



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA  
UNIDAD DE POSGRADO**

**ENGAGEMENT Y BURNOUT EN DOCENTES DE  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA  
CIUDAD DE CHIMBOTE.**

**PRESENTADO POR  
MILTON OVIDIO MENDOZA CORREA**

**ASESOR  
PATRICIA BARRIG**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN PSICOLOGÍA  
DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES**

**LIMA – PERÚ**

**2014**



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada  
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



U N I V E R S I D A D D E  
SAN MARTIN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y  
PSICOLOGÍA  
SECCIÓN DE POSTGRADO**

**ENGAGEMENT Y BURNOUT EN DOCENTES DE  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA  
CIUDAD DE CHIMBOTE.**

**Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Psicología del Trabajo y de  
las Organizaciones**

**PRESENTADO POR:**

**MENDOZA CORREA, MILTON OVIDIO**

**LIMA, PERÚ**

**2014**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser la inspiración de todo trabajo y proyecto en mi vida, porque su presencia infunde fortaleza para continuar.

A mi madre, porque me dio el ejemplo de perseverar y la clara convicción de que con esfuerzo se consiguen los objetivos.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a las directoras de las cuatro Instituciones Educativas de Chimbote, porque desde el primer momento mostraron apertura y disponibilidad para apoyar esta investigación. Especialmente a la Hna. Lila Ramírez Montes, por su cercanía y confianza.

Al Psicólogo Juan Kaneko Aguilar, colega y amigo, por sus enseñanzas tan didácticas y amenas, digno ejemplo de pasión por la investigación.

Al profesor Manuel Fernández, director del Instituto de Investigación de Psicología, por sus oportunas orientaciones iniciales, las cuales fueron aportando para tener mayor claridad acerca de lo que pretendía hacer en este trabajo. Asimismo, a mi asesora Patricia Bárrig, por los aportes y su trabajo minucioso en cada revisión, lo que contribuyó a darle forma y mayor sentido a la investigación.

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre el engagement y el burnout en docentes. Los participantes fueron 185 docentes de cuatro instituciones educativas públicas de la ciudad de Chimbote, Nuevo Chimbote y Moro (Perú). El muestreo fue no probabilístico y el diseño correlacional. Se utilizaron los instrumentos Utrecht Work Engagement Scale – UWES y Maslach Burnout Inventory – MBI-GS. Los resultados mostraron una relación significativa, moderada e inversa entre el Engagement y el Burnout. Además, se encontró una relación significativa, moderada e inversa entre las dimensiones del engagement y el cansancio emocional del burnout; una relación significativa, moderada y positiva entre las dimensiones del engagement y la eficacia profesional del burnout; y una relación significativa, moderada y negativa entre las dimensiones del engagement y el cinismo. Finalmente se encontró una diferencia significativa a nivel de engagement y del Burnout en los docentes, según nivel de enseñanza. El estudio evidencia el papel del Engagement como variable protectora contra el Burnout.

*Palabras claves:* Engagement – Síndrome de burnout – Institución educativa – Docentes

## ABSTRACT

The present study proposed to identify the relations between the engagement and burnout in school teachers. The participants were 185 teachers of four public educational institutions in the city of Chimbote, New Chimbote, and Moro (Peru). The sampling was non probabilistic and the design was correlacional. The Utrech Work Engagement Scale – UWES and the Maslash Burnout Inventory – MBI-GS were used as measurements. The results showed evidence of a significant, moderated, and negative relation between Engagement and Burnout. In addition, a significant, moderated, and negative relation was found between the dimensions of the engagement and the emotional weariness of burnout; a significant relation, moderated, and positive was found between the dimensions of the engagement and the professional efficiency of the burnout; a significant, moderated, and negative relation was found between the dimensions of the engagement and cynicism. Finally a significant difference in level of engagement and burnout in teachers was found, by level of education. The study supports the role of Engagement as a protective factor of the Burnout syndrome.

*Keywords:* Engagement – Burnout – Educational institution – Teachers

## TABLA DE CONTENIDOS

|  |           |
|--|-----------|
| Dedicatoria .....  | II        |
| Agradecimientos.....   | III       |
| Resumen.....   | IV        |
| Abstract .....   | V         |
| Tabla de contenidos .....  | VI        |
| Índice de tablas.....  | VIII      |
| Índice de figuras.....   | IX        |
| Introducción.....  | X         |
| <b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....</b>                                      | <b>1</b>  |
| 1.1. Engagement.....   | 4         |
| 1.1.1 Teoría del engagement de Schaufeli, Salanova, Gonzales y Bakker..... | 5         |
| 1.1.2 Importancia del engagement .....                                     | 7         |
| 1.1.3 Engagement en docentes.....  | 8         |
| 1.1.4 Factores asociados al engagement.....                                | 8         |
| 1.2. Burnout.....  | 10        |
| 1.2.1 Teoría del burnout de Maslash .....                                  | 11        |
| 1.2.2 Fases del síndrome burnout .....                                     | 15        |
| 1.2.3 Causas del burnout .....   | 16        |
| 1.2.4 Burnout en docentes .....  | 17        |
| 1.2.5 Factores asociados al burnout .....                                  | 18        |
| 1.3. Engagement y burnout .....  | 19        |
| Planteamiento del problema .....   | 21        |
| <b>CAPÍTULO II: MÉTODO.....</b>  | <b>24</b> |
| 2.1. Participantes.....  | 24        |

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 2.2. Medición.....              | 25 |
| 2.3. Procedimiento.....         | 29 |
| 2.4. Análisis de los datos..... | 30 |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS.....   | 32 |
| CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN.....     | 40 |
| Conclusiones.....               | 46 |
| Recomendaciones.....            | 48 |
| REFERENCIAS.....                | 49 |
| ANEXOS.....                     | 57 |

**ÍNDICE DE TABLAS**

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1  |    |
| Descriptivos del síndrome de burnout (n = 185) .....   | 44 |
| Tabla 2  |    |
| Descriptivos del engagement (n = 185) .....  | 46 |
| Tabla 3  |    |
| Prueba de Kolmogorov-Smirnov para síndrome de burnout y engagement .....                         | 48 |
| Tabla 4  |    |
| Prueba de Kruskal-Wallis según variable Institución Educativa .....                              | 49 |
| Tabla 5  |    |
| Prueba de Mann-Whitney según variable nivel de enseñanza .....                                   | 50 |
| Tabla 6  |    |
| Comparación de los puntajes de síndrome de burnout y engagement según<br>nivel de enseñanza..... | 51 |
| Tabla 7  |    |
| Correlación entre síndrome de burnout y engagement .....   | 52 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1

Frecuencias y porcentajes del síndrome de burnout ..... 45

Figura 2

Frecuencias y porcentajes del engagement ..... 47

## INTRODUCCIÓN

Los docentes de Educación Básica Regular tienen una gran responsabilidad en la historia, ya que asumen la educación de niños, niñas y adolescentes que son el presente y futuro de toda sociedad, brindándoles conocimientos y el desarrollo de habilidades básicas para poder defenderse en la vida. Pero, en la actualidad el rol del docente ha cambiado ya que no sólo es un conocedor de la ciencia y experto en la materia que dicta sino que ahora debe actualizarse constantemente para asesorar, acompañar y velar por la formación académica, personal y profesional de sus alumnos, llegando incluso a convertirse en imágenes parentales referentes de varios estudiantes cuando sus familias se encuentran debilitadas o disfuncionales generando en los docentes compromiso, dedicación, pasión y entusiasmo por la labor desarrollada, a esto se le conoce como engagement un estado psicológico positivo relacionado con su quehacer. Sin embargo, esta tarea tan loable, algunas veces se convierte en una pesada responsabilidad para el docente cuando a su labor se suma la sobrecarga laboral, bajos salarios, clima laboral inadecuado, aumento en el número de tareas asignadas a su jornada laboral, trabajo en distintas instituciones para cubrir económicamente con sus necesidades básicas y sumado a esto las críticas a su desempeño, hace que estos reaccionen con frustración e insatisfacción, afectando en su salud física y mental y con ello, el ambiente de aprendizaje y el logro de los objetivos educativos. Este estado de malestar es una respuesta al estrés laboral crónico conocido como síndrome de burnout.

Durante mucho tiempo se ha observado que los estudiantes del nivel básico aun no cubren las expectativas de sus padres ni docentes, ni las metas que tenemos como país, reflejado esto en el informe del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes – PISA, 2009, llevado a cabo por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE (2010), donde refieren que el Perú, comparativamente con otros países tiene un bajo nivel de rendimiento, especialmente en Comprensión Lectora y Matemática, ya que después de 9 años aún no logra salir de los últimos lugares, con mayores desventajas para estudiantes que viven en zonas rurales comparado con aquellos que habitan en las grandes ciudades.

En ese sentido, para poder tener un sistema educativo de calidad y por ende un adecuado rendimiento de sus estudiantes, es básico que los docentes estén motivados, satisfechos y reconocidos en su tarea, ya que poco o nada se puede esperar en aquellos

casos donde los maestros asumen su rol formador desde la desidia, la frustración o el anhelo de dejar esa escuela lo antes posible (Murillo & Román, 2012).

Lo anteriormente expuesto es el sustento por el cual surgió el presente estudio cuyo objetivo es conocer la relación que existe entre el engagement y el burnout en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Chimbote, considerando además si las variables institución educativa y nivel de enseñanza generan diferencias significativas a nivel del engagement y burnout en ellos. El enfoque de la psicología positiva reconoce en los participantes sus fortalezas, capacidades y habilidades utilizadas en interacciones con los demás. De allí la importancia de contar con esta información para proponer programas de prevención y promoción de la salud mental vinculados al fortalecimiento del engagement para reducir los niveles de burnout dentro de las instituciones.

En ese sentido, el contenido que se expone en la presente tesis consta de cinco capítulos, a saber:

El capítulo I está referido al Marco Teórico donde se aborda la problemática de la investigación, las bases teóricas del síndrome de burnout y el engagement, la importancia del estudio del tema y el planteamiento del problema.

En el capítulo II se aborda el método empleado en la investigación donde se describe todo lo concerniente a los participantes, medición, procedimiento y el análisis de los datos.

En el capítulo III se observan los resultados de la investigación, incluyendo tablas y figuras, de acuerdo a los objetivos propuestos.

El capítulo IV está relacionado a la discusión de los resultados donde se toma en cuenta los antecedentes de estudio y el marco teórico, para luego llegar a las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, en las páginas últimas se incluyen las referencias y anexos del estudio.

## CAPÍTULO I

### MARCO TEÓRICO

Hace 40 años que se empezó a investigar el “síndrome de quemarse en el trabajo”, conocido en inglés como *burnout*, siendo Freudenberger quien en 1974 dio inicio a estudios sobre este fenómeno. Fue a partir de los años 80 que el interés se orientó al estudio empírico sistemático del síndrome, siendo éste de corte más cuantitativo, al utilizar cuestionarios y metodología de encuesta y estar dirigido a grandes poblaciones (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Jackson & Leiter, 1996). A partir de los años 90 se empezaron a llevar a cabo estudios longitudinales para valorar la relación entre el medio ambiente laboral, en diferentes momentos, con los sentimientos y opiniones a lo largo del tiempo (Napione, 2008).

Casi cuatro décadas dedicadas al estudio del burnout, y con el auge de la psicología positiva, los investigadores se preguntaron si no existía un polo opuesto al síndrome, debido a que se observaba que algunos empleados afrontaban su jornada laboral llenos de energía y aplicaban sus conocimientos y capacidades de manera eficiente y eficaz. En el año 1990 Kahn introdujo el concepto de *engagement en el trabajo* llamándolo “engagement personal” y definiéndolo como el aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo, donde las personas se sienten y están atentas, conectadas, entregadas y centradas en su rol laboral, motivadas por un estado mental esencial llamado presencia psicológica el cual produce resultados positivos a nivel individual con su desarrollo y crecimiento personal y, a nivel organizacional, con la calidad del rendimiento (Kahn, 2002, en Cárdenas, 2012). Partiendo de esta conceptualización Maslach y Leiter (1997) propusieron que el engagement vendría a ser lo contrario al burnout, identificando en los trabajadores un aumento de energía, mayor concentración y capacidad de lidiar con las demandas del trabajo. A su vez, caracterizaron

a los aspectos de energía, involucrimiento y eficacia como opuestos a las tres dimensiones del burnout, a saber, agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional (Lisbona, Morales & Palancí, 2009).

Por su parte, Salanova, Grau y Martínez (2005) han realizado diversas investigaciones acerca de las principales profesiones que producen estrés. Estos autores refieren que los trabajos de trato con el público y cuidado de personas son uno de los más estresantes. Entre ellos, la docencia tiene un alto grado de contenido de estrés, el cual afecta negativamente la salud física y mental del maestro y con ello al ambiente de aprendizaje y el logro de los objetivos educativos. Como consecuencia del estrés en docentes se genera una falta de implicación o engagement, bajas en el rendimiento, ausentismo, sustituciones y finalmente el abandono de la profesión. En nuestro medio, si bien no se da mucho el abandono de la profesión, sí se da el sentimiento de estar “atrapado” dentro de ella, ya que la escasez de trabajo hace que muchos docentes no puedan renunciar a su empleo y buscar otro más adecuado a sus expectativas (Weisberg & Sagie, 1999).

