



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGIA

“BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA NORTE.”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Psicología

Autor:

Yaneyra Raquel Montalvo Alvarado

Asesor:

Mg. Johnny Erick Enciso Rios

Lima – Perú
2018

APROBACIÓN DE LA TESIS

El (La) asesor(a) y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por el (la) Bachiller **Nombres y Apellidos**, denominada:

“BURNOUT Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA NORTE”

Mg. Johnny Erick Enciso Rios
ASESOR

Mg. Ángel Wilder Mejía Saldarriaga
JURADO
PRESIDENTE

Mg. Raúl Armando Cruzado Casanova
JURADO

Lic. Carlos Eduardo Visurraga Noya
JURADO

DEDICATORIA

Mi esfuerzo en el presente trabajo se lo dedico a mis padres, porque ellos son los que me enseñaron a luchar por mis metas y jamás rendirme.

A mis maestros, quienes me impulsaron a investigar y optar por una actitud analítica, quienes con su experiencia moldearon mis conocimientos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser quien me guio en este camino, dándome las fuerzas y la sabiduría.

A mis padres, quienes me dan su amor incondicional, quienes me enseñaron el valor de la justicia, la honradez y la unión que siempre debe existir en nuestra vida.

A mis hermanos, quienes estuvieron en este recorrido largo, brindándome su inmenso amor y confianza, jamás me dejaron caer, por el contrario me enseñaron a que debemos persistir en nuestros sueños.

A mi amiga Margaret, por ser quien me apoya de manera incondicional en cada nuevo recorrido que doy.

A mis docentes, por la paciencia, los buenos consejos y ser mis mentores de sabiduría.

A la Universidad Privada del Norte, por brindarme una educación vivencial, la cual permitió que mi aprendizaje sea un aprendizaje para la vida.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA TESIS.....	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDOS	V
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	17
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....	32
CAPÍTULO 4. RESULTADOS.....	39
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN.....	46
CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable síndrome de burnout</i>	33
Tabla 2 <i>Operacionalización de la variable engagement</i>	35
Tabla 3 <i>Prueba de bondad de ajuste a la curva normal para las variables de estudio</i>	40
Tabla 4 <i>Prevalencia de síndrome burnout en docentes de instituciones educativas de Lima norte.</i>	41
Tabla 5 <i>Niveles de engagement de los docentes de instituciones educativas de Lima norte.</i>	42
Tabla 6 <i>Relación entre burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima norte</i>	43
Tabla 7 <i>Muestra la presencia y ausencia del síndrome de burnout y como actúa el engagement</i>	44
Tabla 8 <i>Relación entre relación entre burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima norte</i>	45

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1 <i>Factores condicionales del engagement</i>	30
Figura 2 <i>Relación entre la ausencia y presencia del síndrome de burnout</i>	44

RESUMEN

El objetivo de estudio de la presente investigación es conocer la relación entre el síndrome de burnout y el engagement en los docentes de instituciones educativas en Lima Norte. El diseño utilizado en la investigación fue cuantitativo, correlacional de corte transversal, la muestra utilizada es de 138 docentes de ambos sexos que oscilan entre 20 y 60 años, que pertenecen al área educativa. El procedimiento de recolección de datos se realizó mediante el cuestionario del Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS) que está conformada por 03 dimensiones y el cuestionario de engagement UWES (Utrecht Work Engagement Scale) que se encuentra conformada también por 03 dimensiones. El resultado de la hipótesis general obtenido nos indica que existe una relación entre ambas variables de forma inversamente significativa. En cuanto a las variables hay una correlación entre las dimensiones agotamiento emocional y vigor, dedicación y absorción, de igual forma con despersonalización existe una correlación inversa entre vigor, dedicación y absorción. En cambio con la eficacia profesional existe una relación más fuerte con vigor, dedicación y absorción. Al final de la investigación se discuten los resultados y las posibles recomendaciones para mejorar el compromiso del docente.

Palabras clave: Síndrome de Burnout y Engagement,

ABSTRACT

The objective of this study is to know the relationship between the burnout syndrome and the engagement in teachers of educational institutions in Lima Norte. The design used in the research was quantitative, correlational cross-sectional, the sample used is 138 teachers of both sexes ranging between 20 and 60 years, which belong to the educational area. The data collection procedure was carried out using the Maslach Burnout Inventory - General Survey questionnaire (MBI - GS), which is made up of three dimensions and the UWES engagement questionnaire (Utrecht Work Engagement Scale), which is also made up of three dimensions. The result of the general hypothesis obtained indicates that there is a relationship between both variables in an inversely significant way. Regarding the variables there is a correlation between the emotional exhaustion and vigor, dedication and absorption dimensions, in the same way with depersonalization there is an inverse correlation between vigor, dedication and absorption. However, with professional efficiency there is a stronger relationship with vigor, dedication and absorption. At the end of the investigation the results and possible recommendations are discussed to improve the commitment of the teacher.

Keywords: Burnout Syndrome and Engagement,

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Todos los niños y niñas del mundo tienen derecho a la educación, según la declaración de los derechos del niño y del adolescente del año 1959. Los adultos tenemos la responsabilidad de proteger y garantizar que se cumpla en todas las partes del mundo.

La UNESCO (2017a) en una publicación sobre el derecho a la educación, hace referencia a la normativa legal, el cual debe de obtener toda persona de manera gratuita y accesible a una educación en igualdad de oportunidades, acceso en aprendizaje, calidad educativa, con disfrute activo del conocimiento actualizado. Sin embargo, la realidad de millones de niños y niñas es ajena a esta normativa mundial, todavía no tienen un libre acceso por la privatización de oportunidades educativas. La mayoría se debe a razones de escasos ingresos monetarios, factor social y cultural de los padres o encargados de los menores.

La educación no solo consiste en aprender a escribir, leer o conocer formas y colores, constituye un desarrollo personal integral para adaptarse al ambiente y a la sociedad actual. Los principales miembros que interactúan en la educación son los docentes, alumnos y padres de familia, permitiendo desarrollar una convivencia armoniosa en valores, por lo tanto en la educación podemos identificar prioridades, como los recursos pedagógicos, infraestructura, presupuesto y recursos humanos (Benavides y Rodríguez 2006, Jopen y otros 2014, citado en Guadalupe, León, Rodríguez y Vargas 2017).

En nuestra realidad, el sistema educativo en el país se encuentra en pleno desarrollo, por lo que presenta falencias y vacíos de carácter institucional, gestión y sobre todo respecto al trato al docente de parte del estado, así como de sus propias instituciones educativas. Ya que los docentes se encuentran inmersos no solo en la obligación de desarrollar sus clases, sino que deben enfrentar situaciones estresantes, como deficiente

infraestructura, falta de reconocimientos, presenciar dramas humanos entre sus alumnos, diferencias entre docentes, etc. Estos aspectos son agentes estresores, por lo que no solo incide en su desempeño, sino en su salud emocional (Rojas, 2016).

Por otro lado, la remuneración económica también es una causa de esta problemática en el ámbito educativo. El sueldo que reciben los profesores ha ido incrementándose e forma paulatina, también los gobiernos han ido evaluando a los profesores como parte de cambio en las políticas del ministerio de educación. Sin embargo, trae como consecuencia cierta desconfianza en el sector magisterial (Taipe, 2015). No existiendo por lo tanto una política que perdure en el tiempo y que proporcione estabilidad.

La falta del incentivo económico, hace que el docente se frustre ocasionando una preocupación de como compensar sus gastos económicos para la familia, personales y profesionales. A casusa de ello, el 37% de docentes se encuentra laborando en un segundo empleo a parte del ser docente en instituciones educativas, inclusive en actividades que no están relacionados a sus profesiones (Mejía, 2015).

Conjuntamente a lo descrito es notorio que el profesorado actualmente se encuentre en un contexto complejo, ello es visible si se observa la información de diversos medios de comunicación, para ver que se culpabiliza al docente de los problemas del sector educación, desde la relación alumno-profesor, interacción con los padres, presiones de las autoridades del centro escolar, entre otros. Por tal motivo, la UNESCO (2017b) se pronunció refiriendo que no se le puede dar la responsabilidad al docente en las aulas sobre la deficiencia en el sistema educativo, ya que ellos trabajan de acuerdo a las normas y legislaciones que los gobiernos implementan.

Esta realidad es más evidente en zonas alejadas del país, lugares rurales y de difícil acceso, donde el docente no cuenta con ninguna herramienta, infraestructura o materiales educativos para diseñar sus clases, dejándolos muchas veces a la deriva (Arís, 2009).

Es entonces entendible que estos factores sobre estresan al docente, en muchos casos generando niveles del síndrome de burnout. Maslach y Jackson (1986, citado en Rodríguez, Guevara y Viramontes 2017) consideran que el burnout produce una respuesta inadecuada frente a la sensación del estrés, esto se manifestara en tres aspectos, el primero es el agotamiento físico y psicológico; lo cual podemos comprobar en la labor diaria del docente al encontrarse de pie la mayor parte del tiempo, impartiendo clases y enfrentando diversos problemas de los alumnos siento este un mediador para buscar soluciones. El segundo se refiere a la actitud fría de la persona, añadiendo a esto la despersonalización en cuanto al trato de los alumnos, un sentimiento de impotencia ante las actividades que debe de realizar, ya que dichas actividades son diversas en el caso de los docentes como las sesiones de clases, además del cuidado de los menores en las instituciones educativas.

Para Maslach (1982, citado en Hidalgo y Saborio, 2015) el síndrome de burnout solamente era padecido por profesionales que interactúen con personas en su vida diaria laboral. Sin embargo, actualmente se conoce que todo profesional puede padecer del síndrome de burnout, independientemente de la profesional que realicen, debido al desgaste físico y emocional en el trabajo, hasta al propio rol profesional.

