



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**RELACIÓN ENTRE EL DESGASTE OCUPACIONAL Y EL ENGAGEMENT EN  
DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS. DISTRITO DE  
VICTOR LARCO**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

Rojas Vílchez, Mariana Elizabeth

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5981-9139>

**ASESORA:**

Dra. Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8711-7660>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Comportamiento Organizacional

**TRUJILLO-PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

A Dios por ser mi guía y protegerme frente a la adversidad.

A mi madre, por ser un modelo de perseverancia y amor.

Por impulsarme siempre a seguir adelante, aun cuando ya no podía más.

A Gian Carlos, por su apoyo incondicional por ser mí ancla y mi fortaleza.

La autora.

## **Agradecimiento**

Agradecer a Dios por guiarme y bendecirme en todo momento, porque hizo realidad este sueño que me había trazado.

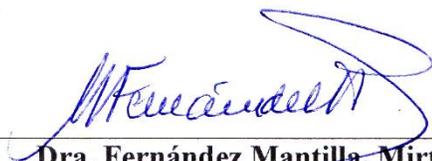
A mi asesora y docentes, por sus enseñanzas, conocimientos, su paciencia por ayudarme y apoyarme, durante todo este proceso de investigación.

A los Directores por el apoyo y facilidades brindadas y a los docentes participantes, ya que su participación fue fundamental en el desarrollo de la investigación.

Por último, agradezco a los miembros de las Instituciones educativas quienes fueron el ente para el desarrollo de la investigación.

**Rojas Vílchez, Mariana Elizabeth**

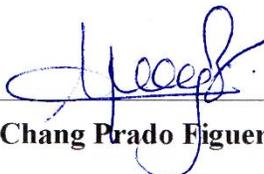
**PÁGINA DEL JURADO**



---

**Dra. Fernández Mantilla, Mirtha**

**Presidente del jurado**



---

**Dra. Chang Prado Figueroa, Akemy**

**Secretario de jurado**



---

**Mg. Ernesto Loyaga Bartra**

**Vocal de jurado**

## **Declaración de Autoría**

Yo, Mariana Rojas Vílchez con DNI N° 45842887, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 19 de Septiembre del 2019

**Rojas Vílchez Mariana Elizabeth**

**DNI: 45842887**

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Presento ante usted la Tesis titulada “Relación entre el Desgaste Ocupacional y El Engagement en docentes de Instituciones Educativas Privadas. Distrito de Victor Larco”. con la finalidad de determinar la relación que existe entre ambas variables ya mencionadas, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología.

Deseando cumplir con los requisitos de aprobación.

Rojas Vílchez, Mariana Elizabeth

## Índice

	Pag.
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Página de Jurados	iii
Declaración de Autoría	iv
Presentación	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MÉTODO	19
2.1. Tipo y diseño de Investigación	19
2.2. Operacionalización Variables	19
2.3. Población, muestra y muestreo	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Métodos de análisis de datos Estadísticos descriptivos:	24
2.6. Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	32
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
VII. REFERENCIAS	37
VIII. ANEXOS	41

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Relación entre el desgaste ocupacional y El Engagement en docentes de instituciones educativas privadas. distrito de Victor Larco”. Tuvo como objetivo general: determinar la relación entre el desgaste ocupacional y el engagement en docentes de instituciones educativas privadas. Distrito de Victor Larco.

La población muestral estuvo conformada por 292 docentes de la UGEL 03 del distrito de Victor Larco Herrera. A los cuales se les aplicó los instrumentos escala de desgaste ocupacional (EDO) del Dr. Jesús Felipe Uribe Prado así como la escala urtech de engagement en el trabajo en su versión en español de los autores Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker

Se concluye que la relación que existe entre el desgaste ocupacional y el engagement en docentes de instituciones educativas del distrito de Victor Larco Herrera, es negativa débil.

*Palabras clave:* Desgaste Ocupacional y Engagement

## **ABSTRACT**

This research entitled "relationship between occupational wear and engagement in teachers of private educational institutions. District of Victor Larco". It had like general objective: to determine the relation between occupational wear and engagement in teachers of private educational institutions. District of Victor Larco.

The sample population was made up of 292 teachers from the UGEL 03 of the district of Victor Larco Herrera. To which were applied the tools of occupational wear scale (EDO) of Dr. Jesus Felipe Uribe Prado as well as the urtech scale of engagement in the work in its spanish version of the authors Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker

It is concluded that the relationship that exists between occupational wear and engagement in teachers of educational institutions of the Victor Larco Herrera district is a weak negative.

Keywords: Occupational Occupational and Engagement

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo ya van décadas que se ha presentado e investigado con diferentes características y definiciones el anómalo que actualmente se le conoce como desgaste ocupacional (síndrome de Burnout), fue investigado el psicólogo estadounidense Herbert J. Freudenberger, en 1974, se ha reconocido localmente al síndrome de desgaste ocupacional (o profesional). Se designa como desgaste laboral, a los males que se relacionan con la motivación laboral, donde se expone la poca estimulación, baja productividad así como la accidentabilidad laboral, psíquica, emocional y física (Spoerer, 2012).

Según Olaya (2015) sostiene que el Desgaste Ocupacional en la actualidad es un problema que ha tenido mucha relevancia para los científicos, debido a los cambios económicos, sociales, legales, tecnológicos y también personales a los que el individuo está constantemente expuesto, repercutiendo negativamente en su desarrollo profesional, familiar y social.

En Latinoamérica se llevó a cabo un estudio dando como resultado que el 46% de los latinoamericanos habían sufrido estrés, 45% falta de energía/desgano y 22% de sufrir depresión. (TNS - Wellbeing, 2007). En México, el instituto mexicano del seguro social realizó investigaciones obteniendo como resultados que el estrés es considerado una de las causantes en más de 75 mil infartos al año. También señala que el 75% de empleados de México presenta de algún tipo de estrés, afectando su productividad y su vida personal, además el síndrome de burnout perturba al 18% de los que sufren estrés. (Gutiérrez, 2013)

Investigadores de la Universidad de Cauca, Colombia, llevaron a cabo estudios con 44 profesores de dos universidades ubicadas en Popayán, cuyas edades oscilaban entre 20 y 40 años, la investigación arrojó que los docentes desarrollaban actitudes negativas e insensibles hacia sus alumnos como consecuencia del estrés generado por su trabajo. (Correa, Muñoz y Chaparro, 2010)

Así mismo, Uribe, López y Pérez (2014) menciona que en los últimos años el desgaste ocupacional se está tomando como una enfermedad física y mental peligroso relacionándose de manera cercana con las exigencias del ámbito laboral y con el modo de vida de los trabajadores de una organización, dicho desgaste origina un que el organismo colapse en el aspecto físico, emocional y cognitivo, repercutiendo a nivel personal, organizacional y social.

Las instituciones educativas como organizaciones en la actualidad muestran mucho interés para conocer el nivel de satisfacción e insatisfacción en el centro laboral. Un docente engagement se siente completamente colmado de energía, de fuerza y está dispuesto comprometerse con actividades que desarrolla y gracias a esta concentración y dedicación siente que la sensación que el tiempo pasa muy rápido y siente satisfacción por lo que realiza. Por consiguientes se puede afirmar que los docentes siente satisfacción por su trabajo, tienen mayor productividad (León, 2011).