En la actualidad el profesor de colegio ejerce un rol diferente al de años atrás, en el que solo bastaba con ser conocedor de la ciencia y experto en la materia que dictaba. Ahora también es indispensable actualizarse constantemente en pedagogía, técnicas y formatos de investigación, asesoramiento de alumnos y avances en su tema, todo ello para asegurar una adecuada formación académica (Malo, 2008). Las dificultades en el trabajo provocadas por la carga laboral excesiva, el aumento de horas de trabajo, bajas remuneraciones, deficiente clima organizacional y falta de identidad con el centro de trabajo genera un estado de estrés crónico en el docente, caracterizado por un alto nivel de tensión, cansancio y mal humor, lo que sobreviene en la ausencia de una vinculación psicológica o engagement, con su labor (Rodríguez, 2002). Esta desvinculación

psicológica produce una disminución de energía, una desconexión con el trabajo, falta de compromiso, entusiasmo y pasión, viéndose incapacitados para lidiar con las demandas de su labor (Lisbona et al., 2009).

En los últimos años, el Ministerio de Educación (2006) está exigiendo cierta acreditación a sus maestros, cursos de capacitación, evaluaciones periódicas, nombramientos y actualizaciones, esto implica cumplir con diversos estándares que se requieren para poder lograr una plaza de trabajo, de por sí, escasas. El logro de la meta exige un compromiso adicional a la carga horaria por parte de los docentes, por ejemplo, reuniones constantes de capacitación, trabajos de comisiones, participación en cursos externos, responder a la presión de los padres de familia, etc. En este sentido, existe el dilema para el docente entre decidirse por la identificación con la carrera magisterial, involucrándose absolutamente en el proceso de acreditación, o cuidar su bienestar integral y no dar este tiempo adicional, protegiéndose así del estrés. Pero el problema no termina allí, muchos de los que optan por cuidar su salud, según Maslach y Jackson (1981), no logran realizarse profesionalmente en el trabajo, hecho que hace que se evalúen negativamente, sintiéndose decepcionados consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales, o sea, capacitándose o no, igual habría un grado de insatisfacción que contribuiría en mucho al estrés laboral. Esta situación es común en las grandes ciudades del país y se acentúa aún más en centros educativos en provincias.

En Chimbote, ciudad costera, populosa y comercial y la más grande en la región Ancash, las personas viven el día a día pendientes de la crisis que genera la ausencia de pesca, principal fuente de trabajo de la zona (Kisner, 2010). Por ello, muchos habitantes de esta ciudad ya no ven a la actividad pesquera como un medio de sobrevivencia y optan por otras alternativas para mejorar los ingresos económicos, ajustando al mínimo sus gastos. Frente a esto y con el deseo, de parte de los padres de familia, de dar la mejor

educación a sus hijos, hace que algunos opten por matricularlos en Instituciones Educativas Privadas, donde deberían formarse con mejores condiciones para generar un mayor aprovechamiento y resultados en ellos, especialmente tener atención más personalizada de parte de los docentes debido a que las aulas tienen menor cantidad de estudiantes, quedando en desventaja de condiciones la escuela pública. Según el Reglamento de la Educación Básica Regular (MINEDU, 2006), para ambos niveles, el número ideal es de 35 a 40 alumnos por aula (a diferencia de las instituciones educativas privadas que suelen tener un número de alumnos que oscila entre 10 a 15 por aula). Este factor también puede estar repercutiendo en la capacidad de llegada del docente a los alumnos en cuestión de enseñanza aprendizaje, generando estrés en los docentes.

Esta situación, aunada a los trabajos y tareas obligatorias, la carga académica, la exigua remuneración, la crisis económica y los problemas dentro del campus estudiantil hace que los docentes sucumban ante los efectos del burnout, observándose en las diversas instituciones educativas, incluso a simple vista, docentes con ansiedad, irritabilidad, tensión, trastornos de sueño y del apetito; así como una baja vinculación con el trabajo que realizan en sus instituciones, repercutiendo negativamente en su calidad profesional, en su salud ocupacional y en los indicadores institucionales.

### **1.1. Engagement**

En el ámbito organizacional, un enfoque positivo dentro de lo negativo se viene estudiando desde la década de los 90, siendo Kahn (1990) el primero en utilizar el término engagement personal para referirse a la utilización de los recursos físicos, cognitivos y emocionales propios de las personas, en el desarrollo de sus roles dentro de un ambiente organizacional o laboral. Posteriormente numerosos autores han intentado definirlo, siempre conservando las bases esenciales de Kahn. A continuación se describen algunos conceptos relevantes:

Maslach y Leiter (1997) manifestaron que el engagement viene a ser un constructo opuesto al burnout, ya que ambos mantienen tres dimensiones pero la primera está referida bajo un enfoque positivo, en cambio el burnout expresa todo lo contrario como aspectos negativos internos que son manifestados por las personas dentro del ámbito laboral.

Schaufeli y Salanova (2007) consideran que el engagement es un estado psicológico duradero en el tiempo, definiéndose como un concepto motivacional positivo relacionado con el trabajo y la vida, ya que no solo está relacionado con el ámbito laboral sino también con el académico, familiar y social, en ese sentido se relaciona con aspectos de la vida en su conjunto, y donde destaca la dimensión vigor, dedicación y absorción; y esto a la vez puede ser considerado como un fenómeno tanto individual o colectivo.

Montoya y Moreno (2012) afirman que el engagement es un estado caracterizado por niveles altos de expresión energética, eficacia en la ejecución de cada cosa que realizan y bajo nivel de desgaste mental, emocional y comportamental ante el trabajo. Otras características asociadas al engagement son el compromiso en la realización de las actividades que realizan, el considerar las dificultades como oportunidades de realización y crecimiento personal, el disfrute y concentración en las actividades laborales, experimentando un placer ante las cosas que se realizan y olvidándose del tiempo que demandan para ello.

### **1.1.1 Teoría del Engagement de Shaufeli, Salanova, Gonzales y Bakker**

Shaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) definen al engagement como un “estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular” (p.74).

Al analizar el concepto propuesto se observa que son tres los componentes (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006):

- El vigor se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades. Aquellos que presentan un nivel alto de vigor generalmente tienen mucha energía, entusiasmo y resistencia cuando trabajan, mientras aquellos que presentan niveles bajos, tienen menos energía, entusiasmo y resistencia en lo que concierne a su trabajo.
- La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado. Aquellos que presentan altos niveles en dedicación se identifican fuertemente con su trabajo porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante. Por lo tanto, ellos generalmente se sienten entusiasmados y orgullosos en relación a su trabajo. Aquellos que presentan bajos niveles, no se identifican con su trabajo porque ellos no consideran la experiencia como significativa, inspiradora o desafiante, y no se sienten ni entusiasmados, ni orgullosos, en relación a su trabajo.
- La absorción se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo. Aquellos que presentan altos niveles en absorción, están usualmente contentos de involucrarse en su trabajo, se sienten inmersos en él y presentan dificultad para dejarlo porque la actividad los impulsa. Como consecuencia de ello, se olvidan de todo alrededor y el tiempo parece volar. Los que presentan bajos niveles en absorción, no se sienten involucrados o inmersos en el trabajo, no presentan dificultad en dejarlo ni dejan de poner atención a su entorno ni al tiempo que transcurre.

Por lo tanto, se puede decir que los trabajadores “engaged” poseen un fuerte sentimiento de pertenencia a la organización, son fieles a su institución o empresa que pertenecen y rinden más allá de lo que formalmente se les exige. Es por ello, que el engagement es considerado como un factor de prevención muy importante contra el burnout y también como factor protector para la salud mental. Las personas que poseen un nivel elevado de engagement o alto compromiso psicológico logran involucrarse en el trabajo, se sienten bien en las tareas que realizan, poseen mayor concentración y resistencia mental a los cambios o a las circunstancias y dificultades que pueden producirse dentro de su ambiente laboral. Además muestran altos niveles de disfrute y gozo en el trabajo influenciando positivamente en todas las áreas del ser humano, así lo refieren Schaufeli, Martínez, Marques-Pinto y Salanova (2002b).

### **1.1.2 Importancia del engagement**

Harter, Schmidt y Keyes (2002) refieren que el engagement es importante porque está asociado a:

- Capacidad de adaptación a las necesidades de los clientes internos y externos.
- Confianza y cortesía con que se trata a los clientes internos y externos.
- Orientación hacia el cliente.
- Espontaneidad.
- Trabajo en equipo.
- Empatía.
- Prestación de un servicio fiable.
- Voluntad de ayudar a los clientes internos y externos.

### **1.1.3 Engagement en docentes**

La docencia es considerada como una de las profesiones más vulnerables al padecimiento de enfermedades de salud mental (ansiedad, depresión, ira, estrés),

enfermedades físicas (dolores de cabeza, úlceras, dolores musculares, problemas cardiacos) o síntomas conductuales (bajas laborales, ausentismo), por ello es importante conocer los efectos que el engagement, como factor protector genera en ellos (Christian & Slaughter, 2007):

- **Docentes con alto engagement:** Los docentes con alto engagement tienen actitudes positivas hacia su trabajo, salud individual, conducta de pertenencia organizacional, se sienten satisfechas con su trabajo, más responsabilidad con el mismo y tienen menos ganas de cambiarse de trabajo. Así mismo muestran más iniciativa, conducta proactiva y motivación creciente.
- **Docentes con bajo engagement:** Los docentes con bajo nivel de engagement se sienten emocionalmente agotados, muestran poca empatía y actitud negativista en su trato con los alumnos y colegas, poca iniciativa, bajo nivel de rendimiento, ausentismo, alto índice de enfermedades ocupacionales y sensación de incompetencia.

#### **1.1.4 Factores asociados al engagement**

Shaufeli y Salanova (2007) han sugerido que los posibles factores asociados al Engagement incluyen los recursos del trabajo y las experiencias positivas en el hogar, pero además sugieren que el contagio emocional y la motivación juegan un rol importante.

Por su parte Wefald (2008), empleando como base la teoría de las características del trabajo de Hackman y Oldman, afirman que la variedad de las habilidades, la identidad de las tareas, autonomía y la retroalimentación facilitan el engagement.

Kahn (1990) propone que los factores contextuales y ambientales tales como las características del trabajo, el apoyo social y las normas de la empresa influyen en la manera en que los sujetos se comprometen con su trabajo.

Cárdenas (2012) y Peña, Rey y Extremera (2012), afirman que a nivel del trabajo docente; aquellos con nivel primario los que se sienten más entusiasmados al impartir sus clases que aquellos del nivel secundario. Añaden así mismo que existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres en la dimensión absorción y vigor, siendo las mujeres con puntuaciones más elevadas en estas dimensiones.

Según un reciente estudio realizado por la firma AonHewitt (2012, citado por Novoa, 2012) entre personal dentro y fuera de convenio de 40 empresas, lo que hoy más impacta en el engagement - es decir, es el pago que se recibe por parte del empleador. A este factor le siguen las oportunidades de carrera que le brinda la organización y, en tercer lugar, el reconocimiento. Afirman que, al margen del tipo de empresa en la que trabajen, mientras estas tres condiciones se mantengan, el individuo desarrollará engagement. Así mismo encontró que a nivel local, el nivel de engagement de los trabajadores es del 72%, mientras que en Chile es del 67%, en Brasil del 70%, en Argentina del 54% y en México del 75 por ciento. Al realizar un análisis por edad hallaron que quienes ostentan entre 25 y 44 años son los que muestran un menor nivel de engagement (53 por ciento), mientras que aquellos que tienen más de 45 años presentan un 70% de engagement. Finalmente encontraron que los colaboradores que llevan entre tres y seis años en la empresa son los que menos engagement hoy poseen. La explicación a este hallazgo está en que cuando recién ingresan los trabajadores tienen todas las expectativas y la motivación que el proyecto les despierta. Pero, si no ven un crecimiento en su carrera, va disminuyendo con el correr de los años. En tanto, aquellos que cuentan con más de 10 años de antigüedad en la organización muestran un mayor engagement. La razón es que sus expectativas pueden ser menores, o bien, luego de trabajar tantos años para una misma compañía, ya están involucrados.

## 1.2. Burnout

Hace más de 30 años que se viene estudiando el constructo “burnout”, siendo el psicólogo neoyorquino Freudenberger (1974, citado por Napione, 2008) quien observó en un grupo de personas que laboraban en su clínica, síntomas físicos y psíquicos como agotamiento emocional a consecuencia de trabajar en exceso y no darse cuenta de sus propias necesidades personales, provocando gran malestar, frustración y sentimientos de impotencia, y mucho más a aquellas personas que día a día están en constante interacción. Para las personas que lo padecen ya no existe las ganas de hacer el trabajo y si lo hacen es porque sienten que es una obligación y deben hacerlo, pero ya no hay gusto ni placer en las tareas encomendadas (El Sahili & Kornhauser, 2010)

A partir de la década de los 80, los estudios sobre el burnout se orientaron de manera empírica y sistemática siendo la psicóloga social Christine Maslach quien realizó estudios de las respuestas emocionales de los empleados profesionales que trabajan ayudando a otras personas observando cansancio emocional que lleva a la pérdida de motivación y progresión hacia sentimientos de inadecuación y fracaso En 1981, Maslach y Jackson publican por primera vez un cuestionario sobre el burnout, esto en base a los resultados de numerosas entrevistas de caso y lo definen como el síndrome de cansancio emocional, despersonalización y reducción de la realización personal (García, Herrero & León, 2007).

El síndrome del burnout en las personas no se da repentinamente sino que es todo un proceso progresivo y se va apoderando del que lo padece, llegando a desarrollar un deterioro en la salud y en las relaciones interpersonales, tanto dentro como fuera del ámbito laboral, repercutiendo negativamente en la calidad del desempeño (Travers & Cooper, 1997).

