

# EL ENGAGEMENT Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA



**JACOBO FAVELA BELTRÁN**  
**HERIBERTO MONÁRREZ VÁSQUEZ**

ISBN: 978-607-9003-63-0



Instituto Universitario  
Anglo Español



9 786079 100363 0

EL ENGAGEMENT Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN  
MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA

Autores

JACOBO FAVELA BELTRÁN

HERIBERTO MONÁRREZ VÁSQUEZ

Primera Edición: **Julio del 2021.**

Editado: **en Durango, Dgo., México.**

ISBN: **978-607-9003-63-0**

Editor:

**Instituto Universitario Anglo Español**

Diseño de portada:

**José Luz Pérez Chico**

Revisión de Estilo:

**Maribel Ávila García**

**Heriberto Monárrez Vásquez**

No está permitida la impresión, o reproducción total o parcial por cualquier otro medio, de este libro sin la autorización por escrito de los editores.

A mis hijos Jacobo y Juan Carlos, que desde pequeños me han acompañado en los distintos caminos que se me han presentado y con palabras de aliento contribuyen para no claudicar en el intento de alcanzar mis sueños.

Emiliano: eres mi luz, mi razón...gracias por ser.

Un triunfador es aquel que se  
levanta y busca las  
circunstancias que desea y si no  
las encuentra las fabrica.

George Bernard Shaw

## PROLOGO

*“El mejor libro es aquel que se lee”*

En la actualidad la distancia se acorta, nuestro contexto ha variado mucho, el espacio, el tiempo, la distancia y la información se diversifican, tenemos nuevas formas de relacionarnos, de comunicarnos, de vivir; en este sentido, hoy también tenemos que ver de diferente manera la formación y la labor del docente.

Cuando mi amigo el Dr. Jacobo Favela Beltrán me pidió prologar su libro, me impresionó por partida doble ¡Primero, por el honor que me confiere para su obra, escribirlo para mí fue una dicha, un gozo, un privilegio; y segundo: la gran sorpresa que me dio como maestro! Hoy Jacobo nos regala esta obra este proyecto de su libro **“El Engagement y su Relación con el Síndrome de Burnout en Maestros de Educación Primaria”**

No me esperaba la distinción del desarrollo del prólogo, lo cual es para mí un honor ser partícipe de esta excelente y rica obra que de inmediato me di a la tarea de analizar cada uno de sus apartados, conceptos y estructura; me di cuenta de que en estos momentos la problemática que aquí se plantea se magnifica con el problema de la pandemia del COVID 19 por el trabajo desde casa.

Tengo la fortuna de conocer al Dr. Favela desde hace ya algunos años y siempre que platicamos observo su comportamiento, analizo sus reacciones, escucha concentradamente mis historias y noto que se caracteriza por ser un gran aprendiz, tiene una aguda capacidad de observación. Jacobo es un gran observador. A través de lo que observa con su profunda atención es capaz de imitar con gran fidelidad a quien estudia cuando deposita su singular atención. Esa es la manera en que inteligentemente Jacobo llegará al éxito y logrará los retos y las dificultades de la vida real.

Si estas leyendo este prólogo te invito a leer toda la obra, no te pierdas la oportunidad que el Dr. Favela Beltrán nos ofrece para, la formación, asesoría, orientación y solución a nuestros problemas de salud mental, al gran estrés y angustia; nos pone en nuestra mente una serie de reflexiones encaminadas a un nuevo espíritu de formación y trabajo que permiten una nueva forma de relación en el trabajo.

Al inicio del análisis de la obra, me pregunté: ¿Qué es **ENGAGEMENT? ¿Y BURNOUT?** luego me dije, para que buscar el significado de las palabras si ellas aparecen permanentemente sin que nadie las cuestione, para qué complicarse dirían otros si resulta más sencillo movernos en las

certidumbres de lo que aparentamos conocer, pero me di cuenta que esta obra constituye uno de los más importantes trabajos sobre la relación del Engagement con el Síndrome de Burnout y que reside en la apertura de un espacio de interés en el gremio docente, dado el momento histórico que se vive en el ámbito educativo nos permitirá tener un espectro de las condiciones físicas y emocionales que privan los docentes, alumnos y padres de familia.

Algunas interrogantes de la obra y estoy seguro de que la respuesta ayudaría mucho a los docentes son: ¿Cuál es el nivel de Engagement en los maestros de educación primaria? ¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout en los maestros de educación primaria? ¿Qué factores intervienen en el Engagement? Jacobo Favela no intenta formular un recetario para superar el burnout, pero si nos da múltiples referentes, no basta la explicación, entendimiento, comprensión o interpretación desde el plano inmediatista, creo debemos partir de lo multirreferencial para darnos explicación de lo aparentemente simple.

En estas reflexiones podemos evocar la realidad que hoy vivimos a raíz de la pandemia, del confinamiento y por supuesto la nueva estrategia educativa de quédate en casa y quédate en clase, los grandes problemas que estamos enfrentando los docentes y que nos llevan a un gran estrés, convirtiéndose en Burnout para la gran mayoría de los docentes y no solo de primaria sino también de todos los niveles y a los padres de familia que hoy se dan cuenta sobre la importancia de la labor docente y es el Engagement el que equilibra los efectos de agotamiento en las y los maestros.

De ahí que el Dr. Favela nos presenta la forma de concebir la relación del Engagement y el Burnout como prioridad para las relaciones entre los docentes, directivos, padres de familia y sin lugar a duda con los alumnos.

Me parece conveniente mencionar que, en el marco de la estructura y aporte de esta obra, participó con su excelente experiencia el Dr. Heriberto Monárrez Vásquez que uniendo esfuerzos con el Dr. Jacobo Favela Beltrán nos hacen posible la producción y difusión de nuevo conocimiento.

Si tomamos en consideración que los prólogos tienen la intención de orientar al lector en la lectura del texto e invitarlo a participar en la discusión que la obra nos formula, espero haber contribuido a la satisfacción de tal propósito. Por otra parte, les invito para que este libro sea el mejor recordando siempre que, “El mejor libro es aquel que se lee”.

**Dr. Gregorio Vásquez Rivera**

## TABLA DE CONTENIDO

PROLOGO .....	i
TABLA DE CONTENIDO .....	iii
CAPÍTULO I.....	1
ANTECEDENTES.....	1
Antecedentes del Engagement.....	1
Engagement a Nivel Internacional .....	2
Engagement a Nivel Nacional.....	6
Engagement a Nivel Local .....	7
Antecedentes del Síndrome de Burnout .....	8
Síndrome de Burnout a Nivel Internacional.....	8
Síndrome de Burnout a Nivel Nacional .....	13
Síndrome de Burnout a Nivel Local.....	14
Antecedentes del Engagement y su Relación con el Síndrome de Burnout.....	15
Características de los Antecedentes .....	17
Balance de los Antecedentes .....	19
Planteamiento del Problema.....	20
Preguntas de Investigación.....	21
Pregunta General.....	22
Preguntas Específicas.....	22
Objetivos de Investigación .....	22
Objetivo General .....	22
Objetivos Específicos.....	22
Justificación.....	23
CAPÍTULO II .....	25
MARCO TEÓRICO .....	25
Sobre el Engagement.....	25
Factor 1. Autoconcepto Laboral Positivo.....	26
Factor 2. Apoyo Social Percibido en el Trabajo .....	26
Factor 3. Emociones Positivas en el Trabajo .....	26
Factor 4. Resiliencia en el Trabajo.....	27



El Compromiso Laboral, un Agregado al Engagement. ....	27
Sobre el Síndrome de Burnout .....	33
CAPÍTULO III .....	41
METODOLOGÍA .....	41
Paradigma Metodológico .....	41
Paradigma Postpositivista .....	45
Diseño de la Investigación .....	46
Alcance de la Investigación.....	47
Hipótesis de Investigación .....	48
Técnica de Investigación.....	49
Instrumentos de Investigación.....	51
Operacionalización de las Variables .....	51
Evidencias de Validez y Confiabilidad .....	52
Validez .....	52
Confiabilidad.....	53
Población.....	54
Análisis Factorial.....	54
Versión Final del Instrumento.....	59
CAPÍTULO IV .....	61
RESULTADOS .....	61
Características de la Muestra.....	61
Análisis Descriptivo .....	65
Sobre el Engagement.....	66
Autoconcepto laboral positivo. ....	66
Apoyo Social Percibido en el Trabajo.....	67
Emociones Positivas en el Trabajo.....	68
Resiliencia en el Trabajo.....	69
El compromiso Laboral, un Agregado al Engagement. ....	70
Sobre Síndrome de Burnout .....	71
Agotamiento Físico .....	72
Agotamiento Cognitivo .....	73

Agotamiento Emocional.....	73
Análisis Correlacional .....	74
Análisis Inferencial.....	75
Relativo al Engagement.....	76
Edad.....	76
Relativo al Burnout .....	77
Número de hijos. ....	77
Nivel Máximo de Estudios.....	78
Ha participado o Participará en la Evaluación de Permanencia o Desempeño. ....	79
CONCLUSIONES .....	81
FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN .....	85
REFERENCIAS .....	86



# CAPÍTULO I

## ANTECEDENTES

En el presente capítulo se muestran los antecedentes investigativos sobre ambas variables del estudio; se hace, además, un balance de estas investigaciones para luego, dar pie al planteamiento del problema, el cual se delimita a través de las preguntas de investigación y de los objetivos; se cierra con la justificación de la investigación.

En las líneas siguientes se abordarán los antecedentes teóricos del Engagement y Síndrome de Burnout a nivel internacional, nacional y local, así como diversas investigaciones que tienen que ver con ambos temas de estudio.

### **Antecedentes del Engagement**

El espacio laboral representa la oportunidad de poner en práctica las diversas competencias y capacidades personales y/o profesionales por parte de quien ocupa ese importante espacio. En el ámbito educativo, es menester orientar a la construcción de ambientes sanos en las escuelas, con ello se sientan las bases para mantener la sanidad física y mental de los docentes. Torrente, Salanova y Llorens (2013), sostienen que la teoría del contagio emocional en el trabajo y a las instituciones proyecta que las emociones positivas se contagian a los integrantes del equipo, que se preparan para la concordancia en momentos anhelados como el Engagement.

La revisión de antecedentes realizada en este trabajo se modeló bajo el criterio de temporalidad, analizando en un principio las de más antigua aparición y en ese orden plasmar las más recientes. Internacionales, nacionales y locales.

### ***Engagement a Nivel Internacional***

En el ámbito internacional encontramos que en España el año 2009, Lisbona, Morales y Palací, realizaron un estudio empírico denominado “*El Engagement como resultado de la socialización organizacional*”, cuyo objetivo fue profundizar en el estudio empírico de las relaciones entre estos dominios (entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros y perspectivas de futuro) y el Engagement, aplicando una muestra a 514 participantes bajo la teoría positiva, resultando que los dominios entrenamiento, comprensión y perspectivas y perspectivas de futuro están relacionados positivamente con el Engagement.

En el Reino de los Países Bajos, en 2011 Bakker, Demerouti y Xanthopoulou, llevaron a cabo una revisión bibliográfica e investigaciones sobre “*¿Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo?*” cuyo objetivo fue descubrir qué pueden hacer los empleados para estar más engaged con su trabajo obteniendo como resultado que los empleados engaged no sólo hacen uso total de los recursos laborales disponibles, sino que también son capaces de crear sus propios recursos para mantenerse comprometidos.

Bravo desarrolló una investigación en Chile en el año 2013 que tituló “*Predictores de Engagement académico en estudiantes de Odontología*”, aplicando la Utrecht Work Engagement Scale for students (UWES-17), el Maslach Síndrome de Burnout Inventory Student Survey (MBI-S) y el Inventario de Estrés Académico de Polo, Hernández y Poza (IEA) a 317 alumnos de Odontología de los cuales 120 eran hombres (37.85%) y 197 eran mujeres (62.15%).

El principal objetivo de este trabajo fue determinar cómo influyen, el nivel de estrés percibido y el grado de Síndrome de Burnout, en el nivel de Engagement académico en estudiantes de Odontología de la Universidad de Concepción, llegando a la conclusión que los elevados niveles de Engagement académico se caracterizan por presentar bajas puntuaciones de Síndrome de

Burnout y estrés académico; contexto que orienta el diseño de programas o intervenciones dirigidas a proteger y/o mejorar la salud emocional de los estudiantes de odontología y futuros odontólogos.

Otra investigación construida por González-Brignardelloab, Sánchez y Paniaguaab en España en el año 2013, cuyo propósito fue explorar la relación existente entre la procrastinación académica y el Engagement, así como el patrón de funcionamiento de ambas variables en entornos académicos, en relación al uso de estrategias de aprendizaje autorregulado, eficientes y deficientes, y el estado de los estudiantes previo a la realización de los exámenes apoyados en cuestionarios a distancia y aplicados a 9290 estudiantes llamada “*¿Puede amortiguar el Engagement los efectos nocivos de la procrastinación académica?*”, arrojó como conclusiones, por un lado, las grandes diferencias existentes en la forma de afrontar los estudios entre los estudiantes engaged y los procrastinadores y, por otro, el claro efecto amortiguador del Engagement sobre la procrastinación académica, observándose en el perfil mixto una mejora significativa de carácter positivo, tanto en el tipo de estrategias de aprendizaje autorregulado utilizadas, como en su estado previo a los exámenes.

En 2013, en España, Torrente, Salanova, y Llorens orientaron su trabajo “*Generando Engagement: el papel de la similitud en el contagio positivo del Engagement con el trabajo en equipos*”, bajo Los modelos de regresión multinivel aplicados a 161 equipos al objetivo de analizar en qué sentido la similitud entre los miembros del equipo en cuanto a sexo y antigüedad en la empresa se relaciona con la convergencia en el Engagement con el trabajo en equipos, encontrando en las conclusiones la similitud de los miembros en cuanto a género se relaciona positivamente con la convergencia en Engagement con el trabajo en equipos mientras que, inesperadamente, la similitud en antigüedad en la empresa se relaciona negativamente con la convergencia en Engagement con el trabajo en equipos.

Hinestroza, González y Rey en su investigación realizada en Colombia “*Valores de la cultura organizacional y su relación con el Engagement de los empleados: Estudio exploratorio en una organización de salud*”, en 2014, desarrollaron un estudio de carácter descriptivo-correlacional a 62 trabajadores con el propósito de demostrar que la cultura organizacional es un potente predictor de las condiciones de bienestar de los empleados, para lo cual los resultados obtenidos señalan que los valores de la cultura organizacional son predictores del Engagement de los empleados, aunque de manera diferenciada.

Sobre el tema, en ese mismo año en el país de Chile, Contreras y Pérez, en su trabajo de investigación titulado “*Relación del Engagement académico con características académicas y socioafectivas en estudiantes de Odontología*”, aplicaron los cuestionarios Utrech Work Engagement Scale Student, de satisfacción académica y uno sociodemográfico, además de recabar datos de sus fichas académicas con el objetivo de encontrar la relación del Engagement, con el desempeño en contextos laborales y educacionales, así como su importancia como factor motivacional en la formación de estudiantes autónomos, concluyendo que los estudiantes con un mayor Engagement global eran mujeres, quienes ingresaron con mayores puntajes en Matemáticas, llevaban más tiempo en la universidad, tenían mejores calificaciones y los más satisfechos con la carrera.

Las relaciones en los dos factores del instrumento difieren de las anteriores, pero apuntan a la importancia de las prácticas clínicas y la experiencia estudiantil en el desarrollo del Engagement.

Aparece nuevamente una investigación española en este año a cargo de Zurita, Ramírez, Quesada, Quesada Ronco, Ruiz y Manzano, titulada “*Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada*”, en donde buscaron analizar la relación entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral, esperando, como hipótesis de partida, una correlación positiva entre ambas variables, tal y como han venido

demostrando estudios previos, para ello, utilizaron una muestra de 80 trabajadores de los Juzgados del lugar bajo un diseño del estudio tipo transeccional correlacional, obteniendo como conclusión una alta correlación positiva entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. Además, se comprobó que no había diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a ambas variables estudiadas.

En Brasil, Carvalho, Fernandes, Furtado y Alves, en el año 2015, indagaron “*La intervención en autismo: Gestión Social Implementado por los cuidadores*”, 7 centros de cuidado infantil se tomaron como muestra, realizando filmaciones antes, durante y después de la intervención para registro de la duración de once estados de engajamiento de la atención infantil, categorizados como social (ES) o no social (ENS).

El objetivo fue verificar la efectividad de una intervención con cuidadores para la promoción de engajamiento social en sus niños con autismo, concluyendo que con intervenciones de corta duración pueden capacitar cuidadores como mediadores competentes para aumentar engajamientos sociales.

Por último en el ámbito internacional y como investigación más reciente, se encontró el trabajo “*Atletas de compromiso modelo: a género*”, llevado a cabo por Martins, Rosado, Ferreira y Vveinhart en el año 2015 en España y a través del cuestionario El compromiso original de Atletas (AEQ) que comprende dieciséis artículos distribuidos por cuatro dimensiones, a saber, la confianza, la dedicación, el entusiasmo y el vigor deriva de Martins, Rosado, Ferreira, y Biscaia, (2014), buscaron a través de este estudio investigar el impacto del género en la participación en un escenario deportivo entre los atletas jóvenes, aplicados a 771 individuos.

Encontraron que el análisis de las propiedades psicométricas indicó que todos los factores mostraron una buena fiabilidad compuesta, validez convergente. Además, un análisis basado en múltiples grupos mostró la invariancia del modelo en dos muestras independientes que quede

constancia de validez transversal. A pesar de haber sido encontradas diferencias, teniendo en cuenta el género en los niveles de compromiso, la comparación de medias demostró estadísticamente significativas diferencias entre ellos cuando se consideran construcciones de primer orden, es decir, la confianza y vigor los niveles.