A Juárez (2015) se le realizó una entrevista, expresó que el engagement laboral es básicamente una etapa en el que las personas que se encuentran en el trabajo, sienten con mucha energía, muestran mucha dedicación en lo que hacen y a la vez están involucrados en su trabajo, por tal motivo se puede decir que es una especie de felicidad que se relaciona con el trabajo y por consiguiente se trata de algo positivo.

Las empresas en la actualidad están demandando a sus empleados pro actividad, iniciativa personal asumir responsabilidades, colaborar entre compañeros y estar comprometido con la tarea a realizar; las cuales son características propias del engagement. (Silva, Carena y Canuto, 2013).

Según Mann y Harter (2016) manifiestan que la consultora Gallup realizó estudios sobre los niveles de engagement de los empleados estadounidenses desde el año 2000. Según este informe, estos últimos 15 años un 32% de trabajadores en sus puestos trabajo han estado engagement y de forma general solo el 13% de los trabajadores.

En un informe desarrollado por la universidad de Deloitte, denominado tendencias globales de capital humano 2015, se observa que el 87% de los líderes a nivel mundial de RRHH

aseguran que la ausencia de engagement de los colaboradores es el gran obstáculo al cual se enfrentan actualmente las empresas. Además el 60% manifestaron no contar con un adecuado programa para medir y elevar el nivel de compromiso laboral (Gestión, 2015).

En nuestra ciudad, Perú, se realizó una investigación con 182 trabajadores administrativos de una entidad educativa. Según los resultados obtenidos se observa que la población que presenta síndrome de desgaste ocupacional representado por 25% y nivel de promedio engagement representado por un 52%.c En cuanto a las dimensiones de cada variable dio como resultado un correlación poco favorable entre el vigor con el desgaste emocional y la dedicación con el cinismo es negativa y moderada; en cuanto a la absorción y eficacia profesional la correlación es negativa y muy débil. Las implicancias teóricas y prácticas se despides al final de la investigación (Albán, 2016).

Es por eso que cabe mencionar la importancia de un estudio sobre la relación del síndrome de desgaste ocupacional con el engagement que se encuentra en el personal docente de las instituciones educativa privadas, debido a que los trabajadores de dicha empresa tienen a su cargo la atención a estudiantes y realización de tareas, que influyen directamente en el servicio que se les brinda a ellos, enfrentándose así a diferentes situaciones de estrés.

Córdova (2015) desarrolla en Guatemala, un estudio donde se identificó en un grupo de colaboradores que niveles de engagement presentan. Para calcular la muestra se realizó a través de una muestra aleatoria simple, se obtuvo una muestra de 69 colaboradores que trabajan en dicha entidad, cuyo rango de edad está comprendida entre 18 a 45 años. Se utilizó el cuestionario UWES. La investigación es de tipo descriptiva. Se utilizaron para mostrar los resultados gráficas estadísticas de acuerdo a cada una de las dimensiones del cuestionario UWES. Finalmente se concluyó que los colaboradores presentaron niveles altos de engagement, los trabajadores son personas entusiastas desarrollando sus actividades y con sentido de identificación con su un alto nivel de engagement, siendo colaboradores entusiastas hacia su trabajo con sentido de pertenencia en la organización.

Marsollier, R. G. (2019) en Argentina realizó un estudio siendo el objetivo conocer los indicadores de desgaste ocupacional y compromiso laboral en empleados públicos a partir del modelo Burnout-engagement. Se utilizó un tipo de investigación descriptiva-explicativa.

Se trabajó con una muestra intencional (n=147) de empleados que cumplen tareas administrativas en un organismo público (Mendoza, Argentina). Los datos fueron recogidos mediante un cuestionario general sobre calidad de vida laboral, donde se destaca la aplicación de dos pruebas psicométricas: el Maslach Burnout inventory - general survey y el utrecht work engagement scale- UWES. Obtuvieron resultados a nivel descriptivo y explicativo de los indicadores psicosociales sobre desgaste ocupacional y compromiso laboral. A nivel bivariado el análisis muestra que ambos instrumentos se hallan altamente correlacionados en sus distintas subescalas. En un análisis por conglomerados de k media, se observa que un 25,8% de la muestra presenta elevados niveles de cansancio emocional y cinismo; mientras que el resto (74,2%) se caracteriza por altos niveles de eficacia profesional y engagement. Así, el modelo burnout/engagement permite identificar dos perfiles psicosociales coexistentes que explicarían los diferentes niveles de bienestar/malestar de los empleados. Los resultados obtenidos son insumos relevantes en la construcción de estrategias orientadas a la prevención del desgaste laboral como riesgo psicosocial, al fortalecimiento del compromiso laboral y el fomento de la revalorización del empleo público.

Para esta investigación se tuvo en cuenta los siguientes antecedentes nacionales y locales.

Lizano y Vásquez (2016) en Tumbes se lleva a cabo un trabajo de investigación, siendo su meta comprobar las particularidades del síndrome de desgaste ocupacional (Burnout) en su personal de emergencia del hospital Carlos Alberto Cortez Jiménez – Essalud – Tumbes. Diseño de investigación cuantitativa, con diseño descriptivo simple no experimental. Se utilizó la técnica encuesta y un cuestionario como instrumento para recolectar los datos. Se les aplicó el cuestionario a 41 trabajadores de salud de dicho hospital divididos en doctores, enfermeros (as) y técnicos, que laboran en las áreas de emergencia y hospitalización, para conseguir los datos se les administró una cédula la cual ha sido diseñada para responder los objetivos planteados en la investigación. Este cuestionario fue validado por juicio de expertos. Según los resultados se evidencia que del personal del centro de salud solo un 75% manifiesta tendencia a desarrollar desgaste ocupacional, 19,5% no la presenta manifiesta y solo el 4,9% muestran características propias del problema, en lo que respecta a cansancio emocional en personal técnico presenta niveles bajos representado por un 100%, en

enfermería un 89% y los médicos un 58%. En lo relacionado a despersonalización presentan niveles bajos los enfermeros representan un 67%, los técnicos en enfermería un 64% y los médicos un 58%. En realización personal los profesionales médicos presentaron niveles altos representado por un 83%, técnico en enfermería 82% y enfermería 67%.

Cumpa (2015) realizó un estudio en Chiclayo siendo su primordial objetivo determinar los niveles de vigor, dedicación y absorción en tres organizaciones diferentes. La muestra para el presente estudio de investigación estuvo conformada por un total de 65 colaboradores de tres empresas de áreas diferentes. Se utilizó prueba de hipótesis chi cuadrado dando como resultado significativo  $p < 0.05$ , esto evidencia hay una diferencias significativas en el engagement entre los colaboradores de las empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo. Se deduce finalmente que el engagement de los colaboradores de las tres empresas estudiadas está dentro de un nivel promedio.

Alban (2016) en la ciudad de Trujillo realizó la investigación sobre la relación del síndrome de desgaste ocupacional y engagement de trabajadores del área administrativa de una institución educativa privada de Trujillo empleando la escala de desgaste ocupacional (EDO). El tipo de investigación fue correlacional, se utilizó el muestreo aleatorio simple, la población conformada por 182 colaboradores del área administrativa. Los resultados obtenidos demuestran que del total de la población el 25% muestra desgaste ocupacional, sin embargo el 52% presenta un nivel promedio de compromiso laboral. En lo que se refiere a las dimensiones de cada variable se llegó a la conclusión que la correlación entre el vigor con el desgaste emocional y la dedicación con el cinismo es negativa y moderada; asimismo en lo que se refiere a la absorción y eficacia profesional la correlación es negativa y muy débil.