A continuación, mencionaremos algunos conceptos sobre el burnout: Burke (1987) explica el burnout como un proceso de adaptación del estrés laboral, que se caracteriza por desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento. Por su parte Shirom (1989), a través de una revisión de diversos estudios, concluye que el contenido del síndrome de Burnout tiene que ver con una pérdida de las fuentes de energía del sujeto y lo define como una combinación de fatiga física, cansancio emocional y cansancio cognitivo.

Cherniss (1993), es uno de los primeros autores que enfatiza la importancia del trabajo como antecedente, en la aparición de burnout, definido como cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas. El mismo autor precisa que es un proceso transaccional del estrés y tensión en el trabajo y acomodamiento psicológico destacando en tres momentos: desequilibrio entre demandas del trabajo y recursos individuales; respuesta emocional a corto plazo y finalmente cambios en actitudes y conductas.

Gil Monte (2005), lo define como una respuesta al estrés laboral crónico tratándose de una exigencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emocionales y actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas con las que relaciona y hacia el propio rol profesional.

Edelwich y Brodsky (1980) lo definen como una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente y las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo. En esta línea, Schaufeli y Enzmann (1998) afirman que el burnout se refiere a un estado negativo que invade a toda persona que no padece de ningún trastorno psicológico y que este estado producirá agotamiento emocional, desmotivación,

desgano, malestar y actitudes disfuncionales en el trabajo, y por ende relaciones interpersonales inadecuadas.

Por su lado, Leiter y Maslach (2005) refieren que el burnout es más que tener un día malo en el trabajo, viene a ser la energía perdida que conforma un estado crónico de falta de sintonía en el trabajo. En ese sentido, el burnout puede constituir una crisis significativa en la vida de la persona ya que el entusiasmo perdido puede devenir en un cinismo negativo, perdiendo la confianza en lo que hace. Esto se explica ya que sin la energía y la participación activa en el trabajo es difícil para la persona encontrar una razón de seguir trabajando, agobiándose por sentimientos negativos, criticándose y poniendo en duda su valoración personal.

En el presente estudio se considera al burnout como el síndrome psicológico que involucra una respuesta prolongada a estresores en el trabajo, es un estrés crónico que resulta de la incongruencia o no adaptabilidad entre el trabajador y el trabajo, caracterizándole por poseer cansancio emocional, despersonalización y la falta de realización personal (Maslach, 2003; Maslach & Jackson, 1981).

### **1.2.1 Teoría del burnout de Maslach**

El burnout está caracterizado por ser un síndrome tridimensional, referido al cansancio emocional, cinismo y eficacia profesional en el trabajo (Maslach & Jackson, 1981), dimensiones que se describen a continuación:

La *dimensión cansancio emocional* está considerada como la dimensión que va a facilitar un estrés crónico y que se caracteriza por sentimientos de fatiga, desgaste emocional y física, que van a producir en el ser humano un agotamiento emocional; y esto no es algo que simplemente se experimenta, sino más bien apunta a acciones para distanciarse uno mismo emocionalmente y cognitivamente de su trabajo, presumiblemente como una forma de enfrentarse con la sobrecarga de trabajo. El

cansancio emocional se expresa en una vaga sensación de “no poder dar más de sí mismo” a los beneficiarios de su profesión.

La *dimensión cinismo* como lo refiere Maslach (2003) es una serie de actitudes de aspecto pesimista y/o negativo que surge para protegerse del cansancio emocional. Implica la propensión a distanciarse de los compañeros de trabajo y de los clientes, lo que motiva una deshumanización de las relaciones, un desprecio cínico del entorno y la tendencia a culpar a los demás de las propias frustraciones laborales. El cinismo se muestra bajo la forma de distanciamiento emocional, irritabilidad y rechazo hacia los clientes. Así mismo expresa una actitud fría hacia los usuarios y compañeros, mostrándose cínico, distanciado, atribuyendo su bajo rendimiento al carácter de los usuarios, empleando etiquetas despectivas y manifestando una considerable pérdida de motivación hacia su trabajo. Estos “recursos” se emplean para aliviar la tensión experimentada y son consecuencia del estilo de afrontamiento “evitativo”; el sujeto intenta poner distancia entre sí mismo y los usuarios al cual brinda su servicio, ignorando las cualidades que hacen a las personas únicas. Esta dimensión representa el contexto interpersonal del burnout.

La *dimensión eficacia profesional* representa a la autoevaluación del burnout, aquí las personas experimentan sentimientos de fracaso personal, falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos, carencias de expectativas laborales y una generalizada insatisfacción. Así mismo, la falta de eficacia profesional en el trabajo hace que aparezcan sentimientos negativos de inadecuación, baja autoestima, falta de competencia profesional, disminución de las expectativas personales que implica una autoevaluación negativa donde se puede desarrollar rechazo a sí mismo y hacia los logros personales, así como sentimientos de fracaso y baja autoestima (Maslach, 2003).

Maslach y Jackson (1981) afirman que una de las variables situacionales de la aparición del burnout es la cantidad y calidad o grado de contacto con otras personas, en este caso con los educandos. Demostrando que cuanto más tiempo le dedica el docente al educando, en el contacto directo, mayor es el riesgo de agotamiento emocional. En algunos casos son los propios sentimientos y conductas de los alumnos, las causas de esa exigencia emocional. El educando puede estar muy ansioso, o sentirse afligido por problemas de orden emocional o cognitivo, o por fracaso en el rendimiento escolar u otro trastorno específico del aprendizaje, o por problemas familiares, o con sus pares.

Por otro lado, la naturaleza del contexto organizacional, en la que el docente está inmerso, puede ser poco saludable en cuanto al clima laboral, el trato hostil al docente, conflictos en la relación interpersonal, padres de familia inquisidores, o alumnos conflictivos y demandantes. Todos estos elementos pueden representar una fuente de presión psicológica diaria y permanente que predisponga al docente a padecer el síndrome de burnout. También se pueden encontrar problemas de comunicación con los educandos y padres de familia, situación que se presenta directamente en las sesiones de orientación y tutoría, dar malas noticias, en cuanto al rendimiento o trastorno detectado en el aprendizaje del educando, problemas de cómo informar sobre orientación e identidad sexual, detección de disfunciones a nivel conductual o de personalidad del educando, conductas anómalas o desadaptativas.

Si la situación se mantiene durante mucho tiempo, existe la probabilidad de que se produzca una percepción despersonalizada, cada vez mayor; desarrollando una percepción negativa del receptor, dejando de tener efecto significativo sobre la vida y condición del docente, generándole sentimientos de fracaso e ineficacia (Maslach & Jackson, 1981).

### 1.2.2 Fases del síndrome burnout

Para Edelwich y Brodsky (en Martínez, 2010) el desarrollo del síndrome de burnout tiene cuatro etapas en las profesiones de ayuda o de atención al usuario, a saber:

- *Fase del entusiasmo.* Periodo en el cual la persona, ante un nuevo puesto de trabajo, presenta altas expectativas del mismo.
- *Fase del estancamiento.* Aparece después del entusiasmo por el trabajo como consecuencia del incumplimiento de las expectativas.
- *Fase de frustración.* Producido por la falta de recursos personales del individuo para afrontar las diversas situaciones, lo que deviene en frustración y luego en apatía.
- *Fase de la apatía.* La apatía tiene que ver con sentimientos de distanciamiento y desapego laboral, además conductas de evitación e inhibición de la actividad profesional.

Por otro lado, Contel, Segura y Badía (2003 en El Sahili & Kornhauser, 2010) refieren que existen dos fases del desarrollo del síndrome del burnout en los docentes, la **primera** está considerada como leve, ya que aquí se inicia con una situación de angustia, que luego se convierte en una sensación de falta de tiempo, problemas para desconectarse del ámbito laboral; para luego empezar a manifestar ideas de culpa por utilizar el tiempo libre en relación del trabajo; llegando a presentar dificultades en su concentración durante el trabajo, cansancio, irritabilidad; esto repercutiendo en los aspectos personales y familiares ya que se producirán dolores de cabeza, falta de atención a los deberes del hogar e insomnio.

La **segunda** fase está referida al agravamiento del anterior, y se puede considerar como una fase aguda del síndrome, con un declive en la productividad, invaden

sentimiento de frustración, bloqueo mental, pesimismo, apatía, suspicacia, hasta volverse adicto al trabajo, experimentando despersonalización y pérdida de interés por sus alumnos y compañeros. En esta fase se empieza a gestar la pérdida del entusiasmo por el trabajo; entonces el docente se protege de la falta de desempeño con actitudes cínicas, menor compromiso por el trabajo y deseos de abandono, aquí se empieza a notar las primeras actitudes de despersonalización, como refiere Napione (2008), una frialdad, distanciamiento, cinismo o dureza del tratamiento de los alumnos; evidenciando el inicio del burnout. Cuando éste aparece se observa también depresión, desesperanza o pesimismo general.

### **1.2.3 Causas del síndrome de burnout**

Sebastian (2002) agrupa los factores causantes en tres grandes grupos:

- *Factores asociados a la organización del trabajo:* En este grupo se incluyen el conflicto y la ambigüedad de rol, la jornada de trabajo y los tiempos de descanso, las relaciones interpersonales, las posibilidades de promoción y las dificultades de comunicación.
- *Factores asociados al entorno físico:* En este grupo se incluyen aspectos como el ruido, las vibraciones, la iluminación, la temperatura y el espacio físico. Estos factores inciden sobre el nivel de satisfacción, la productividad, la vulnerabilidad a los accidentes y errores e interfieren con la actividad mental.
- *Factores asociados con la tarea:* Las características de la tarea, el ajuste entre la tarea y las expectativas que se tiene de ella, el exceso de carga mental y las exigencias de los clientes pueden desencadenar niveles elevados de tensión.

### **1.2.4 Burnout en docentes**

Guerrero y Vicente (2001) afirman que las pésimas condiciones de trabajo, el devaluado rol del docente, el conflicto o ambigüedad de rol, el nivel de participación en la toma de decisiones, los sistemas de recompensar, la autonomía en el ejercicio de su actividad profesional, la relación profesorado/alumnado, la falta de promoción y el poco apoyo que recibe de los directivos destacan como principales fuentes de tensión que pueden llevar al docente a desarrollar el síndrome burnout.

Otros autores sostienen que el profesorado más quemado es aquél que tiene alumnado difícil, por lo que se enfatiza la influencia de las dificultades en el manejo de las interacciones en el aula como una de las fuentes fundamentales del burnout. Parecen ser factores que generan estrés en el profesorado: los problemas y la falta de disciplina, la apatía, los bajos resultados en las evaluaciones, los abusos físicos y verbales, la baja motivación del alumnado, las presiones temporales, la baja autoestima y estatus social, los conflictos entre el propio profesorado, los cambios rápidos en las demandas curriculares (Vila, 2000).

Los docentes que presentan un nivel de burnout elevado se caracterizan por la impuntualidad, evitación del trabajo, ausentismo, falta de compromiso en el trabajo, un anormal deseo de vacaciones, una disminución en la autoestima, así como una dificultad para tomar su trabajo con seriedad e incluso al abandono de la profesión. Tienen mayor vulnerabilidad a padecer accidentes laborales, síntomas médicos (como depresión, hipertensión, alteraciones de tipo gastrointestinal), pérdida de la voz e incluso abuso de drogas, incluyendo el tabaco. También influye en el rendimiento académico del alumnado (Guerrero & Vicente, 2001).

Los docentes con bajo nivel de burnout se caracterizan por mostrar compromiso con sus funciones y sus alumnos, mantienen relaciones cordiales con los compañeros de

trabajo, son comprometidos, tienen iniciativa y su nivel de desempeño es óptimo, hecho que genera que los alumnos aprendan de manera adecuada (Rubio, 2003).

### **1.2.5 Factores asociados al burnout**

Con referencia a la variable sexo, son las mujeres las que perciben más agotamiento emocional que los varones (Ortiz & Arias, 2008 en Arias & Gonzales, 2009), mientras que los varones presentan, en término medio, mayores niveles de despersonalización que las mujeres (Manzano & Ramos, 2000). En cuanto al cansancio emocional y realización personal los resultados aún no son concluyentes en cuanto a las diferencias entre mujeres y varones. Gil-Monte y Peiró (1997) refieren que las diferencias significativas en cinismo en función al sexo pueden hallarse en los diferentes procesos de socialización seguidos por los roles masculino y femenino, y su interacción con los perfiles y requisitos de las distintas ocupaciones. Al respecto, Manzano (2002) refiere que la razón puede deberse a que las mujeres y los varones no experimentan el estrés de la misma manera por las variaciones en la sensibilidad a lo largo del ciclo menstrual, los tipos de estresores que experimentan, los diferentes significados que atribuyen a un mismo problema, el modo de afronte que tienen y la distinta visión que tienen de la vida, son algunos de los factores a los que puede deberse la diferencia. Por su parte Arias y Jiménez (2013) encontraron que un mayor porcentaje de varones que de mujeres obtiene puntuaciones más elevadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

En relación al nivel de enseñanza de los docentes, Fernández (2002) encontró, en una muestra de 264 profesores de educación primaria de Lima Metropolitana que el 43% presentaba un nivel de Burnout elevado. Posteriormente, en el año 2008, en un estudio realizado a 929 profesores de escuelas primarias y secundarias de Lima, Fernández

encontró que los profesores que enseñan en educación primaria tienen mayor nivel de Burnout que los profesores de educación secundaria. En esta misma línea, estudio de Delgado (2003) reporta que el 43.2 % de los profesores del nivel secundaria y el 32.7 % de los del nivel primario presenta niveles altos de burnout y que no existen diferencias entre el sexo y los indicadores del burnout o el tiempo de servicio.

