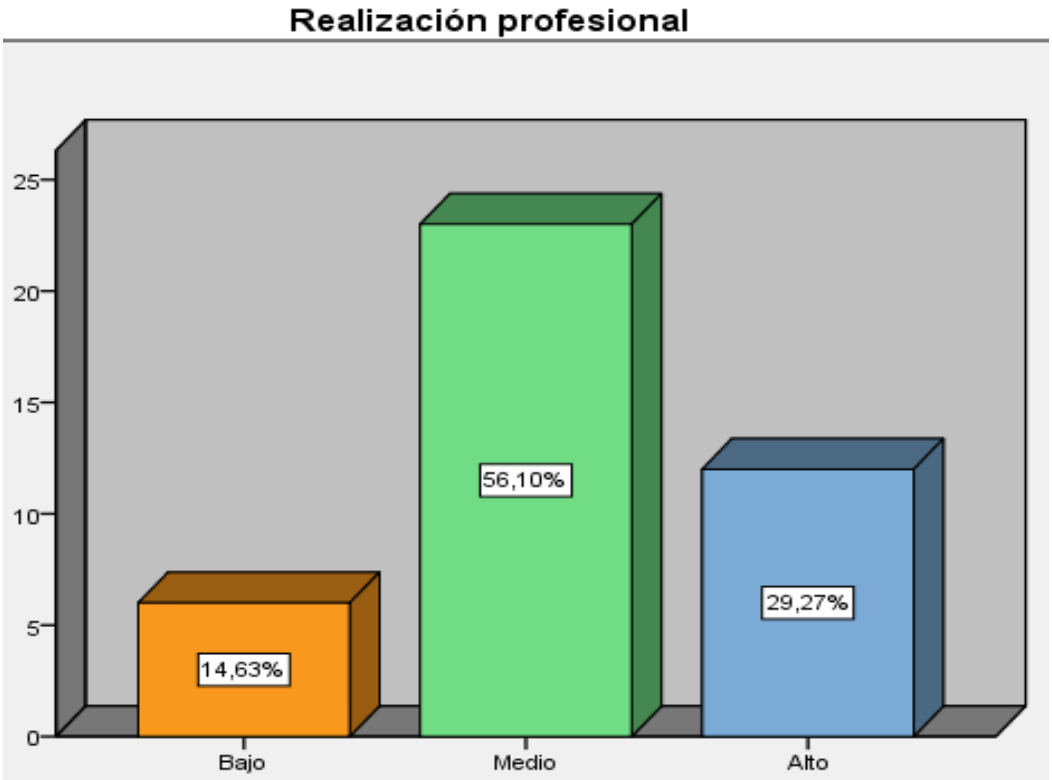


Figura 4: Realización profesional en los sacerdotes de la Diócesis de Ica, 2024.

Tabla 11

Engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica, 2024

		F	%
Engagement laboral	Bajo	4	9,8
	Medio	17	41,5
	Alto	20	48,8
Total		41	100,0

Fuente: datos obtenidos durante la investigación.