El síndrome de burnout tiene una sintomatología que puede impactar de manera negativa en el quehacer diario del docente, como en el proceso pedagógico dentro y fuera del salón de clase. Limitando en ocasiones la manera de impartir el aprendizaje para los estudiantes o puede haber poca motivación en las sesiones de clase (Berthel, Martínez y Vergara, 2016)

Sin embargo, existe un grupo de docente que pese a las deficiencias del sistema educativo, se sienten con la energía para seguir sus labores y buscan brindar un servicio eficaz a los padres y estudiantes. Este es un estado positivo que tiene como características principales la energía, implicancia y eficacia dentro del lugar de trabajo, conocido también como engagement (Maslach y Leiter 1997 citado en Durán, Extremera, Montalbán y Rey, 2005).

Tiene un constructo motivacional, cognitivo, afectivo, duradero en el tiempo, también presenta dimensiones que implican el vigor implícito en las actividades, la dedicación a la profesión y la absorción que tiene el trabajador pudiendo dejar algunas cosas personales, familiares por estar inmersos en realizar sus labores como docente (Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002, citado en Durán, Extremera, Montalbán y Rey, 2005).

Para Salanova et al. (2000, citado en Durán, Extremera, Montalbán y Rey, 2005) el engagement tiene una relación hacia la disponibilidad del trabajador como recurso humano estable y continuo que favorece el compromiso dentro de su lugar de trabajo, y con menos probabilidades de renuncia o deserción laboral (Schaufeli y Bakker, 2004 citado en Durán, Extremera, Montalbán y Rey, 2005).

Según Berthel, Martínez y Vergara (2016) para que no haya niveles de estrés en los docentes y una adecuada organización del aula, está directamente relacionado con la motivación de los estudiantes frente al docente, por lo tanto, se debe brindar al docente un ambiente eficaz y estrategias para el aprendizaje que se intenta lograr durante el proceso educativo.

Después de lo anteriormente mencionado, la educación es un desafío que necesita ser enfrentado por el sistema estatal en conjunto con sus principales protagonistas, mejorando y combatiendo las debilidades del sector pedagógico. Creando políticas de intervención y motivación al profesorado que está inmerso al día a día, enfrentándose de cara con las principales necesidades del país (Guadalupe, León, Rodríguez y Vargas 2017).

En base a lo anteriormente mencionado se plantea la siguiente formulación del problema:

¿Qué relación existe entre el burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima norte?

1.2. Formulación del problema

Problema específico

¿Qué relación existe entre el burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima norte?

1.3. Justificación

El síndrome de burnout tiene consecuencias significativas para los profesionales quienes la padecen, además de ello puede agravarse si se deja de lado la salud física y psicológica. Así como lo mencionan Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017), el estrés laboral conlleva a la actitud negativa hacia el trabajo y con las personas que interactúa en su labor profesional. Este síndrome mayormente aparece en profesionales que trabajan en educación y salud, pero actualmente se conoce que cualquier profesional puede tener burnout. Los docentes están propensos en desarrollar el síndrome, por las constantes actividades que realizan dentro y fuera del aula de clase, dichas actividades son desde relacionarse con compañeros y alumnos, hasta elaborar diario de clases, curriculares y evaluaciones estipuladas por el gobierno.

Si se descuida la salud mental del docente, puede provocar enfermedades, síndromes o accidentes, ocasionando la disminución en la calidad educativa que brindan los docentes, así como la atención que se da al padre de familia. Este tema debe ser tratado oportunamente, ya que las consecuencias psicosomáticas pueden ser la depresión, baja calidad académica, abandono o ausentismo (Norabuena, 2017).

Los profesionales que tengan engagement, se convertirán en personas que pueden tener iniciativas en su trabajo y generarse feedback sobre su mismo actuar diario. Ellos están buscando retos y se sienten comprometidos a esforzarse, los docentes con engagement pueden sentir fatiga, pero lo asocian a un estado positivo que les permite realizar su trabajo.

Por ello, se necesita estudiar el síndrome de burnout y el engagement, para poder generar conciencia en los principales protagonistas de la educación. Tiene un aspecto teórico que permitirá extender nuevos

conocimientos y fomentar nuevas investigaciones con diferentes variables de estudio con un enfoque dirigido a los docentes.

La presente investigación contribuirá en la búsqueda de información sobre las investigaciones burnout y engagement, brindando información para ser estudiada en diferentes investigaciones que quieran tomar como referencia esta investigación o para un estudio en las diferentes organizaciones del sector educativo, ya que los docentes son una población importante en la educación del Perú.

Tiene un aporte social, ya que contribuye a continuar las investigaciones de los docentes frente a su labor en contribuir en ser agentes de aprendizaje para las futuras generaciones que están en camino, ellos interactúan día a día en las instituciones educativas.

Así mismo, permitirá explorar el comportamiento de los docentes frente a su trabajo y al estrés que demanda este.

Otro aporte, es poner en evidencia una realidad de la salud mental tan importante, pero poco estudiado que es reflejo de la poca relevancia que se le coloca a los docentes en la actualidad. Buscando la prevención y promoción de las instituciones educativas para sensibilizar sobre esta problemática.

Hay pocos estudios relacionados al Burnout y el Engagement en docentes. Los resultados y conclusiones de la presente investigación podrán ser utilizados en otros ámbitos de estudio, así brindar una nueva perspectiva de las docentes frente al burnout y el engagement, además de aportar una estadística de los profesionales que actualmente están inmersos en la educación y el sistema.

1.4. Limitaciones

- Limitado tiempo en los permisos para llenar las pruebas.
- Restringido horario de los docentes durante la semana.

- A pesar de los tiempos cortos, se pudo realizar la toma de pruebas en tres instituciones educativas con el permiso de los directores, quienes prefirieron que los nombres de estas instituciones queden como anónimas.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima norte.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre agotamiento emocional y el vigor en docentes de instituciones educativas de Lima norte.
- b) Determinar la relación entre agotamiento emocional y la dedicación en docentes de instituciones educativas de Lima norte.
- c) Determinar la relación entre agotamiento emocional y absorción en docentes de instituciones educativas de Lima norte.
- d) Determinar la relación entre despersonalización y el vigor en docentes de instituciones educativas de Lima norte.
- e) Determinar la relación entre despersonalización y dedicación en docentes de instituciones educativas de Lima norte.
- f) Determinar la relación entre despersonalización y absorción en docentes de instituciones educativas de Lima norte.
- g) Determinar la relación entre realización personal y vigor en docentes de instituciones educativas de Lima norte.
- h) Determinar la relación entre realización personal y dedicación en docentes de instituciones educativas de Lima norte.
- i) Determinar la relación entre realización personal y la absorción en docentes de instituciones educativas de Lima norte.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del síndrome de burnout

A continuación se presentaran las investigaciones que se tomaron como antecedentes de estudios.

Investigaciones internacionales del síndrome de burnout

Zuniga y Pizarro (2018) investigaron el análisis del síndrome de burnout en docentes de nivel inicial, perteneciente a una institución educativa pública del país de Chile. Se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual arrojó un resultado de 55% de docentes tiene un índice alto en agotamiento emocional, 22 % realización profesional y el 16% de encuestados presenta despersonalización, referente a la realización personal hay poca incidencia (baja). Se concluye que los niveles de burnout no tienen implicancia a factores educativos, sino que están ajenos a este y realizar una intervención seria limitarse a resultados que podrían tener un efecto positivo.

Guevara, Rodriguez y Viramontes (2017) identificaron las manifestaciones del síndrome de burnout y sus consecuencias en docentes de nivel secundaria, proveniente del país de México, se aplicó una muestra de 226 docentes, con un enfoque cualitativo. Se utilizó para esto el cuestionario Maslach burnout inventory (MBI), historia de vida, observación no participativa, entrevista de manera oral y un diario de campo. Las conclusiones arrojaron que el estrés laboral es latente en la educación en México, debido a que el docente involucra su tiempo de descanso para hacer actividades referentes a su labor profesional, también dejando de lado sus relaciones familiares, sociales y dedica más tiempo en clases, teniendo como consecuencia problemas de salud, alteraciones físicas y psicológicas, carga afectiva, distanciamiento de familia y amigos, como la ausencia o la poca motivación para asistir a reuniones sociales.

Escorcia, García y Pérez (2017) analizaron la relación del síndrome de burnout y los sentimientos de autoeficacia con el rendimiento académico de profesores, pertenecientes a una entidad privada, ubicada en Colombia. La

muestra contó con 37 docentes, para ello se tomaron las pruebas de Maslach y Jackson (MBI), escala sociodemográfica y sentimiento de Autoeficacia en el Profesor de Tschannen-Moran y Woolfolk. Teniendo como resultado que el burnout no tiene una relación que sea significativa con los sentimientos de autoeficacia con el rendimiento académico, también que las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización se están puntuando bajo al promedio en cambio alto en realización personal.

Zambrano (2016) identificó los efectos del síndrome de burnout en docentes de educación inicial de instituciones educativas privadas y públicas, provenientes de Ecuador. Se aplicó a una muestra de 35 docentes, tomando tres cuestionarios: Maslach Burnout Inventory General Survey, CES de Moos y Trickett y Cuestionario de autoevaluación a la gestión del aprendiz por parte del docente. Los resultados arrojaron niveles moderados de burnout, por consecuencia del contexto educativo que diariamente realiza el docente, poniendo en evidencia que el burnout afecta al clima social escolar y la gestión pedagógica, perjudicando la calidad en la enseñanza.

Investigaciones nacionales del burnout

Choy (2017) analizó el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada. Se aplicó en una muestra de 53 docentes, posteriormente se utilizaron el cuestionario de burnout del profesorado revisado (CBP-R) y una encuesta referencial docente. Los resultados arrojaron que el 30.2% de docentes presentó altos síntomas de burnout, también se halló que las variables de burnout y desempeño laboral están relacionadas, pero en la investigación no se especifica el grado de relación, por lo tanto no serían significativas.