Además diversas investigaciones afirman que el síntoma inicial del burnout es el desarrollo de actitudes de despersonalización, el cual es un mecanismo disfuncional del afrontamiento del estrés, que deviene luego en una baja realización personal en el trabajo y, a largo plazo, agotamiento emocional (Delgado, 2003; Ortiz & Arias, 2008 en Arias & Gonzales, 2009).

Con lo que respecta a la edad, se han encontrado resultados inconsistentes aunque existe un grupo de estudios que han obtenido evidencia empírica a favor de una relación negativa entre la edad y el grado de burnout que experimentan las personas (Farber, 1984; Leatt & Schneck, 1980; Manzano & Ramos, 2000; Rosenthal, Schmid & Black, 1989).

### **1.3. Engagement y burnout**

Maslach y Leiter (1997), refieren que el engagement guarda relación con el burnout pero de manera negativa al ser el burnout lo opuesto al engagement. Estos autores consideran que las tres dimensiones del engagement: vigor, dedicación y absorción, son contrarias a las tres dimensiones del burnout: cansancio emocional, cinismo y falta de eficacia profesional.

Existen algunos estudios realizados a nivel internacional que corroboran la propuesta de Maslach y Leiter (1997). Uno de ellos es de Agudo (2005) quien realizó un trabajo sobre el burnout y el engagement en 20 docentes de primaria y secundaria de la localidad de Burriana (España), encontrando que las escalas de burnout se asociaban

negativamente con las de engagement, a excepción de la escala de eficacia profesional cuya relación era positiva. También encontró que la edad del docente se asociaba a las dimensiones de burnout y engagement de manera positiva y negativa respectivamente: a mayor edad, mayor agotamiento, cinismo e ineficacia y menor vigor, dedicación y absorción. Con referencia al sexo, se encontraron diferencias significativas en las dimensiones de absorción y agotamiento. Los varones están más absortos en el trabajo que las mujeres mientras que las mujeres muestran mayores niveles de agotamiento que los varones a la hora de impartir las clases.

Peña y Extremera (2010) analizaron la relación entre la inteligencia emocional percibida, el síndrome de burnout y el engagement. La muestra estuvo conformada por 245 docentes de educación primaria de España. Los resultados revelaron correlaciones positivas entre inteligencia emocional, *engagement*, y el factor de eficacia profesional del *burnout*. Además, se encontraron correlaciones negativas entre inteligencia emocional y las dimensiones de cansancio emocional y cinismo del *burnout*. Finalmente, los resultados apoyan la idea que los profesores de primaria, al compararlos con otros profesionales de la enseñanza, muestran patrones medio bajos de *burnout* y medio-altos de *engagement*.

En el estudio de Cárdenas (2012) se buscó identificar si altos niveles de engagement se asocian con bajos niveles de burnout en docentes de secundaria de México. Los resultados mostraron que los profesores con mayor engagement presentan menores niveles de burnout. Sin embargo, analizando los componentes de ambos constructos se encontró que el burnout en los docentes es promedio. También se encontró que aquellos con carrera magisterial presentaron mayores niveles de burnout.

*Hakanen*, Bakker y Schaufeli (2006) analizaron la relación entre burnout y engagement en una muestra de 2038 profesores del departamento de Helsinki (Finlandia).

Los resultados muestran que existe una relación negativa ( $r = -.45$ ). Así mismo se encontró que el nivel de burnout era promedio. Por su parte, Bassie (2004), analizó la relación entre burnout y engagement en una muestra de 1177 docentes de siete colegios del Noreste de Sudáfrica. Se empleó la prueba de Maslach y la prueba de UWES. Los resultados muestran que existe una relación negativa entre ambas variables.

### **Planteamiento del problema**

Debido a las múltiples dificultades en el mundo laboral y a los efectos negativos que estos acarrearán en la salud de las personas, hoy en día es de gran interés por parte de los profesionales encargados de las organizaciones, de la salud y de la educación el realizar estudios científicos para dar solución a estos problemas. En ese sentido, existen diversas investigaciones relacionadas con el estudio del fenómeno del burnout visto desde un enfoque tradicional, como enfermedad, pero pocos estudios se centran en los aspectos positivos, aquellos que actúan como factores protectores frente al estrés, como el engagement, particularmente en nuestra realidad nacional.

Como se sabe, el burnout produce en los trabajadores actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que laboran (actitudes de cinismo) y hacia su propio rol profesional (falta de eficacia profesional), así como cansancio emocional. En cambio el engagement viene a ser todo lo contrario a este constructo, abordándolo desde el enfoque de la psicología positiva, reconociendo que el ser humano tiene fortalezas, capacidades, habilidades que son utilizadas en sus interacciones con los demás, de allí la importancia de este estudio ya que busca indagar la relación entre el engagement y el burnout en docentes de educación básica regular en el nivel primario y secundario.

Estudios realizados afirman que las principales profesiones que están más expuestas a padecer burnout son las que mantienen contacto directo con otras personas,

como los docentes, dicho cuadro afecta no solo la salud física y mental (Salanova, Grau & Martínez, 2005), sino también el ambiente de los aprendizajes de los niños y adolescente, además de tener repercusiones negativas en el contexto organizacional (Gil-Monte, 2002). Algunas veces la tarea del docente se convierte en una carga negativa produciendo en ellos malestar, desgano, falta de compromiso con su labor y ausentismo en la profesión, aunque este último no es muy frecuente en nuestra realidad. Por otro lado, poco se conoce sobre el engagement el cual es considerado como un factor protector del síndrome del burnout y como la antítesis positiva de sus implicancias (Cárdenas, 2012; Maslach, 2009; Maslach & Leiter, 1997).

Es por todo lo visto anteriormente que el presente estudio tuvo como propósito conocer la relación entre los niveles de engagement y burnout en docentes de Instituciones Educativas Públicas de Chimbote. Como objetivos específicos, determinar la relación entre las dimensiones del engagement y las dimensiones del burnout en docentes, y comparar el puntaje global y las dimensiones de engagement y de burnout en los docentes, según niveles de enseñanza (primaria y secundaria) y tipo de institución educativa.

La hipótesis general que se plantea es que existe una relación entre el burnout y el engagement en los docentes. En relación a las hipótesis específicas se plantea que existe una relación entre las dimensiones de engagement y las dimensiones del burnout. Lo anterior se postula tomando en consideración las investigaciones realizadas por Maslach y Leiter (1997), Agudo (2005), Peña y Extremera (2010), Cárdenas (2012), Hakanen et al. (2006) y Bassie (2004).

Además, tomando en consideración lo expuesto por Cárdenas (2012) y Pena et al., (2012), se plantea que el nivel de enseñanza sí establece diferencias significativas a nivel del burnout y el engagement, mientras que el tipo de institución educativa no establece diferencias significativas a nivel de ambas variables.

Para cumplir con dichos objetivos se utilizará un diseño de investigación correlacional, dado que se busca analizar la relación que existe entre ambas variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Los resultados tienen implicancias teóricas, metodológicas y prácticas ya que permite contar con información importante sobre aspectos de salud ocupacional que sirve como referencia para futuras investigaciones. Así mismo, desde la perspectiva de la psicología positiva, los resultados obtenidos sirven para proponer programas de prevención y promoción de salud mental vinculados al fortalecimiento del engagement grupal en el área de educación y la reducción de los niveles del burnout.

Metodológicamente se contribuye a sentar la validez de ambos instrumentos en una realidad local fuera de la ciudad capital y que sirve para su utilización en estudios y contextos similares. De manera práctica, los resultados de esta investigación podrán ser tomados en cuenta para realizar programas de intervención desde un enfoque positivo de la psicología y potenciar así el engagement y reducir los niveles de burnout en docentes de Instituciones Educativas.

## CAPITULO II

### MÉTODO

#### 2.1. Participantes

Participaron un total de 185 docentes que laboran en cuatro Instituciones Educativas de la ciudad de Chimbote, Nuevo Chimbote y Moro, respectivamente, de la Provincia del Santa, Departamento de Ancash. Los participantes fueron seleccionados a través de un muestreo censal. El 70.3% de la muestra estaba integrado por mujeres y el restante 29.7% por hombres. Los participantes presentaban entre 24 y 66 años de edad ( $M = 43.25$ ,  $DE = 8.5$ ). Con respecto al nivel de enseñanza que brindan en las instituciones educativas, se observó que el 62.16% de los docentes enseñan el nivel primario y el 37.84% de ellos el nivel secundario.

En cuanto a su estado civil, el 60.5% de los docentes son casados, el 26.5% de ellos son solteros, el 10.8% de ellos su estado civil es de unión libre y el 2.2% de ellos son divorciados.

El 70.3% de los docentes trabajan en la modalidad educativa de Educación Básica Regular y el 29.7% de ellos en la de Educación Básica Especial. Con respecto a la modalidad de trabajo el 57.3% de docentes son nombrados y el 42.7% de ellos son contratados. El 53% de los docentes son tutores de aulas y el 47% de ellos no lo son. Las horas de trabajo semanales que presentan los docentes son: el 73% de docentes trabajan entre los 26 a 30 horas semanales, el 25.4% de ellos laboran entre los 21 a 25 horas semanales y el 1.6% de docentes trabajan entre 15 a 20 horas a la semana. El 38.9% de docentes tienen entre 15 a más años laborando en la Institución Educativa, el 35.7% de ellos laboran menos de 5 años, el 13% de los docentes laboran entre 10 a 15 años y el 12.4% de ellos laboran entre 5 a 10 años en la institución educativa. En relación al desempeño de otras actividades, el 90.3% de los docentes no desempeñan otros trabajos

y sólo un 9.7% de ellos desempeñan otras actividades laborales aparte de la institución educativa.

## 2.2. Medición

Este estudio empleó la técnica de la encuesta, aplicando dos instrumentos psicológicos como son: la Escala Utrecht Work Engagement Scale – UWES (Shaufeli et al., 2002a), adaptada por Valdez y Ron (2011) y el cuestionario Maslach Burnout Inventory –General Survey (MBI-GS) de Maslach y Jackson (1981)

**Escala Utrecht Work Engagement Scale – UWES.** Para evaluar el engagement se ha utilizado la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo – UWES. Este instrumento consta de tres versiones, 9, 15 y 17 ítems y para la realización de este estudio se trabajó con la versión de 17 ítems. Los 17 ítems se puntúan de acuerdo a una escala de respuesta tipo Likert que varía de 0 «ninguna vez» a 6 «todos los días». Esta escala El UWES-17 es un instrumento de autoinforme dirigido a docentes y comprende tres dimensiones, a saber:

- *La sub-escala “Vigor”*, consta de 6 ítems y hace referencia a altos niveles de energía y resistencia mental mientras uno trabaja, deseo de invertir más esfuerzo, no sentirse fatigado fácilmente y persistir de la actividad aunque aparezcan dificultades y complicaciones. Los puntajes altos significan que los trabajadores tienen niveles altos de vigor y puntajes bajos son personas que poseen niveles bajos en esta sub-escala.
- *La sub-escala “Dedicación”*, consta de 5 ítems que hacen referencia al nivel de significado que tiene el trabajo para la persona, poseen entusiasmo por lo que hacen y sienten orgullo por su trabajo, el alto reto percibido por el trabajo y la inspiración psicológica que proviene de la actividad laboral. Las personas que puntúan alto en esta dimensión se identifican fuertemente con su trabajo ya que

éste se experimenta como significativo, inspirador y retador. Así como se sienten orgullosos y entusiasmados en lo que hacen. Los que puntúan bajo en esta dimensión no se identifican con el trabajo que hacen, ya que experimentan el trabajo como falta de sentido y significado, poco inspirador y retador, así como sienten poco entusiasmo y orgullo por lo que hacen.

- *La sub-escala “Absorción”*, se mide con 6 ítems que se refiere a sentimientos de felicidad cuando se está concentrado en el trabajo, tiene dificultades en dejar el trabajo estando en esta situación placentera y parece que el tiempo pasa volando, y de dejarse llevar por la situación ya que es intrínsecamente motivadora, se está totalmente concentrado e inmerso en lo que se está haciendo. Por el contrario, los trabajadores que puntúan bajo en esta dimensión no se sienten inmersos en el trabajo y no tienen dificultad en dejar de trabajar en cualquier momento, estando más pendientes de lo que ocurre alrededor, que del propio trabajo.

### ***Aspectos psicométricos***

La fiabilidad del instrumento original para cada una de las escalas fue respectivamente de  $\alpha=.83$ ,  $\alpha=.82$  y  $\alpha=.78$  (Shaufeli & Bakker, 2003 adaptada por Valdez & Ron, 2011).

***Validez y confiabilidad del UWES en una muestra de docentes.*** Para ajustar y comprobar la validez y confiabilidad del instrumento a la realidad local se realizó un análisis psicométrico, con una muestra de 185 docentes, donde se hizo un análisis de consistencia interna utilizando el índice Alfa de Cronbach. No se retiró ítem alguno, quedando el instrumento con 17 ítems al igual que el original (ver Anexo 1). Por otro lado, se concluyó que la confiabilidad (homogeneidad) es moderadamente alta para Vigor ( $\alpha=0.76$ ) y Dedicación ( $\alpha=0.81$ ) y moderadamente baja para absorción ( $\alpha=0.63$ ), y para la escala global es moderadamente alta ( $\alpha=0.87$ ).