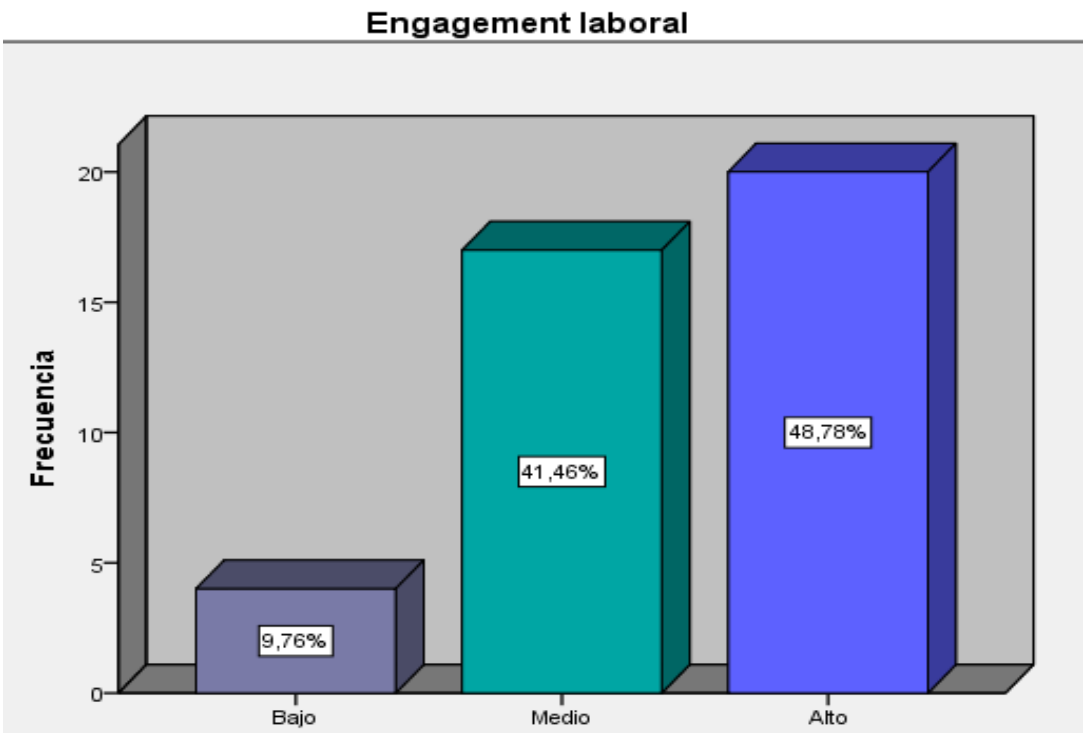


Figura 5: Engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica, 2024.

5.2 Interpretación de resultados:

- La tabla 7 y figura 1 muestra los niveles de Síndrome de burnout en los sacerdotes, del 100% de los sacerdotes, el 31.7% muestra un nivel alto con respecto al Síndrome de burnout. Así mismo un alto porcentaje de 53.77% mostraron un nivel medio y solo un 14.63 % tienen un nivel bajo.
- La tabla 8 y figura 2 muestra los niveles de agotamiento emocional en los sacerdotes, del 100% de los sacerdotes, el 24.39% muestra un nivel alto con respecto al agotamiento emocional. Así mismo el 51.22% mostraron un nivel medio y solo un 24.39 % tienen un nivel bajo.
- La tabla 9 y figura 3 muestra los niveles de despersonalización en los sacerdotes, del 100% de los sacerdotes, el 36.59% muestra un nivel alto con respecto a la despersonalización. Así mismo el 51.22% mostraron un nivel medio y solo un 12.20% tienen un nivel bajo.
- La tabla 10 y figura 4 muestra los niveles de realización profesional en los sacerdotes, del 100% de los sacerdotes, el 29.27% muestra un nivel alto con respecto a la realización profesional. Así mismo un porcentaje alto de 56.10% mostraron un nivel medio y solo un 14.63% tienen un nivel bajo.
- La tabla 11 y figura 5 se muestra la distribución de los niveles de engagement laboral en los sacerdotes, del 100% de los sacerdotes un gran porcentaje del 48.78% muestra un nivel alto con respecto a la realización profesional. Así mismo 41.46% mostraron un nivel medio y un 9.76% tienen un nivel bajo.

VI Análisis de resultados

Análisis inferencial

Se comienza con la prueba de normalidad, que permitirá establecer la opción paramétrica o no paramétrica para elegir el coeficiente de correlación más pertinente.

Prueba de normalidad

H0: Los puntajes del síndrome burnout y engagement laboral tienen distribución paramétrica.

Ha: Los puntajes del síndrome burnout y engagement laboral tienen distribución no paramétrica.

Significancia ($\alpha=0,05$), si p valor es mayor 0,05 se acepta que los puntajes tienen distribución paramétrica y si $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, de que los datos tienen una distribución no paramétrica y se usara el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic	Gl	Sig.	Estadístic	gl	Sig.
	O			O		
Agotamiento emocional	,169	41	,005	,893	41	,001
Despersonalización	,256	41	,000	,887	41	,001
Realización personal	,256	41	,000	,887	41	,001
Síndrome de Burnout	,229	41	,000	,895	41	,001
Vigor	,227	41	,000	,879	41	,000
Dedicación	,301	41	,000	,809	41	,000
Absorción	,230	41	,000	,869	41	,000
Engagement laboral	,238	41	,000	,883	41	,001

Fuente: Data de resultados

Dado el que el tamaño de la muestra de menor a 50, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro wilk, el cual nos indica que las variables y dimensiones de estudio tiene un p valor menor a 0,05, resultado se rechaza

la hipótesis nula y se acepta la alterna. Se concluye que los datos tienen una distribución no paramétrica, por lo cual se asume el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para demostrar la correlación entre las variables.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula. H_0 : No existe relación entre el síndrome de burnout y engagement laboral en los sacerdotes.

Hipótesis alterna. H_a : Existe relación entre el síndrome de burnout y engagement laboral en los sacerdotes.

Tabla 13.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable síndrome burnout y engagement

			Síndrome de Burnout	Engagement laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-0,496**
		Sig.	.	,001
		N	41	41
	Engagement laboral	Coeficiente de correlación	-0,496**	1,000
		Sig.	,001	.
		N	41	41

Interpretación:

Según la tabla 13, arrojó como resultado un p valor de 0,001 que es menor a 0.05 por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna, por lo tanto, existe relación entre el síndrome de burnout y engagement laboral en los sacerdotes. Así mismo utilizando el estadígrafo Rho de Spearman, dio como resultado -0.496, lo que indica una correlación negativa. Esto quiere decir que mientras menor sea el síndrome burnout, mayor será el engagement laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula. Ho: No existe relación entre el agotamiento emocional y engagement laboral en los sacerdotes.