### ***Engagement a Nivel Nacional***

“*El Engagement y su relación con la Socialización Organizacional*”, fue el primer estudio en nuestro país, desarrollado por Villanueva y Zúñiga (2014), se trata de un diseño de tipo no experimental de corte transversal con un alcance explicativo de tipo correlacional, aplicado a 397 participantes pertenecientes a 3 sectores de la industria de distinta actividad y diferente tamaño, con el propósito de profundizar en el estudio empírico de las relaciones entre los cuatro dominios de la socialización y el Engagement.

Llegaron a la conclusión que el Engagement podría considerarse como un resultado de la visión que los empleados tienen de las oportunidades de ir creciendo durante su carrera en la organización, ya que favorece el deseo para continuar en la misma como empleado.

En un segundo plano se tiene el trabajo “*Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas Costa Afuera en México*”, por Contreras (2015), el cual contempló como propósito determinar el nivel de Engagement laboral de los empleados de un centro procesador de gas y aceite, apoyándose en un diseño Observacional, transversal y descriptivo, se utilizó el cuestionario UWES-17 de la Occupational Health Psychology Unit of Utrecht University, versión hispana internacional, determinando que el nivel de Engagement laboral en el centro de trabajo alto con puntaje 5 en 50,8% de la población. 23% de trabajadores presentaron completo estado de engagement (muy alto). La subescala dedicación resultó con nivel de 5,32, seguido del vigor con 4,8 y finalmente la absorción con 4,62; los resultados serán de utilidad para el equipo multidisciplinario de Salud en el Trabajo en la



planeación de actividades promotoras del entorno organizacional acorde a la nueva legislación mexicana.

### ***Engagement a Nivel Local***

Referente al ámbito local Cárdenas y Jaik (2014) buscaron identificar en su investigación “*Inventario para la medición del Engagement (Ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental*”; el nivel de confiabilidad y validez del Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo (IMET), hicieron uso de un enfoque cuantitativo, mediante el método hipotético deductivo de tipo no experimental, transversal y predominantemente instrumental,

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento se optó por diseñar un inventario (Cohen Y Swerdlik, 2002; García, 2005) aplicados a 572 docentes, resultando de dicha la afirmación que el Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo (IMET) presenta una confiabilidad alta y que reúne las evidencias de validez necesarias para medir el Engagement en el trabajo.

De la anterior investigación, Cárdenas y Jaik desprenden el libro titulado “*Engagement (ilusión por el trabajo). Un modelo teórico-conceptual*”, el cual tuvo como propósitos validar el instrumento, identificar el nivel de Engagement en los sujetos analizados y avanzar en el conocimiento del Engagement.

Como resultado está la elaboración de este libro, en el cual se presenta la parte descriptiva del estudio, de manera que, después de analizar las aportaciones bibliográficas, las aportaciones de investigaciones previas, los planteamientos de organizaciones como el denominado Grupo WONT y el resultado de la aplicación del IMET en la población mencionada fue posible identificar los factores que integran al Engagement y construir un modelo conceptual denominado Modelo AREA para explicar el fenómeno del Engagement.

## **Antecedentes del Síndrome de Burnout**

Las condiciones socioeducativas que se viven actualmente en las escuelas de educación primaria, producto de la implementación de la reforma educativa merecen un estudio sobre las situaciones de presión en que laboran los docentes por el papel que desempeñan dentro y fuera del aula.

Derivado de ello, se volvió necesaria la exploración de las diversas investigaciones sobre el tópico del Síndrome de Burnout que presentan los docentes de educación primaria del estado de Durango, teniendo claro así la forma en que se ha ido abordando esta temática.

### ***Síndrome de Burnout a Nivel Internacional***

Esteras (2003) en su “*Estudio psicopatológico sobre el Síndrome de Burnout en los docentes*” aplicó 171 cuestionarios en donde examinó en profesionales de la educación la relación entre las variables psicosociales y el síndrome de Síndrome de Burnout, así como su asociación con la salud, en donde sugirió importantes implicaciones en la prevención del Síndrome de Burnout en los docentes relacionadas con el fomento de la satisfacción con el desarrollo profesional y la satisfacción con los alumnos y la implementación de programas encaminados a mitigar el estrés laboral, el estrés diario en el trabajo, así como fomentar estilos atribucionales más efectivos (interno, estable y controlable), entre otros aspectos.

En ese mismo año Arcenillas, realizó la investigación denominada “*Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria*” cuyo objetivo principal fue identificar los niveles de Síndrome de Burnout existentes en una muestra de profesores de Educación Primaria y evaluar las diferencias existentes en las dimensiones de dicho síndrome, en función de algunas variables de personalidad; los resultados de dicha investigación otorgaron mayor relevancia a las fuentes de estrés derivadas de la organización escolar que a las variables de personalidad, en relación al desarrollo del Síndrome de Burnout en profesores. Al mismo tiempo se resaltó cierta relevancia e

influencia del factor de personalidad optimismo con relación a la dimensión del cansancio emocional del síndrome y en la percepción de Sintomatología psicológica.

En el año 2005, Álvarez, Arce, Barrios y Sánchez, realizaron un estudio descriptivo en el área médica en donde concluyó que el Síndrome de Burnout presentó predominio en el sexo femenino, con un total de 22 profesionales (25%) en la dimensión cansancio emocional; con respecto a edades el grupo 1 (25-34 años) resultó ser el más afectado, con un total de 36 profesionales (45%) también en la variable cansancio emocional.

Según la situación conyugal, los más afectados fueron los que se encontraban en unión estable, en la variable cansancio emocional, con un total de 16 (20%); sin embargo, en la variable despersonalización, predominaron los que no se encontraban en pareja siendo un total de 19 (23,75%).

En cuanto a los años de ejercicio de profesión, los profesionales con menos de 10 años de ejercicio fueron los que mayor índice de Síndrome de Burnout presentaron, con un total de 37 (46,25%).

Se observó que la dimensión más afectada en la mayoría de las variables fue “cansancio emocional”, seguida inmediatamente por la dimensión “despersonalización”.

En tanto, Carlotto y Gonçalves (2007) en su estudio *“Predictores del Síndrome de Burnout en profesores”* utilizaron cuestionarios elaborados para verificar las informaciones relativas a variables demográficas y profesionales, el Maslach Síndrome de Burnout Inventory y el Job Diagnostic Survey, el objetivo de este estudio fue identificar los predictores del Síndrome de Burnout en 563 profesores de instituciones educacionales privadas de la región metropolitana de Porto Alegre, de ahí que los resultados mostraron qué variables relacionadas al contexto laboral predominaban en el modelo explicativo de Síndrome de Burnout en profesores.

Por su parte en ese mismo año Quiceno y Vinaccia en su investigación denominada *Síndrome de Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)"* presentaron una aproximación sobre el concepto de Síndrome de Burnout o Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT) remontándose en primera instancia a las teorías del estrés y las estrategias de afrontamiento hasta llegar al concepto del estrés laboral que da curso al surgimiento del Síndrome de Burnout como "proceso".

La investigación de Meana (2009) fue un estudio transversal, descriptivo y no experimental, en el cual aplicó un cuestionario estructurado que incluyó datos demográficos; el Maslach Síndrome de Burnout Inventory y preguntas desarrolladas para describir errores en el cuidado de los pacientes con el objetivo de valorar la prevalencia del Síndrome de Burnout en una población de residentes de clínica médica, la influencia de factores demográficos, y relacionarlo con el autorreporte de errores en el cuidado de pacientes, arrojando como resultado que el Síndrome de Burnout se presentó significativamente más veces en varones, durante el tercer año y en individuos cuyo lugar de formación se encontraba alejado de la residencia familiar, siendo los datos más significativos.

Es así como en este mismo año recurriendo a la investigación de Aris, quien realizó 91 cuestionarios a docentes comprobó la existencia de un porcentaje elevado de maestros que podrían padecer Síndrome de Burnout. Los resultados confirmaron que se está ante un importante problema que crece.

Schulke, Madruga, Koetz y Carlotto, (2011) identificaron la tasa media de cansancio emocional, bajo nivel de incredulidad y de alto índice de eficiencia de la ocupación, indicando la posibilidad del riesgo de desarrollar el síndrome.

También encontraron correlación entre el tamaño de Síndrome de Burnout y variables académicas, psicosociales y del dolor, en el que se presentó una relación directa con el síndrome

ya que el objetivo principal fue evaluar el Síndrome de Burnout y su asociación con variables sociodemográficas, académicos, psicosociales y malestar/dolor.

La investigación denominada “*Síndrome de Burnout estudiantil universitario. Conceptualización y estudio*” de Yury y Rosales (2012) mediante una revisión documental y bibliográfica determinó que existen muy pocos estudios del Síndrome de Burnout aplicado a los estudiantes universitarios de pregrado, y no se define y diferencia el síndrome en este tipo de estudiantes con respecto a los grupos de nivel medio, medio superior y de postgrado tanto en Cuba como internacionalmente.

Darrigrande y Figueroa en ese mismo año en su investigación “*Síndrome de Burnout y sintomatología depresiva en profesores: relación entre tipo de docencia y género en establecimientos educacionales subvencionados de Santiago de Chile*” realizaron un análisis de correlación en el cual sugirieron profundizar en el contexto organizacional de los colegios, conjuntamente las variables de afrontamiento, autoeficacia, autoestima y apoyo social.

La investigación denominada “*Síndrome de Burnout en professionals de fútbol*” llevada a cabo por Moisañ y Henriques (2012), permitió concluir que el Síndrome de Burnout, la satisfacción con el apoyo social y la calidad de vida son influenciados por la edad del atleta, su nivel de educación, estado civil, el ranking competitivo, las lesiones o enfermedades actuales, el tiempo que dedican a llegar al entrenamiento, el número de entrenamientos semanales, el periodo de entrenamiento y su posición en el juego. El Síndrome de Burnout es negativo y significativamente correlacionado con la calidad de vida y la satisfacción con el apoyo social, y estos se influyen mutuamente positiva y significativamente. Los resultados también revelaron que los delanteros y los atletas de la III división competitiva, sienten más el Síndrome de Burnout, tienen menos satisfacción con el apoyo social y tienen una percepción menor de la calidad de vida. Los atletas de la II división competitiva sienten menos el impacto del Síndrome de Burnout y tienen una mejor

percepción de la calidad de vida. Los atletas de la primera liga sienten una mayor satisfacción con el apoyo social.

Por su parte, Sánchez y Ortega (2014), se interesaron en determinar el grado de Síndrome de Burnout en el equipo de enfermería de la UVI médica del hospital Ramón y Cajal en España, determinando que el perfil del trabajador que padece Síndrome de Burnout sería: enfermera, de 35 a 44 años, con contrato fijo, experiencia laboral mayor de 16 años y una antigüedad de 1 a 5 años en el puesto de trabajo.

En la investigación *“El Síndrome de Burnout en los profesores que trabajan con multideficientes”* de Rodríguez (2014) bajo un enfoque estadístico, se analizó si los profesores de educación especial cuando afrontan situaciones estresantes durante los cuidados prestados a los niños y niñas con deficiencias en las unidades de apoyo especializado, evidencian síntomas característicos del agotamiento excesivo, el “Síndrome de Burnout” concluyendo que los profesores de educación especial evidenciaron trastornos característicos del estrés, presentando un elevado agotamiento emocional (46%), niveles medios de despersonalización (43%) y en la realización personal (36%) en relación con el “Síndrome de Burnout”. Los resultados en torno al agotamiento emocional, asociados a los profesores de la enseñanza regular, fueron más elevados aún (63%) así como la despersonalización (53%), junto con una reducción de realización personal (53%).

Almeida, Oliveira, Guimarães, Evangelista, Gomes y Vieira (2015) realizaron un estudio entre profesores con el cual esperaban facilitar a las organizaciones pertinentes, un panorama de la situación de salud mental de estos profesionales, que les permitiera entender e intervenir en pro de la promoción de la salud de los mismos, además de promover mayores debates sobre este tema, no solamente en el ámbito académico, sino principalmente, entre profesionales de educación de esta ciudad para que se torne más fácil la detección precoz de factores de riesgo, que pueden llevar a

desarrollo del Síndrome de Burnout y proporcionar la realización de acciones con el propósito de prevenir tal enfermedad.

Los resultados revelaron que 46% presentaron nivel medio de agotamiento emocional, 47% bajo nivel para despersonalización y 66% presentó moderada realización profesional, pudiendo ser considerados vulnerables al síndrome.

### ***Síndrome de Burnout a Nivel Nacional***

A nivel nacional se encontró que la primera investigación en relación con el tema fue realizada por López –Morales, et al., (2007) denominada “*Síndrome de Burnout en residentes con jornadas laborales prolongadas*” con personal adscrito al Instituto Mexicano del Seguro Social en Veracruz, se encontró relación entre la presencia del síndrome de desgaste profesional y laborar jornadas  $\geq 80$  horas por semana.

La segunda investigación que se encontró y que se realizó en nuestro país es de Pereda-Toledo et al., (2009) con el nombre de “*Síndrome de Burnout en médicos y personal paramédico*”, pretendió realizar una intervención tanto individual como grupal dirigida a la prevención del síndrome, así como la promoción del tratamiento integral en todas sus dimensiones con el fin de que el personal del área de la salud realice su trabajo en óptimas condiciones de calidad, eficiencia y satisfacción personal. Ello permitió llegar a la conclusión que, dada la prevalencia del Síndrome de Burnout entre las asistentes médicas es muy alta, es necesario adoptar medidas para evitar el desarrollo en ellas de esta patología.

Ese mismo año Pereda-Torales et al., mediante una encuesta transversal comparativa llegaron a la conclusión que la prevalencia del Síndrome de Burnout entre las asistentes médicas es muy alta y es necesario adoptar medidas para evitar el desarrollo de esta patología.

Mercado y Noyola (2011), desarrollaron una investigación basada en estudios descriptivos y transversales, a la cual nombraron “*El síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de*

*Burnout) en educación básica*” Con los resultados mostrados en este estudio se reafirmó que el SQT es un síndrome asociado con la percepción del ambiente organizacional que los sujetos manifiestan tener de su trabajo, y que está asociada con los desajustes provocados en las áreas laborales de las instituciones educativas que inducen a estar expuestos a estresores que llevan a desembocar en el SQT o sus dimensiones.

Por su parte López et al., (2014) en su investigación basada en un estudio analítico transversal, por muestreo aleatorio simple denominada “*Síndrome de Burnout en residentes con jornadas laborales prolongadas*” se plantearon como objetivo evaluar el síndrome de desgaste profesional o Síndrome de Burnout en médicos residentes con jornadas laborales prolongadas, la medición se llevó a cabo con la escala de Síndrome de Burnout de Maslach, concluyendo que en los médicos residentes analizados se encontró relación entre la presencia del síndrome de desgaste profesional y laborar jornadas  $\geq 80$  horas por *semana*.

### ***Síndrome de Burnout a Nivel Local***

En la investigación llevada a cabo, se encontró que en la entidad el primer estudio sobre el tema pertenece a Barraza (2011) denominado “*Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria. Análisis de una relación*” basado en un estudio descriptivo mediante encuesta a través de la aplicación del Shirom Melamed Síndrome de Burnout Measure y de la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente el estudio tuvo como objetivo central determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en profesores de educación primaria. Dicho estudio mostró una relación contradictoria no concluyente entre estas dos variables, ya sea que su análisis se realice entre sus dimensiones constitutivas o como variable general.



## Antecedentes del Engagement y su Relación con el Síndrome de Burnout

El estado del arte del tema en investigación arroja los nexos entre ambas variables y se mencionan a continuación.

Las investigaciones que relacionan ambas variables se han desarrollado al exterior del país, Durán, Extremera, Montalbán y Rey (2005), en España; indagaron sobre “*Engagement y Síndrome de Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores*”, con el propósito de evaluar el nivel de Engagement de los profesionales, tomaron como muestra 265 profesores para desarrollar el estudio.

Concluyeron que existe una sólida vinculación de las dimensiones de cansancio emocional y dedicación con la satisfacción vital, dimensiones a las que se suma la absorción cuando se examinan los vínculos con la satisfacción laboral.

De especial interés resulta el hecho de que la dimensión vigor muestre elevadas correlaciones tanto con satisfacción laboral como con satisfacción vital y, sin embargo, no aparezca como predictor en las ecuaciones de regresión calculadas para ambas variables.

En el mismo país en 2010, Carrasco, de la Corte y León encontraron que el material máspreciado que tienen las empresas no es otro que el capital humano y para poder sobrevivir y prosperar en un contexto de cambio económico y social continuo, las organizaciones necesitan tener empleados motivados y psicológicamente sanos, en el estudio “*Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el Síndrome de Burnout y estrés laboral*”, tuvieron como objetivo analizar la importancia del Engagement como forma de evitar la prevalencia del estrés en los trabajadores, desde la perspectiva de la Psicología Organizacional Positiva.

Boizard (2011), en su investigación “*Engagement – Síndrome de Burnout Laboral y Resiliencia: Factores psicosociales que protegen y promueven el Bienestar Docente*”, adaptó a

211 profesores los cuestionarios MBI GS, AWS y SV Res 60, con el propósito de identificar y asociar la prevalencia de Engagement – Síndrome de Burnout (QPT), Ajuste Laboral y Resiliencia en profesores, llegaron a la conclusión que dicho diagnóstico orienta a intervenir en la construcción de un contexto de apoyo y estructura para que profesores experimenten bienestar y puedan focalizarse en su tarea de educar y aprender.