En cuanto a la validez de estructura, la escala global muestra divergencia entre las soluciones exploratoria y confirmatoria, en cuanto a la validez de constructo, los resultados del Análisis Factorial Confirmatorio indican que la solución de tres factores es admisible, con niveles de bondad de ajuste aceptables (CFI = .88, TLI = .86, RMSEA=.081). En cuanto al sesgo (*bias*) se detectó para la sub-escala de Absorción evidencia de sesgo en el sexo (menos consistente para el grupo femenino), en la edad (menos consistente para el grupo de 41-50 años) y nivel de la institución educativa (menos consistente para primaria). Los baremos que se han obtenido en esta investigación se muestran en el Anexo 2.

**Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS).** En la última edición del manual (Maslach et al., 1996), se presentan tres versiones del MBI, siendo la tercera, el MBI-General Survey (MBI-GS) (Schaufeli et al., 1996), versión que presenta un carácter más genérico, no exclusivo para profesionales cuyo objeto de trabajo son los servicios humanos.

Para efectos de la presente investigación se utilizó la edición del cuestionario Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI- GS), validada por Oramas, Gonzáles y Vergara (2007) a partir de la validación española de Moreno-Jiménez, Rodríguez-Carvajal y Escobar (2001), instrumento que evalúa la presencia del síndrome de burnout para personal latinoamericano que lleva a cabo trabajos dirigidos al área de servicios sociales que trabajan en contacto directo con personas a las que destinan esos servicios, tales como enfermeras, médicos, docentes entre otros. Consta de 16 ítems divididos en tres dimensiones, a saber:

- Cansancio emocional o agotamiento (5 ítems): Esta es definida de forma genérica, sin el énfasis en los aspectos emocionales presentes en el MBI-HSS (versión original).

- Cinismo (4 ítems): Refleja la actitud de indiferencia, devaluación y distanciamiento ante el propio trabajo y el valor y significación que se le pueda conceder, representa igualmente una actitud defensiva ante las agotadoras demandas provenientes del trabajo.
- Eficacia profesional (6 ítems): Esta última dimensión es de carácter positivo, ya que está relacionada con las expectativas que se tienen en relación con la profesión que se desempeña, y se expresa en las creencias de la persona sobre su capacidad de trabajo, su contribución eficaz en la organización laboral, la realización de cosas que realmente valen la pena y su realización profesional; por ello, su valoración dentro de la manifestación del síndrome es inversa a la de las dimensiones de desgaste emocional y cinismo.

Si bien la prueba original no cuenta con un puntaje total que revele el diagnóstico de burnout, si se puede obtener un índice general para efectos de trabajos de investigación. Tomando en cuenta lo expuesto por Maslach et al. (2001), quien afirma que se podrá diagnosticar con burnout a aquellas personas que obtengan altos niveles en las escalas negativas (cansancio emocional y cinismo) y bajos niveles en la escala de eficacia profesional y, considerando las recomendaciones metodológicas dadas por Pérez, Parra, Fasce, Ortiz, Bastías y Bustamante (2012), se optará por sumar de manera directa los puntajes de cansancio emocional y cinismo y de manera inversa, los puntajes de eficacia profesional a fin de obtener el puntaje total.

*Aspectos psicométricos.* El instrumento que se utilizó en este estudio para evaluar el síndrome de burnout fue el creado por Maslach y Jackson (1981), prueba que ha demostrado un índice de validez y confiabilidad, lo suficiente como para ser considerado un instrumento diagnóstico eficaz.

Los datos obtenidos de una muestra multiocupacional de 122 participantes cubanos por parte de Oramas et al. (2007) señalan una adecuada consistencia interna del instrumento entre 0.70 y 0.80, índices correspondientes con los encontrados en el manual del MBI-GS de 0.73 y 0.89.

***Validez y confiabilidad del MBI-GS en una muestra de docentes.*** Para verificar la validez y confiabilidad del instrumento se realizó un análisis psicométrico convencional, contando con una muestra de 185 docentes. Tras el proceso de revisión psicométrica se consideró pertinente retirar el ítem 13 de la sub-escala de cinismo, de la versión de 16 ítems, por ser el ítem heterogéneo con respecto a la escala, quedando 15 ítems para este estudio (ver Anexo 3).

En cuanto a la evidencia de confiabilidad del instrumento así configurado, se puede concluir lo siguiente: que homogeneidad es moderada para las escalas eficacia profesional ( $\alpha=0.79$ ), cinismo ( $\alpha=0.73$ ) y alta para la escala cansancio emocional ( $\alpha=0.85$ ) y para la escala global del burnout ( $\alpha=0.85$ ). Por su parte, en el análisis de la validez de estructura, la escala global muestra evidencia de tres factores latentes muy nítidos (estructura originalmente planteada), la validez de constructo los resultados del Análisis Factorial Confirmatorio indican que la solución de tres factores es admisible, con niveles de bondad de ajuste aceptables (CFI = .95, TLI = .95, RMSEA=.05). Los baremos desarrollados son provisionales y están dirigidos sólo para la población objetivo, asumiéndose esta muestra como representativa de dicha población, los cuales se muestran en el Anexo 4.

### **2.3. Procedimiento**

Los instrumentos se administraron en el horario regular de trabajo, previa autorización y coordinación con los directores de las Instituciones, la cual se hizo mediante un documento (ver Anexo 5).

La administración se realizó de manera individual durante el periodo de dos meses previa coordinación de fechas y horarios con los docentes. La participación de los docentes fue voluntaria y fueron debidamente informados de la naturaleza de la prueba a la que fueron sometidos, se les explicó la importancia de su participación para los resultados del estudio, para ello firmaron un consentimiento informado (ver Anexo 6). Así mismo, se les garantizó la total confidencialidad de los datos y el anonimato de sus respuestas, para esto, los datos fueron registrados con código, género, edad, tiempo de servicio, modalidad de trabajo, número de horas de clase sólo para que en la etapa de procesamiento de la información ninguno de los involucrados tenga acceso directo a las identidades de los sujetos (ver Anexo 7).

Por otro lado, este estudio se enmarca dentro del paradigma cuantitativo, ya que sus conclusiones girarán en torno a una toma de decisiones de carácter estrictamente matemático (Kerlinger & Haward, 2002). Es un estudio no experimental, ya que no interviene la mano del investigador en la manipulación de las variables en estudio; así mismo, es un método correlacional ya que permite recoger evidencias y hechos, concretándose a tomar medidas e indagar supuestas relaciones entre las variables en estudio (Alarcón, 2008), en este caso se relacionaron las variables engagement y burnout en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Chimbote.

#### **2.4. Análisis de los datos**

El análisis inicial fue uno exploratorio de datos, que incluyó la estimación de medidas de posición, tendencia central y dispersión. Los gráficos usados incluyeron diagramas de dispersión con curvas de predicciones y gráficos de barra con curvas suavizadas, en sus versiones simples y estratificadas.

El análisis principal del estudio se realizó con el índice de correlación producto-momento de Pearson y Spearman, dependiendo del tipo de distribución de la variable. La

prueba de hipótesis para  $r \neq 0$ , se realizó con la *t* de Student correspondiente. La normalidad y la homoscedasticidad se verificaron con técnicas gráficas y la prueba de Shapiro Wilk. Para comparar las medianas se utilizaron las pruebas de U de Mann Whitney y Kruskal Wallis.

Para los efectos de todos los análisis se consideraron valores  $p < .05$  como significativo y  $p < .15$  como marginalmente significativo. El desarrollo de dichos análisis se hizo con el apoyo de un especialista psico-estadístico, y se emplearon los paquetes SPSS versión 20.0 y Stata 12.0.

## CAPITULO III

### RESULTADOS

A continuación, se muestran los análisis descriptivos y principales de los datos de acuerdo a los objetivos de estudio.

#### 3.1. Análisis descriptivos del puntaje global de Burnout y Engagement

En la tabla 1 se aprecian los estadísticos descriptivos de los puntajes globales de engagement y burnout en todos los docentes de la muestra.

**Tabla 1**

*Estadísticos de los puntajes globales de engagement y burnout (n = 185)*

|            | <i>M</i> | <i>Med</i> | <i>DE</i> | <i>Asimetría</i> | <i>Curtosis</i> | <i>Min</i> | <i>Max</i> |
|------------|----------|------------|-----------|------------------|-----------------|------------|------------|
| Engagement | 89.24    | 92         | 10.77     | -1.54            | 5.5             | 51         | 102        |
| Burnout    |          | 12         | 9.88      | 1.18             | 4.32            | 0          | 49         |
|            | 13.58    |            |           |                  |                 |            |            |

En el caso del burnout, la media es promedio y la desviación estándar es moderada, lo que indica que los datos tienen un nivel de dispersión promedio alto. El puntaje de la asimetría es mayor a 0.5, lo que revela que la curva es asimétricamente positiva.

Por su parte, la media en Engagement es promedio y la desviación estándar es baja, lo que indica que los datos tienen un nivel de dispersión bajo. El puntaje de la asimetría revela que la curva es asimétricamente negativa.

Tanto en la distribución del burnout como el engagement el puntaje de curtosis es mayor a 0.5, lo que revela que la curva es *Leptocúrtica*, es decir, existe una gran concentración de valores alrededor de la media. Ambos datos (asimetría y curtosis) nos permiten inferir que los datos no presentan una distribución normal.

En la Figura 1 se muestran las frecuencias y porcentajes de los niveles de Síndrome Burnout en los docentes. Como se puede apreciar, el 49.73% (92) de la muestra presenta un nivel promedio de Burnout, seguido por un 16.76 % (31) con un nivel bajo y un 15.67% (29) con un nivel alto.

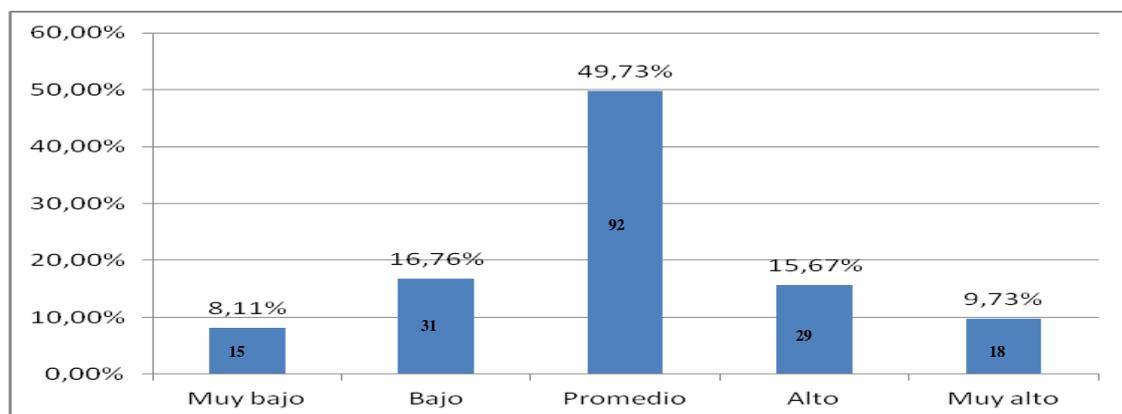


Figura 1. Frecuencias y porcentajes del síndrome burnout

En la Figura 2 se muestran las frecuencias y porcentajes de los niveles de engagement en los docentes. Como se puede apreciar, el 50.27% (93) de la muestra presenta un nivel promedio de engagement, seguido por un 14.60 % (27) con un nivel bajo y un 13.51% (25) con un nivel alto.

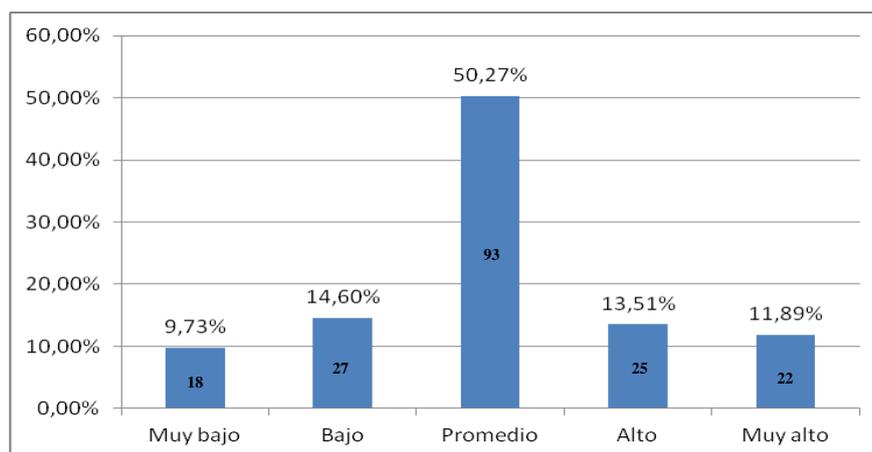


Figura 2. Frecuencias y porcentajes del engagement

### 3.2. Análisis descriptivos de los componentes del Burnout y engagement

En la tabla 2 se aprecia que los docentes obtuvieron un nivel promedio en cinismo (5.54, Pc=50), eficacia profesional (6.61, Pc=60), cansancio emocional (5.05, Pc= 65) y burnout global (17.19, Pc=60). Además, se aprecia que el nivel de engagement de los docentes es promedio en vigor (31.81, Pc=45), dedicación (27.63, Pc=40), absorción (29.81, Pc= 42) y engagement global (89.24, Pc=47).