Las teorías tratadas para esta investigación son dos, por lo que iniciaremos por la primera sobre el desgaste ocupacional.

Desde el punto de vista Maslach y Jackson (1986), considera al síndrome de desgaste ocupacional como un fenómeno psicosocial, como consecuencia de un estrés crónico propio de las actividades constantes de las actividades laborales y tiene tres dimensiones como es agotamiento emocional cuya peculiaridad es la escasa energía y poco entusiasmo, la

despersonalización que se refiere al incremento de actitudes negativa y falta de sensibilidad hacia sus compañeros se relaciona con una actitud desvergonzada y vulgar, apartándose de los demás, dando un trato despectivo a sus compañeros e intentando culpabilizar a sus compañeros del fracaso propio en el desempeño de sus deberes laborales y finalmente la baja realización personal que mediante el cual se puede percibir de que la satisfacción y motivación del personal presenta niveles bajos, asimismo se puede percibir sentimientos de inferioridad a veces cubierta por una condición arrogante, aparentando que tiene dedicación e interés en su trabajo lo cual agudiza más el síndrome.

El desgaste ocupacional genera problemas en el ámbito familiar y social, debido a que las personas desarrollan conductas y actitudes de carácter negativa que inciden en su entorno social porque el sujeto tiende a no mostrar emociones (Gil-Monte, 2006)

A nivel organizacional, Moreno (2010) indica que el desgaste ocupacional trae como consecuencia una baja compromiso con sus metas, menor capacidad en la empresa, deserción en los colaboradores, bajo nivel de calidad. Estos indicadores se manifiestan por que la organización no dispone del suficiente personal para desarrollar las actividades, al ocurrir esto al trabajador se le sobrecarga con la finalidad compensar la falta de personal incrementado la insatisfacción de los trabajadores.

Para Freudenberger (2001) amplía la visión sobre el desgaste ocupacional indicar es un tipo de estrés, manifestándose como la presencia de sentir un desgaste y agotamiento gradual con disminución completa de energía y frecuentemente seguido por una escasa voluntad la cual Freudenberger define como un excesivo peso emocional que con el tiempo se manifiesta en una perturbación las actitudes, niveles bajos en el estado de ánimo y la conducta en general.

Entre los factores relacionados al desgaste ocupacional se puede mencionar a los riesgos psicosociales, así como lo mencionan Menéndez, Fernández, Llana, Vásquez, Rodríguez y Espeso (2009) sostiene que existen agentes de riesgos psicosociales los cuales son influenciados por las condiciones laborales, por las ocupaciones establecidas de acuerdo al puesto de trabajo, así como toda actividad que tiene que ver con la organización, además

tienen la capacidad de trastornar la salud ya sea física, psicológica o social y al mismo desempeño laboral.

Según Serna (2006) sostiene que los componentes psicosociales se refiere a los estándares de trabajo que se establecen en la empresa, donde pueden surgir problemas psicológicos y físico en los trabajadores. Además recomienda que se debe instituir un manual para identificar los riesgos laborales, donde se registre conductas depresivas, el estrés laboral, y hasta perturbaciones psicosomáticas o problemas cardiacos; como así también, alergias o síntomas de contracturas.

Para Maslach y Leiter (1997) el desgaste ocupacional se manifiesta en trabajadores que desarrollan un proceso de decepción, cuando no encuentra la razón para su existencia, cuando se trazan metas y expectativas altas hacia su trabajo. Estos autores refirieron que el desgaste ocupacional viene a ser el indicador de desacuerdo entre lo que las personas son y los que ellos tienen que hacer, dando como consecuencia un desgaste en principios, valores, y un desgaste de su parte subjetiva de la persona.

Así mismo esta investigación posee una segunda variable la cual es el engagement o compromiso por lo que a continuación se presentan algunos conceptos.

Schaufeli, Salanova, González, Romá y Bakker, definen al engagement como un estado mental agradable y concerniente en el desempeño de actividades, que caracteriza la dedicación, vigor, motivación que muestra el trabajador. El engagement es un estado afectivo – cognitivo que denota mayor persistencia e influencia cuya atención está dirigido hacia un evento, objeto o la conducta en particular de un individuo. La primera dimensión vigor se caracteriza porque posee una gran voluntad ofrecer esfuerzo, energía, empeño y enfrentar los problemas que se pudieran presentar en el trabajo. La dedicación que consiste en el involucramiento intenso y muy arraigado hacia el trabajo, donde se experimenta sensaciones de entusiasmo, orgullo, reto, inspiración y dando todo de sí en el trabajo. La absorción tiene como característica en poder concentrarse y sentirse inmerso en el trabajo, presenta características específicas como mantenerse totalmente concentrado y muy feliz involucrado, de tal modo en el centro laboral, logrando que transcurra con velocidad el tiempo y manifiesta rechazo al alejarse de tu trabajo. (Valdez y Ron, 2011).

Hoy en día las organizaciones buscan que el compromiso del trabajador sea una sujeción con la empresa y se genere una atadura emocional fuerte, con la finalidad de que el trabajador tenga que estar dispuesto a entregar más de sí mismo y no sentirse limitado a lo que la empresa le requiere o está determinado en el contrato (Saracho, 2011).

El engagement, a diferencia de la satisfacción laboral, es una experiencia mucho más activa ya que origina sentimientos de satisfacción en el instante que se desarrolla la actividad laboral. De igual manera se diferencia de la adicción al trabajo por el valor que se le da a la experiencia laboral, en el caso del engagement éste valor siempre es efectivo y atractivo para el individuo (Bakker, Demerouti, y Xanthopoulou, 2011).

Bandura (2001) desde la teoría social cognitiva, manifiesta que el engagement, es un estímulo de la conducta motivada y que procede de niveles altos de eficacia por parte de las personas. Por lo que se rechaza que exista relación entre el arrojo y persistencia al compromiso.

De acuerdo a Schaufeli et al. (2000) el engagement o compromiso laboral es una guía para estimular la voluntad en el trabajo de manera positiva y se relaciona directamente con las actividades a desempeñar y está caracterizado por sus dimensiones. El engagement se define como el cariño o amor que se tiene al trabajo y este tiene una duración larga y solo se enfoca sobre un elemento o conducta.

El vigor se refiere a la fuerza y el esfuerzo en sobresalir en las actividades comunes, con voluntad y predisposición de invertir esfuerzos. La dedicación, por lo general se encuentra relacionada con la inspiración, el entusiasmo y nuevas expectativas de trabajo. Tiene la peculiaridad de ser un sentimiento que tiene mucha importancia y retos. La absorción, tiene que ver con la concentración y que el individuo sienta satisfacción con las tareas que realiza en su trabajo, una peculiaridad de dicha dimensión se puede ver cuando se realiza una tarea con tanta motivación y alegría no se siente el paso del tiempo y cuando se dan cuenta que el tiempo de su actividad laboral está a punto de terminar, empiezan a sentir desánimo, pues tienen que dejar de hacer dicha actividad laboral.

Salanova y Schaufeli (2008) sostienen que el compromiso lo desarrolla mediante el manejo eficaz de los recursos humanos. Recomiendan muchas estrategias, a través del cual se puede mejorar el nivel de engagement de los trabajadores, para lograr esto se precisa concientizar sobre los principios, gustos y objetivos de los colaboradores, realizando un contrato en donde ambas partes estén de acuerdo centrados en sus metas y recalcando los medios que la empresa le alcanzará para lograrlos.