Trógolo, Pereyra y Sponton (2013), aplicaron el Cuestionario de liderazgo CELID-S, el MBIGS y el UWES 125 trabajadores en su investigación *Impacto de Diferentes Estilos de Liderazgo Sobre el Engagement y Síndrome de Burnout: Evidencia en una Muestra de Trabajadores Argentinos*, teniendo como objetivo analizar la relación entre diferentes estilos de liderazgo basados en el modelo de liderazgo de rango completo y el Engagement y Síndrome de Burnout en una empresa de servicios.

Los resultados apoyaron la idea de que el liderazgo transformacional y en menor medida el liderazgo transaccional afecta de manera positiva el Engagement e inciden de manera negativa sobre el Síndrome de Burnout, mientras que el estilo laissez faire presenta un patrón de relaciones opuestas.

La investigación “*Relación entre Síndrome de Burnout y Engagement académicos con variables sociodemográficas y académicas*”, de Caballero, Hederich y García (2015), en Colombia buscó esclarecer la interdependencia entre Síndrome de Burnout académico (BA) y Engagement académico (EA) en estudiantes universitarios del área de la salud, y profundizar en la caracterización de esta relación a partir de sus asociaciones con variables sociodemográficas y académicas (desempeño académico, DA).

Se utilizó un diseño observacional y correlacional de tipo multivariado con una muestra, constituida aleatoria y estratificadamente en 802 estudiantes de los programas de medicina, enfermería, fisioterapia y psicología de universidades privadas de Barranquilla, Colombia, en

conclusión se obtuvo que las relaciones entre Síndrome de Burnout y Engagement académicos se caracterizan por un eje o factor único configurado como un continuo multidimensional (compuesto por las dimensiones de absorción, vigor, dedicación e ineficacia académica y con valores opuestos en sus polos del BA y del EA) que se asocia con variables sociodemográficas y académicas propias de los estudiantes.

Así mismo en Chile, del mismo año Glaría, Carmona, Pérez y Parra encuestaron previo consentimiento informado a 220 estudiantes que se encontraban cursando de 1.º a 5.º año, elegidos por muestreo probabilístico por cuotas en su trabajo investigativo “*Síndrome de Burnout y Engagement académico en fonoaudiología*”, contemplaron como propósito comparar los niveles de Síndrome de Burnout y Engagement académico en estudiantes de los distintos cursos de fonoaudiología de una universidad tradicional chilena, concluyendo que no existen diferencias significativas en los niveles de Engagement, los datos obtenidos demostraron la necesidad de seguir investigando sobre esta temática en esta población y colaboraron en la generación de planes de acción tendentes a asegurar altos niveles de Engagement y disminuir los niveles de Síndrome de Burnout a lo largo de todo el plan de estudios.

### **Características de los Antecedentes**

De un universo de 40 investigaciones sobre el objeto de estudio, el 25% se realizaron en nuestro país (ver figura 1) bajo la metodología cuantitativa, utilizando cuestionarios, inventarios y encuestas en la recogida de datos. Ocho países figuran como anfitriones en las investigaciones de corte internacional, los cuales son: España, 32.5%; Chile, 12.5%; Colombia, 10%; Argentina, 7.5%; Brasil, 5%; Cuba Y el Reino de los Países Bajos Y Venezuela, 2.5%. (Ver figura 2).

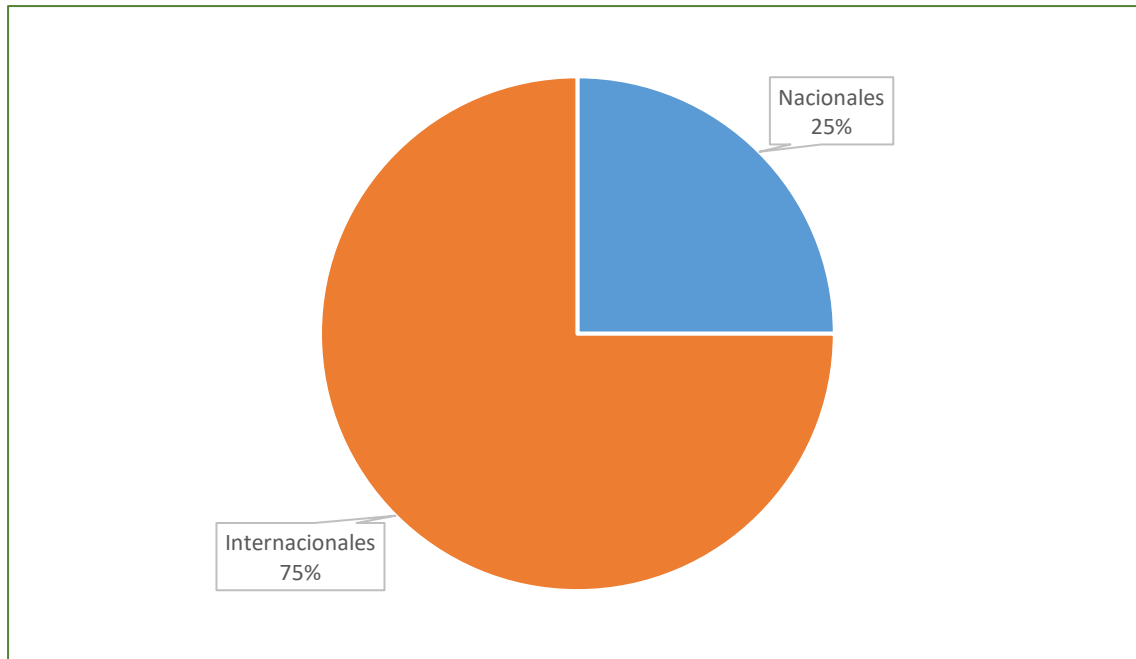


Figura 1 Origen de las investigaciones.

Fuente: Elaboración propia.

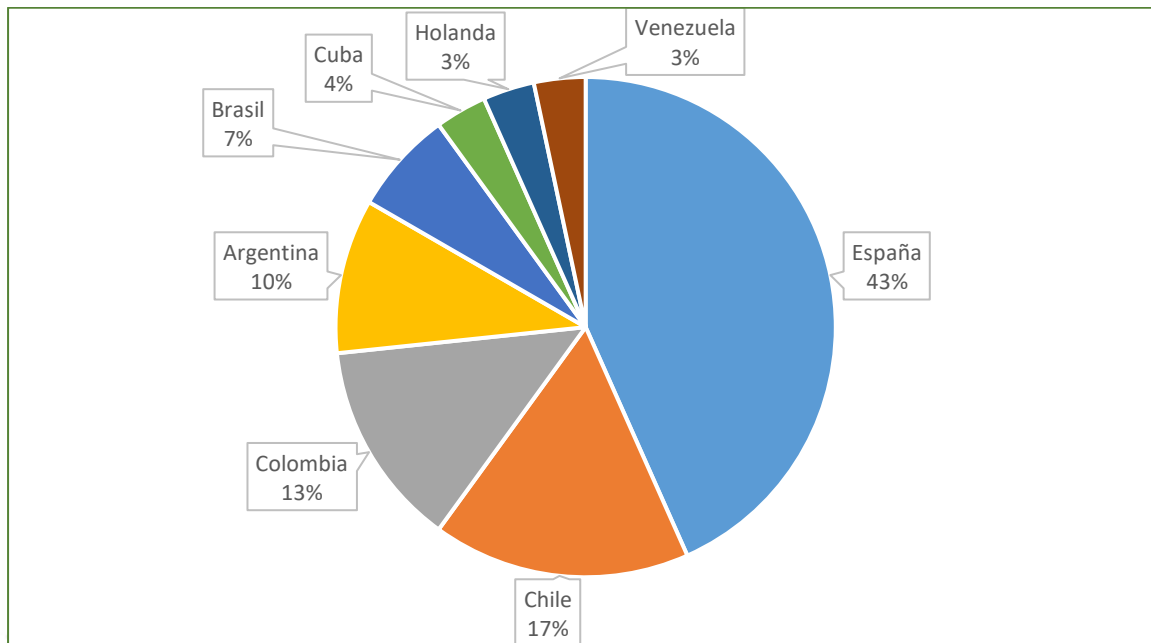
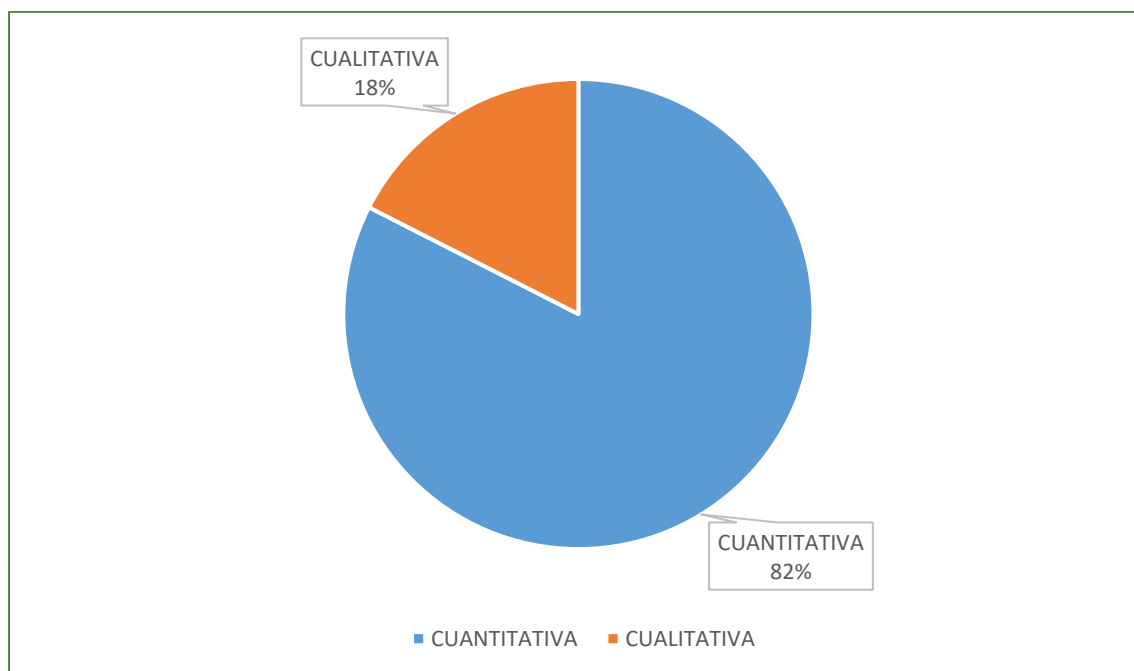


Figura 2 Origen de las investigaciones internacionales.

Fuente: Elaboración propia.

Un total de 82% de los trabajos de indagación se abordaron desde un enfoque de tipo cuantitativa utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

El resto de las investigaciones, 18%, corresponden al enfoque cualitativo, encontrando investigaciones de revisión bibliográfica y documental, se recurrió a la filmación como técnica en un caso y al modelo de regresión en uno más. (Ver figura 3)



*Figura 3* Tipo de enfoque de las investigaciones.  
Fuente: Elaboración propia

### **Balance de los Antecedentes**

Referente a los antecedentes al tema del Engagement, las investigaciones exploradas que tienen al docente en su contenido (Carvalho, Fernandes, Furtado, Alves, 2015; Cárdenas, Jaik y Cárdenas, Jaik, 2014).

En el ámbito estudiantil abordan el Engagement (Paz, Sánchez, y Bravo, 2013; Parada, Pérez, 2014); mientras que en los trabajadores se tienen investigaciones de (Torrente, Salanova, Llorens, 2005; Grueso, González, Rey Y Zurita, Ramírez, Quesada, Quesada, Ruiz, Manzano, 2014; Contreras, 2015).

El ámbito deportivo fue sujeto a investigación de Engagement (Martins, Rosado, Ferreira, Vveinhart, 2015); estudios en la sociedad (Lisbona, Morales, Palací, 2009; Villanueva, Zúñiga, 2014).

De las investigaciones encontradas de Síndrome de Burnout y Engagement en los docentes destacan (Durán, Extremera, Montalban, Rey, 2005; Boizard, 2011); en estudiantes (Caballero, Hederich, García y López, Carmona, Pérez, Parra, 2015); y trabajadores de diversos sectores (Carrasco, de la Corte, León, 2010; Bakker, Demerouti, Xanthopoulou, 2011; Trógolo, Pereyra, Sponton, 2013).

Con relación al criterio de clasificación de las investigaciones sobre el Síndrome de Burnout, por el origen de estas, se encuentra que están orientadas a la labor docente (Arcenillas, 2003; Carlotto, Gonçalves Câmara, 2007; Arís, 2009; Mercado, Noyola y Barraza, 2011; Darrigrande, Durán, 2012; Rodríguez, 2014; Esteras Y Almeida, Oliveira, Guimarães, Evangelista, Gomes, Vieira, 2015).

De la misma variable se seleccionaron en el tema del Síndrome de Burnout en médicos (Álvarez, Arce, 2005; López, González, Morales, Espinoza, Barrios, Sánchez, 2007; Meana Y Pereda, Márquez, Hoyos, Yáñez, 2009; Sánchez, Sierra, 2014).

Así mismo en estudiantes se recuperaron las investigaciones sobre Síndrome de Burnout (Schulke, Madruga, Koetz, Carlotto, 2011; Rosales, Rosales, 2012; López, 2014).

Se abordó una investigación bibliográfica sobre el mismo tema (Quiceno, Vinaccia, 2007) y una final realizada a deportistas (Enriques, 2012) (ver figura 1)

### **Planteamiento del Problema**

La educación básica se encuentra inmersa en un ambiente convulso derivado de factores que tienen que ver con la excesiva carga administrativa, bajos salarios, rompimiento del tejido social, inseguridad y recientemente con la puesta en marcha de la reforma educativa.

Ante tales situaciones se ha optado por jubilarse como válvula de escape ante el aparente riesgo de perder la seguridad que durante mucho tiempo sostuvo el trabajo de ser maestro, desencadenando también una serie de percepciones en todos los niveles educativos que se han expresado en marchas contra los cambios que trae consigo la aplicación de la reforma educativa.

El ser maestro implica estar en contacto con individuos de distinta personalidad, preparación, estrato social, bajo liderazgos directivos que desencadenan estados de ánimo y condiciones de estrés que pueden llevar a una afección de Síndrome de Burnout. En la actualidad el rol del profesor, el reconocimiento social, la implementación de nuevos modelos educativos que lo culpabilizan de la situación actual que guarda el Sistema Educativo Nacional (SEN), demandando y exigiendo respuestas inmediatas a los alumnos caracterizados por presentar conductas de indisciplina y violencia, así como la presión de los padres de familia y los medios de comunicación favorecen el desarrollo de este fenómeno.

Ante esto se vuelve imprescindible conocer el nivel de Engagement (ilusión por el trabajo) en los docentes de educación básica, contemplando que toda acción realizada con alegría, motivación, bienestar, satisfacción y seguridad posibilita el desarrollo de prácticas que aseguran escenarios laborales y académicos idóneos para alcanzar los propósitos educativos.

Los maestros educación básica en el estado de Durango ante el cambio en el SEN producto de la reforma educativa externalizan emociones que tienen que ver con lo opuesto al Engagement (alegría, motivación, bienestar, satisfacción y seguridad), haciéndose presente un enemigo oculto que se ha tenido a lo largo del tiempo y con este escenario tiene las condiciones para impactar en el grueso de quienes ejercen la profesión docente: el Síndrome de Burnout.

### **Preguntas de Investigación**

Ante el contexto descrito en el planteamiento del problema surgen las preguntas que guiarán el presente constructo investigativo.

**Pregunta General**

1. ¿Qué relación existe entre el nivel de Engagement y el nivel de Síndrome de Burnout en los maestros de educación primaria?

**Preguntas Específicas.** ¿Cuál es el nivel de Engagement en los maestros de educación primaria? ¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout en los maestros de educación primaria? ¿Qué relación existe entre el nivel de Engagement y las variables sociodemográficas y académicas de los maestros de educación primaria? ¿Qué relación existe entre el nivel de Síndrome de Burnout y las variables sociodemográficas y académicas de los maestros de educación primaria? ¿Qué factores intervienen en el Engagement? ¿Cómo se relacionan entre sí los diferentes factores que intervienen en el Engagement?

**Objetivos de Investigación**

De las preguntas de investigación y en correspondencia directa se encuentran los siguientes objetivos:

**Objetivo General**

1. Analizar la relación existente entre el nivel de Engagement y el nivel de Síndrome de Burnout en los maestros de educación primaria.

**Objetivos Específicos.** Identificar el nivel de Engagement en los maestros de educación primaria. Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en los maestros de educación primaria. Analizar la relación que existe entre el nivel de Engagement y las variables sociodemográficas y académicas de los maestros de educación primaria. Analizar la relación que existe entre el nivel de Síndrome de Burnout y las variables sociodemográficas y académicas de los maestros de educación primaria. Identificar los factores que intervienen en el Engagement. Determinar la relación entre los diferentes factores que intervienen en el Engagement.



## Justificación

La conveniencia de realizar la presente investigación sobre la relación del Engagement con el Síndrome de Burnout reside en la apertura de un espacio de interés en el gremio docente, dado el momento histórico que se vive en el ámbito educativo permitirá tener un espectro de las condiciones físicas y emocionales que privan entre los sujetos de estudio.

Establecer dichos niveles a través de esta investigación en las escuelas de educación básica en nuestro estado, proporcionará elementos estadísticos que las autoridades educativas pueden tomar en cuenta para establecer programas de atención y prevención del Síndrome de Burnout.

Hacer mención que los resultados que emanen de la investigación serán útiles a las escuelas, supervisores, directores, maestros, padres de familia, alumnos e investigadores para tener referentes sobre el tema de Engagement y Síndrome de Burnout.

La dinámica laboral de las instituciones educativas, generan estados psicológicos, conductuales y emocionales que determinan el Engagement, que, para Bakker, Demerouti y Xanthopoulou (2011), consiste en cómo los trabajadores viven su trabajo, surgiendo el estímulo y la energía para dedicar el tiempo y esfuerzo necesario para que la actividad sea significativa y valiosa, tomando interés y pasión en el hecho educativo.