**Tabla 2**

*Estadísticos de las dimensiones de burnout y engagement (n = 185)*

|                      | <i>M</i> | <i>Med</i> | <i>DE</i> | <i>Asimetría</i> | <i>Curtosis</i> | <i>Min</i> | <i>Max</i> |
|----------------------|----------|------------|-----------|------------------|-----------------|------------|------------|
| <b>Burnout</b>       |          |            |           |                  |                 |            |            |
| Cansancio emocional  | 5.05     | 4          | 4.42      | 1.44             | 5.43            | 0          | 22         |
| Eficacia profesional | 6.61     | 6          | 5.47      | 1.50             | 6.66            | 0          | 34         |
| Cinismo              | 1.92     | 1          | 2.93      | 2.38             | 9.20            | 0          | 15         |
| <b>Engagement</b>    |          |            |           |                  |                 |            |            |
| Vigor                | 31.81    | 33         | 4.26      | -1.52            | 5.27            | 15         | 36         |
| Dedicación           | 27.63    | 29         | 3.42      | -2.40            | 9.62            | 12         | 30         |
| Absorción            | 29.81    | 31         | 4.75      | -1.15            | 4.18            | 13         | 36         |

### 3.3. Prueba de normalidad

**Tabla 3**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Síndrome Burnout y Engagement (n = 185)*

|                           |                   | Cinismo | Eficacia profesional | Cansancio emocional | Burnout total | Vigor | Dedicación | Absorción | Engagement |
|---------------------------|-------------------|---------|----------------------|---------------------|---------------|-------|------------|-----------|------------|
| Parámetros normales       | Media             | 5,54    | 6,61                 | 5,05                | 17,19         | 31,81 | 27,63      | 29,81     | 89,24      |
|                           | Desviación típica | 3,969   | 5,467                | 4,424               | 10,319        | 4,265 | 3,424      | 4,747     | 10,775     |
| Diferencias más extremas  | Absoluta          | ,124    | ,134                 | ,140                | ,140          | ,163  | ,245       | ,160      | ,150       |
|                           | Positiva          | ,124    | ,134                 | ,140                | ,140          | ,163  | ,245       | ,096      | ,118       |
|                           | Negativa          | -,082   | -,113                | -,127               | -,081         | -,160 | -,235      | -,160     | -,150      |
| Z de Kolmogorov-Smirnov   |                   | 1,682   | 1,829                | 1,909               | 1,911         | 2,213 | 3,327      | 2,171     | 2,035      |
| Sig. asintót. (bilateral) |                   | ,007    | ,002                 | ,001                | ,001          | ,000  | ,000       | ,000      | ,001       |

En la tabla 3 se aprecia que, tanto a nivel del síndrome Burnout como del Engagement, la distribución no es normal ( $p < 0.05$ ), por lo que se emplearán estadísticos no paramétricos para hallar realizar las comparaciones según variables sociodemográficas y hallar la correlación entre ambas variables.

### 3.4. Síndrome burnout, engagement e institución educativa

**Tabla 4**

*Prueba de Kruskal-Wallis según variable institución educativa (n = 185)*

|               | Cinismo | Eficacia profesional | Cansancio emocional | Burnout total | Vigor | Dedicación | Absorción | Engagement |
|---------------|---------|----------------------|---------------------|---------------|-------|------------|-----------|------------|
| Chi-cuadrado  | 2,721   | 3,309                | 5,651               | ,197          | 2,798 | 1,943      | 2,788     | 3,014      |
| G1            | 3       | 3                    | 3                   | 3             | 3     | 3          | 3         | 3          |
| Sig. asintót. | ,437    | ,346                 | ,130                | ,978          | ,424  | ,584       | ,425      | ,390       |

Los resultados de la prueba Kruskal-Wallis son mayores a 0.05 en todos los casos, por lo tanto, la institución educativa donde laboran los docentes no establece diferencias significativas a nivel del síndrome burnout y el engagement.

### 3.5. Síndrome burnout, engagement y nivel de enseñanza

**Tabla 5**

*Prueba U de Mann-Whitney según variable nivel de enseñanza (n = 185)*

|                           | Cinismo  | Eficacia profesional | Cansancio emocional | Burnout total | Vigor    | Dedicación | Absorción | Engagement |
|---------------------------|----------|----------------------|---------------------|---------------|----------|------------|-----------|------------|
| U de Mann-Whitney         | 3254,000 | 3373,000             | 3530,500            | 3290,000      | 2955,000 | 2965,000   | 3533,000  | 3121,500   |
| W de Wilcoxon             | 9924,000 | 10043,000            | 10200,500           | 9960,000      | 5440,000 | 5450,000   | 6018,000  | 5606,500   |
| Z                         | -2,193   | -1,852               | -1,406              | -2,083        | -3,050   | -3,106     | -1,398    | -2,561     |
| Sig. asintót. (bilateral) | ,028     | ,064                 | ,160                | ,037          | ,002     | ,002       | ,162      | ,010       |

A nivel del síndrome burnout, se puede apreciar que en cinismo y burnout total, los resultados son menores a 0.05, por lo tanto, el nivel de enseñanza de los docentes (primaria o secundaria) si establece diferencia significativa a nivel de ambas variables, siendo más alto el promedio en aquellos docentes que enseñan a nivel secundaria. A nivel del engagement, se puede apreciar que en vigor, dedicación y engagement global, los resultados son menores a 0.05, por lo tanto, el nivel de enseñanza de los docentes (primaria o secundaria) si establece diferencia significativa a nivel de dichas variables, siendo más alto el promedio en aquellos docentes que enseñan a nivel primaria.

**Tabla 6***Comparación de los puntajes de burnout y engagement según nivel de enseñanza (n = 185)*

|                            | Nivel de enseñanza           |           |                               |           | <i>p</i> |
|----------------------------|------------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|----------|
|                            | Primaria<br>( <i>n</i> =115) |           | Secundaria<br>( <i>n</i> =70) |           |          |
|                            | <i>M</i>                     | <i>DE</i> | <i>M</i>                      | <i>DE</i> |          |
| <b>Engagement</b>          |                              |           |                               |           |          |
| Vigor                      | 32.64                        | 3.49      | 30.43                         | 5.03      | <.05     |
| Dedicación                 | 28.29                        | 2.61      | 26.56                         | 4.26      | <.05     |
| Absorción                  | 30.29                        | 4.42      | 29.01                         | 5.17      | .16      |
| Puntaje global             | 91.22                        | 8.64      | 86.00                         | 13.01     | <.05     |
| <b>Síndrome de Burnout</b> |                              |           |                               |           |          |
| Cansancio emocional        | 4.55                         | 3.77      | 5.87                          | 5.25      | .16      |
| Eficacia profesional       | 6.22                         | 5.69      | 7.24                          | 5.06      | .06      |
| Cinismo                    | 4.90                         | 3.33      | 6.59                          | 4.68      | .07      |
| Puntaje global             | 15.66                        | 9.00      | 19.70                         | 11.83     | <.05     |

En la tabla 6 se aprecian los promedios según nivel de enseñanza de los docentes. Los resultados muestran que en burnout total, los docentes de educación secundaria tienen un promedio más elevado (19.70) que los docentes de educación primaria (15.66). A nivel del engagement, se aprecia que los docentes de educación primaria tienen un promedio más elevado (91.22) que los docentes de educación secundaria (86.00).

### **3.6. Relación entre burnout y engagement**

En la tabla 7, se puede observar que el burnout total se relaciona de manera significativa y negativa con engagement ( $r = -.41$ ), es decir, a mayor engagement menor burnout y viceversa.

**Tabla 7***Correlaciones entre las dimensiones de engagement y Burnout (n = 185)*

|                      |                  | Vigor   | Dedicación | Absorción | Engagement |
|----------------------|------------------|---------|------------|-----------|------------|
|                      | Correlación de   |         |            |           |            |
| Cinismo              | Spearman         | -,270** | -,314**    | -0,109    | -,220**    |
|                      | Sig. (bilateral) | 0,000   | 0,000      | 0,14      | 0,003      |
| Eficacia profesional | Correlación de   |         |            |           |            |
|                      | Spearman         | ,440**  | ,358**     | ,318**    | ,417**     |
|                      | Sig. (bilateral) | 0,000   | 0,000      | 0,000     | 0,000      |
| Cansancio emocional  | Correlación de   |         |            |           |            |
|                      | Spearman         | -,326** | -,334**    | -,197**   | -,287**    |
|                      | Sig. (bilateral) | 0,000   | 0,000      | 0,007     | 0,000      |
| Burnout total        | Correlación de   |         |            |           |            |
|                      | Spearman         | -,451** | -,442**    | -,280**   | -,411**    |
|                      | Sig. (bilateral) | 0,000   | 0,000      | 0,000     | 0,000      |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, se puede observar que el Burnout total se relaciona de manera significativa y negativa con Engagement ( $r=-0,411$ ), es decir, a mayor Engagement menor Burnout y viceversa.

Al analizar las correlaciones entre los componentes de ambas variables, se puede observar que el Cinismo se relaciona de manera negativa y significativa con el Vigor ( $r=-0,270$ ), Dedicación ( $r=-0,314$ ) y el Engagement Total ( $r=-0,220$ ).

Así mismo se aprecia que existe relación positiva y significativa entre la Eficacia profesional y el Vigor ( $r=0,440$ ), la Dedicación ( $r=0,358$ ), la Absorción ( $r=0,318$ ) y el Engagement Total ( $r=0,417$ ).

Finalmente se aprecia que existe relación negativa y significativa entre el Cansancio Emocional y el Vigor ( $r=-0,326$ ), la Dedicación ( $r=-0,334$ ), la Absorción ( $r=-0,197$ ) y el Engagement Total ( $r=-0,287$ ).

## CAPITULO IV

### DISCUSIÓN

El presente trabajo buscar analizar la relación que existe entre el síndrome burnout y el engagement en docentes de educación primaria y secundaria. Para ello, se tomaron como punto de partida los planteamientos e investigaciones recientes disponibles sobre este tema, aceptando como postulado inicial que existe relación entre ambas variables (Maslash, 2009).

Los resultados encontrados en la presente investigación muestran que ambas variables presentan una correlación negativa y significativa. A continuación, se discuten los principales hallazgos del estudio.

Inicialmente se realizaron los análisis psicométricos del inventario engagement y el de burnout en docentes, llegando a corroborar los tres factores esperados para ambas variables. En este caso para el engagement el factor vigor, dedicación y absorción y para el burnout cansancio emocional, cinismo y eficacia profesional (Salanova, Schaufeli, Llorens, Piero & Grau, 2000; Schaufeli & Bakker, 2003; Valdez & Ron, 2011) mostrándose en ambos instrumentos validez y confiabilidad moderadamente alta.

A nivel del síndrome burnout, se aprecia que los docentes obtuvieron un nivel promedio en cinismo, eficacia profesional, cansancio emocional y síndrome burnout total, siendo el 9.73% de la muestra aquella que presenta un nivel muy elevado del síndrome. Estos resultados coinciden con los hallados por Núñez (2010), quien en una muestra de 414 docentes de instituciones educativas públicas de primaria y secundaria del departamento de Ancash, encontró que el 7% presentaban síndrome burnout. Al analizar detalladamente las características sociodemográficas de los docentes con alto síndrome burnout se encontró que la mayoría son contratados y trabajan entre 26 a 30 horas semanales. Estos docentes se sienten como si fuesen incapaces de apoyar a sus estudiantes, mostrando inclusive actitudes negativas hacia ellos, padres y colegas, así como incapaces de lograr metas. Los maestros

con síndrome burnout se sienten menos comprometidos para crear buenas lecciones, corregir y revisar trabajos y tienen menos tolerancia a las interrupciones comunes de la clase. Al respecto Moreno, Ríos, Canto, San Martín y Perles (2010) afirman que la estabilidad laboral, el tipo de contrato y la cantidad de horas trabajadas son factores que ejercen fuerte influencia sobre el síndrome burnout, sobre todo en las dimensiones agotamiento y cinismo.

A nivel del engagement, se aprecia que los docentes obtuvieron un nivel promedio en vigor, dedicación, absorción y engagement total, siendo el 25.4% de la muestra aquella que presenta un nivel alto y muy alto de engagement. Estos resultados coinciden con los hallados por Agudo (2005), en una muestra de docentes de educación primaria y secundaria de España, quien encontró que el nivel de engagement de la muestra era promedio. Al analizar detalladamente las características sociodemográficas de los docentes con alto engagement se encontró que la mayoría trabajan en educación primaria y solo se dedica a esa actividad.

Así mismo se determinó si el nivel de enseñanza establecía diferencias significativas a nivel del burnout y el engagement en los docentes, encontrándose los docentes que enseñan a nivel primario tienen un puntaje mayor de engagement y menor de burnout, en comparación con los docentes de educación secundaria. Estos resultados son confirmados por Merino (2007) quien encontró que los docentes de educación secundaria presentan altos niveles de burnout a comparación de sus colegas del nivel primario, que obtuvieron puntajes menores en el burnout. Estos resultados nos hacen pensar que el trabajo y el manejo de los estudiantes en el nivel secundario podrían generar burnout debido a que los alumnos del nivel secundario presenta mayores problemas de conducta debidos a que se encuentran atravesando por una de las etapas más conflictivas del desarrollo humano, la pubertad-adolescencia, etapa de cambios físicos y psicológicos, que son particularmente estresantes y demandantes. También podrían explicarse estos resultados a que los docentes del nivel

secundario tienen mayores responsabilidades como lidiar con una gran diversidad de alumnos dentro del aula, impartir no solo clases sino desempeñar otras funciones como tutoría, modificar conductas inadecuadas dentro del aula, motivar a los alumnos en sus aprendizajes, lidiar con la indisciplina y conflictos internos entre alumnos (Morianana & Herruzo, 2004).