La formulación del problema de esta investigación se describe en el siguiente enunciado:

¿Cuál es la relación que existe relación entre el desgaste ocupacional y engagement en docentes de instituciones educativas privadas de Víctor Larco Herrera?

Así mismo este trabajo de investigación se justifica en cuatros niveles: teórico, práctico, social y metodológico de la siguiente manera.

A nivel teórico se ejecutó con el propósito de proveer de conocimientos relevantes sobre lo que significa desgaste ocupacional y engagement en colaboradores de Instituciones educativas y a su vez cual es la relación que existe entre estas dos variables, para poder ser utilizada en otros trabajos de investigación en otros distritos y/o ciudades.

A nivel práctico ya que al conocer si existe relación entre el desgaste ocupacional y el engagement en la población ya mencionada, se podrán utilizar en poblaciones similares, ya que actualmente no se han encontrado investigaciones que midan ambas variables en docentes.

A nivel social, puesto que al conocer si existe relación entre el desgaste ocupacional y el engagement en docentes de Instituciones privadas, los empleadores o directivos, podrá incrementar el engagement con acciones que motiven a sus colaboradores a laborar en un ambiente cordial y a su vez disminuyan el desgaste ocupacional para una mejor producción y alcancen las metas planteadas.

Nivel metodológico, la presente investigación brindará un aporte al campo del comportamiento organizacional con dos instrumento válidos y confiables, por lo tanto busca

demostrar la relación entre el desgaste ocupacional y el engagement en docentes de instituciones educativas privadas del distrito de Victor Larco Herrera.

Por ello también cuenta una hipótesis general formulada con a fin de resolver la interrogante planteada al inicio de la investigación.

Esta investigación presenta un objetivo general, así como tres específico, siendo estos mencionados en dicho orden.

Determinar la relación entre el desgaste ocupacional y el engagement en docentes de instituciones educativas del distrito de Victor Larco Herrera.

Determinar la relación entre el desgaste ocupacional en sus dimensiones agotamiento, despersonalización, insatisfacción de logro y psicomatica y el engagement en sus dimensiones vigor, dedicación y absorción en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Victor Larco Herrera.

Identificar el nivel desgaste ocupacional y sus dimensiones en agotamiento, despersonalización, insatisfacción de logro y psicomatica docentes de instituciones educativas del distrito de Victor Larco Herrera.

Identificar el nivel de engagement y sus dimensiones vigor, dedicación y absorción en docentes de instituciones educativas del distrito de Victor Larco Herrera.

Por ello como hipótesis principal es la siguiente: Existe relación significativa entre el desgaste ocupacional y el engagement en docentes de instituciones educativas del distrito de Victor Larco Herrera.

Así también esta investigación cuenta con hipótesis específicas a fin de resolver con mayor precisión algunas interrogantes.

Existe relación entre el desgaste ocupacional y la dimensión de vigor en docentes de instituciones educativas del distrito de Victor Larco Herrera.

Existe relación entre el desgaste ocupacional y la dimensión de dedicación en docentes de instituciones educativas del distrito de Victor Larco Herrera.

Existe relación entre el desgaste ocupacional y la dimensión de absorción en docentes de instituciones educativas del distrito de Victor Larco Herrera.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de Investigación**

Hernández, et al., (2014), sostiene que es una modalidad del estudio cuantitativo que evalúa dentro de un contexto particular la relación existente entre dos o más variables con la finalidad de medir y cuantificar el grado de correlación del enunciado mediante la hipótesis para luego ser sometida a una prueba de contrastación.

Palella y Martens (2014), define que la investigación no experimental no se manipula deliberadamente ninguna variable. Los hechos son observados tal y como son en la realidad y en determinado tiempo para posteriormente ser analizados. Por lo tanto en este diseño no se construye una situación específica si no que se observa las que existen.

Es de diseño descriptivo correlacional porque comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos; es correlacional porque tiene el propósito de dar a conocer la relación de las dos variable, de corte transversal pues según las definiciones, no se realizó la manipulación de las variables, se recolectaron datos en un solo período de tiempo y se describen las variables.

El diseño de investigación no experimental está representado en el siguiente gráfico.

### **2.2. Operacionalización Variables**

#### **Variable 1: Desgaste ocupacional**

Según Uribe (2010) manifiesta que desgaste ocupacional es el agotamiento emocional y los sentimientos de minusvalía, así como algunos malestares que presenta el colaborador.

**Dimensiones:** Agotamiento, despersonalización, insatisfacción de logro

## **2.3.Población, muestra y muestreo**

### **Población**

La presente investigación tuvo como población a 400 docentes de instituciones educativas privadas del distrito de Victor Larco Herrera de los niveles inicial, primaria y secundaria, entre hombre y mujeres con edad que fluctúan entre 24 años a 46 años.

### **Muestra**

Para determinar la muestra en esta investigación se realizó un muestreo probabilístico.

Kinnear et al (1993) se refiere cuando cada uno de los elementos de la población tiene una oportunidad conocida de ser seleccionado.

Para la obtención de la muestra mediante la siguiente fórmula.

La muestra está conformado por 292 docentes de Instituciones Educativas privadas del Distrito de Víctor Larco Herrera de niveles: Inicial, Primaria y Secundaria, entre hombre y mujeres con edad que fluctúan entre 24 años a 46 años

### **Muestreo**

Se utilizó la técnica no probabilística se aplicó una formula por la que no todos los docentes ingresaron a la muestra siendo estos 292 docentes habiendo hombres y mujeres con edad que fluctúan entre 24 años a 46 años de Instituciones Educativas privadas del Distrito de Víctor Larco Herrera de niveles: Inicial, Primaria y Secundaria, .

## **2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica**

La Encuesta: es un instrumento muy usado en las investigaciones descriptivas que precisan conocer la estructura, preguntas antes de ser aplicada a una muestra que ha sido

estimada a partir de una población, especifica las respuestas y determina el método empleado para recoger la información que se necesita obtener. La delimitación del tamaño de la muestra así como los procedimientos de elección de elementos que le componen. Con el uso de la encuesta se contacta con las personas escogidas para ejecutar las entrevistas por medio de diferentes medios. Estas personas responden con respecto a su contexto en el tema que se está estudiando y responden con sinceridad a las preguntas (Alvira, 2011).

#### **2.4.2. Instrumento:**

En la presente se utilizó Instrumento para medir Desgaste Ocupacional

El instrumento para medir la variable de desgaste ocupacional será el EDO

Escala de Desgaste Ocupacional.

Esta escala fue creada por Dr. Jesús Felipe Uribe Prado de la Universidad Nacional Autónoma de México, la cual denominó EDO Escala de Desgaste Ocupacional, se aplica de forma individual o en grupo, esta orientados a individuos con estudios escolares concluidos. El tiempo de duración para su aplicación se efectúa entre los 30 a 50 minutos. Para fines estadísticos se cuenta con una versión exploratoria de 50 reactivos y una versión de 30 reactivos. En lo que respecta a la validez, se ha obtenido una validez de contenido a través de jueces y de constructo se obtuvo una correlación significativa y según la literatura internacional con variables psicosomáticas, entre otras variables. Se administra de forma individual o colectiva.

El EDO, Escala de Desgaste ocupacional está conformado por un cuestionario (F01) con su respectiva hoja de respuesta (F02). Para la calificación se utiliza una plantilla (F03), correspondiente a cuatro factores generales (agotamiento, despersonalización, insatisfacción de logro y psicosomático) y a siete subfactores psicosomáticos (trastornos del sueño, psicosexuales, gastrointestinales, psiconeuróticos, dolor, percepción de ansiedad y depresión). Cuando se termina de contestar el cuestionario en la hoja de respuestas pasamos a calificar en el formato perfil de calificación (F04).