Por tanto, lo expuesto en este trabajo abona a la exploración del Engagement y su relación con el Síndrome de Burnout.

La investigación coadyuvará al estado del conocimiento sobre el tema planteado, en el caso del Engagement aportará al constructo teórico, mientras que en el Síndrome de Burnout reforzará la teoría existente.

En el proceso de construcción de la investigación, se contempla hacer un agregado a la variable Engagement, en donde se anexarán al instrumento elegido los ítems necesarios para enriquecer dicha variable y obtener en su momento un nuevo modelo del Engagement.

El estado mental y físico de los docentes adecuado en las instituciones educativas, permite un desempeño eficiente dentro de las aulas, además de una convivencia sana entre los trabajadores de la educación, mismo que se traducirá en mejores resultados académicos de los alumnos y una relación positiva con los padres de familia.

La investigación plantea realizarse en el nivel de primarias, en las zonas escolares 1, 6 y 12 de la ciudad de Durango, con maestros frente a grupo.

La pretensión es aportar elementos necesarios que sirvan como base para iniciar proyectos afines con la temática investigativa y atender de forma decidida el mal que aqueja a los trabajadores de la educación.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

En esta parte del trabajo, se hace una discusión teórica de ambas variables de estudio, además, en cada una de ellas se justifica la teoría o teorías que sirvieron de base para la construcción de los instrumentos de medición.

#### **Sobre el Engagement**

La definición conceptual teórica sobre el Engagement resulta imprecisa, no existe una traducción clara que sirva como referente en los relativos teóricos revisados.

Cuando las condiciones de la escena educativa son las idóneas, acogen a las personas amablemente, el ambiente es adecuado para la convivencia y desarrollo de la práctica docente se asegura el alcance de los propósitos educativos del Plan y Programas de Estudio.

Contreras (2015, p. 38) define el Engagement como el “estado positivo de la mente relacionado al trabajo que es caracterizado por el vigor, dedicación y absorción”, lo cual muestra que el bienestar no es momentáneo, sino que es un estado psicológico que se manifiesta en tres dimensiones que no se limitan u orientan a algo en específico.

Para Cárdenas y Jaik (2014, p. 7) el concepto de Engagement “aún se encuentra en construcción teórica, adoptando en su trabajo investigativo para dicha significación como ilusión por el trabajo”, obtuvieron un modelo conceptual llamado AREA para lo cual realizaron un análisis estadístico que permitiera conocer cómo se relacionan entre sí los diferentes factores del Engagement (Autoconcepto, Resiliencia, Emociones positivas y Apoyo social).

***Factor 1. Autoconcepto Laboral Positivo***

Cárdenas y Jaik (2014, p 72) definen el factor autoconcepto laboral positivo como el conjunto de imágenes, pensamientos y sentimientos que integran la autopercepción del rol laboral de una persona y está compuesto por: considerar que se trabaja adecuadamente aunque existan conflictos, considerarse apto para el trabajo, darle sentido al trabajo, concentrarse en el trabajo, realizar bien el trabajo aunque haya confusiones en la función a desempeñar, sentir que el tiempo pasa volando cuando el trabajo se realiza, tener suficiente seguridad de lo que se quiere cuando se realiza el trabajo, sentir la capacidad necesaria para realizar el trabajo con éxito, ser muy persistente en el trabajo, considerarse eficaz para el trabajo, esforzarse por realizar bien el trabajo y aceptar retos nuevos en el trabajo.

***Factor 2. Apoyo Social Percibido en el Trabajo***

Mientras que al apoyo social percibido en el trabajo Cárdenas y Jaik (2014, pp. 73-74) se refieren a

las relaciones sociales que una persona percibe en el ámbito laboral y que se convierte en recursos del entorno que favorecen el bienestar del individuo y que influyen para que sienta: que sus compañeros de trabajo le ofrecen información importante para comprender y resolver sus problemas, que sus compañeros tratan de ayudarlo, que la relación con sus compañeros es cercana y de mucha confianza, que sus compañeros y las autoridades reconocen su trabajo, que puede contagiarse de las emociones positivas de sus compañeros, que sus compañeros lo hacen sentir querido y estimado; en fin se trata de que el apoyo que percibe de sus compañeros le hacen sentir bien.

***Factor 3. Emociones Positivas en el Trabajo***

El factor de emociones positivas en el trabajo es referido por Cárdenas y Jaik (2014, p 74) como

las reacciones personales o estado afectivo que provoca bienestar y motivación hacia el trabajo. Las emociones positivas se identifican con: ilusión por el trabajo, sentirse lleno de energía durante la jornada laboral, sentir orgullo por el trabajo realizado, sentimiento de estar involucrado en el trabajo, optimismo hacia los resultados del trabajo, entusiasmo por el trabajo, sentimiento de que el trabajo llena de esperanza, considerar que el trabajo le inspira, disfrutar del trabajo en esa institución, sentir que el trabajo se desarrolla satisfactoriamente aun cuando implique tiempo extra y sentirse alegre en el trabajo.

#### ***Factor 4. Resiliencia en el Trabajo***

El último aspecto del análisis factorial de Cárdenas y Jaik (2014, p 75) abordan la resiliencia en el trabajo como

la capacidad de una persona para mantenerse en pie de lucha, para adaptarse a las circunstancias laborales, es la competitividad positiva para enfrentar adversidades en el ámbito laboral. En este estudio resultó que la resiliencia en el trabajo está integrada por: olvidar todo lo que pasa alrededor cuando se está en el trabajo, buscar información sobre cómo mejorar el trabajo, afrontar exitosamente tareas que exigen: atención, precisión, procesamiento o toma de decisiones complejas. También implica: realizar el trabajo exitosamente aun ante acoso psicológico o laboral, realizar bien el trabajo, aunque se tenga que mostrar simpatía sin sentirla, trabajar adecuadamente, aunque haya dudas de quedarse o no el trabajo, considerar que el trabajo es retador y lograr desarrollar el trabajo con autonomía.

#### ***El Compromiso Laboral, un Agregado al Engagement.***

La traducción literal de Engagement es “compromiso”, por ello, se hace necesario incluir discusiones conceptuales de diversos autores que fortalezcan la inclusión del concepto en este trabajo investigativo.

El compromiso laboral es uno de los factores fundamentales en la realización del rol de los docentes de educación primaria, para Carreón, (2015) está imbricado en un sistema psicológico organizacional que parte del clima y termina en la satisfacción.

En tal sistema, el compromiso y el liderazgo mantienen una relación que permite equilibrar la relación entre clima y satisfacción. Estos supuestos indican a mayor relación de tareas se impacta de manera positiva en el liderazgo, el compromiso y el desempeño, afectando en un aumento en la satisfacción de vida; es decir, el capital humano que incrementan su desempeño.

Dicho proceso se orienta hacia la satisfacción personal (Castro, 2006; Castro y Martins, 2009; Salgado, Remeseiro e Iglesias, 1996; Tejero y Fernández, 2009; Vecina, Chacón y Sueiro, 2009; Yáñez, Arenas y Ripoll, 2010).

La psicología de las organizaciones ha planteado que los procesos productivos son inherentes a los procesos cognitivos de quienes laboran en una organización (Ríos, Téllez y Ferrer, 2010).

Según estudios psicológicos organizacionales con el compromiso laboral se logra la sistematización de la producción. En tal sentido, el compromiso laboral es asumido como un conjunto de acciones, roles, motivos y expectativas que generan una dinámica colaborativa entre los integrantes de un grupo de trabajo u organización productiva (Ríos, et al., 2010).

En síntesis, el compromiso laboral es un conjunto de creencias, actitudes y acciones que reducen la incertidumbre e incrementan la propensión al futuro. El aumento de expectativas de riesgo disminuiría la motivación para el trabajo y desordenaría al sistema de relaciones humanas afectando al desempeño de cada miembro.

La actividad laboral y su conservación surgen de un interés personal, abonando al trabajo colectivo y las metas en común, en este sentido...

el socio construccionismo propone el paso de una Psicología moderna occidental, predominante en el siglo XX, a una Psicología postmoderna y pos occidental. En la visión de la postmodernidad, la Psicología da un giro de la racionalidad individual a la comunal, en la cual el individuo se encuentra inmerso y precedido por un sistema y una forma de vida cultural. Se entiende el lenguaje como acción, como sistema en sí mismo, que precede y sobrevive al individuo (Gergen, como se citó en Peralta Gómez, Santofimio, y Segura, 2007, p. 84).

En tal sentido, se destaca la función de los individuos en la sociedad como parte de una comunidad en la que se le delega una función y aportación específica, tarea que coadyuva al logro común.

Lo anterior permite discernir el compromiso que pueden tener los docentes ante la comunidad educativa o colectivo docente que, asignadas metas particulares y responsabilidades concretas, no solamente se comprometen sino también se preocupan por crear las condiciones óptimas que permitan cumplir los retos que se plantearon en colectivo.

Por otra parte, en el desarrollo del compromiso laboral se encuentra también la consideración de las recientes reformas educativas al marco de desempeño de obligaciones y funciones de los docentes, dicho marco legal, propicia, aun sin quererlo, una postura más estresante de parte de los trabajadores de la educación, esto cae en situaciones que tienden a la individualización de los esfuerzos para conservar el trabajo y si es posible, lograr incrementos salariales, ello va de la mano con lo siguiente,

Los postulados neoliberales que circulan en los espacios laborales se pueden resumir en individualismo: los trabajadores buscan sus propios intereses y dejan de lado el actor social, el cual sólo es reconocido en términos de utilidad y de funcionalidad dentro de un sistema capitalista; la homogeneización: pretende igualar a todos los individuos dentro del mismo

esquema; la globalización: como ya se explicó, pretende extender las relaciones sociales y económicas a nivel mundial; la competitividad: busca el éxito de manera individual, olvidando las relaciones de pertenencia a un sistema social complejo, a una cultura y a unos valores, y que las personas se construyen en relación (Rodríguez, Santofimio y Segura, 2007, p. 86).

Mantener un nivel de compromiso entre el personal docente, puede verse relacionado con dos aspectos que son producto de la experiencia y la forma de asumir su función como trabajador de la educación a partir de la implementación de la reforma y la publicación de la ley general del servicio profesional docente; en primer lugar, la preocupación por mantenerse dentro de los rangos estándar de desempeño laboral, tomando como referente a la ley y por otra parte, los elementos que necesita el trabajador de la educación y aquellos con los que cuenta para desarrollar de manera satisfactoria su función.

En la medida que un trabajador sea provisto de sus elementos de trabajo, ha de poder sentirse más comprometido a cumplir con ello. Tener la certeza de contar con las herramientas para realizar su función, permite que el trabajador, se perciba como un elemento apreciado en cuanto a que se le provee de los materiales para que haga la tarea para que fuese contratado, en este proceso de satisfacción de sus necesidades, se debería verter el mayor nivel de compromiso de los trabajadores.

Se puede tratar de un fenómeno en el que el trabajador puede ir mejorando en su función por contar con sus herramientas, pero también, una vez cubiertas dichas necesidades, puede ir ampliando su visión de compromiso y desarrollar otras actividades que fomenten la mejora del contacto de la comunidad educativa, no solo de la que es responsable de manera directa (su grupo escolar), sino también de otras tareas que abonan a la mejora de los ambientes de seguridad, convivencia y aprendizaje de los estudiantes.



Sin embargo, una figura elemental que puede influenciar de forma determinante la existencia de un mayor o menor nivel de compromiso laboral es la participación de los padres de familia y, aunque no debiera ser un condicionante del compromiso de los docentes, puesto que son profesionales de la educación y saben y conocen su trabajo, la figura de la participación de los padres pareciera influenciar y determinar, parte del nivel de compromiso de los docentes.

Es necesario considerar los niveles de compromiso en donde el trabajo del maestro se despersonaliza y se convierte en una postura comunal, en la que se llevan a cabo acciones que pretenden o que están dirigidas hacia el cumplimiento con sus estudiantes y con sus pares, a costa de su propia salud e incluso poder verse en la situación de erogar de su bolsa, parte de sus ingresos para generar las condiciones en las que se pueda dar cumplimiento a lo acordado que, en su carácter de docente responsable de alguna tarea o comisión ya sea en la escuela o en su grupo de referencia, haya asumido.

Como parte del compromiso se tiene al involucramiento, éste, como elemento en la realización de las metas comunes dentro de una organización aboral, como lo es la escuela, juega un papel relevante, por cuanto, el docente, por un lado, es capaz de asumir sus tareas y responsabilidades, de manera que cumple con su compromiso, sin embargo, a medida que se convence de lo positivo y de los beneficios de cumplir su trabajo y disponer de algo más de su persona para darle un toque cualitativo a su labor, más allá del meramente laboral, entonces el docente o los docentes se involucra en el logro de las metas, más allá de que lo hagan por mera formalidad, sino por absoluto convencimiento de la las repercusiones positivas a largo plazo entre la comunidad escolar.

Una considerable parte del compromiso laboral está regido por aspectos que pueden o no darse por sentados y que se asumen como referente en la asignación de alguna tarea o la aceptación de la alguna postura voluntaria en la realización de alguna comisión al interior de la comunidad

escolar. “El involucramiento incluye las dimensiones de comportamiento, emoción y cognición, a partir de lo cual se han descrito tres tipos, a saber, involucramiento conductual, involucramiento emocional e involucramiento cognitivo” (Arguedas, 2010, p. 65).

En el compromiso o en la realización del mismo, siempre se hacen o deben hacerse presentes estos tres elementos mencionados, dado que para asumir un compromiso, no solamente se debe estar en disposición de hacerlo o saber que es parte de la tarea de trabajador o de pertenecer a una comunidad o colectivo docente, sino que, tanto el comportamiento, la emoción y la cognición, deben dar la pauta para asumir alguna tarea o compromiso y tener la certeza de que se podrá cumplir sin alterar en demasía la situación emocional o de salud de quien se hace del compromiso.

Meyer y Allen (1991) desarrollaron una investigación sobre compromiso laboral, en donde definen un marco de tres componentes sobre el tema: compromiso afectivo, continuo y normativo.

Describen a estos tres enfoques en el sentido de que el “compromiso es un estado psicológico que (a) caracteriza la relación del empleado con la organización, y (b) tiene implicaciones para la decisión de continuar o no continuar la membresía en la organización” (Meyer y Allen, 1991, p. 67).

Compromiso afectivo, para Meyer y Allen (1991) se refiere a la relación que tiene el trabajador en lo emocional con la organización, además se identifica y participa de manera plena en las diversas tareas y funciones que le corresponden.

El sentir apego afectivo, conlleva a la continuidad con la empresa, dado que su deseo es seguir en la misma, se esfuerzan y comprometen para ello, refiriéndose a esto como compromiso de continuidad.

Finalmente, el compromiso normativo es concebido por los autores como el sentimiento de obligación de continuar trabajando con la organización, considerando el rol que desempeñan y los beneficios que reciben por su aportación laboral.

Los tres componentes abordados no sugieren que un empleado contenga los estados psicológicos característicos de las tres formas de compromiso, cada individuo puede advertir esas formas en diferentes graduaciones.

Un empleado, por ejemplo, podría sentir un fuerte deseo y una fuerte necesidad de permanecer, pero poca obligación de hacerlo; Otro podría sentir poco deseo, una necesidad moderada, y una obligación fuerte, y así sucesivamente. Una implicación importante de ver el compromiso de esta manera, como veremos más adelante, es que se espera que las diversas formas de compromiso interactúen para influir en el comportamiento. Dadas sus diferencias conceptuales, parece probable que los estados psicológicos que reflejan los tres componentes del compromiso se desarrollen como la función de antecedentes muy diferentes y tienen diferentes implicaciones para el comportamiento relevante para el trabajo que no sea la rotación (Meyer y Allen, 1991, p. 68).

Los elementos anteriormente analizados permiten dilucidar un planteamiento personal sobre el Engagement, el cual defino como el estado de satisfacción y convicción para realizar las tareas que implica la labor docente, mostrando responsabilidad y compromiso con su trabajo e involucrándose en las diversas tareas escolares.

### **Sobre el Síndrome de Burnout**

Toda actividad produce cierto nivel de preocupación por hacer de forma correcta, eficiente y con un resultado aceptable, así cuando los niños son llevados a alguna clase de actividad complementaria como clases de piano, teatro, danza, o son integrados en algún equipo deportivo, los padres suelen esperar grandes cosas de su desempeño en dichas actividades, sin embargo los niños, si no encuentran gusto por dichas actividades o bien se dan cuenta de que a pesar de esforzarse no logran aceptables niveles de desempeño para complacer a sus padres o hacerlos sentirse orgullosos, entonces caen en ciertos niveles de estrés que salen de lo que se podría

considerar como saludables, ello derivado de la preocupación por no fallar, por cumplir, por ser aceptado en su desempeño.

El concepto de Síndrome de Burnout tiene diversas acepciones, teniendo su origen en la lengua inglesa: desgaste, agotamiento o quemado, siendo acuñado a mediados de los años 70's por el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger al observar un cuadro sintomático singular de graduación variable que presentaron un grupo de profesionales que atendían personas.

Numerosas investigaciones se han centrado en las manifestaciones clínicas del estrés, es decir, en el estrés negativo o distrés, encontrando fuerte relación con la patología psicosomática que afecta en gran medida la calidad de vida y las distintas áreas de funcionamiento social, familiar, académica, laboral de las personas que lo experimentan (Hernández y Vinaccia Alpi, 2007, p. 117).

La preocupación por el desempeño puede llegar a niveles en los que se pierde de vista la necesidad de estar bien de salud para poder lograr un buen desempeño en el trabajo, en el caso de los docentes, pasa muy seguido que incluso se desarrollen enfermedades crónico-degenerativas como producto de un equivocado manejo del estrés.