Hipótesis alterna. Ha: Existe relación entre el agotamiento emocional y engagement laboral en los sacerdotes.

Tabla 14.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre el agotamiento emocional y engagement laboral en los sacerdotes.

			Agotamiento emocional	Engagement laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-0,539**
		Sig.	.	,000
		N	41	41
	Engagement laboral	Coefficiente de correlación	-0,539**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	41	41

Interpretación:

El resultado del p valor en la tabla 14 fue de 0,000 que es menor a 0.05 por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna, por lo tanto, existe relación entre el agotamiento emocional y engagement laboral en los sacerdotes. Así mismo utilizando el estadígrafo Rho de Spearman, dio como resultado -0.539, lo que indica una correlación negativa. Esto quiere decir que mientras menor sea el agotamiento emocional, mayor será el engagement laboral.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula. Ho: No existe relación entre la despersonalización y engagement laboral en los sacerdotes.

Hipótesis alterna. Ha: Existe relación entre la despersonalización y engagement laboral en los sacerdotes.

Tabla 15.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la despersonalización y engagement laboral en los sacerdotes.

			Despersonalización	Engagement laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	-0,480**
		Sig.	.	,002
		N	41	41
	Engagement laboral	Coeficiente de correlación	-0,480**	1,000
		Sig.	,002	.
		N	41	41

Interpretación

El resultado del p valor en la tabla 15 fue de 0,002 que es menor a 0.05 por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna, por lo tanto, existe relación entre la despersonalización y engagement laboral en los sacerdotes. Así mismo utilizando el estadígrafo Rho de Spearman, dio como resultado -0.480, lo que indica una correlación negativa. Esto quiere decir que mientras menor sea la despersonalización, mayor será el engagement laboral.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula. Ho: No existe relación entre la realización profesional y engagement laboral en los sacerdotes.

Hipótesis alterna. Ha: Existe relación entre la realización profesional y engagement laboral en los sacerdotes.

Tabla 16.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre realización profesional y engagement laboral en los sacerdotes.

			Realización personal	Engagement laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	0,580**
		Sig.	.	,002
		N	41	41
	Engagement laboral	Coeficiente de correlación	0,580**	1,000
		Sig.	,002	.
		N	41	41

Interpretación:

El resultado del p valor en la tabla 16 fue de 0,002 que es menor a 0.05 por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna, por lo tanto, existe relación entre la realización personal y engagement laboral en los sacerdotes. Así mismo utilizando el estadígrafo Rho de Spearman, dio como resultado 0.580, lo que indica una correlación positiva. Esto quiere decir que mientras mayor será realización personal, mayor será el engagement laboral.

VII DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Comparación de resultados

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y el engagement laboral en los sacerdotes, así como analizar cada una de las dimensiones del burnout en relación con el engagement laboral. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional, utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos. La muestra estuvo compuesta por 41 sacerdotes.

En cuanto al objetivo general, los resultados mostraron un valor p de 0,001, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Esto indicó que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el engagement laboral en los sacerdotes. El análisis estadístico mediante el estadígrafo Rho de Spearman arrojó un coeficiente de -0,496, lo que señala una correlación negativa. Es decir, a medida que el síndrome de burnout disminuye, el engagement laboral aumenta. Estos resultados son consistentes con los obtenidos por Caballero (2018), quien también encontró una relación inversa significativa entre burnout y engagement en un estudio con 110 colaboradores. Con un valor de significancia de 0,000, Caballero concluyó que las variables burnout y engagement están inversamente relacionadas.

De manera similar, el estudio de Molina (2019) también reveló una correlación significativa entre burnout y engagement. Al adoptar un enfoque correlacional y transversal, Molina encontró que, al igual que en el presente estudio, los niveles de engagement aumentan a medida que disminuyen los síntomas del burnout. Estas investigaciones sugieren que, a pesar de haber sido realizadas en distintos contextos y con muestras diferentes, los resultados son coherentes, destacando características similares en las poblaciones estudiadas.

El estudio planteado por Ramos (2018), con la finalidad de hallar la relación existente de los factores psicosociales, el síndrome de burnout y engagement, en la cual llegó a evidenciar que la incidencia del síndrome

de agotamiento era bastante baja a moderada en individuos afectados por esta afección, a lo que agrega que se da una correlación empíricamente significativa de los componentes psicosociales y síndrome de burnout. Además, se halló una correlación notable de los factores psicosociales y el compromiso, particularmente relacionados al nivel de exigencia e intensidad.