Tito (2017) buscó identificar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral, se contó con una muestra de 101 docentes de educación básica regular. Se utilizó el cuestionario de burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed) y el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente los cuales arrojaron que existe una relación indirecta, a menos burnout más desempeño docente, también la despersonalización y el agotamiento

emocional están relacionados negativamente con el desempeño docente, en cambio la realización profesional está relacionado con el desempeño laboral.

Esplana y Nuñez (2017) investigaron la relación del síndrome de burnout y el clima organizacional de docentes de una institución educativa ubicada en el departamento de Huancavelica. Con una muestra de 72 docentes, utilizaron para la medición el cuestionario de Maslach y Jackson y una encuesta creada por las autoras. Demostrando que 46.05% de docentes presenta burnout en un nivel moderado y clima organizacional débil, además el 22.37% presentan burnout bajo y clima organizacional fuerte. Lo que demostraría que el síndrome de burnout tiene una relación significativa y directa para los docentes que influiría en el clima organizacional.

Garay y Meza (2017) buscaron identificar el nivel del síndrome de burnout en docentes de inicial ubicados en el departamento de Huancayo. Se contó con una muestra de 21 docentes, siendo una investigación descriptiva simple. Se utilizó el inventario de Maslach (MBI). Los resultados arrojados mostraron que el 76.2 % de docentes presenta burnout, refiriendo las autoras que estos docentes se sienten cansados, bajos deseos de autorrealización, también mostrando consecuencias de tensión, malhumor y estrés.

En esta sección, el autor presenta investigaciones precedentes sobre el tema de investigación, que le sirven como referencia para el estudio. Los antecedentes pueden ser teóricos y/o de campo, recomendándose en caso necesario su división en nacionales e internacionales. El texto se redacta narrativamente, por lo tanto, no es necesario colocar subtítulos. Se debe citar las fuentes de acuerdo a las normativas de redacción científica.

2.2. Antecedentes del engagement

A continuación se presentaran las investigaciones que se tomaron como antecedentes de estudios.

Investigaciones internacionales del engagement

Raza (2017) investigó la relación que existe entre el engagement de docentes y la satisfacción de sus estudiantes, pertenecientes a país de Ecuador, con un total de 26 docentes y 784 estudiantes como muestra para

la investigación. Se utilizó el cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y el cuestionario de evaluación docente de la UASB-E. Teniendo como resultados que el engagement laboral de los docentes es generalmente alto y no está afectado por la edad o tiempo de trabajo, de igual manera la satisfacción de los estudiantes.

Aguilera (2017) realizó una investigación sobre la relación del perfil sociodemográfico y académico del docente en relación a su nivel de engagement, pertenecientes al país de Chile. Para ello de utilizó una muestra de 208 docentes aplicándoles el cuestionario del UWES y un cuestionario para determinar el perfil sociodemográfico y académico. Los resultados arrojaron que con respecto al perfil sociodemográfico no se encontró una correlación significativa con el engagement, pero sí tiene una correlación con el perfil académico, a excepción con un factor.

Bernal y Donoso (2017) investigaron la relación del engagement y el bienestar de docentes pertenecientes al país de España. Se utilizó una muestra de 10 profesionales de la educación de diferentes áreas y rangos. Para la obtención de la información, se necesitó realizar entrevistas cualitativas y semiestructuradas. Los resultados arrojaron que hay ciertos factores evaluados que tienen incidencia en el bienestar. También se denota indicadores evaluativos relacionados con el ámbito personal, que se pueden observar en distintos ámbitos de la vida del docente.

Aranda, Almeida, De Chávez y Pando (2014) investigación la relación que existe entre el síndrome de burnout y el engagement en docentes universitarios, pertenecientes al país de México. La muestra estuvo conformada por 98 mujeres y 58 hombres. Para ello se utilizó la prueba de Maslach (MBI) y el cuestionario del UWES. Dando como resultados que el 62,8% y 37,2% de mujeres y hombres encuestados respectivamente se evidencia un alto nivel de agotamiento emocional, el 35,3% tenía alguna dimensión por niveles altos de burnout. En el caso del engagement el 99,4% de participantes tenía niveles altos. Lo que demostraría que pese al desgaste

mental y físico de los docentes cuentan con un compromiso laboral que les ayuda a su día a día dentro del trabajo.

Investigaciones nacionales de engagement

Grández (2018) busco conocer las evidencias de la validez de la escala de UWES en docentes de instituciones educativas ubicadas en el departamento de Trujillo, con una muestra de 320 docentes. Demostrando que el análisis factorial que presenta una estructura de tres factores, tiene alta significación, pero con una multicolinealidad de 0.99 entre vigor y dedicación. Muestra buenos índices de confiabilidad, pero se recomienda expandir la muestra para ser aplicada y crear unos baremos.

Salazar (2018) realizó una investigación sobre el nivel de engagement y la correlación entre las variables engagement y desempeño del docente. Para ello se utilizó el cuestionario del UWES para una muestra de 283 docentes. Los resultados muestran que hay un alto nivel de engagement de entre 55.1% y muy alto 35.3, demostrando que hay una correlación positiva entre ambas variables (engagement y desempeño). La sub escala de tiene mayor puntuación es la de dedicación por lo cual los docentes tendrían un carácter motivador para ejercer su labor.

Lastra y Tamayo (2017) investigaron la correlación de felicidad y engagement en docentes de instituciones educativas. La muestra estuvo conformada por 123 personas, ocupando entre ellos los directivos, auxiliares, docentes, entre otros. Utilizando la escala de felicidad de Reynaldo Alarcón y el cuestionario de engagement (UWES). Demostrando que existe una correlación moderada y positiva.

Jamanca (2017) investigó la relación entre el engagement y el estrés laboral de docentes, ubicados en el distrito de Los Olivos. Contó con una muestra de 170 docentes, utilizando el cuestionario de UWES y la escala de estrés laboral originario (OIT). Se obtuvo como resultados que existe una correlación significativa entre el engagement y el estrés laboral, concluyendo

que existe mayor predominio de estrés laboral de un nivel promedio con 72.28%, en el engagement se obtuvo 64% de nivel bajo en los docentes.

Palacios (2017) buscó determinar la relación de la salud laboral y el engagement en docentes del distrito de Chaclacayo, se contó con una muestra de 95 docentes. Se diseñó un instrumento para medir la salud laboral y el UWES. Teniendo como resultado, que no existe un coeficiente de correlación significativo entre salud laboral y engagement en los docentes.

a) **Bases teóricas**

A continuación se mencionaran las bases teóricas del síndrome de burnout

Síndrome de burnout

Según la historia, la primera definición del síndrome de burnout la dio Herbert Freudenberger en 1974 al hacer una observación de sus compañeros que laboraban en una clínica, ya que llegaban sin energías, tenían poco interés en el trabajo, estaban agotados y junto con otros síntomas, todo esto se dio al cabo de unos tres años de laborar, el autor lo relaciono al desgaste causado por el exceso de las demandas laborales, Freudenberger eligió la misma palabra burnout que significa “estar quemado”, “consumido” o “apagado”

Freudenberger describió algunas consecuencias de estas conductas, mencionando que bajan sus niveles de sensibilidad, comprensión y en ocasiones hasta se vuelven agresivas cuando interactúan con otras personas, teniendo un trato distante y cínico, sin asumir responsabilidad y culpabilizando a otros de los errores generados. Una importante consecuencia y persistencia de este síndrome es que la persona se siente fracasado en sus tareas o actividades laborales (Carlin y Garcés, 2010a).

Posteriormente Maslach (1977) empezó a utilizar el término de burnout, luego de una presentación ante la convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en donde se conceptualiza el síndrome como la existencia del desgaste profesional de personas que laboran en distintos sectores de

servicios que tengan contacto directo con seres humanos, dándole mayor prioridad a personas de la salud y docentes. Mencionando Maslach que el síndrome de burnout es la respuesta al estrés crónico que fue causado por un contexto laboral y tendría repercusiones en la organización y la sociedad (Martínez, 2010).

Actualmente, el síndrome de Burnout en el año 2000 es reconocido por Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo en las empresas, debido a que llega a afectar la calidad de vida, salud mental, inclusive pone en riesgo la vida una persona laboralmente activa. La definición no fue añadida en el DSM-V, ni en el CIE 10, pero se puede describir como una manera inadecuada de afrontar el estrés crónico, teniendo como rasgos el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño laboral (Hidalgo y Saborío, 2015)

Conceptualización

Dentro de las principales conceptualizaciones del síndrome de burnout mencionaremos los más representativos:

Spaniol y Caputo (1979, citado en Carlín y Garcés, 2010b) definieron el síndrome de burnout como la falta de capacidad de la persona para afrontar las demandas generadas en el trabajo o también demandas personales.

Cherniss (1980, citado en Carlín y Garcés, 2010c) refiere que es un proceso transaccional de estrés, teniendo como consecuencia la tensión en el trabajo, destacando tres momentos: primero el desequilibrio generado por las demandas en el trabajo y los recursos individuales (estrés), segundo, es la respuesta emocional en corto tiempo, ante el anterior desequilibrio, caracterizada por ansiedad, tensión, fatiga y agotamiento, y tercero el cambio conductual y actitudinal de cómo se afronta el estrés, la mayor parte del tiempo con una conducta defensiva.

Maslach y Jackson (1981, citado en López, 2017a) poco después definieron al burnout como una respuesta frente al estrés crónico, debido al trabajo y como consecuencia ocasiona agotamiento emocional, negatividad

ante el desarrollo de actividades o sentimiento hacia otros con los que se labora, despersonalización y devaluación de la misma persona afecta por el síndrome.

Brill (1984, citado en López, 2017b) se refiere al burnout como un estado disfuncional y disforico de un trabajador que aparentemente no presentaría alteración patológica, este trabajador al inicio muestra de menra buena la realización de sus funciones, pero luego de un tiempo ya no puede conseguir sus objetivos, necesitando de la ayuda externa produciendo pensamientos de insatisfacción laboral.