#### **Validez del instrumento**

Para comprobar la validez de dicho instrumento se utilizaron a 523 personas. Los reactivos se seleccionaron basándose en valores propios superiores o iguales a 1; que tienen que cumplir con la composición teórica conceptual, se obtiene una correlación entre -1 y 1 mayor a 40. También de los resultados obtenidos se ha calculado que de los 50 reactivos que se ingresaron al análisis factorial, solamente 30 cumplieron los criterios para conformar una versión validada de 110 reactivos; el factor de apoyo social desapareció. Mediante un análisis factorial confirmatoria se estudiaron 50 reactivos correspondientes a los factores 1, 2, 3 y 5 mediante un análisis factorial confirmatoria con el método de componentes principales, rotación varimax y normalización Kaiser obteniendo así en el Factor Agotamiento 0.445 a 0.637, en el Factor Despersonalización 0.438 a 0.691 y en el Factor Insatisfacción de logro 0.497 a 0.699.

### **Confiabilidad del instrumento**

Uribe (2008) realiza un análisis en lo que se refiere a la consistencia interna mediante Alpha de Cronbach donde se ha considerado la cantidad de elementos que componen el cuestionario considera también el número de elementos del cuestionario, la varianza de cada ítem y el total, basando su derivación en la covarianza media entre los “n” ítems como un estimador de la confiabilidad de un test de longitud  $n=1$ . El instrumento que se utilizó en el presente trabajo de investigación estuvo conformado por 30 reactivos teóricos con una consistencia interna general de 0.8910 de Alfa de Cronbach, en los factores agotamiento 0.7894, despersonalización 0.7748 y en insatisfacción de logro 0.8620.

### **Instrumento para medir Engagement:**

El instrumento que se utilizó fue la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES), creada por los autores Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2003, de procedencia Holandesa.

Esta escala mide el nivel de Engagement, basada en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Se aplica en el ámbito laboral de manera individual y colectiva con un tiempo de duración de 10 minutos aproximadamente. Originalmente el instrumento estaba conformado por 24 ítems, pero posteriormente se realizaron investigaciones

psicométricas con muestras distintas (estudiantes y colaboradores); donde se detectaron 7 ítems inconsistentes y fueron eliminados. Finalmente la última quedó conformada por 17 ítems y en la actualidad el UWES tiene 3 versiones: UWES-17, UWES-15 que son para colaboradores o colaboradores y UWES-9 para alumnos estudiantes.

Con respecto a la calificación se efectúa de forma manual, la elección de respuesta es múltiple, siendo de Escala tipo Likert y presentando 7 alternativas de respuesta: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre. El material que se utilizó para la aplicación de la presente investigación, fue el UWES17 en la versión español, el cual contiene 6 ítems para la dimensión de vigor, 5 ítems para dedicación y 6 ítems para absorción. Posee validez de 0.65, consistiendo en tres escalas que son altamente correlacionadas, la correlación entre las variables latentes presenta un intervalo entre .80 y .90 y la consistencia Interna Alpha de Cronbach fluctúa entre 0.82 y 0.93.

Comprende las siguientes dimensiones:

**Vigor:** Comprende de 6 ítems que indica un estado de altos niveles de energía mientras se trabaja, unidos a la persistencia y un fuerte deseo por esforzarse por el trabajo, no se fatiga fácilmente y es un componente conductual energético.

**Dedicación:** comprendida por cinco ítems que indican un estado de entusiasmo, la inspiración y el orgullo respecto al trabajo, la identificación con el trabajo, además de un sentimiento de significación, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.

**Absorción:** Comprende de 6 ítems que indica un estado de estar completamente concentrado y feliz realizando el trabajo, de tal forma que cuesta abandonarlo, el tiempo se pasa rápido, un estado psicológico de experiencia óptima y absolutamente de alegría, determinada por la atención focalizada, claridad mental, unión de mente y cuerpo, concentración del esfuerzo y control total sobre la situación.

### **Validez del instrumento**

Finalmente, la validez del instrumento se refiere al grado en el el instrumento (la Escala UWES) mide la variable de medición. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010), es por ello que la validez del constructo original es de 0.65.

### **Confiabilidad del instrumento**

Mientras que la confiabilidad se refiere al grado en que una prueba mide de forma consistente la variable que va a medir. Se demostró que la confiabilidad por consistencia interna del instrumento original en relación a la escala total del UWES – 17 es adecuada ya que mediante prueba del Alfa de Cronbach presenta 0.93 (Total) y 0.94 (Media).

### **2.5.Métodos de análisis de datos Estadísticos descriptivos:**

Para el compendio de información se procedió trabajar con una base de datos utilizando una matriz de Excel 2013, para posteriormente dichos datos sean procesados a través del Software SPSS Statistics versión 25.0. Con dicho programa se procederá a identificar su validez mediante el análisis, ítem - test y su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Y así responder a la formulación del problema si existe relación entre ambas variables estudiadas.

### **2.6.Aspectos éticos**

La presente investigación empleó un formato de consentimiento otorgado a los docentes de cada institución donde se les dio a entender que se iba a cuidar y respaldar su identidad en lo relacionado a las respuestas de la entrevista.

En el formato se les informó y agradeció al participante por su importantísima colaboración y que esta investigación se realizó con fines académicos. También se les explicó que su colaboración en la investigación fue netamente voluntaria y que la información que proporcionen sería confidencial, negando rotundamente otro propósito que no tenga nada que ver con la investigación. Así mismo, se pidió a permiso a la autoridad correspondiente de cada Institución Educativa Privada.

### III.RESULTADOS

Tabla 1: Comparación entre nivel desgaste ocupacional y engagement de Instituciones Educativas Privadas. Distrito de Víctor Larco, 2019

	<b>DESGASTE OCUPACIONAL</b>		<b>ENGAGEMENT</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Alto	0	0%	0	0%
Medio	141	48%	209	86%
Bajo	151	52%	33	14%
<b>Total</b>	<b>292</b>	<b>100%</b>	<b>292</b>	<b>100%</b>

Fuente: Instrumento para medir engagement y desgaste ocupacional en docente de Instituciones Educativas Privadas. Distrito de Víctor Larco, 2019

Elaborado por la autora

En la Tabla 1 se observa que de los 292 encuestados más de la mitad (52%) presentan niveles bajos de desgaste ocupacional y un menor porcentaje (48%) niveles medios. Mientras que en engagement se observa que un 86% presenta niveles medios, 14% niveles bajos y ningún docente nivel alto.

Tabla 2: Nivel de las dimensiones agotamiento, despersonalización, insatisfacción de logro y psicossomático en docentes de Instituciones Educativas Privadas. Distrito de Víctor Larco, 2019.

Nivel	<b>Agotamiento</b>		<b>Despersonalización</b>		<b>Insatisfacción de logro</b>		<b>Psicossomático</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Alto	33	11.3%	15	5.1%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	205	70.2%	131	44.9%	134	45.9%	85	29.1%
Bajo	54	18.5%	146	50.0%	158	54.1%	207	70.9%
<b>Total</b>	<b>292</b>	<b>100%</b>	<b>292</b>	<b>100%</b>	<b>292</b>	<b>100%</b>	<b>292</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Instrumento para medir Desgaste Ocupacional de docentes de Instituciones Educativas Privadas. Distrito de Víctor Larco, 2019.