Con respecto al primer objetivo específico, se obtuvo un valor p de 0,000, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando una relación significativa entre el agotamiento emocional y el engagement laboral en los sacerdotes. El coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de -0,539, indicando una relación negativa, es decir, a menor agotamiento emocional, mayor nivel de engagement laboral. Estos resultados son similares a los hallazgos de Ramos (2018), quien encontró una correlación empíricamente significativa entre el agotamiento emocional y el engagement en su estudio sobre los factores psicosociales y el síndrome de burnout. Al igual que en el presente estudio, Ramos observó que un menor agotamiento emocional se relacionaba con un mayor compromiso laboral. Estos hallazgos subrayan la necesidad de gestionar el bienestar emocional de los sacerdotes para mejorar su compromiso con el trabajo.

Con respecto al segundo objetivo específico, se obtuvo un valor p de 0,002, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, evidenciando una correlación negativa entre la despersonalización y el engagement laboral, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0,480. Este resultado sugiere que la despersonalización, entendida como un distanciamiento emocional hacia el trabajo y las personas, disminuye el compromiso laboral. A medida que se reduce la despersonalización, los sacerdotes experimentan una mayor conexión emocional y profesional, lo que impacta positivamente en su nivel de engagement.

Estos resultados son comparables a los de Cueva (2022), quien también encontró una correlación significativa entre la realización personal, una

dimensión del síndrome de burnout, y el engagement laboral. Cueva concluyó que una mayor realización personal está asociada con un mayor nivel de engagement, lo que resalta la importancia de este aspecto en la mejora del compromiso laboral.

En cuanto al tercer objetivo específico, se encontró un valor p de 0,002, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, indicando una relación significativa entre la realización personal y el engagement laboral en los sacerdotes. El coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,580, lo que señala una correlación positiva, es decir, a mayor realización personal, mayor es el engagement laboral. Este resultado coincide con los hallazgos de Ramos (2018), quien también encontró una asociación significativa entre la realización personal y el engagement en su análisis de las dimensiones psicosociales. Aunque las investigaciones se realizaron en contextos diferentes y con muestras distintas, los resultados sugieren que las características de las poblaciones estudiadas son similares, lo que refuerza la validez de las conclusiones sobre la relación entre la realización personal y el engagement.

En la investigación planteada por Cueva (2022), en la que afirmo que a medida que aumenta la percepción de realización personal en los colaboradores, también se incrementa su nivel de engagement en el ámbito laboral. Este hallazgo refuerza la importancia de la realización personal como un factor clave para promover el compromiso y la implicación activa de los empleados en sus tareas y responsabilidades diarias. Asimismo, sugiere que el desarrollo de políticas organizacionales que favorezcan el crecimiento y la satisfacción personal de los trabajadores puede contribuir de manera significativa a mejorar su rendimiento y bienestar general en el entorno laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.

Primera: Se concluye que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el engagement laboral en los sacerdotes. Los resultados obtenidos muestran un valor p de 0,001, lo que indica una fuerte evidencia estadística de esta relación. Además, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de -0,496, lo que sugiere una correlación negativa moderada. Es decir, a medida que aumenta el nivel de burnout, disminuye el engagement laboral en los sacerdotes, lo que resalta la importancia de atender el desgaste profesional en esta población para mejorar su nivel de compromiso laboral

Segunda: Se concluye que existe una relación significativa entre el agotamiento emocional y el engagement laboral en los sacerdotes. El análisis arrojó un valor p de 0,000, lo cual respalda fuertemente la existencia de dicha relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de -0,539, mostrando una correlación negativa moderada. Esto implica que, a mayor agotamiento emocional, menor es el nivel de engagement laboral.

Tercera: Se concluye que la despersonalización presenta una relación significativa con el engagement laboral en los sacerdotes. El valor p obtenido fue de 0,002, lo que confirma estadísticamente esta asociación. Además, la correlación de Rho de Spearman fue de -0,480, lo que indica una correlación negativa. Esto significa que a medida que los sacerdotes experimentan mayores niveles de despersonalización, el engagement laboral tiende a disminuir, lo que pone de manifiesto la necesidad de estrategias para combatir la despersonalización y fomentar el compromiso laboral.

Cuarta: Se concluye que existe una relación significativa entre la realización personal y el engagement laboral en los sacerdotes. El análisis estadístico mostró un valor p de 0,002, confirmando esta relación. A su vez, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,580, lo que sugiere una correlación positiva moderada. Esto indica que, a mayor realización personal, mayor es el nivel de engagement laboral en los sacerdotes, lo que resalta la relevancia de promover el crecimiento personal y la autorrealización para fortalecer su compromiso laboral.

Recomendaciones:

Primera: Se recomienda al obispo de Ica implementar programas de apoyo y prevención del síndrome de burnout dirigidos a los sacerdotes. Considerando que se ha encontrado una relación negativa moderada entre el burnout y el engagement laboral, es esencial ofrecer capacitaciones sobre manejo del estrés, descanso adecuado y técnicas de autocuidado. Además, se podrían realizar evaluaciones periódicas de bienestar laboral para detectar tempranamente signos de burnout y tomar medidas preventivas que ayuden a preservar el compromiso de los sacerdotes en sus actividades pastorales.