Fidalto (2006, citado en Molina y Moreno, 2012a) define al síndrome de burnout como una respuesta frente al estrés, por la falta de estrategias en el funcionamiento del afrontamiento de los factores causantes del estrés, entre ellos destacan los esfuerzos cognitivos y conductuales que varían según la situación o el tiempo. Son desarrolladas por cada individuo de manera única (recursos individuales), esto no implica en buscar la causa de la estructura fallida psíquica, sino en las necesidades emocionales, sobre todo las que sobrepasan la capacidad y tolerancia de casa trabajador, entonces el burnout es una variable mediadora del estrés percibido y las consecuencias.

Síntomas

Decruyenaere (2008, Schwab, Jackson y Schuler, 1986; Shirom, 1989 y Parkes, 2001; citado en Carlín y Garcés, 2010d) señaló un listado de síntomas que aparecen en un contexto organizacional, como consecuencia del síndrome de burnout:

- Síntomas Emocionales: las personas suelen tener depresión, sentimientos de indefensión y desesperanza, pueden estar irritados, apáticos, ser pesimistas u hostiles, tienen poca tolerancia e ilusión a la mejora.
- Síntomas Cognitivos: Pérdida de significado, pérdida de valores, desaparición de expectativas, modificación de auto concepto, pérdida

de autoestima, desorientación cognitiva, pérdida de la creatividad, distracción cinismo, criticismo generalizado.

- Síntomas Conductuales: Evitan sus responsabilidades en sus trabajos, o en ocasiones buscan motivo para ausentarse, pidiendo permisos reiteradas veces, desvalorizan sus trabajos teniendo intenciones de dejar el trabajo.
- Síntomas Sociales: Se aíslan, presencia de mal humor y conflictos interpersonales, evitan el contacto amigos y familiares.
- Síntomas Psicosomáticos: Constantes dolores de cabeza, quejas psicosomáticas, pérdida de apetito, cambios de peso, disfunciones sexuales, problemas de sueño, fatiga crónica, enfermedades, etc.

Dimensiones del síndrome de burnout

Maslach y Jackson, en 1981, dieron a conocer tres aspectos tridimensionales constituidos por:

Agotamiento emocional

Gantiva, Jaimes y Villa (2010) definen el agotamiento emocional como la disminución del interés laboral y la pérdida del ánimo para interactuar con los demás. Sabemos que los docentes se encuentran en un ambiente laboral con constante interacción social, porque su trabajo es atender y brindar un servicio educativo.

Para Malander (2016) se debe a que se desprende de la continua labor del día a día en el trabajo, que se manifiesta en síntomas somáticos y psicológicos como son la sensación de irritabilidad y la ansiedad. Al inicio el trabajador pierde la energía, dando lugar a que las personas dejen de realizar sus actividades lúdicas o que anteriormente disfrutaban, se tiende a llamarlos “quejones” “irritables”. De modo, que los trabajadores al sentirse de esta manera, pierden el interés del trabajo y se vuelve una carga emocional.

Para Flores (2018) se determina como cansancio a nivel corporal y mental, con un sentimiento de no poder brindar más esfuerzos para alcanzar el objetivo que pretende en la empresa o institución. Al no llegar a la meta, el

trabajador tiende a sentir una frustración que evidentemente no lo dejará laborar como normalmente lo hacía.

La despersonalización

Se manifiesta como una desvalorización del trabajador o un auto sabotaje frente a su trabajo, se debe esto a que siente desconsideración hacia sus actividades y no alcanza sus metas, por lo cual no se siente valorado en su trabajo. Por ello la personalidad varía y se vuelve cínico ante los demás (Moreno Jiménez, et al., 2001, citado en Masollier 2013).

Para García, López, Pérez y Uribe (2014) la despersonalización es un conjunto de sentimientos y actitudes que generan una respuesta adversa, lo que produce que la persona mantenga una distancia con actitud fría frente a los integrantes de su trabajo.

La persona con despersonalización desarrolla actitudes y sentimientos perjudiciales para quien lo tiene, además afecta a quienes le rodean, como pueden ser los alumnos o colegas. En ocasiones el trato que imparte suele verse como deshumanizado, por que manifiesta conductas de rechazo ante un problema, culpabiliza por este malestar a sus cercanos, por lo que la relación se vuelve demandante y aislada (Patlán, 2013).

Se manifiesta por la incapacidad de empatía con sus estudiantes o compañeros de trabajo, tiene como consecuencia que las personas se alejen del docente. Este agotamiento se manifiesta en la incapacidad de ponerse en el lugar del alumno, tiene frases que ocasionan el distanciamiento, suelen usar estas frases para desvalorizar al estudiante, provocando que se pierda el respeto y el control de la disciplina, lo que como problema principal se convierte la angustia y sentimiento de incapacidad para manejar el aula (Chavarría, Colunga, Loria y Peláez, 2016).

Eficacia profesional

La última dimensión del síndrome de burnout es la eficacia profesional, que se manifiesta por la baja realización personal o insatisfacción del logro. Los docentes no tienen motivaciones para cambiar o buscar orientación.

Portero y Vaquero (2015) definían la eficacia profesional como la falta de realización profesional y personal, provocando una calificación negativa frente al desempeño laboral. Las consecuencias de esta dimensión son la fatiga profesional, falta de motivación e incremento de enfermedades cardiovasculares y sobre todo el rendimiento laboral baja y la productividad

En cambio para Cruz y Puentes (2017) se da por la falta de realización personal. El trabajador tiene sentimientos y pensamiento de incompetencia bajo desarrollo y desempeño profesional. En algunos casos se ha observado que el docente puede llegar a abandonar las actividades del trabajo.

Vallejo (2017) hace referencia que la poca eficacia profesional, tiene como consecuencia la evaluación de la conducta en el trabajo por parte del docente como mala o ineficiente, por falta de habilidades para resolver los conflictos, generando preocupación por la conducta y el pensamiento negativo del docente para comenzar el cambio.

El trabajo del docente está en constante evaluación, bajo percepciones diferentes, una de las formas de evaluación es si se cumple con las demandas laborales o si se está estresado. La autopercepción de cada persona recaerá en la eficacia del profesional, pudiendo afectar la motivación, también la autopercepción de los estudiantes entre los docentes y los procesos cognitivos en aprendizaje, ya que ellos son los que están directamente relacionados en la convivencia diaria (Leria y Salgado, 2017).

Bases teóricas del engagement

Se tiene muchas investigaciones sobre los malestares psicológicos del docente y sus conflictos emocionales y físicos ocasionados por el trajín del sistema educativo que impone sus propias normas. Sin embargo, pese a todo lo mencionado, existen docentes con calidad para la enseñanza, demostrando esfuerzos y energías para cumplir su labor.

Actualmente se le da un sentido positivo al trabajo y al trabajador, por cómo se relaciona y se muestra en sus labores, ya que se espera que durante el proceso de la labor del que ejecuta el trabajo tenga un estado de bienestar

biológico, psicológico y social. Entonces el engagement es lo contrario al burnout, este se estudia y observa las fortalezas humanas y el funcionamiento del trabajador, no solo es las debilidades (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000; Salanova, Martínez y Llorens, 2005, citado en Salavona, Bresó y Schaufeli, 2005)

El engagement es cuando el trabajador se muestra activo en el trabajo, puede tomar iniciativas, está en constante búsqueda de retos, también se encuentra comprometido por el mejor desarrollo, puede participar y respeta las normas y valores del centro de trabajo. Tienen la capacidad de afrontar las demandas diarias, se les caracteriza principalmente por la energía y la afectividad que muestran a quienes les rodean (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Schaufeli et al., 2001; Schaufeli et al., 2002, citado en Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet, 2015).

Para Salanova y Schaufeli (2009, citado en Acosta et. al. 2017) el engagement se muestra cuando los colaboradores comienzan a experimentar una conexión emocional en las actividades, con la percepción de que tienen las capacidades para enfrentar la responsabilidad que demanda su cargo.

Las actitudes positivas demostradas por los colaboradores, no permiten que haya indicios de rotación, ausencia o despidos de los colaboradores, ya que existe un compromiso por la organización que es apreciado por los jefes de (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen y Schaufeli, 2001; citado en Acosta et. al. 2017), además existen evidencias que el engagement está relacionado de manera positiva con la salud mental, cuando existe un buen clima organizacional, el trato del colaborador es amable y asume sin miedos sus responsabilidades, suelen no aparecer niveles altos de depresión, estrés y trastornos psicosomáticos (Sonnetag, 2003; citado en Acosta et. al. 2017)

Para Acosta et. al. (2017) la estabilidad laboral y los sentimientos de seguridad también juegan un papel muy importante en el engagement, ya que impactan por su compromiso en sus actividades, debido a que les da mayor armonía tener un lugar donde puedan generar ingresos y asumen su rol de forma responsable. Las organizaciones cuando tienen personal altamente

comprometidos tienen mayor productividad, porque vienen con ganas y entusiasmo de trabajar.

Conceptualización

Kahn (1990, citado en Montoya y Moreno, 2012) fue el primero en mencionar este término, denominando engagement personal, refiriendo que es la manera de aprovechar los roles del trabajo, en el engagement se utilizan las expresiones físicas, cognitivas y emocionales para el cumplimiento de las funciones de las organizaciones.

Maslach y Leiter (1997) definen al engagement como la presencia de la energía y la vitalidad, ayudando al trabajador a sentirse comprometido, como resultado será eficaz en sus actividades dentro de la organización.



Figura 1. Factores condicionantes del engagement (Tomado de Bernal y Donoso, 2017).

Dimensiones del engagement

Vigor

Hace referencia al alto grado de vitalidad del colaborador frente a sus labores y en el cumplimiento de sus roles académicos, existe un afán de esforzarse en su roles diarios (Manzano, 2002). Por lo cual, es un gestor de energía para otros colaboradores, también es ejemplo de resistencia a las cargas laborales, ya que por su entusiasmo y energía no refiere cansancio.

Dedicación

Esta dimensión se vincula con el entusiasmo del colaborador, lo que significaría que todas sus funciones lo realizan con pasión dándole sentido a sus actividades, buscando mejorar. Se siente inspirado a superar todos los retos del trabajo.