En cambio en el nivel primario las competencias curriculares son distintas y menos complejas, los padres están más pendientes de sus hijos con referencia a sus quehaceres escolares, mantienen más contacto con el docente haciendo esto menos estresante para ellos. Finalmente, el bajo reconocimiento social de la profesión docente y el exceso de tareas administrativas acentúan el nivel de burnout. En cuanto al engagement, Pena y Extremera (2010), en una muestra de docentes de Malaga (España), encontraron que el nivel de engagement es alto en los docentes de educación primaria, ello debido a que poseen altos niveles de vocación, dedicación e ilusión por el trabajo que están desempeñando.

En cuanto a la variable institución educativa, esta no estableció diferencias significativas a nivel de ambas variables, por lo que el lugar de trabajo no sería una variable diferenciadora. Este hallazgo se explica en el hecho de que todos los docentes del estudio comparten la misma cultura organizacional, las mismas normas administrativas, condiciones similares de infraestructura y los mismos beneficios, factores relacionados con ambas variables de estudio (Fidalgo, 2009).

En cuanto a la relación entre ambas variables, los resultados muestran que existe una relación negativa entre el engagement y el burnout es decir, que los docentes con niveles altos de engagement reportan menores niveles de manifestaciones del burnout, sugiriendo que el engagement pueda ser un factor protector en la salud mental del docente. Aunque existen estudios que difieren de estos resultados como el realizado por Avendaño y Castañeda (2013) quienes afirman que el burnout y el engagement no se correlacionan entre

sí de manera negativa, sino que estos constructos no son opuestos uno del otro y que pueden darse en las mismas situaciones dependiendo del rendimiento y del locus de control interno que cada trabajador posee; son más las investigaciones que manifiestan lo contrario y que corroboran la relación negativa entre el engagement y el burnout, refiriendo que al promover el engagement se puede prevenir el burnout (Cárdenas, 2012).

En esta línea, Pena y Extremera (2010) encontraron en una muestra de profesores de educación primaria que existe una relación negativa entre burnout y engagement. Por su parte, Duran, Extremera, Montalban y Rey (2005), en una muestra de docentes de educación primaria y secundaria, encontraron que la relación entre ambas variables era negativa. En ese sentido, Maslach (2009) considera al engagement como el opuesto directo del burnout (Maslach & Leiter, 1997; Shaufeli & Salanova, 2007), manifestando la autora que este enfoque alternativo viene a ser un estado positivo caracterizado por el vigor, dedicación y absorción, que favorece a un mayor compromiso con la institución.

Aunque los resultados no son concluyentes (no guarda causalidad) este estudio aporta evidencia a que el engagement puede constituir un estado psicológico positivo que protege y ayuda a minimizar los estados negativos que produce el burnout, en la medida que los docentes estén más comprometidos con su trabajo en un nivel positivo emocional, los factores estresantes que llevan a situaciones extremas como el burnout resultarían menos nocivos en el trabajo diario.

A nivel de la relación entre las dimensiones del engagement y del burnout, como se muestra en la tabla 7, se pudo constatar que la dimensión de la eficacia profesional (única en sentido inverso del síndrome burnout) es la que presentó una relación más fuerte y positiva con todas las dimensiones del engagement, ratificando lo expuesto por García-Renedo, Llorens, Cifre y Salanova (2006) quienes refieren que la eficacia profesional actúa como desencadenante del engagement; como se sabe esta dimensión está construida de manera

positiva y lo acerca a la variable engagement que está relacionada a la disponibilidad de recursos laborales y favorece a un mayor compromiso laboral. La mayor asociación la tuvo la eficacia personal con el vigor, lo que significa que la persistencia, resistencia y la alta energía son las características más deseables para procurar la sensación de eficacia profesional en nuestros docentes. Los componentes cinismo y cansancio emocional del síndrome burnout correlacionaron de manera negativa con el engagement. La evidencia encontrada en este estudio es similar a la encontrada por Cárdenas (2012) en personal docente quien concluyó que el cinismo y el cansancio se relacionaban de manera negativa con el engagement, mientras que la eficacia profesional, se correlacionaba de manera positiva, afirmando que la energía predispone al maestro a esforzarse durante su actividad laboral y enfrentar mejor a las dificultades que se presenta en su quehacer diario (Schaufeli, Bakker & Rhenen, 2009). Otros autores como Fernández (2012) trabajando con docentes de educación primaria y secundaria de Lima y Agudo (2005) también en muestra de docentes de educación primaria y secundaria también de Lima, encontraron resultados similares.

Finalmente, si una organización educativa pretende incrementar la calidad de enseñanza en sus centros de formación, debería centrarse en potenciar aquellos aspectos que favorecen la disminución del burnout y el aumento del Engagement, fomentando así el bienestar psicológico de los profesores, lo que conlleva a un aumento de la satisfacción personal, de la motivación laboral y de la autoeficacia.

## **Conclusiones**

En base a los objetivos planteados y los resultados encontrados, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Los docentes obtuvieron un nivel promedio en cinismo, eficacia profesional cansancio emocional y síndrome burnout total.
- El nivel de engagement y sus componentes en los docentes es promedio.

- El nivel de enseñanza docente establece diferencias significativas en el puntaje global del engagement, siendo significativamente mayor en el nivel primario en comparación con el nivel secundario. Al comparar las dimensiones de engagement, se puede observar que los puntajes de vigor y dedicación son significativamente mayores en el nivel primario en comparación con el nivel secundario, no encontrándose diferencias estadísticas en absorción.
- El nivel de enseñanza docente establece diferencias significativas en el puntaje global del burnout, siendo puntaje significativamente menor en el nivel primario que en el nivel secundario. Al comparar las dimensiones de burnout, se puede observar que el puntaje de cinismo fue significativamente menor en el nivel primario en comparación con el nivel secundario, no encontrándose diferencias estadísticas en eficacia profesional y cansancio emocional.
- El tipo de institución no establece diferencias significativas a nivel global del burnout y el engagement.
- Finalmente se concluye que existe de una relación significativa, inversa y de fuerza moderada entre el puntaje global del engagement y Síndrome de burnout en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Chimbote, es decir, a mayor engagement, menor síndrome de burnout en los docentes. A nivel de las dimensiones, se aprecia que el cinismo y el cansancio emocional se relacionan de manera negativa con el engagement, mientras que la eficacia profesional se relaciona de manera positiva.

### **Recomendaciones**

De los resultados obtenidos en la presente investigación, así como de lo observado durante el desarrollo de la misma, se pueden derivar algunas recomendaciones relacionadas al tema de investigación:

- Analizar otros factores sociodemográficos como el sexo, el estado civil, el nivel remunerativo y otros que puedan ser factores de riesgo del síndrome burnout.
- Desarrollar estudios complementarios con muestras más amplias, que abarquen docentes de nivel superior.
- Promover la investigación y el interés en el campo educativo de la variable engagement, dada la gran importancia que reviste esta variable como factor protector frente a cuadros como el estrés laboral y el síndrome burnout.
- Finalmente, fomentar el desarrollo de programas de engagement para disminuir el impacto del síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas estudiadas, especialmente en el grupo de docentes del centro de educación básica especial y el nivel secundario quienes resultaron más expuestos al síndrome burnout.

## Referencias

- Agudo, M. (2005). *Burnout y engagement en profesores de primaria y secundaria*. Jornades de Foment de la Investigació. Universitat Jaume I.
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Arias, F. & Gonzales, M. (2009). Estrés, agotamiento profesional (burnout) y salud en profesores de acuerdo a su tipo de contrato. *Ciencia & Trabajo*, 11(31), 172-176.
- Arias, W. & Jiménez, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), pp. 53-76.
- Avendaño, D. & Castañeda, J. (2013). *Síndrome burnout y engagement, desde el Modelo Demandas-Recursos, en auxiliares de enfermería del área de urgencias del Hospital Universitario Méderi-Barrios Unidos* (Tesis de licenciatura). Universidad del Rosario, Bogotá.
- Bassie, G. (2004). *Burnout and engagement of teachers in the North West province* (Tesis de doctorado). Facultad de Psicología Industrial de la Universidad Potchefstroom del Noreste, Sudáfrica.
- Burke, R. (1987). Burnout in police work: An examination of the Cherniss model. *Group and Organization Studies*, 12, 174-188.
- Cárdenas, C. (2012). *Engagement como factor protector del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes de secundaria del Distrito Federal de México* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Cárdenas, C., Rodríguez, M., Tovalín, H., Sandoval, J., Unda, S. y Hernández, C. (2012). *Engagement y burnout en docentes de secundaria de la ciudad de México*. Colombia: Universidad los Andes.

- Cherniss, K. (1993). *The role of professional self- efficacy in the etiology of burnout*. Londres: Taylor & Francis.
- Christian, M. & Slaughter, J. (2007). *Work engagement: A meta-analytic review and directions for research in an emerging area*. Paper presented at the sixty-seventh annual meeting of the Academy of Management, Philadelphia, PA.
- Delgado, A. (2003). El Síndrome del burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 26-47.
- Edelwich, J. & Brodsky, L. (1980). *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions*. Nueva York: Human Science Press.
- El Sahili, L. & Kornhauser, S. (2010). *Burnout en el colectivo docente*. México: Universidad EEPCA.
- Farber, B. (1984). Teacher burnout: Assumptions, myths, and issues. *Teacher College Record*, 86(2), 321-338.
- Fernández-Arata, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: Un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7(2), 385-401.
- Fernández, M. (2012). *El engagement y su relación con el burnout y las áreas de la vida laboral en maestros de lima, Perú: un estudio preliminar*. En: 1º Congreso Internacional y 4º Foro de las Américas en Investigación Sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo Retos y perspectivas latinoamericanas para la teoría, la investigación y la intervención, en el contexto de la globalización. Bogotá: Universidad de Los Andes.
- Fernández, M. (2008). Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos: Tres estudios Fácticos. *Ciencia y trabajo*, 10(30), pp. 120-125.

- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (Burnout) en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana. *Persona*, 5(1), pp. 27-66.
- Fidalgo, M. (2009). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "Burnout": Definición y proceso de generación*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.
- García, J., Herrero, S. & León, J. (2007). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory (MBI) en una muestra de trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 157-174.
- García-Renedo, M., Llorens, S., Cifre, W. & Salanova, M. (2006). Antecedentes afectivos de la auto-eficacia docente: Un modelo de relaciones estructurales. *Revista de Educación*, 339(1), 387-400.
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory – General Survey. *Salud Pública de México*, 44(1), 33-40.
- Gil Monte, P. & Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Guerrero, E. & Vicente, F. (2001). *Síndrome de "burnout" o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado*. Cáceres: Servicio de publicaciones de la Universidad de Extremadura.
- Hakanen, J., Bakker, A. & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Keyes, C. L. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup Studies. En C. L. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: The positive person and the good life* (205-224). Washington D.C.: American Psychological Association.

- Jahora, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. [Conceptos actuales de salud mental positive]. New York: Basic Books.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kerlinger, F. & Haward, L. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencia sociales* (4º ed). México: Mc Graw-Hill.
- Kisner M. (2010). *El debido análisis de la pesca de la pota*. Recuperado de <http://elmarabierto.blogspot.com/2010/07/el-debido-analisis-de-la-problematika.html>.
- Leatt, P. & Schneck, R. (1980). Differences in stress perceived by head-nurses across nursing specialities. *Journal of Advanced Nursing*, 5, 31-46.
- Leiter, M. & Maslach, C. (2005). *Desterrando el burnout: Seis estrategias para mejorar su relación con el trabajo*. (1era. Ed.). Estados Unidos: John Wiley & Sons, S.A.
- Lisbona, A., Morales, J., & Palací, F. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *Internacional Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9(1), 89-100.
- Malo, C. (2008). Los pilares de la educación. *Universidad y Verdad. Revista de la Universidad de Azuay*, 45, 9-26.
- Manzano, G. (2002). Burnout y engagement en un colectivo pre-profesional de estudiantes universitarios. *Boletín de Psicología*, 74(3), 79-102.
- Manzano, G. (2004). Perfil de los estudiantes comprometidos con sus estudios: Influencia del burnout y el engagement. *Anuario de Psicología*, 35(3), 399-415.
- Manzano, G. & Ramos, F. (2000). Enfermería hospitalaria y síndrome de burnout. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 197-213.

- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112(9), 1-40.
- Martínez, I. & Salanova, M. (2003). Niveles de burnout y engagement en estudiantes universitarios. Relación con el desempeño y desarrollo profesional. *Revista de Educación*, 330, 361-384.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Revista Ciencia y Trabajo*, 11(32), 37-43.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. y Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Merino, E. (2007). Burnout en el profesorado: un estudio comparativo entre profesores de primaria secundaria. *Revista Psicología y sociedad: siglo XXI competencias relacionales*, 1(4), 153-160.
- Ministerio de Educación (2006). *Normas técnicas para el diseño de locales escolares de primaria y secundaria*. Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/oinfo/xtras/NormaTecnica\\_PrimaryySecundaria\\_ago2006.pdf](http://www.minedu.gob.pe/oinfo/xtras/NormaTecnica_PrimaryySecundaria_ago2006.pdf).
- Montoya, P. & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Revista Psicología desde el Caribe*, 29(1), 204-227.
- Moreno, M., Ríos, M., Canto, J., San Martín, J. & Perles, F. (2010). Satisfacción laboral y burnout en trabajos poco cualificados: Diferencias entre sexos en población inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 255-265.