Segunda: Dado que el agotamiento emocional está significativamente relacionado con una disminución en el engagement laboral, se recomienda al área de administrativa de la iglesia, establecer espacios de apoyo psicológico y emocional para los sacerdotes de la Diócesis de Ica. Es importante que estos espacios se orienten a la gestión de las emociones y el manejo de la fatiga emocional que puede surgir debido a las exigencias pastorales.

Tercera: En vista de la relación negativa entre la despersonalización y el engagement laboral, se sugiere a las congregaciones desarrollar actividades que promuevan la conexión humana y el sentido de pertenencia entre los sacerdotes y las comunidades a las que sirven. La despersonalización puede disminuir cuando los sacerdotes tienen la oportunidad de reforzar sus vínculos con las personas, tanto dentro de la diócesis como con sus feligreses.

Cuarta: Dado que se encontró una correlación positiva entre la realización personal y el engagement laboral, se recomienda que la Diócesis de Ica promueva el crecimiento personal y el desarrollo profesional de sus sacerdotes. Esto podría lograrse mediante la oferta de oportunidades de formación continua, tanto en aspectos teológicos como en áreas de desarrollo personal, como liderazgo, comunicación y resolución de conflictos. Asimismo, reconocer y celebrar los logros personales de los sacerdotes puede contribuir a aumentar su sentido de autorrealización y, por ende, fortalecer su compromiso con la labor pastoral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arciniega, L. (2002). *Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Ed Limusa
- Arias, F. (2001). El Compromiso Personal hacia la Organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración* N° 200.
- Arón, A. Llanos, M. "Cuidar a los que cuidan: Desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia. *Sistemas Familiares*. 1 (2), pp. 5-15..
- Bakker A., Demerouti E. y Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo mantienen los empleados su engagement? *Ciencia y Trabajo*. 41,136-142.
- Bakker, A, Muñoz. A. y Rodríguez, A. (2011). *El engagement en el trabajo*. El País: Edición Pirámide. 437-452
- Carrasco González, A. Rubio León J. y De La Corte C (2011). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y el estrés laboral. (2010). *Revista digital de prevención*.
- Contreras, F. y Esquerro G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en Psicología. *Revista Diversitas. Perspectivas en Psicología*, 2, 311-319.
- Chávez, J., R., y Peralta, R. Y. (2019). Estrés académico y autoestima en estudiantes de enfermería, Arequipa-Perú. *Revista de Ciencias Sociales* (Ve), XXV(E-1), 384-399. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i1.29629>
- Díaz-Bone, R. (2017). *Introducción a la metodología de la investigación*. Editorial Universitaria.
- Facal Fondo, T. (2012) *Prevalencia del Síndrome de Burnout en trabajadores sociales de los servicios sociales comunitarios*. España. Ed. Universidad de Huelva;
- Forbes, R. y Álvarez, R. (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora en la organización. *Éxito Empresarial*. 227, 1-3.
- Gil Monte, P.(2001) El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de Burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Psicología Científica.com*. 2001.
- Gil Monte, P. Peiró, J.(1997) *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis S.A.J.

- Gil-Monte PR. (2004) *El Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad de bienestar*. Madrid: Pirámide; 2005
- Gil-Monte, P. R. (2011). CESQT. *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. Tea Ediciones. Gil-Monte, P. R. (Coord.) (2019). *Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Programa de intervención. Pirámide.
- Guerra, M. (2018). *El burnout en la vida pastoral. Descripción analítica de las causas, su gradualidad y las circunstancias en juego*. Christus Press.
- Gil-Monte, P.R., García-Juesas, J. A., y Hernández, M. C. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería: a study in nursing professionals. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(1), 113-118. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-96902008000100012&lng=pt&tlng=es.
- Gil-Monte, P.(2006) *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. Madrid, España;
- Gonzales, A., Corte, C. y Rubio, J. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y el estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*. 1, 1-22.
- Juárez-García A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Salud UIS*. 2020; 53(4): 432-439. doi: <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>
- López, H. Sacerdocio & Burnout.(2011) *El desgaste en la vida sacerdotal*. Bogotá: Paulinas. 2011.
- López Herrera, H.(2009) *Incidencia del síndrome de burnout en sacerdotes católicos latinoamericanos y su relación con la inteligencia emocional*. Tesis doctoral;
- López, J., Chinchilla-Giraldo, N., Bermúdez, I. M., y Álvarez, A. A. (2021). Dislipidemia y estrés en estudiantes universitarios: Un enemigo silencioso. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(E-3), 50-63. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36488>
- Leiter, M. P., y Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89-100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>