Demuestra una amplia implicación laboral, participando en lo que sus jefes o la organización lo demanden.

Absorción

Indica alta concentración en el trabajo, sin sentirse disgustado por el tiempo invertido para en ello. No suele sentir el tiempo transcurrido, ni darse cuenta que dejó de lado otras actividades sociales que podría tener, a causa de la absorción misma que refleja una máxima concentración (Schaufeli, Salanova, GonzálezRomá y Bakker, 2002, citado en Menezes, Fernandez, Hernandez, Ramos y Contador, 2006).

b) Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima norte.

Hipótesis específica

- a) Existe relación entre agotamiento emocional y el vigor en docentes de instituciones educativas de Lima norte.
- b) Existe relación entre agotamiento emocional y la dedicación en docentes de instituciones educativas de Lima norte.
- c) Existe relación entre agotamiento emocional y absorción en docentes de instituciones educativas de Lima norte.
- d) Existe relación entre despersonalización y el vigor en docentes de instituciones educativas de Lima norte.
- e) Existe relación entre despersonalización y dedicación en docentes de instituciones educativas de Lima norte.

- f) Existe relación entre despersonalización y absorción en docentes de instituciones educativas de Lima norte.
- g) Existe relación entre realización personal y vigor en docentes de instituciones educativas de Lima norte.
- h) Existe relación entre realización personal y dedicación en docentes de instituciones educativas de Lima norte.
- i) Existe relación entre realización personal y la absorción en docentes de instituciones educativas de Lima norte.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de variables

3.1.1. Operalización de la variable del síndrome de burnout

Maslach y Pines (1977) definen el síndrome de burnout como el estado de agotamiento de una persona, tanto físico como emocional implicando la pérdida del interés al trabajo, optando por una actitud negativa hacia sus compañeros o personas que están en constante interacción, como pueden ser docentes, alumnos y padres de familia.

Tabla 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems
Síndrome de Burnout	<p>Es el estado de agotamiento mental, físico y emocional por el involucramiento crónico en el trabajo en situaciones emocionalmente demandante y exigente. (Maslach & Jackson, 1981)</p> <p>Se caracteriza por las siguientes dimensiones indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento emocional - Despersonalización - Eficacia profesional 	<p>Puntuaciones obtenidas en el cuestionario de Maslach Burnout Inventory General Survey - MBI-GS (Maslach et al., 1996).</p> <p>Esta versión contiene 16 ítems clasificados de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento emocional (cinco ítems), - Despersonalización (cinco ítems) - Eficacia profesional (seis ítems). 	Agotamiento emocional	<p>Ítems 1: Me siento agotado en mi trabajo.</p> <p>Ítems 2: Me siento desgastado al final de la jornada laboral.</p> <p>Ítems 3: Me siento cansado cuando me levanto en la mañana y debo enfrentar otro día de trabajo.</p> <p>Ítems 4: Trabajar todo el día representa una verdadera tensión para mí.</p> <p>Ítems 6: Me siento acabado por mi trabajo.</p>

	<p>El Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) es el instrumento para medir el burnout</p>	<p>Los cuales describen manifestaciones conductuales, cognitivas y emocionales, respecto a los cuales las personas deben indicar la frecuencia con la que reaccionan de esa manera cuando las situaciones le molestan, en un rango que va desde 0 Nunca hasta 6 todos los días, que fueron divididos luego del pilotaje en este estudio en las 3 dimensiones ya nombradas.</p> <p>El alfa de cronbach alcanzado en las dimensiones de esta prueba son las siguientes:</p> <p>Agotamiento emocional ($\alpha = 0.78$); indiferencia ($\alpha = 0.76$); eficacia profesional ($\alpha = 0.74$).</p>	<p>Despersonalización</p>	<p>Ítems 8: Ha disminuido mi interés por el trabajo desde que comencé este empleo. Ítems 9: Ha disminuido mi entusiasmo por mi trabajo. Ítems 13: Solo quiero hacer mi trabajo sin ser molestado. Ítems 14: Dudo de la relevancia que tiene mi trabajo. Ítems 15: Me he vuelto más incrédulo con respecto a si mi trabajo contribuye en algo.</p>
			<p>Eficacia profesional</p>	<p>Ítems 5: Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo. Ítems 7: Siento que estoy haciendo una contribución efectiva a lo que esta organización hace. Ítems 10: En mi opinión, soy bueno en mi trabajo. Ítems 11: Me siento entusiasmado</p>

				<p>cuando logro algo en mi trabajo.</p> <p>Ítems 12: He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.</p> <p>Ítems 16: En mi trabajo, me siento seguro de que soy eficaz para hacer las cosas.</p>
--	--	--	--	--

3.1.2. Operalización de la variable de engagement

Schaufeli, Salanova, González, Romá y Bakker (2001) definen el engagement como un estado mental positivo, que causa satisfacción al colaborador por estar inmerso en sus labores, su estado afectivo y cognitivo es persistente e influye en la conducta de este.

Tabla 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional.	Dimensiones	Ítems
Engagement	Es un estado mental positivo que se encuentra relacionado con las labores del trabajo y	<p>Puntuaciones obtenidas en la escala de engagement (en inglés Utrecht Work Engagement Scale) UWES.</p> <p>Tiene una versión de 15</p>	Vigor	<p>Ítems 1: En mi trabajo me siento lleno de energía</p> <p>Ítems 2: Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo</p> <p>Ítems 3: Cuando me levanto por</p>

	<p>tiene un afecto positivo, que focaliza y mantiene concentrado al individuo (Schaufeli, Salanova, González, & B., 2002)</p>	<p>ítems. Con tres dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vigor (cinco ítems). - Dedicación (cinco ítems). - Absorción (seis ítems). <p>Los cuales describen manifestaciones conductuales, cognitivas y emocionales, respecto a las cuales las personas deben indicar la frecuencia con la que reaccionan de esa manera cuando las situaciones le molestan, en un rango que va desde 0 Nunca hasta 6 todos los días, que fueron divididos luego del pilotaje en este estudio en las 3 dimensiones ya nombradas.</p> <p>El alfa de Crombach</p>		<p>las mañanas tengo ganas de ir al trabajo</p> <p>Ítems 4: Soy muy persistente en mis responsabilidades</p> <p>Ítems 5: Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades</p>
			Dedicación	<p>Ítems 6: Mi trabajo está lleno de retos</p> <p>Ítems 7: Mi trabajo me inspira</p> <p>Ítems 8: Estoy entusiasmado sobre mi trabajo</p> <p>Ítems 9: Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo</p> <p>Ítems 10: Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.</p>
			Absorción	<p>Ítems 11: Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí</p> <p>Ítems 12: El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo</p> <p>Ítems 13: Me «dejo llevar» por mi trabajo</p>

		<p>alcanzado en las dimensiones de esta prueba son las siguientes:</p> <p>Vigor ($\alpha = 0.77$);</p> <p>dedicación ($\alpha = 0.89$);</p> <p>absorción ($\alpha = 0.73$).</p>		<p>Ítems 14: Estoy inmerso en mi trabajo</p> <p>Ítems 15: Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo</p>
--	--	--	--	--

3.2. Diseño de investigación

La presente investigación tiene un diseño no experimental y de corte transversal, ya que se aplicó las pruebas en un solo momento y no se manipulo las variables (Hernández et. al. 2010). Cuenta con un enfoque cuantitativo (medible) por que se trabajará con datos estadísticos que ayudaran a entender los resultados de la investigación. Tiene un alcance correlacional, debido a que se determina la correlación entre las variables burnout y engagement con fines predictivos de las conductas en docentes. Luego, para confirmar la hipótesis se asociaran ordenando mediante escalas de puntajes (marcos estadísticos) calculando su coeficiente de correlación.

El diseño debe acompañarse del esquema que lo representa.

Diseño Transversal:

Estudio	T1
M	O

Dónde:

M: Muestra

O: Observación

3.3. Unidad de estudio

- Docentes de instituciones educativas de Lima norte.

3.4. Población

Se contó con una población de 138 docentes de los niveles primaria y secundaria de dos instituciones educativas ubicadas en Lima – Norte.

3.5. Muestra

El tipo de muestreo es censal pues se seleccionó el 100% de la población, al considerar toda la población que conforma los trabajadores de dos instituciones educativas de Lima norte. En este sentido, Ramírez (1997), establece la muestra censal, en donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De esta manera se contó con la participación de 76 mujeres (55,07%) y 62 varones (44.92%), con un rango de edad entre 20 a 65 años.

3.6. Instrumentos

Para el síndrome de burnout se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS), el cual cuenta con tres dimensiones: agotamiento emocional, eficacia profesional e indiferencia y está conformada por 16 ítems, se encuentra en la escala de Likert. Fue validado en población peruana en el año 2015 por Fernández, Juárez y Merino.

Esta versión de 16 ítems están clasificados de la siguiente manera: Agotamiento emocional (cinco ítems), Despersonalización o cinismo (cinco ítems) y Eficacia profesional (seis ítems). Los ítems se valoran en una escala tipo Likert que refleja la frecuencia con la que experimentan la situación que se describe en el ítem y tiene siete grados que oscilan entre 0 (Nunca) y 6 (Todos los días)

Ficha

Para engagement se utilizó el cuestionario del UWES (Utrecht Work Engagement Scale), el cual cuenta con tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Está conformada por 15 ítems, se encuentra en escala Likert. Fue

validado en población peruana en el año 2015 por Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet.

Tiene una escala de respuesta tipo likert de 7 opciones: 0= “Nunca” hasta 6= “Diariamente”, misma que según estudios realizados obtuvo resultados de validez satisfactorios, así como 33 valores alfa de Cronbach satisfactorios (.79 para vigor, .83 para dedicación, y .81 para absorción).

3.7. Procedimiento de recolección de datos

En primer lugar, se solicitó la autorización de los directores de las dos instituciones educativas de Lima Norte. Aceptando el permiso, pero pidiendo que los nombres se mantengan en anonimato.