Elaborado por la autora

En la Tabla 2 en lo que se refiere a la dimensión agotamiento el 70.2% manifiesta que tiene un nivel medio de agotamiento, el 11.3% presentan niveles altos y el 18.5% presenta niveles bajos.

En lo que concierne a la despersonalización se observa que 5.1% están dentro del nivel alto, el 44.9% dentro del nivel medio y el 50% se encuentran presenta niveles bajos de personalización.

En lo que concierne a la insatisfacción de logro se observa que 45.6% están dentro del nivel medio, el 54.1% dentro del nivel bajo y ningún docente presenta niveles altos de insatisfacción de logro.

En lo que concierne a la dimensión psicossomático se observa que 29.1% están dentro del nivel intermedio, el 70.9% dentro del nivel bajo y ningún docente presenta niveles altos de trastornos psicossomáticos.

Tabla 3: Nivel de percepción sobre desgaste ocupacional en docentes de Instituciones Educativas Privadas. Distrito de Victor Larco, 2019

<b>DESGASTE OCUPACIONAL</b>		
Nivel	<b>f</b>	<b>%</b>
Alto	0	0%
Medio	141	48%
Bajo	151	52%
<b>Total</b>	<b>292</b>	<b>100%</b>

Fuente: Instrumento para medir Desgaste Ocupacional de Instituciones Educativas Privadas. Distrito de Victor Larco, 2019

Elaborado por la autora

En la tabla 3 se observa que los docentes el 48% presentan niveles altos de desgaste ocupacional el 52% niveles medios y ningún docente presenta niveles altos de desgaste ocupacional.

Tabla 4: Engagement nivel de las dimensiones vigor, dedicación y absorción de Instituciones Educativas Privadas. Distrito de Víctor Larco, 2019

Nivel	VIGOR		DEDICACIÓN		ABSORCIÓN	
	f	%	f	%	f	%
Alto	0	0%	0	0%	47	16%
Medio	189	65%	141	48%	211	72%
Bajo	103	35%	151	52%	34	12%
<b>Total</b>	<b>292</b>	<b>100%</b>	<b>292</b>	<b>100%</b>	<b>292</b>	<b>100%</b>

Fuente: Instrumento para medir engagement en docente de Instituciones Educativas Privadas. Distrito de Víctor Larco, 2019  
Elaborado por la autora

En la tabla 4 en lo que refiere a la dimensión vigor un 65% manifiesta un nivel un nivel medio, 35 % un nivel bajo de vigor y ningún docente presenta niveles altos de vigor.

En lo que se refiere a la dimensión dedicación el 48% de los docentes presentan niveles intermedios el 52% niveles bajos ningún docente presenta nivel alto.

En cuanto a la dimensión absorción el 72% se encuentra en un nivel intermedio, 12% nivel bajo y ningún docente presenta nivel alto.

### 3.3. Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general:

Existe relación significativa entre el desgaste ocupacional y el engagement en docentes de instituciones educativas del distrito de Victor Larco Herrera.

Tabla 1: Correlación Rho de Spearman desgaste ocupacional con el engagement en docentes de instituciones educativas privadas del distrito de Víctor Larco

		<b>ENGAGEMENT</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>DESGASTE</b>	Coefficiente de correlación	-,069
	<b>OCUPACIONAL</b>	Sig. (bilateral)	,239
		N	292

Fuente: instrumento para medir engagement y desgaste ocupacional en docente de instituciones educativas privadas, distrito de Víctor Larco, 2019

Elaborado por la autora

Rho de Spearman es -0.069 presenta una correlación negativa débil, es decir mientras los niveles de desgaste ocupacional bajan lentamente los niveles de engagement suben lentamente.

Significancia  $0.000 < 0.0239$

Se rechaza la hipótesis que existe relación significativa entre desgaste ocupacional y engagement en los Trabajadores en la UGEL 03 de Victor Larco Herrera Trujillo- Perú,

## Hipótesis específica

### *Hipótesis específicas: 1*

Existe relación entre el desgaste ocupacional y la dimensión de vigor en docentes de instituciones educativas del distrito de Víctor Larco Herrera.

Tabla 2: Correlación Rho de Spearman desgaste ocupacional y el vigor

		<b>VIGOR</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>DESGASTE</b>	Coefficiente de correlación	-0.114
	<b>OCUPACIONAL</b>	Sig. (bilateral)	0,051
		N	292

Fuente: Instrumento para medir engagement y desgaste ocupacional en docente de instituciones educativas privadas. Distrito de Víctor Larco, 2019

Elaborado por la autora

Rho de Spearman es -0.114 presenta una correlación negativa débil, es decir mientras los niveles de desgaste ocupacional bajan lentamente los niveles de la dimensión vigor suben lentamente.

Significancia  $0.000 < 0.051$

No existe relación significativa entre el desgaste ocupacional y la dimensión de vigor en docentes de instituciones educativas del distrito de Víctor Larco Herrera.

***Hipótesis específicas: 2***

Existe relación entre el desgaste ocupacional y la dimensión de dedicación en docentes de instituciones educativas del distrito de Victor Larco Herrera.

Tabla 3: Correlación Rho de Spearman desgaste ocupacional y la dimensión de dedicación en docentes de instituciones educativas del distrito de Víctor Larco Herrera.

		<b>DEDICACIÓN</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>DESGASTE</b>	Coefficiente de correlación	-0.018
	<b>OCUPACIONAL</b>	Sig. (bilateral)	0,754
		N	292

Fuente: Instrumento para medir engagement y desgaste ocupacional en docente de instituciones educativas privadas, distrito de Víctor Larco, 2019

Elaborado por la autora

Rho de Spearman es -0.315 presenta una correlación negativa débil, es decir mientras los niveles de desgaste ocupacional bajan lentamente los niveles de la dimensión dedicación suben lentamente.

Significancia  $0.000 < 0.05$

No existe relación significativa entre el desgaste ocupacional y la dimensión de dedicación en docentes de instituciones educativas del distrito de Víctor Larco Herrera.

### ***Hipótesis específicas: 3***

Existe relación entre el desgaste ocupacional y la dimensión de absorción en docentes de instituciones educativas del distrito de Victor Larco Herrera.

Tabla 4: Correlación Rho de Spearman desgaste ocupacional y la dimensión de absorción en docentes de instituciones educativas del distrito de Victor Larco Herrera.

		<b>ABSORCIÓN</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>DESGASTE</b>	Coefficiente de correlación	-0.021
	<b>OCUPACIONAL</b>	Sig. (bilateral)	0,719
		N	292

Fuente: Instrumento para medir engagement y desgaste ocupacional en docente de instituciones educativas privadas. Distrito de Víctor Larco, 2019

Elaborado por la autora

Rho de Spearman es -0.021 presenta una correlación negativa débil, es decir mientras los niveles de desgaste ocupacional bajan lentamente los niveles de absorción suben lentamente

Significancia  $0.000 < 0.719$

No existe relación entre el desgaste ocupacional y la dimensión de absorción en docentes de instituciones educativas del distrito de Victor Larco Herrera.