- Melguizo, G. (2009) *¿Vale la pena ser sacerdote hoy? Pastoral de Pastores*. (2ª ed.). Bogotá: CELAM.
- Menezes de Lucena Carvalho, V. A., Fernández Calvo, B., Hernández Martín, L.; Ramos Campos, F. y Contador Castillo, I. (2006). Resiliencia y el modelo Burnout-Engagement en cuidadores formales de ancianos. *Psicothema*. 18(4), 791-796. Recuperado de <http://www.psicothema.com/english/psicothema.asp?id=3310>
- Morales, G.; Pérez, J.C. & Menares, M. A. Procesos emocionales de cuidado y riesgo en profesionales que trabajan con el sufrimiento humano. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*. 1(12), 9-25. 2003.
- Moya-Albiol, L., Serrano, M.A., González-Bono, E., Rodríguez-Alarcón, G. y Salvador, A. (2005). Respuesta psicofisiológica de estrés en una jornada laboral. *Psicothema*, 17(2), 205-211.
- Cueva, M. O. (2022). *Burnout y el engagement en enfermeras del servicio de hospitalización de un hospital militar de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional UPCH. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11434/Relacion_CuevaOxolon_Mariela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, F. y Buendía, J. (2001). *El síndrome de burnout: concepto, evaluación y tratamiento*. En J. Buendía y F. Ramos, *Empleo, estrés y salud* (pp. 33-57). Madrid: Pirámide.
- Ruiz, L y Salas, C (2023). *Estrés académico y ansiedad en estudiantes de la carrera de psicología de una Universidad Privada de Lima Centro 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://hdl.handle.net/11537/35311>
- Salanova, M., Schaufeli W., Llorens S. y Peiro, J. (2008). Desde el burnout al engagement. *Revista de Psicología, del Trabajo y de las Organizaciones* 2000 16, 117-134
- Salanova, M., Grau, R., Llorens, S. y Schaufeli, W.B. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: El rol modulador de

la autoeficacia relacionada con la tecnología. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11, 69-90.

Unda Roja, S., Sandoval Ocaña, J. I. y Gil Monte, P. R. (2007)-. Prevalencias del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (Burnout) en maestros mexicanos. *Información Psicológica*, (91-92), 53-63.

Zanotti de Savanti, A.(2013) *Pensar las crisis en la vida sacerdotal y consagrada*. Buenos Aires. Agape libros

Zanotti de Savanti, A. (2013) *Pensar las crisis en la vida sacerdotal y consagrada*. Buenos Aires. Agape libros; 2013.

Anexo 1: Matriz de consistencia

“SÍNDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT LABORAL EN LOS SACERDOTES DE LA DIOCESIS DE ICA 2024”

Responsable: Isaac Vásquez Pariona

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
Problema general ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024?	Objetivo general Determinar la relación entre el síndrome de burnout y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024	Hipótesis general Existe relación entre el síndrome de burnout y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024	Síndrome de Burnout - Agotamiento emocional - Despersonalización - Realización personal Engagement laboral - Vigor - Permanencia - Absorción	Enfoque: cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental transversal, descriptivo correlacional Población y muestra 41 sacerdotes. Estudio censal Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumentos: - Inventario de Burnout de Maslach y Jackson - Escala de compromiso laboral (uwes)
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre agotamiento emocional y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024? ¿Cuál es la relación entre despersonalización y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024? ¿Cuál es la relación entre realización profesional y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024??	Objetivos específicos Determinar la relación entre agotamiento emocional y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024. Determinar la relación entre despersonalización y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024. Determinar la relación entre realización profesional y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024.	Hipótesis específicas Existe relación entre agotamiento emocional y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024. Existe relación entre despersonalización y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024. Existe relación entre realización profesional y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024		

				Técnicas de análisis y procesamiento de datos - Prueba de normalidad Shapiro Wilk - Correlación: Rho de Spearman
--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

PROGRAMA ACADEMICO DE PSICOLOGIA

Buenos días: Soy bachiller de la carrera de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica. Mi nombre es Isaac Vásquez Pariona.

Los siguientes test, son parte de la investigación que tiene por objetivo “Determinar la relación entre el síndrome de Buornout y engagement laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica – 2024”, los test son de carácter anónimo y los resultados serán empelados solamente con fines de estudio.

INVENTARIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT (MBI)

A continuación, se muestra una serie de enunciados acerca de su trabajo. Para responder marque con un **X** la respuesta que mejor refleje su actitud ante este.