Según Wheaton (1996) y Sandín (1999), existen cinco características definitorias de los estresores: a) El estresor debe implicar amenaza o demanda. b) El estresor constituye una fuerza con capacidad de alterar la integridad del organismo si sobrepasa el límite de "elasticidad" de dicho organismo. c) El estresor requiere enfrentarse de manera efectiva, ya que de mantenerse indefinidamente produciría daño en el individuo. d) Ser consciente del daño potencial del estresor no es condición necesaria para que dicho estresor posea consecuencias negativas, y e) Un estresor puede serlo tanto porque induzca una demanda excesiva para el organismo como también, por lo contrario (Wheaton y Sandín como se citaron en Quiceno y Vinaccia, 2007, p. 118).

Se está hablando incluso de que se cae en situaciones de estresor cuando el individuo no se reconoce como un sujeto que tiene limitantes y entonces en el afán de cumplir con las expectativas de los demás, excede sus capacidades físicas y mentales, ello como resultado del demandante desgaste que se hace de las facultades que se tengan para la realización de alguna función específica. Es importante notar que en muchas ocasiones este desgaste se produce por parte del mismo sujeto, sin que exista otra figura que presione al trabajador, en este caso el docente, puesto que en el afán de cumplir o de aportar la mayor cantidad de cosas al trabajo, se cae en el desgaste natural de las facultades, como se ha mencionado previamente.

La relación que la gente tiene con su trabajo y las dificultades que ésta pueda provocar, se han reconocido como un fenómeno significativo para la salud de los trabajadores de esta época. Algunas de estas dificultades están asociadas con el síndrome de burnout, término que comenzó a usarse en la década de los 70 en los Estados Unidos, especialmente entre las personas que trabajaban en servicios asistenciales (Hermosa Rodríguez, 2006, p. 82).

Otra aportación sobre este tema indica que, Para Farber (1983), el Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo. Surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Sucede con frecuencia en los profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del auto concepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima (p. 23).

El área del servicio público no es una que sea muy cuidada en lo que se refiere a la asignación de algún tipo de preparación previa en relación con la calidad y características del servicio de atención que deba darse en las dependencias públicas. De manera cotidiana se pueden

ver en las noticias constantes quejas sobre el mal desempeño en la calidad del servicio y atención que se da a la ciudadanía en distintas dependencias, incluso aun y cuando existen de forma normativa, sanciones para aquellos servidores que caigan en el abuso o maltrato a los derechohabientes de dichos servicio y dependencias, la cuestión no es tal vez que se porten bien con el público, sino quizá la falta de procesos formales de capacitación y actualización al personal que trabaja atendiendo al público, es posible que se den una suerte de charlas preparatorias, sin embargo, es difícil encontrar constancia de procesos llevados con personal del servicio público que atiendan al desarrollo de habilidades en relaciones interpersonales, empatía o inteligencia emocional.

El estrés laboral crónico es una de las principales fuentes de riesgos psicosociales en cualquier tipo de organización laboral, y en el sector servicios una de las formas más habituales de desarrollarse el estrés laboral es el Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT) o el Burnout como lo describe Gil-Monte (como se citó en Quiceno y Vinaccia, 2007).

En algunos apartados previos se hablaba de compromiso laboral y sobre cómo a medida que hay equilibrio entre el compromiso y las condiciones de la organización laboral para desarrollar en forma adecuada una función, este compromiso podía llegar incluso a disfrutarse, a permitir el desarrollo del sentido de pertenencia. Por otra parte, entre los docentes la situación dista muchas veces de que exista este tipo de equilibrios, posiblemente ello incida incluso en los resultados que se obtienen a nivel de desempeño académico de los alumnos, en este sentido se generan las condiciones adecuadas para desarrollar estrés y para el caso específico de los docentes,

Durán, Extremera y Rey (como se citaron en Hermosa, 2006) definen el estrés docente como una respuesta de estado emocional negativo, generalmente acompañada por cambios fisiológicos potencialmente peligrosos, resultantes de aspectos del trabajo del profesor y

mediados por la percepción de que las demandas del trabajo son amenazantes y por los mecanismos de afrontamiento que son activados para reducir esa amenaza (p. 83).

Locke (s.d., como se citó en Hermosa, 2006) por su parte afirma que, aunque son muchas las variables laborales que se han relacionado con el burnout, como la inclinación al ausentismo o la propensión al abandono laboral, entre otras; es la satisfacción laboral una de las variables ampliamente estudiada en relación con el burnout. Esta se define como una respuesta afectiva o emocional positiva hacia nuestro trabajo o hacia alguna faceta de este, se trata de un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona (p.83).

Por su parte Aranda (2006) asevera que “es un término anglosajón que significa estar quemado, desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo”.

Durante los últimos años los docentes han estado expuestos a una serie de exigencias sociales y educativas que demandan soluciones a temas muy complejos como lo son la convivencia sana, la mejora de la calidad educativa y muy recientemente se aplica una reforma educativa en donde se hace responsable al docente del estado que guarda el Sistema Educativo Nacional (SEN).

La estrategia del gobierno a través de los medios en donde se señala a los maestros como responsables de los bajos resultados académicos de los alumnos han provocado la pérdida de autoridad en el aula, la colaboración de los padres y la desvalorización social del servicio docente.

Las asignaciones descritas se han convertido en un factor determinante para el desarrollo del Síndrome de Burnout en los maestros al estar inmersos en la problemática cada vez más compleja de la dinámica escolar y social que viven los alumnos, produciendo un desgaste personal y emocional que afectará severamente el ejercicio de la profesión docente al no alcanzar la calidad educativa en los alumnos.

Para Bakker y Demerouti (2013) teóricamente las condiciones laborales ofrecen diversos entornos o características, las cuales se dividen en dos categorías: demandas y recursos laborales. Sostienen que las teorías de diseño de trabajo han hecho a un lado el impacto de los estresores laborales y los modelos de estrés en el trabajo con frecuencia omiten la importancia de la motivación de los recursos laborales.

Son precisamente esas categorías (Demandas y Recursos Laborales) las que han hecho popular la teoría de las demandas y los recursos laborales (DRL) dada su flexibilidad al poder aplicarse en los diversos entornos de trabajo y profesiones.

En la categoría de las demandas laborales se hace referencia a los aspectos que tienen que ver con lo psicológicos, físicos, de organización y sociales del trabajo, tales como la relación emocional con los compañeros del trabajo y la presión laboral, cuando se hacen presentes conforman un obstáculo requieren un esfuerzo elevado y el individuo no está en condiciones de resolver la situación que se le presenta.

La segunda categoría aborda los recursos laborales y contienen a los aspectos psicológicos, físicos, de organización y sociales del trabajo que impactan en la reducción de exigencias del trabajo, el alcance de los objetivos del trabajo y la estimulación en el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Bakker, 2011; Bakker y Demerouti, 2007). Lo anterior muestra que los recursos no sólo hacen frente a las demandas de trabajo, también tienen efectos propios.

En un segundo plano de la teoría DRL se hace mención sobre las demandas y recursos laborales en el sentido del surgimiento de dos procesos independientes, el deterioro de la salud (energético) y proceso motivacional, en donde las demandas laborales son factores generadores de agotamiento y problemas de salud psicosomáticos, los recursos resultan ser los factores más importantes de la satisfacción en el trabajo, la motivación y el engagement.



En síntesis, este modelo aborda los efectos directos e indirectos de las demandas y recursos laborales sobre el estrés laboral y la motivación, plantea la existencia de nexos recíprocos entre estas variables.

Como fundamento teórico en la investigación sobre la variable Síndrome de Burnout, quien escribe tomará el modelo teórico de Barraza (2011), quien lo define como un estado de agotamiento físico, emocional y cognitivo producido por el involucramiento prolongado en situaciones generadoras de estrés.

Dicho autor se inclina por establecer un posicionamiento sobre los problemas de estructuración del concepto Síndrome de Burnout, determinando tres: su denominación, su conceptualización y el uso de sus modelos teóricos (p.155).

En el primer caso, sus problemas, con relación a su denominación, son reconocidos explícitamente por diferentes autores, como sería el caso de Gil Monte (2003), quien afirma que existen por lo menos diecisiete denominaciones diferentes en español para este fenómeno; así mismo Mingote y Pérez (2003), reconocen que la expresión Síndrome de Burnout “ha tenido tanta fortuna, que ha perdido consistencia científica por ambigua e inespecífica y ha pasado a ser un cajón de sastre donde incluir cualquier desajuste socio laboral” (Barraza 2011,p. 156).

Ante tal situación el autor decide utilizar en la presente investigación la denominación anglosajona original.

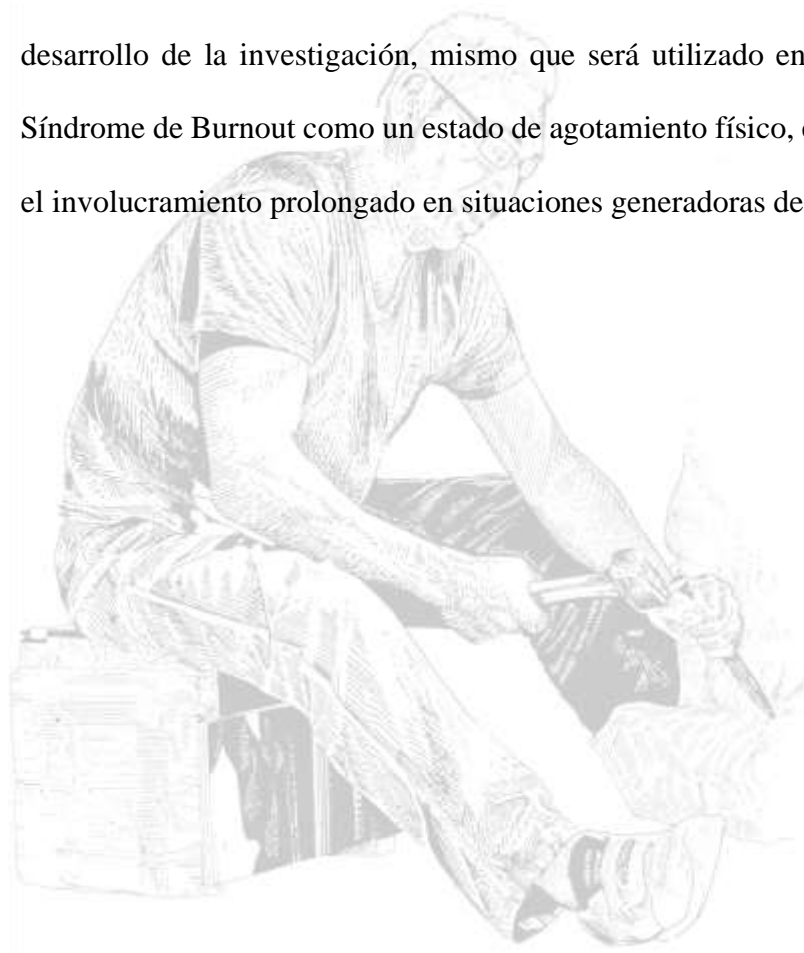
En lo que se refiere al segundo caso la literatura especializada en el tema registra múltiples conceptualizaciones del término, a este respecto se pueden consultar recuentos cuasi exhaustivos de definiciones (p. ej. Garcés, 2003) o simplemente recuentos ilustrativos (p. ej.). No obstante, esta variedad de definiciones he sostenido que, más allá de la multiplicidad de definiciones, esencialmente se pueden reconocer dos enfoques

conceptuales: el tridimensional (Maslach y Jackson, 1981) y el unidimensional (Pines, Aronson y Kafry, 1981) (Barraza 2011, p. 156).

En el tercer caso se analizan los modelos teóricos sobre el Síndrome de Burnout, encuentra diversos modelos que explican la etiología y consecuencias de este, utilizando la conceptualización tridimensional de Maslach y Jackson (1981); por lo tanto, realizó una revisión de literatura que fortaleció la relación de las variables que manejó en su investigación.

Adoptó el modelo teórico de Janssen, para explicar la relación entre las dos variables. en este modelo los autores reconocen la existencia de cuatro variables predictoras del estrés laboral: a) características de la tarea, b) condiciones de trabajo, c) relaciones sociolaborales y d) condiciones de empleo.

Los anteriores elementos condujeron a Barraza a tomar el enfoque unidimensional para el desarrollo de la investigación, mismo que será utilizado en el presente trabajo, entendiendo el Síndrome de Burnout como un estado de agotamiento físico, emocional y cognitivo producido por el involucramiento prolongado en situaciones generadoras de estrés.



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

En este capítulo se hace alusión al paradigma y enfoque de la investigación, se caracteriza la muestra de acuerdo con el diseño y alcance; se plantean las hipótesis del investigador y nula; se clarifica el instrumento, su construcción, su validación y los estadísticos de confiabilidad; también se detallan los datos sobre la población que fue objeto de investigación.

#### **Paradigma Metodológico**

Investigar es solo una parte del proceso para obtener o descubrir una información o crear conocimiento, aunque esta última atribución o logro, debe atravesar por una serie de revisiones y filtros de validación, cuando se logra, puede decirse que el haber seguido pasos científicos, permitió el descubrimiento de un conocimiento. Las formas y estilos de hacer algo son elementos que conforman un paradigma, sin embargo, no son “el elemento sustancial.

En la versión platónica, un paradigma constituye no un simple modelo, a modo de "copia", "patrón" o "muestra" de algo que es real, sino, mucho más que eso: un paradigma es un modelo ejemplar, es decir, perfecto de tal modo que se ha de considerar digno de seguirse e imitado (González, 2005, p. 19).

Si se compara la definición platónica de paradigma con las recientes o con el sentido de su uso, se tendría, un significativo parecido a metodología o método, cualquiera que sea éste, sobre todo porque se habla de copia en la forma de hacer las cosas, en un patrón de desarrollo de la

realización de las cosas, algo que es seguido e imitado, es decir hecho como lo disponen los que postulan un paradigma, como se deben hacer las cosas.

Dado el carácter histórico y social del lenguaje, las palabras, y por ende todos los -elementos que componen el acervo léxico de una cultura, son depositarias del dinamismo y adaptabilidad que refleja el progreso de los hablantes y demás usuarios de una lengua. Por ello, es muy poco probable que hoy en día un determinado término esté sometido a las restricciones que predominaron durante el período en que fue usado por vez primera. Tal es el caso del vocablo paradigma, el cual ha alcanzado un grado tal de madurez que lo ha convertido en una de las palabras de mayor trascendencia en el habla de los cultivadores del hacer científico (González, 2005).

Para Kuhn, Paradigma es un concepto que se encuentra relacionado con los cambios que se han sucedido en la forma de percibir y concebir los hechos, los sucesos, y desde luego, las evoluciones en la perspectiva humana sobre lo que se conoce y descubre, peor que además genera una nueva forma de concebir “algo” que se ha concebido de un mismo modo durante un lapso. Así, se denominan "realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica" siendo éste el primer significado que el autor atribuye al vocablo (Kuhn, 1986, p. 13).

En este mismo sentido y en la idea de dar mayor claridad no solo al término sino a la funcionalidad de este en la idea de establecer criterios válidos en un proceso de investigación científica,

...la acuñación del término paradigma se le atribuye a Kuhn (1970), quien en la obra la «estructura de las revoluciones científicas» expresa que un paradigma es un compromiso implícito, no formulado ni difundido, de una comunidad de estudiosos con determinado marco conceptual. Así mismo, afirma que en una ciencia experimentada sólo puede sobresalir un paradigma a la vez, compartiéndolo esa comunidad, y sirve para determinar

las maneras correctas de formular las preguntas, aquellos -rompecabezas- comunes que se definen como las tareas de investigación en la ciencia normal (Kuhn como se citó en Ricoy 2006, p. 12).

También he de mencionar que, a partir de esto, se entiende y desde luego comprende que ocurra la existencia de una comunidad que tenga la atribución de ser validada y que solo miembros de dicha comunidad puedan validar el trabajo científico de otros, cuyos procedimientos se apeguen a las formas en que dicha comunidad establece, pueden ser válidos los procedimientos.

“T. S. Kuhn propone en su libro Estructura de las Revoluciones Científicas, un enfoque que permite la comprensión, en una perspectiva histórica, de los cambios que se han producido en la ciencia a través de los tiempos” (González, 2005, p. 25).

Lakatos por su parte, también habla sobre paradigma e investigación y al respecto afirma que,

Un Programa de Investigación Científica, de acuerdo con Lakatos (1978) es la Unidad Descriptiva de los grandes logros científicos, considerada también como Unidad de Análisis Epistemológica constituida por una secuencia de teorías científicas con continuidad espaciotemporal que relaciona a sus miembros, estableciéndose versiones modificadas según un plan inicial común (Prieto, Cova e Inciarte, 2005, p. 84).

Como todos los trabajos que se precien de tener un fundamento científico, los logros científicos a los que hace mención Lakatos están más relacionados con los referentes que a los nuevos investigadores interesa mencionar para validar sus trabajos y procesos de investigación que a la simple citación de frases y pasos.

En general los metodólogos, se podría decir que permanecen dentro de un rango de sujetos que reproducen pasos, sin embargo los investigadores científicos, buscan la verdad en torno a un conocimiento científico válido, reconocido, pero además son igualmente capaces de buscar

adecuaciones o particularidades que siempre existen en las investigaciones de corte social como la que aquí se realiza, ante esta instancia, es necesario precisar que cuando se tiene claro el origen y funcionamiento de los factores que rigen un paradigma, entonces se puede lograr la consecución o descubrimiento de un conocimiento nuevo en torno a cualquier problema o fenómeno que se estudie pero que, dado que es de carácter social, no puede considerarse como conocimiento positivo o generalizable el descubrimiento, no así los pasos seguidos para descubrir esa verdad contextualizada dentro del estudio social, esa si es verdadera, dado el fundamento científico que tiene el descubrimiento.