#### **IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Los resultados obtenidos (tabla 1) se observa que el 52% presenta niveles bajos de desgaste ocupacional y un 86% niveles medio de engagement y 33% niveles bajos de engagement esto pone de manifiesto que un mayor engagement en los docentes estaría asociado con menores niveles de agotamiento y despersonalización. La asociación entre niveles bajos en las escalas del desgaste ocupacional y niveles medios en engagement podría deberse a que la mayoría de los docentes de la muestra, demostraron niveles medios de engagement por sus actividades. Estos resultados se relacionan con los estudios realizados por Córdova (2015) quien en su estudio concluye que los colaboradores presentaron niveles altos de engagement, los trabajadores son personas entusiastas desarrollando sus actividades y con sentido de identificación con su un alto nivel de engagement, siendo colaboradores motivados por las actividades que realizan mostrando compromiso por continuar en la organización. Y con los resultados de Alban (2016) en sus resultados se comprueba que del total de la población el 25% presenta síndrome de Burnout, mientras que el 52% presenta un nivel promedio de engagement. En lo que se refiere a las dimensiones de cada variable se llegó a la conclusión que la correlación entre el vigor con el desgaste emocional y la dedicación con el cinismo es negativa y moderada; asimismo en lo que se refiere a la absorción y eficacia profesional la correlación es negativa y muy débil.

En relación al desgaste ocupacional, agotamiento emocional presenta un 70.2% presenta un nivel medio y despersonalización un 50% presenta niveles bajo. En lo que respecta a insatisfacción de logro más de la mitad 54.1% presenta niveles bajos y en psicossomático un alto porcentaje 79% presenta niveles bajos. Los docentes se auto-evalúan como seres con la capacidad de empatía brindando soporte emocional mostrando su humanización con actitudes de contención hacía el prójimo y con plasticidad al enfrentarse a escenarios que demanden alto estrés en su labor. Estos resultados son indicadores positivos de ausencia de desgaste ocupacional, ya que su desenvolvimiento es equilibrado y sienten regocijo por su desempeño. Estos resultados guardan cierta relación con la investigación de Lizano y Vásquez (2016) donde se evidencia en los resultados que del personal de un centro de salud solo un 75% manifiesta tendencia a desarrollar desgaste ocupacional, 19,5% no la presenta manifiesta y solo el 4,9% muestran característica propias del problema, en lo que respecta

cansancio emocional en personal técnico presenta niveles bajos representado por un 100%, en enfermería un 89% y los médicos un 58%. En lo relacionado a despersonalización presentan niveles bajos los enfermeros representan un 67%, los técnicos en enfermería un 64% y los médicos un 58%. En realización personal los profesionales médicos presentaron niveles altos representado por un 83%, técnico en enfermería 82% y enfermería 67%.

La prevalencia del engagement en todas sus dimensiones fue la siguiente: en relación al nivel de absorción del engagement, los participantes se posicionaron en niveles medios (72%) mostrando satisfacción por la tarea realizada. El nivel de dedicación se obtuvo en niveles bajos (52%) más de la mitad de los docentes por lo que no muestran identificación con su labor al servicio de la educación de sus estudiantes. Al analizar la dimensión de vigor, se observa que la mayoría de los docentes se encuentran en un nivel medio (65%) lo cual evidencia energía y ahínco de esforzarse en la educación de sus estudiantes, siendo éste también un indicador favorable como antes mencionamos. En este punto, estos resultados guardan cierta relación con los estudios de Alban (2016) quien realizó una investigación sobre la relación del desgaste ocupacional y engagement y comprueba que la correlación entre el vigor con el desgaste emocional y la dedicación con el cinismo es negativa y moderada; asimismo en lo que se refiere a la absorción y eficacia profesional la correlación es negativa y muy débil. También estos resultados lo podemos contrastar con los estudios de Cumpa (2015) quien en su investigación tuvo como objetivo determinar los niveles de vigor, dedicación y absorción en tres organizaciones distintas, comprobando que engagement de los participantes de las tres organizaciones están dentro de un nivel promedio.

En síntesis, en relación al nivel de engagement, se pudo visualizar que el 86% de los docentes de Instituciones Educativas Privadas. Distrito de Víctor Larco, presenta un nivel del engagement medio lo cual evidencia entusiasmo, inspiración, predisposición, compromiso, búsqueda de desafíos, responsabilidad en los mismos, generando satisfacción plena a la hora de trabajar y ocuparse por la educación.

Esta investigación indica que los docentes participantes trabajan con vigor, entusiasmo, inspiración, orgullo, poniendo empeño y actitud en su desarrollo laboral, marcando retos,

que muestran voluntad y alegría al transcurrir su jornada. Por esta razón los docentes buscan un mejor bienestar laboral, para no caer en el desgaste ocupacional.

## V. CONCLUSIONES

- Se comprobó que la relación que existe entre el desgaste ocupacional y el engagement en docentes de instituciones educativas del distrito de Victor Larco Herrera, es negativa débil.
- Se determinó que relación entre el desgaste ocupacional presenta en su mayoría niveles medios. En sus dimensiones agotamiento, despersonalización, insatisfacción de logro y psicósomática y el engagement en sus dimensiones vigor, dedicación y absorción en docentes de instituciones educativas del distrito de Victor Larco Herrera, es negativa débil.
- Se identificó el nivel desgaste ocupacional y sus dimensiones en agotamiento presenta nivel medio en un alto porcentaje, despersonalización e insatisfacción de logro presenta niveles bajos, y psicósomática niveles bajos.
- Se identificó el nivel de engagement y sus dimensiones vigor nivel medio, dedicación nivel bajo y absorción nivel medio, en docentes de instituciones educativas del distrito de Victor Larco Herrera.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- A las instituciones donde se llevó a cabo la presente investigación, se recomienda implementar de un taller de actividades positivas de tipo conductual y cognitivo que contribuyan en el fortalecimiento del engagement en el trabajo, con el fin de mantener colaboradores comprometidos dentro de las instituciones y con las actividades que se les asignen.
- A área de psicología de las instituciones, crear estrategias para equilibrar sus funciones y actividades, proporcionarle lo necesario para desarrollar su trabajo, evaluación continua de desgaste ocupacional, programas de salud integral para desarrollar el talento humano en los docentes permitiendo trazarse metas y así trabajar con total dedicación y motivación.
- Implementar talleres que favorezcan las herramientas y estrategias para identificar y disminuir la conducta desgaste ocupacional.
- Se recomienda ampliar la investigación del tema, con distintos grupos de docentes de instituciones de otros distritos para así tener un mejor conocimiento sobre sus causas, niveles y las consecuencias del desgaste ocupacional en los docentes.