- Moriana, J. & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- Napione, M. (2008). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* España: Díaz De Santos.
- Novoa, C. (2012). *El compromiso y la motivación, a marzo: empleados argentinos tienen el engagement más bajo de toda la región.* Recuperado de <http://www.iprofesional.com/notas/137848-El-compromiso-y-la-motivacin-a-marzo-empleados-argentinos-tienen-el-engagement-ms-bajo-de-toda-la-regin>
- Núñez, L. (2010). *El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) en el profesorado de educación básica de una zona andina del Perú.* Ancash: Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo.
- Oramas, A., González, A. & Vergara, A. (2007). El desgaste profesional: Evaluación y factorialización del MBI-GS. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 8(1), 37-45.
- Pena M. & Extremera N. (2010) *Inteligencia emocional percibida en profesorado de primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement)* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación a Distancia – UNED, Madrid, España.
- Pena, M., Rey, L. & Extremera, N. (2012). Life satisfaction and engagement in elementary and primary educators: Differences in emotional intelligence and gender. *Revista de Psicodidáctica*, 17(2), 341-358. doi:10.1387/Rev.Psicodidact.4496
- Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J., Atalaya, M. & Huertas, R. (2005). El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de Investigación en Psicología*, 8(2), 87-112.
- Rodríguez, G. (2002). El reto de enseñar hoy en la Universidad. En V. Álvarez & A. Lázaro (Coods.), *Calidad de las universidades y orientación universitaria* (pp.49-58). Málaga: Aljibe.

- Rosenthal, S. L. Schmid, K. D. & Black, M. N. (1989). Stress and coping in N.I.C.M. *Research in Nursing and Health*, 12, 256-257.
- Rubio, J. (2003). *Fuentes de estrés, síndrome de burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria* (Tesis doctoral). Facultad de Educación, Universidad de Extremadura. Badajoz, España.
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de burnout en docentes de la UGEL N°7* (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Salanova, M., Schaufelli, W., Llorens, S., Piero, S. & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza Editorial.
- Salanova M., Grau R. & Martínez I. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: El rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17(3), 390-395.
- Sebastián, O. (2002). *Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas*. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de “Los riesgos psicosociales y su prevención: Mobbing, estrés y otros problemas”. Madrid, 10 de diciembre de 2002.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction, *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary manual*. Holland: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.

- Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*, 701-716.
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The Burnout companion to study and research. A critical analysis*. London, UK: Taylor and Francis.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Coping & Stress, 20*, 177-196.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzáles-Roma, V. & Bakker, A. (2002a). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92.
- Schaufeli, W., Martínez, I., Marques Pinto, A. Salanova, M. & Bakker, A. (2002b). Burnout and engagement in university students: Across national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 33*, 464-481.
- Shirom, A. (1989). *Burnout in work organization*. Nueva York: John Wiley and Sons.
- Travers, C. & Cooper, L. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós.
- Valdez, H. & Ron, C. (2011). *Escala Utrecht de Engagement en el trabajo* [Utrecht Work Engagement Scale]. México: Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco.
- Vila, D. (2000). *Estrés en las aulas*. Madrid: Mufase.
- Wefald, A. (2008). Construct dimensionality of engagement and its relation with satisfaction. *The Journal of Psychology, 143*, 91-111.

Weisberg, J. & Sagie, A. (1999). Teachers' physical, mental, and emotional burnout: Impact on intention to quit. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 133(3), 333-339. doi: 10.1080/0022398990959974

Yslado, R., Nuñez, L. & Norabuena, R. (2009). Diagnóstico y programa de intervención para el síndrome de burnout en profesores de educación primaria de distritos de Huaraz e Independencia. UNSAM. *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*, 13(1), 151-162.

**ANEXOS**

## Anexo 1

### CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT CON EL TRABAJO - UTRECH WORK ENGAGEMENT SCALE – UWES

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

---

| Nunca       | Casi nunca         | Algunas veces          | Regularmente       | Bastante veces     | Casi siempre           | Siempre        |
|-------------|--------------------|------------------------|--------------------|--------------------|------------------------|----------------|
| 0           | 1                  | 2                      | 3                  | 4                  | 5                      | 6              |
| Ninguna vez | Pocas veces al año | Una vez al mes o menos | Pocas veces al mes | Una vez por semana | Pocas veces por semana | Todos los días |

---

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 alrededor de mi
  7. \_\_\_\_\_ Mi 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 2

### BAREMOS DE LAS SUB-ESCALAS DE ENGAGEMENT

#### Sub Escala Vigor del Engagement

| Percentil | Puntaje Bruto | Nivel |
|-----------|---------------|-------|
| 5         | 19            | Bajo  |
| 10        | 21            | Bajo  |
| 25        | 28            | Bajo  |
| 50        | 32            | Medio |
| 75        | 34            | Medio |
| 90        | 36            | Alto  |
| 95        | 36            | Ato   |

Fuente: Informe análisis psicométrico de la Escala Utrech Work Engagement Scale - UWES

#### Sub Escala Dedicación del Engagement

| Percentil | Puntaje Bruto | Nivel |
|-----------|---------------|-------|
| 5         | 23            | Bajo  |
| 10        | 25            | Bajo  |
| 25        | 28            | Bajo  |
| 50        | 29            | Medio |
| 75        | 29            | Medio |
| 90        | 30            | Alto  |
| 95        | 30            | Ato   |

Fuente: Informe análisis psicométrico de la Escala Utrech Work Engagement Scale - UWES

### Sub Escala Absorción del Engagement

| Percentil | Puntaje Bruto | Nivel |
|-----------|---------------|-------|
| 5         | 21            | Bajo  |
| 10        | 24            | Bajo  |
| 25        | 28            | Bajo  |
| 50        | 31            | Medio |
| 75        | 33            | Medio |
| 90        | 36            | Alto  |
| 95        | 36            | Ato   |

Fuente: Informe análisis psicométrico de la Escala Utrech Work Engagement Scale - UWES

### Escala Global del Engagement

| Percentil | Puntaje Bruto | Nivel       |
|-----------|---------------|-------------|
| 5         | 73            | Muy bajo    |
| 10        | 80            | Bajo        |
| 25        | 87            | Tend. Medio |
| 50        | 93            | Medio       |
| 75        | 97            | Tend. Alto  |
| 90        | 101           | Alto        |
| 95        | 102           | Muy alto    |

Fuente: Informe análisis psicométrico de la Escala Utrech Work Engagement Scale - UWES

### Anexo 3

## INVENTARIO MASLASH BURNOUT INVENTORY – GENERAL SURVEY (MBI-GS)

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

Utilizando la escala anterior, marque el número que corresponda para indicar con qué frecuencia ha experimentado estos sentimientos. Si nunca ha experimentado este pensamiento o sentimiento, marque 0. Si en efecto ha experimentado este pensamiento o sentimiento, marque la respuesta que mejor lo describa.

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1) Me siento agotado emocionalmente por mi trabajo  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2) Me siento desgastado al final de la jornada laboral                                    | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3) Me siento cansado cuando me levanto en la mañana y debo enfrentar otro día de trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4) Trabajar todo el día representa una verdadera tensión para mí.                         | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5) Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.                     | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6) Me siento acabado por mi trabajo.  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7) Siento que estoy haciendo una contribución efectiva a lo que esta organización hace.   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8) Ha disminuido mi interés por el trabajo desde que comencé en este empleo.              | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9) Ha disminuido mi entusiasmo por mi trabajo.  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10) En mi opinión, soy bueno en mi trabajo.   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11) Me siento entusiasmado cuando logro algo en mi trabajo                                | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12) He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.                            | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13) Dudo de la relevancia que tiene mi trabajo.   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14) Me he vuelto más incrédulo con respecto a si mi trabajo contribuye en algo.           | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15) En mi trabajo, me siento seguro de que soy eficaz para hacer las cosas.               | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

### Anexo 4

## BAREMOS DE LAS SUB-ESCALAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

### Sub Escala Cansancio Emocional (CE)

| Percentil | Puntaje Bruto | Nivel |
|-----------|---------------|-------|
| 5         | 0             | Bajo  |
| 10        | 1             | Bajo  |
| 25        | 2             | Bajo  |
| 50        | 4             | Medio |
| 75        | 7             | Medio |
| 90        | 11            | Alto  |
| 95        | 14            | Ato   |

Fuente: Informe análisis psicométrico del instrumento Maslash Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)

### Sub Escala Eficacia Profesional (EP)

| Percentil | Puntaje Bruto | Nivel |
|-----------|---------------|-------|
| 5         | 19            | Bajo  |
| 10        | 22            | Bajo  |
| 25        | 27            | Bajo  |
| 50        | 30            | Medio |
| 75        | 34            | Medio |
| 90        | 35            | Alto  |
| 95        | 36            | Ato   |

Fuente: Informe análisis psicométrico del instrumento Maslash Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)

**Sub Escala Cinismo (C)**

| <b>Percentil</b> | <b>Puntaje Bruto</b> | <b>Nivel</b> |
|------------------|----------------------|--------------|
| 5                | 0                    | Bajo         |
| 10               | 0                    | Bajo         |
| 25               | 0                    | Bajo         |
| 50               | 1                    | Medio        |
| 75               | 3                    | Medio        |
| 90               | 5                    | Alto         |
| 95               | 7                    | Ato          |

Fuente: Informe análisis psicométrico del instrumento Maslash Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)

**Escala de Burnout**

| <b>Percentil</b> | <b>Puntaje Bruto</b> | <b>Nivel</b> |
|------------------|----------------------|--------------|
| 5                | 26                   | Muy bajo     |
| 10               | 29                   | Bajo         |
| 25               | 33                   | Tend. Medio  |
| 50               | 36                   | Medio        |
| 75               | 39                   | Tend. Alto   |
| 90               | 44                   | Alto         |
| 95               | 48                   | Muy alto     |

Fuente: Informe análisis psicométrico del instrumento Maslash Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)

**Anexo 5****SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZAR EL ESTUDIO**

Señor Director:

.....

Ciudad.-

ASUNTO: Solicito permiso para realizar un estudio de investigación

De mi especial consideración:

A través de la presente reciba mi saludo fraterno y a la misma vez manifestarle, que estoy llevando a cabo un proyecto de investigación como parte de mi formación profesional, dicha investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el engagement y el burnout, para ello emplearé dos cuestionarios que serán aplicados a los docentes de su institución; para la cual solicito el permiso correspondiente para realizar dicho trabajo.

Esperando contar con su aceptación, me despido sin no antes expresarle mi estima personal.

Atentamente,

## Anexo 6

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL ESTUDIO

Chimbote, setiembre del 2012

Por medio de la presente doy mi consentimiento para participar en la investigación titulada: “ENGAGEMENT Y BURNOUT EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE CHIMBOTE - 2012”.

He sido informado acerca del objetivo del estudio, el cual es determinar la relación que existe entre el engagement y el burnout en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Chimbote; explicándome que mi participación consistirá en resolver dos cuestionarios, a saber: Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1996), y el Utrecht Work Engagement Scale UWES – Versión 17 (Shaufeli y Bakker, 2003); ambos instrumentos por única vez, la cual tomará aproximadamente 25 minutos cada uno.

Declaro que se me ha informado ampliamente de los beneficios derivados de mi participación en el estudio. Así como, el investigador responsable se ha comprometido a darme información oportuna sobre cualquier procedimiento alternativo que me pudiera ser ventajoso, como también responder a cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevará a cabo.

Entiendo que conservo el derecho de retirarme en cualquier momento que lo considere conveniente, el investigador responsable me ha dado seguridades de que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que se deriven de este estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. También se ha comprometido a proporcionarme la información actualizada que se obtenga durante el estudio, aunque esta pudiera cambiar mi parecer respecto a mi permanencia en el mismo.

---

Firma del Participante

---

Firma del Investigador

## Anexo 7

## DATOS GENERALES DEL PARTICIPANTE

En esta parte del cuestionario usted debe reflejar algunos datos personales. Con esto **NO SE PRETENDE IDENTIFICARLE**. El objetivo es poder agrupar sus respuestas con fines estadísticos.

|  |                               |                                       |
|--|-------------------------------|---------------------------------------|
| D1. Edad   | _____ Años                    |                                       |
| D2. Sexo   | Hombre                        | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> |
|  | Mujer                         | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> |
| D3. Estado Civil   | Soltero(a)                    | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> |
|  | Casado (a)                    | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> |
|  | Unión Libre                   | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> |
|  | Divorciado (a)                | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> |
|  | Viudo (a)                     | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| D4. ¿Institución Educativa donde labora?                       | _____                         |                                       |
| D5. ¿Cuál es la modalidad de trabajo?                          | Nombrado                      | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> |
|  | Contratado                    | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> |
| D6. ¿Cuál es su actual profesión u ocupación?                  | Indíquese por favor:<br>_____ |                                       |
| D7. ¿Es tutor de aula? ¿De qué grado?                          | Indíquese por favor:<br>_____ |                                       |
| D8. ¿Cuántas horas trabaja a la semana?                        | 5 horas                       | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> |
|  | De 5 a 10 horas               | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> |
|  | De 10 a 15 horas              | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> |
|  | De 15 a 20 horas              | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> |
|  | Más de 20 horas               | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |
| D11. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en esta organización?         | _____ años - _____ meses      |                                       |
| D11. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en su actual puesto?          | _____ años - _____ meses      |                                       |
| D12. ¿Desempeña otros trabajos además de su trabajo principal? | Sí                            | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> |
|  | No                            | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> |