Para la recolección de datos se aplicaron en dos días consecutivos las pruebas de MBI-GS y el UWES a los 138 docentes. Los datos fueron procesados por medio del programa estadístico SPSS 20 y para el análisis de los datos obtenidos se utilizaron las tablas y gráficos

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

4.1. Presentación de los resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación se describen y muestran en tablas, las cuales registran los datos correspondientes tanto a la descripción como a las correlaciones y las comparaciones según los objetivos planteados.

4.1.1. Análisis de normalidad de las variables

Se realizó un análisis inferenciales para decidir el uso de la estadística paramétrica o no paramétrica, para eso se llevó a cabo la prueba de bondad de ajuste para verificar si las variables de estudio satisfacen el supuesto de distribución normal.

Tabla 3

Prueba de bondad de ajuste a la curva normal para las variables de estudio

		Cansancio Emocional	Cinismo	Eficacia Profesional	Vigor	Dedicación	Absorción
N		138	138	138	138	138	138
Parámetros normales ^{a,b}	Media	12,9058	13,2391	27,3406	21,9783	23,5652	21,4275
	Desviación típica	6,63423	6,51058	5,60825	6,31932	5,61275	5,42620
Diferencias más extremas	Absoluta	,160	,134	,079	,105	,140	,085
	Positiva	,078	,134	,079	,102	,126	,078
	Negativa	-,160	-,090	-,073	-,105	-,140	-,085
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,881	1,572	,932	1,234	1,649	1,004
Sig. asintót. (bilateral)		,002	,014	,050	,055	,009	,056

Nota: Se usa la formulación Chi cuadrados para ambas variables.

Como se observa en la Tabla 3, las variables de estudio no mostraron distribución normal ($p < 0.05$), decidiéndose el uso de estadística no paramétrica para los análisis de correlación según los objetivos planteados.

Respecto al análisis para cumplir con el objetivo general se usó Chi cuadrado por que la variable Síndrome Burnout es un variable nominal.

4.1.2. Describir la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de Lima norte.

En la Tabla 4, se observa la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de las instituciones educativas, notándose que el 53,6% padece de síndrome de Burnout y el 46,4% no la padece.

Tabla 4

Prevalencia de síndrome burnout en docentes de instituciones educativas de Lima norte.

Prevalencia	Síndrome Burnout	
	Fc	%
NO	64	46,4
SI	74	53,6
Total	138	100,0

4.1.3. Niveles de engagement en docentes de instituciones educativas de Lima norte.

Se aprecia en la Tabla 5, el 51,4% de los docentes presenta un compromiso medio con el trabajo, seguido por un 27,5% que presenta un bajo compromiso laboral y tan sólo un 21% de los docentes presenta un alto compromiso con el trabajo respectivamente.

Tabla 5

Niveles de engagement de los docentes de instituciones educativas de Lima norte.

Niveles	Engagement	
	Fc	%
Bajo	38	27,5
Medio	71	51,4
Alto	29	21,0
Total	138	100,0

4.1.4. Análisis de relación entre burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima norte.

Para contrastar la hipótesis y establecer si existía alguna relación entre burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima norte nos planteamos las siguientes hipótesis:

Ha: Existe relación significativa entre el burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima norte.

Ha: $r_{xy} \neq 0$

Ho: No existe relación significativa entre el burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima norte.

Ho: $r_{xy} = 0$

Si $p \leq 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Teniendo como validez la relación del síndrome de burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima norte.

Tabla 6

Relación entre burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima norte

Pruebas de Chi-cuadrado	Valor	gl	Sig.
Chi-cuadrado de Pearson	35,609 ^a	2	,000
N de casos válidos	138		
		Valor	Sig.
Medidas simétricas			
Phi		,508	,000

En la Tabla 6 y figura 2 se observa el valor de la prueba Chi Cuadrada, hace referencia a la relación entre Síndrome de Burnout (Presencia-Ausencia) y Engagement (Bajo-Medio-Alto). La Tabla 6 muestra que existe relación moderada (Phi =0,508) y altamente significativa ($X^2=35,609a$; $gl=2$; $p < 0.05$) entre el síndrome burnout y engagement. Esto quiere decir que hay mayor presencia de Síndrome Burnout cuando hay menor engagement en los docentes de las instituciones educativas.

Figura 2. Relación entre la ausencia y presencia del síndrome de burnout

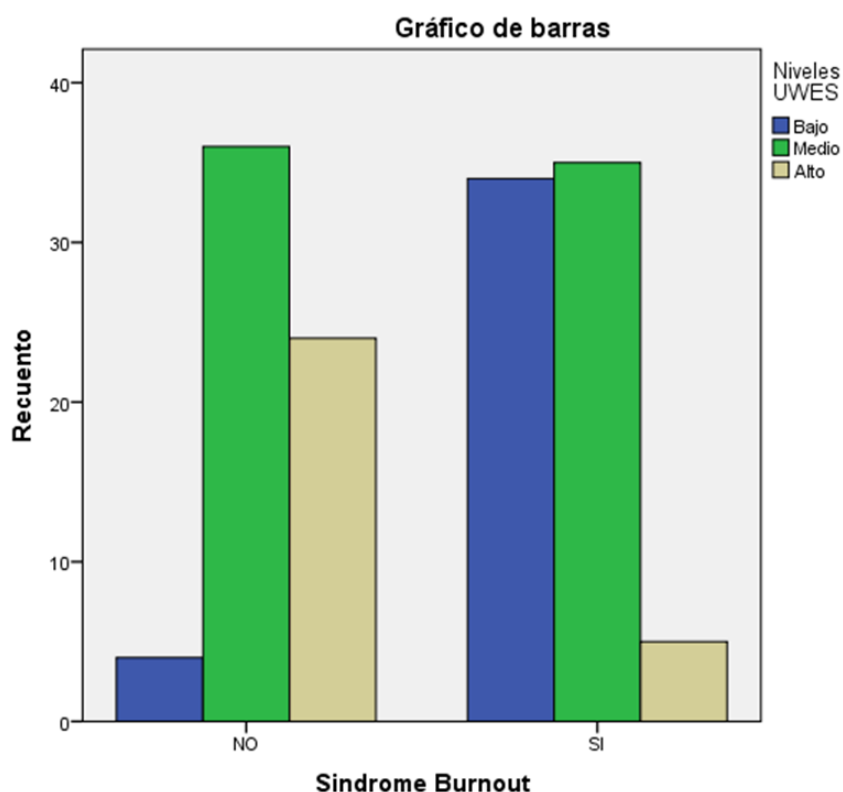


Tabla 7

Muestra la presencia y ausencia del síndrome de burnout y como actúa el engagement.

		Niveles UWES			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Síndrome Burnout	NO	Recuento	4	36	24	64
		% dentro de Síndrome Burnout	6,3%	56,3%	37,5%	100,0%
	SI	Recuento	34	35	5	74
		% dentro de Síndrome Burnout	45,9%	47,3%	6,8%	100,0%
Total		Recuento	38	71	29	138
		% dentro de Síndrome Burnout	27,5%	51,4%	21,0%	100,0%

Nota: Mayor presencia de burnout el engagement disminuye y así con sus demás dimensiones, mostrando una correlación inversa.

4.1.5. Análisis de relación entre las dimensiones burnout y las dimensiones del engagement en docentes de instituciones educativas de Lima norte.

En la tabla 8 se aprecia según la correlación de Pearson, que existe correlaciones altamente significativas entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y las dimensiones del Engagement. Se observa que Cansancio Emocional correlaciona de manera inversa con el Vigor, Dedicación y Absorción. De la misma manera se aprecia que el Cinismo presenta correlaciones inversas con el Vigor, Dedicación y Absorción. Por otro lado, se presenta altas correlaciones positivas entre la dimensión Eficacia Profesional con el vigor, Dedicación y Absorción.

Tabla 8

Relación entre relación entre burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima norte

			Engagement		
			Vigor	Dedicación	Absorción
Síndrome de burnout	Cansancio Emocional	Rho	-,357**	-,308**	-,218*
		p	,000	,000	,010
	Cinismo	Rho	-,560**	-,506**	-,348**
		p	,000	,000	,000
	Eficacia Profesional	Rho	,704**	,728**	,649**
		p	,000	,000	,000
	N	138	138	138	

Se realizó el análisis de las correlaciones para determinar si existen relaciones entre las variables de estudio. Para el análisis de la relación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ)

De la tabla 8, se aprecia que la variable burnout correlaciona de manera negativa y significativa con la variable engagement y se desprende de ello los análisis de las dimensiones.

De la tabla 8, se observa que la dimensión agotamiento emocional correlaciona negativamente con vigor ($\rho = -.357$)

De la tabla 8, se observa que la dimensión agotamiento emocional correlaciona negativamente con dedicación ($\rho = -.308$)

De la tabla 8, se observa que la dimensión agotamiento emocional correlaciona negativamente con absorción ($\rho = -.218$)

De la tabla 8, se observa que la dimensión despersonalización correlaciona negativamente con vigor ($\rho = -.560$)

De la tabla 8, se observa que la dimensión despersonalización se correlaciona negativamente con dedicación ($\rho = -.506$)

De la tabla 8, se observa que la dimensión despersonalización se correlaciona negativamente con absorción ($\rho = -.348$)

De la tabla 8, se observa que la dimensión eficacia profesional se correlaciona positivamente con vigor ($\rho = .704$)

De la tabla 8, se observa que la dimensión eficacia profesional se correlaciona positivamente con dedicación ($\rho = .728$)

De la tabla 8, se observa que la dimensión eficacia profesional se correlaciona positivamente con absorción ($\rho = .649$)

CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN

Es la educación un ente importante en la vida de todo ser humano, brinda aprendizaje, conocimientos, hace que el cerebro segregue neurotransmisores que permiten la sinapsis y se pueda dar la obtención de nueva información, todo esto con solo educarnos. Además, promueve el desarrollo cognitivo desde la infancia hasta la vejez, ya que para educarnos no existe un límite de edad.