## VII. REFERENCIAS

- Albán, A (2016) Síndrome de burnout y engagement en el personal administrativo de una entidad educativa privada de la ciudad de Trujillo. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología. Disponible en: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9992/Alb%C3%A1n%20Bartra%20Andrea%20Carolina.pdf?sequence=1>
- Aon Hewitt. (2016) Trends in Global Employee Engagement. Aon Hewitt p. 4. Recuperado de <http://www.modernsurvey.com/wp-content/uploads/2016/05/2016-Trends-in-GlobalEmployee-Engagement.pdf>
- Arias, W. y Jiménez, N. (junio, 2012) Estudio comparativo del síndrome de burnout en enfermeras, policías y docentes de Arequipa. Revista de Psicología de Arequipa. 2(2),207-219. Disponible en <http://ucsp.edu.pe/imf/wp-content/uploads/2015/10/Síndrome-de-burnout-en-profesores-PU>
- Correa, Z; Muñoz, I y Chaparro, A (2010) Síndrome de Burnout docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. Fundación Universitaria María Cano. Popayán, Colombia. Disponible en: <https://www.scielo.org/article/rsap/2010.v12n4/589-598/>
- Córdova N. (2015). Niveles de compromiso en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cordoba-Nely.pdf>
- Cueva, F (2011) Evaluación del engagement en empleados de una empresa comercial. Tesis para obtener el grado en Maestría en Psicología con orientación laboral y organizacional. Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Disponible en <http://eprints.uanl.mx/2372/1/1080256352.pdf>
- Diez, E y Cejas, M (2010) Docentes engagement: caso (Escuela de Relaciones Industriales) Universidad de los Andes, Venezuela. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/4655/465545883003.pdf>
- Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. vol.21, n.2, pp.195-206. ISSN 1729-4827. Disponible en [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272015000200003&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272015000200003&script=sci_abstract)

- Freudenberger, H. (2001). El Estrés y el agotamiento, y sus Implicaciones en el Medio Ambiente de Trabajo. OIT
- Gil-Monte, P. R. (2006). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. España: Pirámide.
- Gutiérrez, T. (2013). ¿Tus empleados padecen Burnout? Aplícales una prueba. Recuperado de <http://www.altonivel.com.mx/38717-tus-empleados-padecen-burnout-aplicales-una-prueba.html>
- Gestión (21 de noviembre del 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Gestión. Recuperado de <http://gestion.pe/empleomanagement/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema2149055>
- Hernández, J (2018) Análisis del burnout y engagement en docentes: un estudio de diario. Tesis para optar el grado de Doctor. Universidad Complutense de Madrid, España. Disponible en: <http://eprints.ucm.es/46770/1/T39672.pdf>
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. Revista Liberabit, 21(2), 187-194. Recuperado de: [http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE\\_21\\_2\\_engagement-laboraluna-concepcion-cientifica-entrevista-con-wilmar-schaufeli.pdf](http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_21_2_engagement-laboraluna-concepcion-cientifica-entrevista-con-wilmar-schaufeli.pdf)
- León, B. (2011). Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región Callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/wpcontent/uploads/2014/07/2011\\_Le%C3%B3n\\_Satisfacci%C3%B3nlaboral-en-docentes-de-primaria-en-instituciones-educativas-inclusivasRegi%C3%B3n-Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/wpcontent/uploads/2014/07/2011_Le%C3%B3n_Satisfacci%C3%B3nlaboral-en-docentes-de-primaria-en-instituciones-educativas-inclusivasRegi%C3%B3n-Callao.pdf)
- Lizano, E y Vásquez, V (2016) características del síndrome de burnout en el personal de salud de emergencia y hospitalización del hospital Carlos Alberto Cortez Jiménez – ESSALUD - Tumbes 2016. Tesis para optar el título de licenciado en Enfermería. Universidad Nacional de Tumbes. Disponible en <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/11/TESIS%20-%20LIZANO%20Y%20VASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mann, A y Harter, J. (07 de enero del 2016). The Worldwide Employee Engagement Crisis. *Business Journal*. Recuperado de [http://www.gallup.com/businessjournal/188033/worldwide-employee-engagementcrisis.aspx?g\\_source=engagement&g\\_medium=search&g\\_campaign=tiles](http://www.gallup.com/businessjournal/188033/worldwide-employee-engagementcrisis.aspx?g_source=engagement&g_medium=search&g_campaign=tiles)
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (2a.ed.) Palo Alto. CA: Consulting Psychologists Press.
- Moreno, A. (2010). Burnout Asistencial: Identificación, Prevención y Mediación en Factores Precipitante. *Revista Psicología para América Latina* ISSN: 1870 - 350X .numero 20. Agosto 2010.
- Pérez, J (2012) Síndrome de Burnout en estudiantes de Psicología Clínica de una Universidad Privada que realizan su práctica en un Hospital Estatal y un Centro Privado de Práctica de la ciudad de Guatemala. Para optar título de Psicología clínica. Universidad Landivar, Guatemala. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/42/Perez-Jazminne.pdf>
- Olaya C (2015) Síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de Usme. Tesis de Maestría. Bogotá. Universidad Militar Nueva Granada.
- Salanova, M., Grau, R., Llorens, S. y Schaufeli, W.B. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol modulador de la autoeficacia relacionada con la tecnología. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11, 69-90
- Silva, Y, Carena, M y Canuto, M.F (2013) Niveles de engagement y burnout en voluntarios universitarios. Un estudio exploratorio y descriptivo. *Boletín de psicología* 108, 37-57
- Sotelo, M (2016) Engagement y estrés laboral en docentes de la escuela de psicología de la Universidad Privada Atenor Orrego, Trujillo.
- Sporer, S (2012) La productividad, el síndrome de desgaste laboral y los estilos de dirección en las empresas. Universidad de Chile. Programa de Habilidades Directivas. Disponible en: <http://www.dii.uchile.cl/wp-content/uploads/2012/02/Sindrome-desgaste-profesional-Sergio-Spoerer.pdf>
- TNS Wellbeing Study (2017) El stress y la falta de energía aquejan a la mitad de los latinoamericanos, los mexicanos no se quedan atrás. Disponible en [http://tnsglobal.mx/pdf/estres\\_depresion.pdf](http://tnsglobal.mx/pdf/estres_depresion.pdf)
- Uribe, F; López, P y Pérez, C (2014) Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F. Disponible en

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-48322014000200008#nota](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322014000200008#nota)

- Valverth, A .(2013). Nivel de Burnout (desgaste laboral) entre los auditores internos del área departamental y planta central del Ministerio de Educación. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Vargas, M (2015) El síndrome de desgaste ocupacional severo como factor de riesgo para la depresión en internos de medicina. Tesis para optar el título de médico cirujano. Universidad Privada Antenor Orrego. Disponible en [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2684/1/RE\\_MED.HUMA\\_MARIA.VARGAS\\_SINDROME.DE.DESGASTE.OCUPACIONAL\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2684/1/RE_MED.HUMA_MARIA.VARGAS_SINDROME.DE.DESGASTE.OCUPACIONAL_DATOS.PDF)

## VIII. ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de las variables

<i>Variable</i>	<i>Definición Conceptual</i>	<i>Definición Operacional</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala</i>	
<b><i>Desgaste ocupacional</i></b>	Según Uribe (2010) manifiesta que desgaste ocupacional es el agotamiento emocional y los sentimientos de minusvalía, así como algunos malestares que presenta el colaborador.	Desgaste ocupacional es la degeneración negativa propiciado por problemas físicos y/o psicológicos que genera en las persona conductas, respuestas y sentimientos negativos; así también, manifestaciones de enfermedades físicas y somáticas, donde se verá reflejada en el trato con el cliente	Agotamiento	<b><i>Intervalo</i></b>	
			2, 4, 5, 6,14, 19,20, 26,27.		. Despersonalización
			3,7,9,16,18,21,22,23,2		Insatisfacción de logro
			1,8,10,11,12,13,15,17,24,25,28,30.		
			Psicosomática		
			31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59,60,61,62,63,64,65,66,67,68,69,70.		

***Engagement***

El engagement es un proceso positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por

Vigor, dedicación y absorción. (Schaufeli, Salanova y Bakker; 2001)

Para medir el engagement se usa un cuestionario autoaplicado llamado Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, la cual contiene tres dimensiones y está conformado por 17 ítems.

Vigor:

1, 4, 8, 12, 15, 17

---

Dedicación:

2, 5, 7, 10, 13,

Intervalo

Absorción:

3, 6, 9, 11, 14, 16

---