		NUNCA	ALGUNA VEZ AL AÑO O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	ALGUNAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	VARIAS VECES A LA SEMANA	DIARIAMENTE
	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento exhausto emocionalmente debido a mi trabajo.							
2	Termino la jornada laboral sintiéndome agotado.							
3	Experimento fatiga al enfrentar otro día de trabajo al despertar por la mañana.							
4	Tengo la capacidad de comprender fácilmente los sentimientos de los feligreses y otras personas.							
5	Considero que mi trato hacia los feligreses y otras personas es impersonal.							
6	Experimento tensión al trabajar todo el día con los feligreses.							
7	Abordo de manera efectiva los problemas que los feligreses y otras personas me presentan.							72

8	Siento que mi trabajo está causando un desgaste en mí.							
9	Creo que estoy teniendo un impacto positivo en la vida de los demás con mi trabajo.							
10	He desarrollado insensibilidad hacia las personas desde que ejerzo esta profesión.							
11	Me preocupa que este trabajo esté afectando emocionalmente mi resistencia.							
12	Me siento enérgico y vigorizado.							
13	Experimento frustración debido a mi trabajo.							
14	Siento que mi trabajo es excesivamente difícil.							
15	No me inquieta el bienestar de los feligreses y otras personas.							
16	El trabajo directo con los feligreses y otras personas me genera estrés.							
17	Tengo la habilidad de crear una atmósfera relajada con los feligreses y otras personas.							
18	Me siento revitalizado después de colaborar con los feligreses y otras personas.							
19	He realizado muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	En mi trabajo, siento que estoy al límite de mis capacidades.							
21	Manejo con tranquilidad los problemas que enfrento en mi trabajo.							
22	Percibo que los feligreses me atribuyen la culpa de algunos de sus problemas.							

ESCALA DE COMPROMISO LABORAL (UWES)

Las preguntas que se presentan a continuación hacen referencia a los sentimientos de las personas con respecto al trabajo. Lea cuidadosamente cada pregunta y determine si se ha sentido de esa manera. Si nunca se ha sentido así coloque “0” (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así, teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuestas (de 1 a 6).

0	nunca
1	Casi nunca
2	Algunas veces
3	regularmente
4	Bastantes veces
5	Muchas veces
6	siempre

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo.
6. _____ Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa a mí alrededor.
7. _____ Mí trabajo me inspira.
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo.
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.
13. _____ Mi trabajo es retador.
14. _____ Me “dejo llevar por mi trabajo.
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo.

16._____ Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.

17._____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.

Anexo 3: Informe de turnitin al 28 % de similitud.

Anexo 4: Ficha de validación por juicio de expertos (*)

Anexo 3: validación de jueces expertos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) sobre Síndrome de Burnout”

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Síndrome de Burnout y Engagement Laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024.

Nombre del Experto: Bryan Wilberto Gerónimo Acuache

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

IV.

El instrumento cumple con los criterios de validez, por tanto, es aplicable

PSI MERAKI E.I.R.L.
RUC: 20606497103

Dr. Ps. Bryan W. Gerónimo Acuache
GERENTE GENERAL
PSICÓLOGO
C.P.s.P. N° 35969

Nombre: Bryan Wilberto Gerónimo Acuache

No. DNI: 70271781

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) sobre Síndrome de Burnout”

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Síndrome de Burnout y Engagement Laboral en los sacerdotes de la Diócesis de Ica 2024.

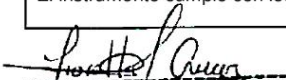
Nombre del Experto: Fiorella Margot Cruces Flores

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por tanto, es aplicable.


Lic. Cruces Flores Fiorella Margot
Ψ Psicóloga
C.Ps.P. 48082

Nombre: Fiorella Margot Cruces Flores

No. DNI: 70343311

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

"Cuestionario MBI (Marlach Buornout Inventory) sobre Síndrome de Buornout"

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Síndrome de Burnout y Engagement Laboral en los Sacerdotes de la Diócesis de Ica – 2024.

Nombre del Experto: APARCANA HERNANDEZ José Carlos

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto, es aplicable.