Los elementos esenciales de un Programa son: el Núcleo Firme, el Cinturón Protector y las Heurísticas. El Núcleo Firme es la parte más estable de todo el Programa de Investigación Científica y la característica (PIC) que lo define. Está compuesto de hipótesis generales, teorías o enunciados universales. Es la base de la totalidad, convencionalmente aceptada e irrefutable mediante la decisión metodológica adoptada por los científicos defensores del programa, el Cinturón Protector es la parte dinámica del P.I.C., protege al núcleo firme, adecuando el programa mediante un conjunto de hipótesis auxiliares explícitas (que complementan el núcleo) enunciados observacionales y supuestos subyacentes a la descripción de las condiciones iniciales. Estos elementos están representados en la figura y otros elementos esenciales lo constituyen las Heurísticas; son las reglas metodológicas, indican los senderos de investigación que deben evitarse, heurística negativa, y los caminos a seguirse, heurística positiva, con la finalidad de orientar la organización conceptual metodológica y empírica del programa científico (Lákatos en Prieto, Cova, Y Inciarte, 2005).

Según Lakatos (Lákatos como se citó en Prieto, Cova, e Inciarte, 2005, p. 86) “una anomalía es la contra evidencia empírica que afronta una hipótesis al someterse a prueba”. La anomalía vendría a ser la posibilidad del planteamiento de una hipótesis que pueda falsarse o

rebatida de manera sencilla, ante ello se hace necesario que las hipótesis que subyacen a la hipótesis central puedan ser de alguna forma negadas o respondidas con facilidad, sin embargo, el planteamiento hipotético debe ser tan sólido que sea absolutamente necesario emprender un proceso de investigación científica para descubrirla, afirmarla o negarla, según sea el caso.

### ***Paradigma Postpositivista***

Para Denzin y Lincoln (2005, p. 27) el postpositivismo es una reacción a las críticas que ha recibido el positivismo. Mantiene un conjunto de creencias básicas del positivismo; no obstante, los postpositivistas sostienen que sólo se puede conocer la realidad de una forma imperfecta y probabilística. La objetividad se mantiene como un nivel ideal, el postpositivismo sostiene que sólo se pueden producir explicaciones parcialmente objetivas del mundo, ya que todos los métodos para examinar dichas explicaciones son imperfectos.

Karl R. Popper expone, claramente por qué no se debe considerar como método científico la inducción y cuál sería el procedimiento adecuado para hacer ciencia. Ahora bien, se debe diferenciar el método de la inducción y la inducción como problema. El método de la inducción consiste en obtener afirmaciones generales partiendo de enunciados particulares o individuales (Elías Burgos, Retamoso, Murgueitio, y Cruz, 2007).

Esto, desde la perspectiva lógica, discrepa considerablemente de la verdad que se quiere alcanzar, pues en algún momento la afirmación resultará ser falsa, debido, a que por más numerosos que sean los ejemplos, nunca abarcará la totalidad de las experiencias; como dice Popper, por más cisnes blancos que se observen, no se puede concluir que todos los cisnes sean blancos. Por otro lado, el problema de la inducción se refiere a la cuestión de si están justificadas lógicamente las inferencias inductivas o cuál es su base para que lo sean, vale decir, "...cómo establecer la verdad de los enunciados universales basados en la experiencia" (Popper, 1962, p. 27).

## Diseño de la Investigación

Para hacer referencia a un diseño de investigación no experimental se hace necesario también aclarar desde este punto, el hecho de que un experimento proporciona argumentos sólidos y convincentes para establecer relaciones causales de la variable independiente, por el hecho de que se controlan bien las fuentes de validez interna. A menudo se dan circunstancias en las que conviene hacer inferencias y asimismo no se pueden diseñar auténticos experimentos, en los cuales la necesidad de una elevada validez interna dificulta la validez externa que se pretende.

La validez interna se refiere a la rigurosidad del diseño, mientras que la externa a su poder de generalización.

La razón más corriente que no permite usar un diseño experimental es la imposibilidad de asignar al azar los sujetos a los grupos experimentales y de control, o el hecho de no disponer de un grupo de control por que no es conveniente o es demasiado costoso. Por suerte existen un buen número de diseños utilizables en estas circunstancias. Estos diseños se denominan cuasiexperimentales porque, aun cuando no son verdaderos experimentos, proporcionan un control razonable sobre la mayor parte de invalidez y son más sólidos que los diseños experimentales (Bizquerra, 2004, p. 188).

Un estudio longitudinal implica recoger datos de una muestra en diferentes momentos temporales con objeto de analizar cambios o continuidad en las características de los sujetos que componen la muestra. Los estudios longitudinales no son fáciles de llevar a cabo pero resultan esenciales para explorar la naturaleza y los problemas del desarrollo humano (Bizquerra, 2004, p. 188).

En el caso de esta investigación se trata de un estudio transversal, mismo que para paliar los inconvenientes de los estudios longitudinales, permite simular las condiciones que son similares a las de dichos estudios. En este tipo de estudio se mantiene el objetivo de estudiar la incidencia



del paso del tiempo en el desarrollo de los sujetos, pero en lugar de efectuar el seguimiento de una muestra, de sujetos de la misma edad a lo largo del periodo de tiempo cuyo efecto interesa investigar, se opta por analizar simultáneamente los componentes de una muestra en la que figuren sujetos de diferentes edades de forma que cubran el arco de tiempo propuesto en el estudio (Bizquerra, 2004, p. 200).

Así, en este estudio, se seleccionará una muestra de sujetos de distintas edades y años de servicio, para que la aplicación de los instrumentos de recolección de los datos, abarquen el arco de edades para reconocer o establecer la existencia o no de una correlación entre el Burnout y el Engagement de la población docentes de estudio.

### **Alcance de la Investigación**

Los estudios descriptivos componen la investigación en su forma más elemental, trata sobre la descripción de fenómenos naturales o debidos a la acción del hombre, así, analizar en su forma, acción, cambios producidos por el paso del tiempo, similitudes con otro fenómenos etc., ha constituido a lo largo de la historia el primer paso para reconocer de forma sistemática la realidad y debe ser considerada como de vital importancia en los procesos de construcción del conocimiento; esta sin duda en la base de muchos logros científicos (Bizquerra, 2004, p. 197).

- Las fases de los estudios descriptivos son las siguientes,
- Identificar y formular el problema a investigar
- Establecer los objetivos del estudio
- Seleccionar la muestra de manera apropiada
- Diseñar o seleccionar los sistemas de recogida de información.
- Recoger y analizar los datos
- Extraer conclusiones (Bizquerra, 2004, p. 198)

Los estudios correlacionales abarcan aquellos estudios en los que estamos interesados en descubrir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas de un fenómeno y lo hacen mediante el uso de los coeficientes de correlación.

Un coeficiente de correlación (se puede utilizar indistintamente el término el término de regresión cuando nos referimos a la correlación ya que matemáticamente la correlación se resuelve mediante un proceso de regresión) es un indicador matemático que aporta información sobre el grado, intensidad y dirección de la relación entre variables. Su cálculo se basa en la suposición de que los datos siguen un modelo lineal teórico, el de la recta de regresión que se expresa en los siguientes términos:  $Y = a + bX$  en donde Y representa las puntuaciones de la variable dependiente “a” es el punto de corte de la recta con el eje de ordenadas, “b” representa la inclinación de la recta y “X” los valores de la variable que funcionalmente consideramos como independiente (Bizquerra, 2004, p. 207).

Cuando dos variables covarían en la misma dirección existirá una correlación que denominaremos positiva y su intensidad quedará reflejada en el coeficiente que adoptará un valor entre 0 y 1, tanto más cerca del 1 cuanto más intensa sea la relación entre variables.

### **Hipótesis de Investigación**

**H<sub>i1</sub>** Existe relación entre el nivel de Engagement y el nivel de Síndrome de Burnout en los maestros de educación primaria

**H<sub>o1</sub>** No existe relación entre el nivel de Engagement y el nivel de Síndrome de Burnout en los maestros de educación primaria

**H<sub>i2</sub>** El nivel de Engagement en los maestros de educación primaria es alto

**H<sub>o2</sub>** El nivel de Engagement en los maestros de educación primaria no es alto

**H<sub>i3</sub>** El nivel de Burnout en los maestros de educación primaria es bajo

**H<sub>o3</sub>** El nivel de Burnout en los maestros de educación primaria no es bajo

## Técnica de Investigación

El desarrollo del método de investigación se hace necesario establecer la técnica apropiada para alcanzar las repuestas a las preguntas y objetivos de investigación, se recurre a la encuesta como la técnica adecuada para lograrlo.

La encuesta es una técnica cuantitativa que consta de una serie de preguntas estandarizadas que son realizadas a una muestra representativa. A partir de esto se pueden obtener mediciones cuantitativas de cualidades tanto objetivas como subjetivas de la población.

Dependiendo de los objetivos de investigación se elige el tipo de encuesta, a continuación, se mencionan:

Encuestas descriptivas: estas encuestas buscan reflejar o documentar las actitudes o condiciones presentes. Esto significa intentar descubrir en qué situación se encuentra una determinada población en momento en que se realiza la encuesta.

Encuestas analíticas: estas encuestas en cambio buscan, además de describir, explicar los porqué de una determinada situación. Este tipo de encuestas las hipótesis que las respaldan suelen contrastarse por medio de la exanimación de por lo menos dos variables, de las que se observan interrelaciones y luego se formulan inferencias explicativas.

Según las preguntas:

De respuesta abierta: en estas encuestas se le pide al interrogado que responda con sus propias palabras a la pregunta formulada. Esto le otorga mayor libertad al entrevistado y al mismo tiempo posibilitan adquirir respuestas más profundas, así como también preguntar sobre el porqué y cómo de las respuestas realizadas. Por otro lado, permite adquirir respuestas que no se habían tenido en cuenta a la hora de hacer los formularios y pueden crear así relaciones nuevas con otras variables y respuestas.

De respuesta cerrada: en estas los encuestados deben elegir para responder una de las opciones que se presentan en un listado que formularon los investigadores. Esta manera de encuestar da como resultado respuestas más fáciles de cuantificar y de carácter uniforme. El problema que pueden presentar estas encuestas es que no se tenga en el listado una opción que coincida con la respuesta que se quiera dar, por esto lo ideal es siempre agregar la opción “otros”.

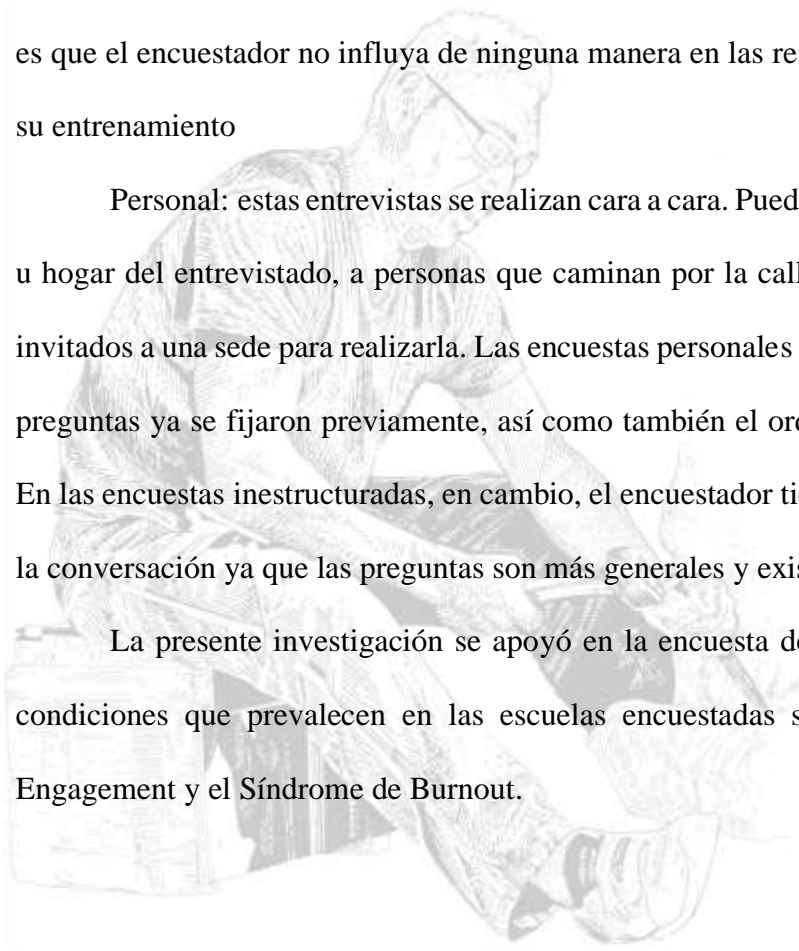
Según la forma en que se realiza la entrevista:

Por correo: en estas se requiere que una determinada muestra llene un cuestionario. La encuesta es enviada por correo junto con sobres de respuesta, con sus correspondientes sellos, para que sean devueltos a los investigadores.

Por teléfono: estas se realizan vía telefónica y las hacen un equipo de personas entrenadas que serán las encargadas de verbalizar las preguntas y apuntar las respuestas. Lo que debe lograrse es que el encuestador no influya de ninguna manera en las respuestas de los encuestados, por esto su entrenamiento

Personal: estas entrevistas se realizan cara a cara. Pueden hacerse tanto en el lugar de trabajo u hogar del entrevistado, a personas que caminan por la calle o bien, que los entrevistados sean invitados a una sede para realizarla. Las encuestas personales pueden estructurarse, es decir que las preguntas ya se fijaron previamente, así como también el orden en que se realizarán las mismas. En las encuestas inestructuradas, en cambio, el encuestador tiene mayor libertad para intervenir en la conversación ya que las preguntas son más generales y existe la posibilidad de repreguntar.

La presente investigación se apoyó en la encuesta descriptiva, buscando documentar las condiciones que prevalecen en las escuelas encuestadas sobre la relación existente entre el Engagement y el Síndrome de Burnout.



## Instrumentos de Investigación

Un instrumento de investigación es la herramienta utilizada por el investigador para recolectar la información de la muestra seleccionada y poder resolver el problema de la investigación, que luego facilita resolver el problema de mercadeo. Los instrumentos están compuestos por escalas de medición.

Para la variable del Engagement se utilizó el instrumento elaborado por Cárdenas y Jaik que consta de 44 ítems relacionados al análisis factorial de su trabajo Engagement (Ilusión por el trabajo). Un Modelo Teórico-Conceptual (2014), instrumento al que se le agregó una dimensión titulada Compromiso Laboral como una aportación a la investigación de 8 reactivos, mientras que la variable del Burnout se utilizó el instrumento Shirom-Melamed-Burnout-Measure, que consta de 14 ítems.

El instrumento se complementó con la inclusión de las variables sociodemográficas que se muestran en la tabla 1.

Tabla 1  
*Variables sociodemográficas contempladas en la investigación*

Variable	Estadístico de análisis
Género	U de Mann-Whitney
Edad (años cumplidos)	Rho de Spearman
Relación de pareja	U de Mann-Whitney
Número de Hijos	Kruskal Wallis
Nivel máximo de estudios	Kruskal-Wallis
¿Ha participado en la evaluación de permanencia o desempeño?	U de Mann-Whitney

## Operacionalización de las Variables

En relación con el análisis teórico de las variables de la investigación, se operacionalizaron las variables quedando como se muestran en la tabla 1.

Tabla 2  
*Operacionalización de las variables de la investigación.*

Definición constitutiva	Variable	Dimensiones	Ítems
	Engagement	Autoconcepto laboral positivo	1, 2, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 34 y 36.

Definición constitutiva	Variable	Dimensiones	Ítems
Cómo se entiende del Engagement en la investigación		Apoyo social percibido en el trabajo	4, 8, 16, 23, 26, 31, 39, 40, 41 y 43
		Emociones positivas en el trabajo	3, 5, 6, 7, 9, 22, 24, 25, 29, 32, 37 y 44
		Resiliencia en el trabajo	17,27, 28, 30, 33, 35, 38 y 42
		Compromiso laboral	45,46,47,48,49,50,51 y 52
Cómo se entiende el Síndrome de Burnout en la investigación	Síndrome de Burnout	Agotamiento físico	1, 4, 6, 8, 10 y 12
		Agotamiento cognitivo	3, 7, 9, 11 y 13
		agotamiento emocional	2, 5 y 14

Fuente: Elaboración propia.

## Evidencias de Validez y Confiabilidad

A continuación, se presenta la validez y confiabilidad de los instrumentos que se utilizaron en la presente investigación con la finalidad de iniciar con el proceso de la aplicación y recogida de datos que apoyen el desarrollo de la investigación.

### Validez

El primer paso consistió en mandar con cinco expertos, tanto el instrumento como la teoría que lo fundamenta, para determinar la validez de contenido y de constructo expresado en los ítems de la dimensión de Compromiso laboral del Engagement y reforzar la confiabilidad.

Barraza (2007) elaboró una escala que se muestra a continuación:

0 el ítem *no pertenece* a la dimensión de estudio.

1 el ítem *probablemente no pertenece* a la dimensión de estudio.

2 el ítem *probablemente sí pertenece* a la dimensión de estudio.

3 el ítem *sí pertenece* a la dimensión de estudio. (p. 11).

Una vez llenados los instrumentos se observa la media de cada ítem y en caso de que la misma sea menor a 1.5 el ítem se elimina.

Con los ítems restantes se obtiene una media general del instrumento o de cada una de las dimensiones que lo componen y el resultado se interpreta con la siguiente escala:

- De 1.6 a 2.0 se considera que presenta una validez débil.
- De 2.1 a 2.5 se considera que presenta una validez aceptable.
- De 2.6 en adelante se considera que presenta una validez fuerte. (Barraza, 2007, p. 12).