El rol del docente es fundamental en la educación, (Rio, 2010; Vélez, 2009; Rivera y Milicic, 2006; citados en Cárcamo y Ortega, 2017) puesto que toma la responsabilidad de dirigir a un grupo de estudiantes, enfrentándose día a día a múltiples conflictos con docentes, directivos, padres entre otros, quienes muchas veces los culpan del éxito o el fracaso de los procesos educativos y formativos de los menores; aparte de ello se enfrentan a los retos actuales que demanda el sistema. Por lo tanto, estos problemas le generaran al docente un desgaste profesional o también conocido como síndrome de burnout, que tiene como consecuencia la pérdida gradual del interés y de la responsabilidad frente a sus labores (Maslach y Pines 1977). Una cara distinta es el engagement, que es la disposición psicológica positiva de la persona al trabajo, pudiéndolo ver como un reto y una oportunidad de realización profesional (Schaufeli y Salanova, 2007).

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y engagement en docentes que laboran en dos instituciones educativas de Lima norte, obteniendo como resultado que sí existe relación de las dos variables, la cual es altamente significativa ($\chi^2=35,609a$; $gl=2$; $p < 0.05$) moderada ($\Phi = 0,508$) e inversamente proporcional. Es decir a mayor presencia del síndrome de burnout menor predominancia de engagement. Los resultados se respaldan a nivel nacional, con una investigación realizada por Albán (2016) en la ciudad de Trujillo, quien demostró la relación inversa y significativa ($\chi^2= 27.001$, $p= .000$) entre el síndrome de burnout y el engagement en trabajadores administrativos de un centro educativo.

Entonces, la prevalencia del síndrome de burnout es de un 53,6%, los cuales estos docentes están teniendo la presencia del síndrome, mientras que un 46,4% no lo está presentando. Con referencia al engagement el 51,4% de los docentes presenta un compromiso medio con el trabajo, seguido por un 27,5% que presenta un bajo compromiso laboral y tan solo un 21% de los docentes presenta un alto compromiso con el trabajo.

Con respecto a los objetivos específicos de la investigación, la correlación entre el agotamiento emocional y vigor es baja negativa ($Rho=-,357$), la correlación del agotamiento emocional y la dedicación es baja negativa ($Rho=-,308$), la correlación entre el agotamiento emocional y la absorción es baja negativa ($Rho=-,218$). Para la dimensión de despersonalización (cinismo) del síndrome de burnout, la correlación entre despersonalización y vigor es media negativa ($Rho=-,560$), la correlación entre despersonalización y dedicación es media negativa ($Rho=-,506$), la correlación entre despersonalización y absorción es baja negativa ($Rho=-,348$). Para la dimensión de la eficacia profesional del síndrome de burnout, la correlación entre eficacia profesional y vigor es alta positiva ($Rho=,704$), la correlación eficacia profesional y dedicación es alta positiva ($Rho=,728$), la correlación entre eficacia profesional y absorción es alta positiva ($Rho=,649$). Estos resultados se respaldan con investigaciones internacionales y nacionales, quienes arrojan similares resultados en sus investigaciones, entre ellos cabe resaltar a Alarco, Córdoba y Sulca (2017) quienes demostraron la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso laboral (engagement) en colaboradores de un hospital, mostrando resultados que apoyan la relación inversamente significativa entre las variables, lo que significaría que aquellos que presentan burnout no se encontrarían totalmente comprometidos con su organización.

Por último, podríamos decir que cuando una variable sube la otra baja, mientras más alto sea la presencia del síndrome de burnout, más bajo será la presencia de engagement, con referencia a las dimensiones de estas, podríamos decir según los resultados demostrados en la investigación, que las dimensiones tienen una significación inversa entre ellas, ya que el cansancio emocional

correlaciona de manera inversa con vigor, quiere decir que entre más cansancio emocional o carga laboral que sienta el trabajador y no tenga la afectividad o el gusto por hacer sus actividades habrá menos vigor significando la poca ausencia de energía y voluntad para hacer las labores. También entre mayor cansancio emocional habrá menor dedicación, queriendo decir que habrá menos entusiasmo por el trabajo o verse las actividades como retos. A mayor cansancio emocional menor absorción, queriendo decir que el trabajador no invertirá el tiempo suficiente en el cumplimiento de sus actividades, sino que en ocasiones puede hasta abandonar.

De la misma manera con respecto a la despersonalización se relaciona de manera negativa e inversamente, ya que a mayor despersonalización habrá menor vigor, dedicación y absorción, entonces entendamos que por despersonalización nos referimos a que el profesional tendrá menor arraigo afectivo o endurecimiento afectivo hacia los demás. En cambio, se presenta altas correlaciones positivas entre la dimensión eficacia profesional y vigor, dedicación y absorción, queriendo decir que la eficacia profesional es la alta competencia laboral, la búsqueda de logros personales y el compromiso con lo que se realiza.

Finalmente, se establece por lo tanto una relación entre el síndrome de burnout y el engagement en docente de instituciones educativas de Lima norte, pudiendo en un apartado próximo seguir investigando sobre la importancia de estas dos variables que son el constructo de las organizaciones y sus altas implicancias en la aparición o la ausencia de estos.

CONCLUSIONES

- ✓ Se comprueba de la hipótesis general, el síndrome de burnout se asocia con el engagement en el estudio de docentes de instituciones educativas de Lima norte de manera inversa y altamente significativa (.000 ; $p \leq 0.05$).
- ✓ Existe una relación negativa y moderada entre las dimensiones de desgaste emocional y despersonalización (síndrome de burnout) con las dimensiones de vigor, dedicación y absorción (engagement).
- ✓ Con respecto a la dimensión de eficacia profesional (síndrome de burnout), está se relaciona con la dimensión de vigor, dedicación y absorción.
- ✓ El 53,6% del personal docente de instituciones educativas de Lima norte presenta el síndrome de burnout.
- ✓ El 51.4% de docentes de instituciones educativas de Lima norte presenta compromiso medio con el trabajo, seguido por un 27,5% que presenta bajo compromiso laboral y un 21% de docentes presenta un alto compromiso con el trabajo.

RECOMENDACIONES

- ✓ En base a la teoría del reconocimiento de Axel Honneth dirigido a la educación, se recomienda utilizar métodos de reconocimiento laboral de manera positiva y frecuente con los colaboradores docentes. Estos reconocimientos se pueden llevar a cabo mediante palabras positivas, alentando y haciendo mérito del esfuerzo docente durante el periodo escolar.
- ✓ Brindar a los docentes objetivos claros a corto plazo, para motivarlos en alcanzar sus metas sin sentir demasiada presión laboral, con el supuesto de la teoría de las expectativas de Víctor Vroom, quien menciona que la gente se siente motivada cuando cree que puede cumplir con una tarea, que será recompensada y que la recompensa por hacerla vale el esfuerzo.
- ✓ Reconocer las virtudes de los docentes, como características únicas en público, para elevar su autoestima por el elogio de esta virtud, buscando que el docente se sienta animado.
- ✓ Fomentar la cohesión grupal, mediante talleres lúdicos, donde los docentes puedan socializar y relacionarse de manera recreativa con otros docentes.
- ✓ Capacitar al docente de manera frecuente, para que este pueda aprender la nueva tecnología o requerimientos que demanda la educación y de esa forma no se sienta inútil o incapaz en realizar sus actividades.
- ✓ Evitar hacer comentarios negativos o llamadas de atención a los docentes en frente de otros colaboradores, estudiantes o padres de familia. Si se necesitara actuar por indistinta razón, que sea personalmente y conservando la calma, teniendo las palabras adecuadas.
- ✓ Para las personas que están interesadas en el estudio del tema o las variables, se les recomienda estudiar con una población mayor para que puedan obtener mayor confiabilidad de sus variables.

REFERENCIAS

- ✚ Aguilera, A. (2017). Relación entre el perfil sociodemográfico y académico de los docentes del área de la salud y su nivel de engagement. (Tesis de Maestría, Universidad de Concepción). Recuperado de: http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2377/Tesis_Relacion_entre_el_perfil.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- ✚ Arís, N. (2009). Síndrome de burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7 (2), 829-848. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293121945012>

- ✚ Berthel, Y., Martínez, J. y Vergara, M. (2016). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia). *Salud Uninorte Barranquilla*. 33(2), 118 – 128. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v33n2/2011-7531-sun-33-02-00118.pdf>

- ✚ Bernal, A. y Donoso, M. (2017). "Engagement" y bienestar en el profesorado universitario. Hacia la delimitación de indicadores evaluativos. *Contextos Educativos*. 20(2017), 183 – 199. Recuperado de: DOI: <http://doi.org/10.18172/con.2997>

- ✚ Carlín, M. y Garcés, F. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 26 (1), 169-180. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16713758020.pdf>

- ✚ Chavarría, Colunga, Loria y Peláez (2016). Síndrome de burnout en médicos docentes de un hospital de 2 ° nivel en México. (18), 254-261. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181316301279>

- ✚ Choy, R. (2017). Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de lima metropolitana. (Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia). Recuperado de: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1011/Burnout_ChoyVessoni_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- ✚ Cruz, D. y Puentes, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una

- empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38), 268-281. Recuperado de: <http://doi.org/10.17081/psico.20.38.2548>
- ✚ De Chávez, D., Pando, M., Aranda, C. y Almeida, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 116-120. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200010>
 - ✚ Durán, M., Extremera, N., Montalbán, F., y Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 145-158. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039009>
 - ✚ Escorcía, C., García, A. y Pérez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 65 - 126. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>
 - ✚ Esplama, R., Núñez, E. (2017). síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la institución educativa la victoria de Ayacucho Huancavelica- 2017. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica). Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1112/TP%20-%20UNH.%20ENF.%20090.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 - ✚ Flores, J. (2018). Prevalencia y factores asociados al síndrome de burnout en médicos asistentes del servicio de emergencia del hospital marino molina sccipa en el periodo setiembre – noviembre 2017. (Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma). Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1153/TESIS%20-%20JOSE%20BRYAN%20FLORES%20SIERRA%20HECHO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 - ✚ Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en lima, Perú. *Liberabit*, 21(2). 195-206. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>
 - ✚ Garay, C. y Meza, P. (2017). Nivel de síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú). Recuperado de:

- <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3437/Meza%20Perez%20-Garay%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ✚ Gantiva, C., Jaimes, S., y Villa, M. (2010). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato. *Psicología desde el Caribe*, (26), 36-50. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/213/21319039003.pdf>
 - ✚ Guadalupe, C., Rodríguez, J. y Vargas, S. (2017). Estado de la educación en el Perú. Análisis y perspectiva de la educación básica. *Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE)*. Recuperado de: <http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>
 - ✚ Grandez, C. (2018). “Evidencias de validez de la escala de Utrecht del Engagement en el trabajo en docentes de la provincia Huallaga. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11271/grandez_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 - ✚ Hidalgo, F. y Saborío L. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica – Edición Virtual*. 32(1). ISSN 1409-0015. Recuperado de: <http://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
 - ✚ Jamanca, V. (2017). Engagement y estrés laboral en docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas de Los Olivos – 2017. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11306/Jamanca_HVJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y
 - ✚ Lastra, E. y Tamayo, C. (2017). Felicidad y engagement en docentes de una corporación educativa en la ciudad de Arequipa. (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santa María). Recuperado de: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/6721/76.0329.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 - ✚ Maslach, C. y Pines, A. (1977) El síndrome de Burnout en la guardería. *Cuidado Infantil Trimestral*, 62, 100-113. Recuperado de: <https://doi.org/10.1007/BF01554696>

- ✚ Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42 – 80. Recuperado de: DOI: <http://dx.doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>

- ✚ Masollier, R. La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Revista psicológica. com.* 17(17) Recuperado de: http://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/7382/14_psicologiacom_2013_17_7_1_.pdf?sequence=1&isAllowed=

- ✚ Mejía, M. (5 de mayo del 2015) El 37 % de docentes tiene un segundo empleo u ocupación en el país. *Andina*. Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia-el-37-docentes-tiene-un-segundo-empleo-u-ocupacion-el-pais-554712.aspx>

- ✚ Menezes, V., Fernández, B., Hernández, L., Ramos, F. y Contador, I. (2006). Resiliencia y el modelo burnout engagement en cuidadores formales de ancianos. *Psicothema*, 18(4), 791 – 796. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3310>

- ✚ Molina, H. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios Gerenciales*, (75), 23-33. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/212/21207502.pdf>

- ✚ Molina, M. Moreno, M. (2012). Síndrome de Burnout y Engagement en profesionales del sistema penitenciario costarricense. *Rev. Ciencias Sociales* 137: 65-81.

- ✚ Montoya, P. y Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología del Caribe*. 29 (1), 204 – 227. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v29n1/v29n1a11.pdf>

- ✚ Norabuena, M. (2017). Nivel de Síndrome de Burnout en estudiantes de enfermería de la segunda especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. 2016. (Tesis de post grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperada da: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6279/Norabuena_gm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- ✚ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2017 a). El derecho a la educación. Recuperado de: <https://es.unesco.org/themes/derecho-a-educacion>

- ✚ Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2017 b). No se debe culpar solo a los docentes de las deficiencias básicas de los sistemas educativos, estima la UNESCO. Recuperado de: <https://es.unesco.org/news/no-se-debe-culpar-solo-docentes-deficiencias-basicas-sistemas-educativos-estima-unesc>.

- ✚ Palacios, M. (2017). Salud laboral y engagement, en los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016. (Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión). Recuperada de: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/850/Margarita_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- ✚ Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*. 29, 445 – 455. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>

- ✚ Portero, S. y Vaquero, M. (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Revista Latino-americana Enfermagent*. 1- 10. Recuperado de: http://www.scielo.br/pdf/rlae/2015nahead/es_0104-1169-rlae-0284-2586.pdf

- ✚ Raza, D. (2017). Relación entre el Engagement Laboral de los docentes del Área de Gestión de la UASB-E y la satisfacción de sus estudiantes. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5874/1/T2441-MBA-Raza-Relaci%C3%B3n.pdf>

- ✚ Rojas, H. (2016). Retos a la educación peruana en el siglo XXI REICE. *Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*. 14(1), 101 – 115. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/551/55143412006.pdf>

- ✚ Rodríguez, R., Guevara, A. y Viramontes, A. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*. 8(14), 1 – 24. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/521653267015.pdf>

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

- ✚ Salanova, M., Bresó, E. y Schaufeli, w. (2005). hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. *Ansiedad y Estrés*. 11(2-3), 215-231. recuperado de: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/243.pdf>

- ✚ Salazar, J. (2018). Engagement y desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico privado red Avansys. (Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres). Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3709/3/fernandez_mgi.pdf

- ✚ Salgado, J y Leria, F. (2017). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Rev. CES Psico*, 11(1), 69-89. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6337819.pdf>

- ✚ Schaufeli, W., Salanova, M., González, V., y Bakker, A. (2002). La medición del compromiso y el agotamiento: a dos muestras de factor confirmatorio de enfoque-analítico. *Diario de Estudios de Felicidad*, 3 (1), 71-92.

- ✚ García, López, Pérez y Uribe, 2014. Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F... *Acta de investigación psicológica*, 4(2), 1510-1519. Recuperado en 06 de diciembre de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322014000200008&lng=es&tlng=es.

- ✚ Taipe, B. (02 de julio de 2015). Minedu: "Salario de docentes debe duplicarse hasta el 2021". *El Comercio*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/minedu-salario-docentes-debe-duplicarse-2021-193916>

- ✚ Tito, Br. (2017). Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8514/Tito_JR.pdf?sequence=1

- ✚ Vallejo, M. (2017). Una aproximación al síndrome de burnout y las características laborales de emigrantes españoles en países europeos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2). 137 – 145. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596217300208>

- ✚ Zambrano, J. (2016). El síndrome del quemado o burnout en la labor de los docentes de educación inicial de la ciudad de Guayaquil distrito n°5 de la zona Tarqui, periodo lectivo 2016-2017. (Tesis de licenciatura, Universidad Casa Grande). Recuperado de: <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1068/1/Tesis1262ZAMs.pdf>

- ✚ Zuniga, S. y Pizarro, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por Yaneyra Raquel Montalvo Alvarado perteneciente a la Universidad Privada del Norte. La meta de este estudio es conocer la relación entre el síndrome de burnout y engagement en un grupo de docentes de un centro educativo privado de Lima Norte.

Si usted accede a participar de este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios, uno de 16 preguntas y otro de 15 preguntas. Esto tomara aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactarse con Yaneyra Raquel Montalvo Alvarado al correo: Montalvo.yaneyra@gmail.com.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Yaneyra Raquel Montalvo Alvarado. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer la relación entre el síndrome de burnout y engagement de un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima norte.

Me han indicado también que tendré que responder a dos cuestionarios uno de 16 preguntas y otro de 15 preguntas, lo cual tomara aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando esta haya concluido. Para esto, puedo contactar a Yaneyra Raquel Montalvo Alvarado o al celular 946525159.

Nombre del participante

Firma del participante

Fecha

ANEXO 2

FICHA SOCIODEMOGRAFICA

A continuación, sírvase llenar los siguientes datos que serán de utilidad a la presente investigación.

1. Edad: _____ años

2. Sexo:

F		M	
---	--	---	--

3. Lugar de nacimiento:

Lima		Fuera de Lima	
------	--	---------------	--

4. Tiempo de vive en Lima:

Menor a 3 años		Mayor a 3 años	
----------------	--	----------------	--

5. Distrito de residencia:

Comas	
Carabayllo	
Independencia	
Puente Piedra	
Los Olivos	
Ancón	
Otros :	

6. Estado civil:

Soltero/a	
Casado/a	
Separado/a	
Divorciado/a	
Viudo/a	
Conviviente	
Otro	

7. Número de hijos:

Entre 1 a 3		Entre 3 a más		Ninguno	
-------------	--	---------------	--	---------	--

8. Grado académico:

Superior incompleto Superior completo Post grado

Carrera: _____

9. Tiempo de servicio en la institución

Entre 1 a 5 meses	
Entre 5 a 10 meses	
Entre 1 a 3 años	
Entre 3 a más años	

10. Horario de trabajo en la institución:

Entre 1 a 5 horas	
Entre 5 a 8 horas	
Entre 8 a más horas	

11. Condición laboral:

Contratado (Planilla)	
Contratado (Honorarios)	
Nombrado estable	

12. Años de experiencia:

Entre 1 a 5 meses	
Entre 5 meses a 1 año	
Entre 1 a 5 años	
Entre 5 a 10 años	
Entre 10 años a más	

ANEXO 3

CUESTIONARIO 1

Utilizando la siguiente escala, 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.

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

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. Sólo quiero hacer mi trabajo sin ser molestado.	0	1	2	3	4	5	6
14. Dudo de la relevancia que tiene mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
15. Me he vuelto más incrédulo con respecto a si mi trabajo contribuye en algo.	0	1	2	3	4	5	6
16. En mi trabajo, me siento seguro de que soy eficaz para hacer las cosas.	0	1	2	3	4	5	6

ANEXO 4

CUESTIONARIO 2

A continuación hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan la escuela o su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

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

1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	0	1	2	3	4	5	6
2. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	0	1	2	3	4	5	6
3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4. Soy muy persistente en mis responsabilidades.	0	1	2	3	4	5	6
5. Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.	0	1	2	3	4	5	6
6. Mi trabajo está lleno de retos.	0	1	2	3	4	5	6
7. Mi trabajo me inspira.	0	1	2	3	4	5	6
8. Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9. Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10. Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.	0	1	2	3	4	5	6
11. Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor mío.	0	1	2	3	4	5	6
12. El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
13. Me “dejo llevar” por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14. Estoy inmerso en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6