José Carlos Aparcana Hernández
DOCTOR EN EDUCACIÓN

Código ORCID N.º 0000-0001-7398-6817
DNI. N° 21553760

Anexo 4: base de datos

V1 Síndrome de Buonout																						V2 Engagement laboral																
D1 Agotamiento emocional								D2 Despersonalización				D3 Realización personal										D1 VIGOR				D2 Dedicación				D3 Absorción								
i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17
0	5	5	5	6	5	6	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
1	5	3	6	1	2	3	3	6	1	2	1	1	1	2	1	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	0	2	0	0	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	4	5
0	5	0	2	1	0	3	3	5	2	1	3	0	2	1	2	6	1	1	1	1	5	1	1	4	6	5	5	6	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5
1	5	1	6	0	1	6	6	6	1	5	6	0	0	0	0	6	6	6	4	6	4	4	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
0	1	0	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	0	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
0	1	1	1	6	6	6	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	2	5	2	2	3	4	6	5	6	1	6	5	1	6	6	3	3	3	4
3	5	3	6	0	3	5	3	6	3	2	3	3	4	1	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	6	5	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5
0	2	0	2	0	1	1	0	1	2	0	2	0	1	2	0	1	1	0	1	1	1	1	3	1	0	5	6	6	5	6	4	4	0	2	0	3	0	
1	1	0	6	5	5	5	5	6	1	5	6	0	1	0	5	6	6	6	1	6	1	1	5	6	6	5	6	5	6	5	6	6	6	5	6	4	5	
2	3	1	4	0	0	5	2	5	1	0	5	0	2	0	2	6	6	6	2	5	2	2	6	6	6	6	4	6	1	6	5	5	6	3	3	5	2	6
6	2	1	6	0	0	6	3	6	0	0	6	0	2	0	2	6	6	6	0	6	4	0	6	6	6	6	5	6	5	6	2	6	6	6	6	6	6	
0	0	0	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	1	6	6	6	1	0	0	1	6	4	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
0	4	0	6	5	4	4	4	2	0	0	2	0	2	3	3	2	3	3	2	2	0	6	4	3	3	0	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
1	1	2	2	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	4	1	4	4	0	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	5	5	
1	1	1	2	0	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	0	4	3	6	6	5	6	5	6	5	5	6	6	6	6	5	5	
0	1	1	5	0	1	5	6	6	6	0	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	2	0	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5	5	6	5	5	
0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
0	1	0	1	0	0	6	1	3	1	0	1	0	6	0	0	6	5	5	1	6	1	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	6	
0	5	3	3	0	6	6	0	4	1	1	2	0	6	6	6	3	5	5	1	2	1	1	5	6	6	6	6	5	6	3	6	6	6	3	6	5	6	
0	2	0	1	0	2	2	2	2	0	0	0	0	1	0	1	6	6	6	6	6	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	
1	3	1	4	0	1	0	1	3	1	0	0	0	0	0	0	5	5	5	0	5	4	2	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	5	
0	1	0	6	0	0	6	0	6	1	0	6	0	0	0	0	6	6	1	0	6	6	0	6	6	3	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
0	5	2	6	0	2	6	2	5	1	0	4	0	0	1	1	5	5	5	1	5	0	0	4	6	6	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	2	4	
0	1	0	2	0	0	2	0	2	0	0	0	0	1	2	0	2	2	2	0	2	1	0	5	3	3	0	2	2	3	3	2	6	6	6	6	1		
6	3	3	0	6	2	0	1	3	2	0	3	0	6	6	6	6	6	6	6	2	1	4	0	5	6	6	5	6	6	3	3	3	2	2	3	2	3	
1	0	0	1	0	0	1	0	2	1	0	2	0	0	0	0	3	4	4	0	6	0	0	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	
1	5	1	5	1	1	3	2	5	3	4	4	2	5	0	2	5	5	6	3	2	2	2	5	5	6	3	5	2	6	6	4	6	4	4	6	3	3	
1	0	0	4	0	1	5	0	4	1	0	3	0	0	0	0	6	6	6	0	1	4	0	6	6	6	6	6	1	6	6	5	6	6	6	5	5	5	

Anexo 5: informe de Turnitin al 28% de similitud.

Reporte de similitud		
● 14% de similitud general		
Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:		
• 12% Base de datos de Internet • Base de datos de Crossref • 10% Base de datos de trabajos entregados • 2% Base de datos de publicaciones • Base de datos de contenido publicado de Crossref		
FUENTES PRINCIPALES		
Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.		
1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	2%
2	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
4	hdl.handle.net Internet	<1%
5	SHAPE (VTC college) on 2024-07-29 Submitted works	<1%
6	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2023-12-12 Submitted works	<1%
7	repositorio.upeu.edu.pe Internet	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2024-10-24 Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

9	redalyc.org Internet	<1%
10	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%
11	Universidad Tecnológica del Peru on 2024-07-22 Submitted works	<1%
12	core.ac.uk Internet	<1%
13	educacionyciencia.org Internet	<1%
14	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-20 Submitted works	<1%
15	Universidad Católica de Santa María on 2024-04-05 Submitted works	<1%
16	Universidad Tecnológica del Peru on 2021-05-13 Submitted works	<1%
17	repositorio.unap.edu.pe Internet	<1%
18	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac on 2019-12-16 Submitted works	<1%
19	repositorio.unsaac.edu.pe Internet	<1%
20	Universidad Cesar Vallejo on 2022-05-27 Submitted works	<1%

21	Universidad Andina del Cusco on 2023-12-07	<1%
	Submitted works	
22	Universidad Internacional de la Rioja on 2023-06-02	<1%
	Submitted works	
23	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
	Internet	
24	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-08	<1%
	Submitted works	
25	Universidad Continental on 2018-11-19	<1%
	Submitted works	
26	repositorio.unheval.edu.pe	<1%
	Internet	
27	repositorio.upch.edu.pe	<1%
	Internet	