En función a esta escala se consideró que, los 8 ítems contemplados en la dimensión de Compromiso laboral del Engagement, no presentaban una validez débil, por lo que no fue necesario omitir alguno.

La media de la dimensión fue de 2.83 (ver tabla 3) por lo que se considera en función de la descripción anterior, se obtuvo una validez fuerte.

Tabla 3

*Validez de la dimensión Compromiso laboral del Engagement mediante la estrategia de consulta a expertos.*

<b>Dimensión</b>	<b>Ítems</b>	<b>Media</b>	<b>Validez</b>
Compromiso laboral	Me siento comprometido(a) cuando se genera una dinámica colaborativa entre los integrantes del colectivo docente.	2.9	<b>Fuerte</b>
	Me preocupo por crear las condiciones óptimas que permitan cumplir los retos que se plantearon en colectivo.	2.7	<b>Fuerte</b>
	Cuando cuento con todos los elementos de trabajo, me siento más comprometido a cumplir con mi labor.	2.9	<b>Fuerte</b>
	Uso parte de mis ingresos para generar las condiciones en las que se pueda dar cumplimiento con trabajo docente.	2.9	<b>Fuerte</b>
	Me involucro en el logro de las metas, más allá de que lo haga por mera formalidad, sino por absoluto convencimiento de las repercusiones positivas a largo plazo.	2.6	<b>Fuerte</b>
	Me identifico y participo de manera plena en las diversas tareas y funciones que le corresponden.	2.7	<b>Fuerte</b>
	Me esfuerzo y me comprometo para cumplir con mis responsabilidades.	3.0	<b>Fuerte</b>
	Me siento obligado(a) a continuar trabajando en el sistema Educativo, considerando el rol que desempeño y los beneficios que recibo por mi trabajo.	3.0	<b>Fuerte</b>
<b>Validez de la dimensión</b>		<b>2.83</b>	<b>Fuerte</b>

Fuente: Elaboración propia

### **Confiabilidad**

Como parte de la investigación se aplicó el cuestionario referente a la variable de Engagement, el cual fue aplicado por Cárdenas y Jaik, quienes obtuvieron un Coeficiente de Alfa de Cronbach de .94 de confiabilidad con 44 ítems.

La aplicación realizada por quien escribe constó de 38 instrumentos y un total de 52 reactivos; conteniendo ocho ítems que se aportan del agregado del Compromiso Laboral, arrojando un resultado de .924 de confiabilidad de Coeficiente de Alfa de Cronbach.

En la variable de Síndrome de Burnout Barraza obtuvo un Coeficiente de confiabilidad en Alfa de Cronbach de .89, utilizando para la recolección de la información el instrumento Shirom Melamed Burnout Measure (SMBM) que consta de 14 ítems.

Sin realizar modificación en el mismo se les aplicó a 38 docentes recogiendo datos que arrojaron de confiabilidad .990 Coeficiente en Alfa de Cronbach.

### **Población**

Con el propósito de recopilar, organizar, elaborar y analizar los datos referentes a este trabajo se realizó un levantamiento de tipo censal en un universo de 164 docentes encuestados, de los cuales 49 pertenecen a la zona escolar No. 1, 55 maestros a la zona escolar No. 6 y 60 docentes pertenecientes a la zona escolar No. 12, todas ellas al Oriente de la ciudad de Durango.

Los instrumentos aplicados, fueron contestados por docentes que laboran en turnos matutino y vespertino.

Las escuelas encuestadas pertenecientes a estas zonas escolares cuentan con características de infraestructura y servicios similares; cuentan con agua, luz, telefonía, conectividad a internet, además de ser de organización completa.

La facilidad de acceso a dichos centros educativos y particularidades mencionadas fue factor de decisión para desarrollar la presente investigación.

### **Análisis Factorial**

Este análisis permite responder a la pregunta de investigación ¿qué factores intervienen en el Engagement?, para Pérez-Gil y Moreno (2000), el Análisis Factorial muestra dos tipos de formas o acercamientos: inductiva o exploratoria y deductiva o confirmatoria, Hogan (2004), refiere que



el análisis factorial, es un grupo de técnicas estadísticas que ayudan a identificar o confirmar las dimensiones frecuentes que subyacen en la medición de una variable. En la presente investigación se empleó el Análisis Factorial Exploratorio.

Para la realización de este análisis se hizo necesario llevar a cabo una validación a través de la prueba de esfericidad de Bartlett (ver tabla 4).

Tabla 4  
*Prueba de KMO y Bartlett.*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,841
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3834,320
	gl	1326
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La validez de la prueba fue significativa en .000 y la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de adecuación de la muestra alcanzó un valor de .841, los valores obtenidos indicaron que era adecuado efectuar un análisis factorial de la matriz de correlaciones (Visauta y Martori, 2005).

En el mismo sentido, se ejecutó una estimación de las comunalidades de los ítems que componen el cuestionario de Engagement, a través del método de extracción denominado componentes principales. Los resultados se pueden ver en la tabla 5.

Tabla 5  
*Matriz factorial de los ítems que conforman el Cuestionario del Engagement*

	Comunalidades	
	Inicial	Extracción
1 Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando existan conflictos que puedan afectarlo.	1,000	,345
2 Me considero apto para trabajar en esta escuela.	1,000	,356
3 Mi trabajo en esta escuela me ilusiona	1,000	,425
4 Mis compañeros de trabajo en esta escuela me ofrecen información importante para solucionar mis problemas.	1,000	,550
<b>5 Me siento lleno de energía durante mi jornada laboral.</b>	<b>1,000</b>	<b>,296</b>
<b>6 Mi trabajo en esta escuela me fatiga fácilmente.</b>	<b>1,000</b>	<b>,118</b>
7 Estoy orgulloso del trabajo que hago en esta escuela.	1,000	,460
8 Estoy seguro de que en esta escuela tengo compañeros que tratan de ayudarme.	1,000	,477
9 Me siento involucrado en el trabajo que desarrollo dentro de esta escuela.	1,000	,458
10 El trabajo que realizo en esta escuela tiene sentido para mí.	1,000	,529
<b>11 Cuando realizo mi trabajo estoy muy concentrado(a) en él.</b>	<b>1,000</b>	<b>,031</b>
12 Realizo bien mi trabajo en esta escuela, aun cuando hay confusiones con la función que realizo.	1,000	,419
13 El tiempo pasa "volando" cuando realizo mi trabajo	1,000	,383
14 Tengo suficiente claridad de lo que quiero cuando realizo mi trabajo	1,000	,497
15 Pongo todo mi esfuerzo en el trabajo que desarrollo	1,000	,502
16 Siento que la relación con mis compañeros de esta escuela es cercana y de mucha confianza.	1,000	,710

Comunalidades		Inicial	Extracción
17	Cuando estoy trabajando en esta escuela olvido todo lo que pasa a mi alrededor.	1,000	,392
18	Tengo la capacidad necesaria para realizar mi trabajo dentro de esta escuela.	1,000	,469
19	Soy muy persistente en el trabajo que desarrollo en esta escuela	1,000	,535
20	Continúo trabajando y no me derroto, aun cuando las cosas no van bien dentro de la escuela.	1,000	,505
21	Me considero eficaz en el trabajo que desarrollo en esta escuela.	1,000	,399
22	Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo en esta escuela.	1,000	,416
23	Mis compañeros de trabajo reconocen mi labor	1,000	,579
24	Veó con optimismo los resultados de mi trabajo en esta escuela.	1,000	,400
25	Mi trabajo en esta escuela me llena de esperanza.	1,000	,545
26	Me contagio de las emociones positivas de mis compañeros de esta escuela.	1,000	,413
27	Busco estar informado sobre cómo mejorar mi trabajo.	1,000	,503
28	En mi trabajo afronto exitosamente tareas que exigen: atención, precisión, procesamiento o toma de decisiones complejas.	1,000	,366
29	Mi trabajo en esta escuela me inspira.	1,000	,498
	<b>30 Realizo exitosamente mi trabajo, aun cuando exista acoso psicológico o laboral (acoso psicológico) en esta escuela.</b>	<b>1,000</b>	<b>,216</b>
31	Converso sobre mis problemas con mis compañeros de trabajo de esta escuela.	1,000	,455
32	Disfruto trabajar en esta escuela.	1,000	,589
33	Realizo bien mi trabajo, aun cuando haya que mostrar simpatía sin sentirla.	1,000	,413
34	Me esfuerzo por realizar bien mi trabajo en esta escuela.	1,000	,524
35	Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando haya dudas de quedarme o no en esta escuela.	1,000	,559
36	Acepto retos nuevos en mi trabajo dentro de esta escuela.	1,000	,489
37	Realizo mi trabajo satisfactoriamente, aun cuando en ocasiones implique tiempo extra.	1,000	,529
38	Mi trabajo en esta escuela es retador.	1,000	,416
39	Mis compañeros de trabajo en esta escuela me hacen sentir querido y estimado.	1,000	,688
	<b>40 La información que me brindan mis compañeros de trabajo en esta escuela me permite comprender mejor los problemas que tengo.</b>	<b>1,000</b>	<b>,081</b>
41	El apoyo que me ofrecen mis compañeros en esta escuela me hace sentir muy bien.	1,000	,702
42	En esta escuela logro desarrollar mi trabajo con autonomía.	1,000	,385
43	Las autoridades de esta escuela reconocen el trabajo que realizo.	1,000	,452
44	Me siento alegre en mi trabajo.	1,000	,490
45	Me siento comprometido(a) cuando se genera una dinámica colaborativa entre los integrantes del colectivo docente.	1,000	,435
46	Me preocupo por crear las condiciones óptimas que permitan cumplir los retos que se plantearon en colectivo.	1,000	,465
47	Cuando cuento con todos los elementos de trabajo, me siento más comprometido a cumplir con mi labor.	1,000	,401
	<b>48 Uso parte de mis ingresos para generar las condiciones en las que se pueda dar cumplimiento con trabajo docente.</b>	<b>1,000</b>	<b>,328</b>
49	Me involucro en el logro de las metas, más allá de que lo haga por mera formalidad, sino por absoluto convencimiento de las repercusiones positivas a largo plazo.	1,000	,587
50	Me identifico y participo de manera plena en las diversas tareas y funciones que le corresponden.	1,000	,576
51	Me esfuerzo y me comprometo para cumplir con mis responsabilidades.	1,000	,625
	<b>52 Me siente obligado(a) a continuar trabajando en el sistema Educativo, considerando el rol que desempeño y los beneficios que recibo por mi trabajo.</b>	<b>1,000</b>	<b>,027</b>
Método de extracción: análisis de componentes principales.			

Fuente: Elaboración propia

En este análisis se tomaron como ítems aceptables los resultados de extracción superiores a .3, siendo la mayoría quienes obtuvieron valores más altos, los agregados 5, 6, 11, 30, 40, 48 y 52 lograron una comunalidad menor a .3, por tanto, se omitirán en los próximos análisis a realizar.

En el análisis factorial, se utilizó el método de componentes principales con rotación

Varimax, identificando tres componentes que explican el 47.7 % de la varianza total (ver tabla 6)

Tabla 6

*Análisis factorial, método de componentes principales con rotación Varimax.*

	Componente		
	1	2	3
1 Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando existan conflictos que puedan afectarlo.		,410	
2 Me considero apto para trabajar en esta escuela.	,566		
3 Mi trabajo en esta escuela me ilusiona	,566		
4 Mis compañeros de trabajo en esta escuela me ofrecen información importante para solucionar mis problemas.			,714
7 Estoy orgulloso del trabajo que hago en esta escuela.	,563		
8 Estoy seguro de que en esta escuela tengo compañeros que tratan de ayudarme.			,631
9 Me siento involucrado en el trabajo que desarrollo dentro de esta escuela.			,559
10 El trabajo que realizo en esta escuela tiene sentido para mí.	,649		
12 Realizo bien mi trabajo en esta escuela, aun cuando hay confusiones con la función que realizo.	,492		
13 El tiempo pasa “volando” cuando realizo mi trabajo		,463	
14 Tengo suficiente claridad de lo que quiero cuando realizo mi trabajo	,564		
15 Pongo todo mi esfuerzo en el trabajo que desarrollo	,576		
16 Siento que la relación con mis compañeros de esta escuela es cercana y de mucha confianza.			,836
17 Cuando estoy trabajando en esta escuela olvido todo lo que pasa a mi alrededor.		,525	
18 Tengo la capacidad necesaria para realizar mi trabajo dentro de esta escuela.	,653		
19 Soy muy persistente en el trabajo que desarrollo en esta escuela		,653	
20 Continúo trabajando y no me derroto, aun cuando las cosas no van bien dentro de la escuela.		,516	
21 Me considero eficaz en el trabajo que desarrollo en esta escuela.	,450		
22 Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo en esta escuela.	,502		
23 Mis compañeros de trabajo reconocen mi labor			,701
24 Veo con optimismo los resultados de mi trabajo en esta escuela.	,584		
25 Mi trabajo en esta escuela me llena de esperanza.	,669		
26 Me contagio de las emociones positivas de mis compañeros de esta escuela.			,594
27 Busco estar informado sobre cómo mejorar mi trabajo.	,527		
28 En mi trabajo afronto exitosamente tareas que exigen: atención, precisión, procesamiento o toma de decisiones complejas.		,479	
29 Mi trabajo en esta escuela me inspira.	,571		
31 Converso sobre mis problemas con mis compañeros de trabajo de esta escuela.			,546
32 Disfruto trabajar en esta escuela.	,723		
33 Realizo bien mi trabajo, aun cuando haya que mostrar simpatía sin sentirla.		,577	
34 Me esfuerzo por realizar bien mi trabajo en esta escuela.	,631		
35 Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando haya dudas de quedarme o no en esta escuela.		,632	
36 Acepto retos nuevos en mi trabajo dentro de esta escuela.		,628	
37 Realizo mi trabajo satisfactoriamente, aun cuando en ocasiones implique tiempo extra.		,627	
38 Mi trabajo en esta escuela es retador.		,595	
39 Mis compañeros de trabajo en esta escuela me hacen sentir querido y estimado.			,813
41 El apoyo que me ofrecen mis compañeros en esta escuela me hace sentir muy bien.			,803
42 En esta escuela logro desarrollar mi trabajo con autonomía.	,465		
43 Las autoridades de esta escuela reconocen el trabajo que realizo.			,469
44 Me siento alegre en mi trabajo.	,618		
45 Me siento comprometido(a) cuando se genera una dinámica colaborativa entre los integrantes del colectivo docente.			,409
46 Me preocupo por crear las condiciones óptimas que permitan cumplir los retos que se plantearon en colectivo.		,490	
47 Cuando cuento con todos los elementos de trabajo, me siento más comprometido a cumplir con mi labor.		,459	
49 Me involucro en el logro de las metas, más allá de que lo haga por mera formalidad, sino por absoluto convencimiento de las repercusiones positivas a largo plazo.		,738	
50 Me identifico y participo de manera plena en las diversas tareas y funciones que le corresponden.		,685	
51 Me esfuerzo y me comprometo para cumplir con mis responsabilidades.		,582	

Método de extracción: análisis de componentes principales.  
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

	Componente		
	1	2	3
a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.			

Fuente: Elaboración propia.

Al primer componente, titulado *Identificación Laboral Docente*, le corresponden 18 ítems (2, 3, 7, 10, 12, 14, 15, 18, 21, 22, 24, 25, 27, 29, 32, 34, 42 y 44) que muestran una confiabilidad de Alfa de Cronbach de  $\alpha=.92$ .

El presente componente contiene conceptos que describen la manera en cómo el docente se identifica con la función que realiza dentro de la institución educativa al sentirse apto para trabajar en la escuela, ilusionado de su labor, orgulloso, lo que hace tiene sentido, realiza bien su función, hay claridad, esfuerzo, capacidad, es eficaz, está entusiasmado, ve con optimismo los resultados, se llena de esperanza, está informado, inspirado, disfruta trabajar en esa escuela, se esfuerza por realizar bien su trabajo, logra desarrollar su trabajo con autonomía y se siente alegre en él.

Posteriormente se presenta el segundo componente, *Compromiso Laboral Docente*, el cual quedó compuesto por 16 ítems (1, 13, 17, 19, 20, 28, 33, 35, 36, 37, 38, 46, 47, 49, 50 y 51), mismos que al aplicar la confiabilidad de Alfa de Cronbach arroja un  $\alpha=.90$ .

Se tiene como referente al trabajo adecuado que se realiza, pasando el tiempo rápido a lo largo de la jornada, olvidando lo que pasa alrededor, teniendo persistencia sin derrotarse, afrontando exitosamente las tareas más exigentes, se realiza bien el trabajo, de manera adecuada, satisfactoriamente, aceptando los retos nuevos, viendo el trabajo como algo retador, creando condiciones óptimas para cumplir, utilizando los elementos con que se cuenta y comprometiéndose más con la labor a realizar, involucramiento en el logro de las metas, identificación y participación en diversas tareas y funciones escolares y el esfuerzo y compromiso para cumplir con las responsabilidades.

Por último, a la *Relación Laboral Docente*, le corresponden 11 ítems (4, 8, 9, 16, 23, 26, 31, 39, 41, 43 y 45), teniendo una confiabilidad de  $\alpha=.89$  de Alfa de Cronbach.

Este componente refiere a la información que ofrecen los compañeros de la escuela para solucionar los problemas, tratan de ayudar, hay involucramiento en el trabajo, existe relación cercana y de mucha confianza, se reconoce la labor realizada entre compañeros, existen emociones positivas, se conversa sobre los problemas, se siente querido y estimado, existe apoyo, las autoridades reconocen el trabajo y hay compromiso cuando se genera una dinámica colaborativa entre los integrantes del colectivo docente.

### ***Versión Final del Instrumento***

Como versión final del cuestionario Engagement, se hizo necesario eliminar algunos ítems que tuvieran un valor inferior a .3 en el análisis de comunalidad, los cuales se eliminaron del original, tal es el caso de los ítems 5, 6, 11, 30, 40, 48 y 52, quedando como versión final el siguiente (ver tabla 7):

Tabla 7  
*Cuestionario del Engagement. Versión Final.*

No.	Ítems
1	Me considero apto para trabajar en esta escuela.
2	Mi trabajo en esta escuela me ilusiona
3	Estoy orgulloso del trabajo que hago en esta escuela.
4	El trabajo que realizo en esta escuela tiene sentido para mí.
5	Realizo bien mi trabajo en esta escuela, aun cuando hay confusiones con la función que realizo.
6	Tengo suficiente claridad de lo que quiero cuando realizo mi trabajo
7	Pongo todo mi esfuerzo en el trabajo que desarrollo
8	Tengo la capacidad necesaria para realizar mi trabajo dentro de esta escuela.
9	Me considero eficaz en el trabajo que desarrollo en esta escuela.
10	Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo en esta escuela.
11	Veó con optimismo los resultados de mi trabajo en esta escuela.
12	Mi trabajo en esta escuela me llena de esperanza.
13	Busco estar informado sobre cómo mejorar mi trabajo.
14	Mi trabajo en esta escuela me inspira.
15	Disfruto trabajar en esta escuela.
16	Me esfuerzo por realizar bien mi trabajo en esta escuela.
17	En esta escuela logro desarrollar mi trabajo con autonomía.
18	Me siento alegre en mi trabajo.
19	Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando existan conflictos que puedan afectarlo.
20	El tiempo pasa "volando" cuando realizo mi trabajo
21	Cuando estoy trabajando en esta escuela olvido todo lo que pasa a mi alrededor.
22	Soy muy persistente en el trabajo que desarrollo en esta escuela
23	Continúo trabajando y no me derroto, aun cuando las cosas no van bien dentro de la escuela.
24	En mi trabajo afronto exitosamente tareas que exigen: atención, precisión, procesamiento o toma de decisiones complejas.
25	Realizo bien mi trabajo, aun cuando haya que mostrar simpatía sin sentirla.
26	Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando haya dudas de quedarme o no en esta escuela.
27	Acepto retos nuevos en mi trabajo dentro de esta escuela.
28	Realizo mi trabajo satisfactoriamente, aun cuando en ocasiones implique tiempo extra.
29	Mi trabajo en esta escuela es retador.

No.	Ítems
30	Me preocupo por crear las condiciones óptimas que permitan cumplir los retos que se plantearon en colectivo.
31	Cuando cuento con todos los elementos de trabajo, me siento más comprometido a cumplir con mi labor.
32	Me involucro en el logro de las metas, más allá de que lo haga por mera formalidad, sino por absoluto convencimiento de las repercusiones positivas a largo plazo.
33	Me identifico y participo de manera plena en las diversas tareas y funciones que le corresponden.
34	Me esfuerzo y me comprometo para cumplir con mis responsabilidades.
35	Mis compañeros de trabajo en esta escuela me ofrecen información importante para solucionar mis problemas.
36	Estoy seguro de que en esta escuela tengo compañeros que tratan de ayudarme.
37	Me siento involucrado en el trabajo que desarrollo dentro de esta escuela.
38	Siento que la relación con mis compañeros de esta escuela es cercana y de mucha confianza.
39	Mis compañeros de trabajo reconocen mi labor
40	Me contagio de las emociones positivas de mis compañeros de esta escuela.
41	Converso sobre mis problemas con mis compañeros de trabajo de esta escuela.
42	Mis compañeros de trabajo en esta escuela me hacen sentir querido y estimado.
43	El apoyo que me ofrecen mis compañeros en esta escuela me hace sentir muy bien.
44	Las autoridades de esta escuela reconocen el trabajo que realizo.
45	Me siento comprometido(a) cuando se genera una dinámica colaborativa entre los integrantes del colectivo docente.

Relación laboral Docente

Fuente: Elaboración propia.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados de la investigación iniciando por las características sociodemográficas de los encuestados; el análisis descriptivo se hizo a través de estadísticos como la media estadística, la  $r$  de Pearson, y de estadísticos no paramétricos para el análisis inferencial. También se presenta el análisis factorial como forma de reducción de factores para la variable del Engagement

#### Características de la Muestra

Se aplicaron 164 encuestas en un total de tres zonas escolares de la ciudad de Durango: 49 en la zona escolar No. 1, 55 en la zona escolar No. 6 y 60 encuestas en la zona escolar No. 12.

Respecto al género de los encuestados, los datos se muestran en la figura 4.

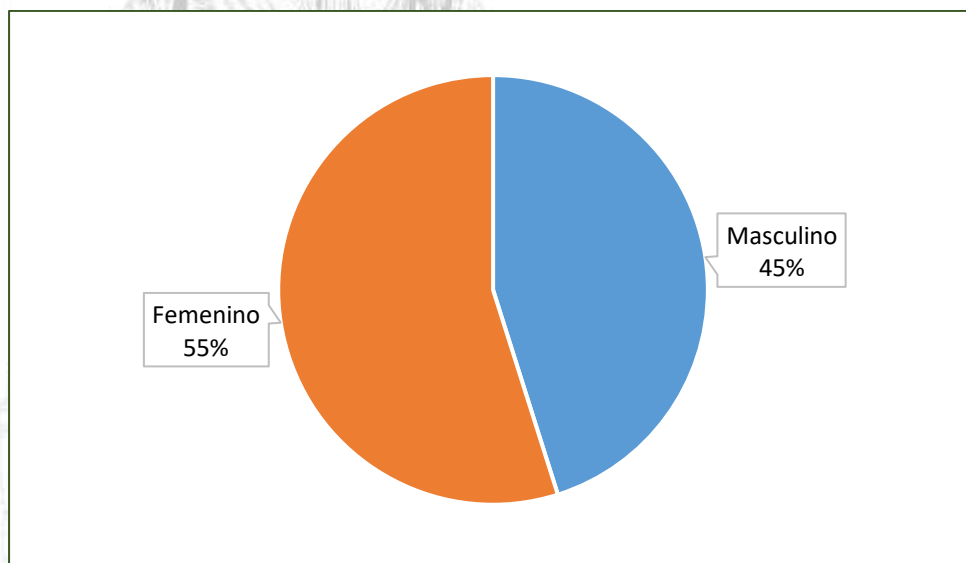


Figura 4 Género de los informantes.

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 4, se puede decir que la mayoría de quienes dieron información fueron maestras, con un porcentaje válido del 55%.

En la figura 5, se muestran los rangos de edad de los informantes.

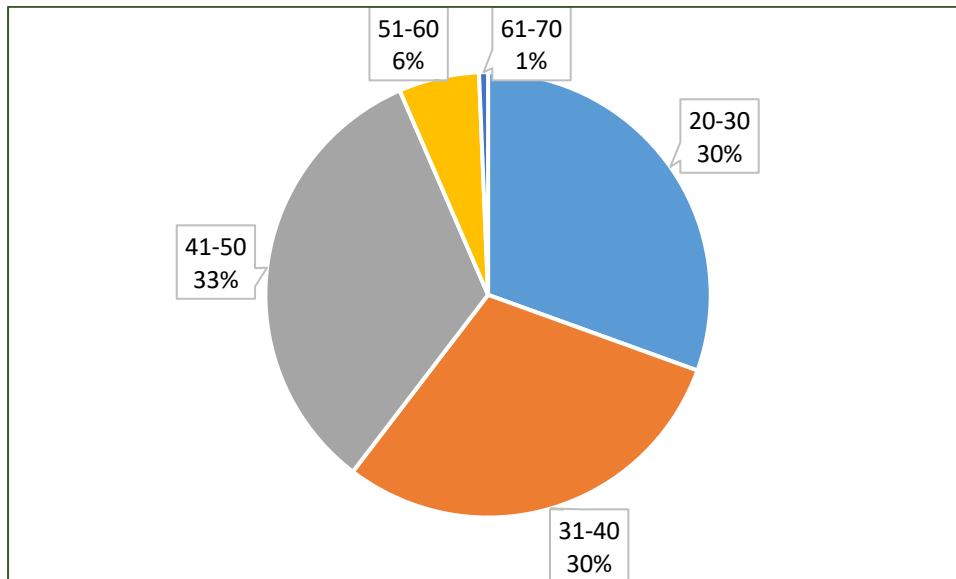
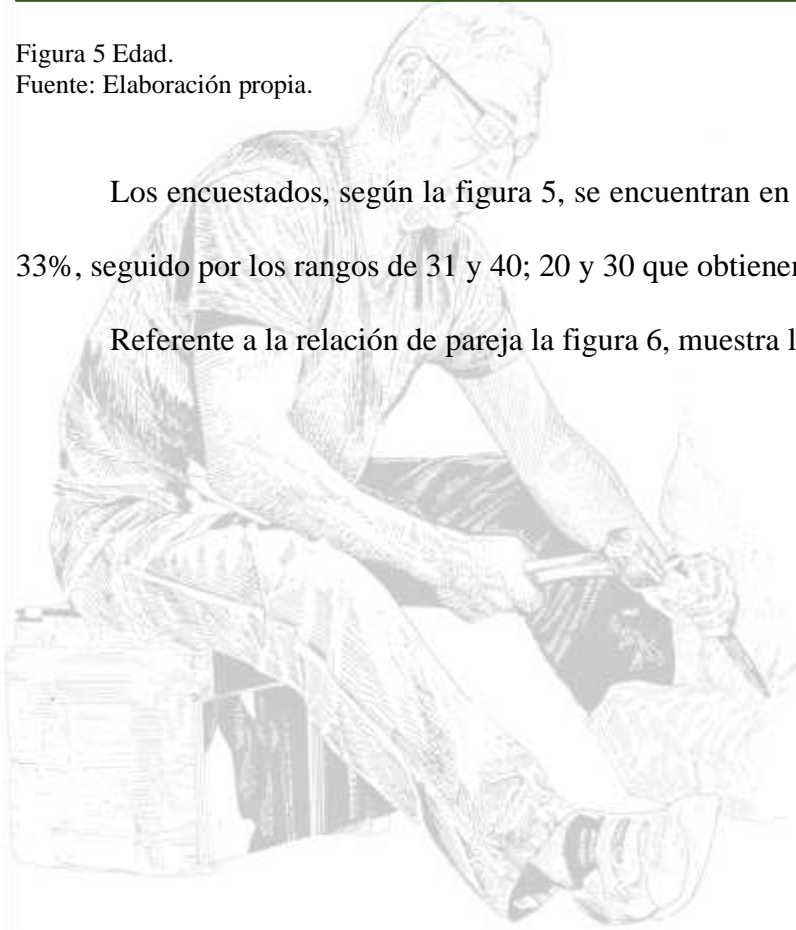


Figura 5 Edad.  
Fuente: Elaboración propia.

Los encuestados, según la figura 5, se encuentran en un rango de edad de 41 y 50 años el 33%, seguido por los rangos de 31 y 40; 20 y 30 que obtienen un 30% de los encuestados.

Referente a la relación de pareja la figura 6, muestra los porcentajes encontrados.





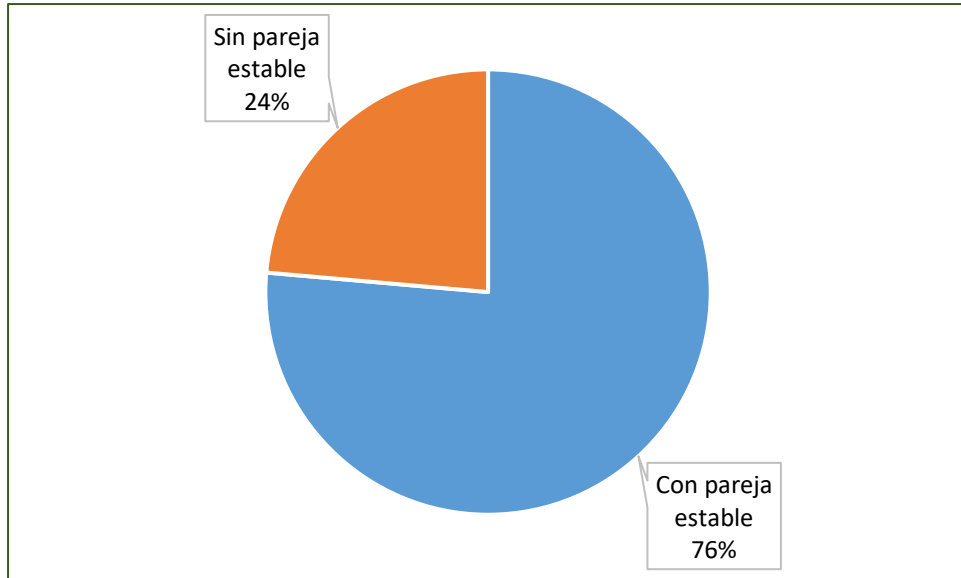


Figura 6 Relación de pareja.  
Fuente: Elaboración propia.

La encuesta arrojó que un 76% de los informantes se encontraban en una relación de pareja estable.

La figura 7 muestra la cantidad de hijos de los encuestados.

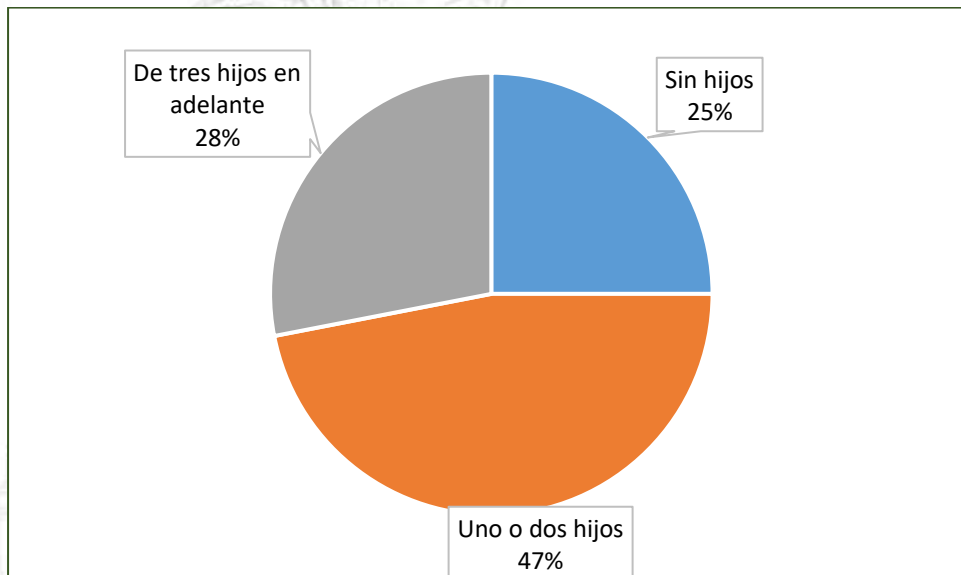


Figura 7 Número de hijos.  
Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al número de hijos, 47% de los encuestados respondieron que tienen de uno a dos hijos, el 28% asintió que tiene de tres hijos en adelante y por debajo del mismo no tienen hijos.

La figura 8 muestra el nivel máximo de estudios.

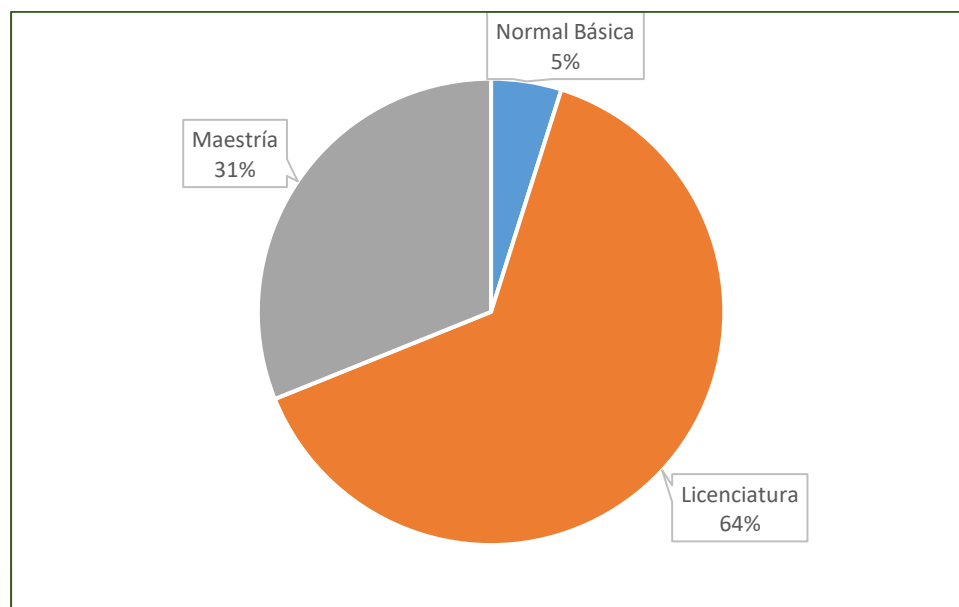


Figura 8 Nivel máximo de estudios.

Fuente: Elaboración propia.

Con referencia a la formación académica de los docentes encuestados, el 64% cuentan con el nivel de licenciatura, un 35% han alcanzado el grado de maestría, mientras que el 5% de la muestra tenía como formación inicial la Normal Básica.

En el cuestionario aplicado, en la parte de las variables sociodemográficas; se contempló la formación académica de los encuestados, el cual mencionó: Normal Básica, Licenciatura, Maestría y Doctorado, siendo este último nivel académico el que no recibió registro alguno.

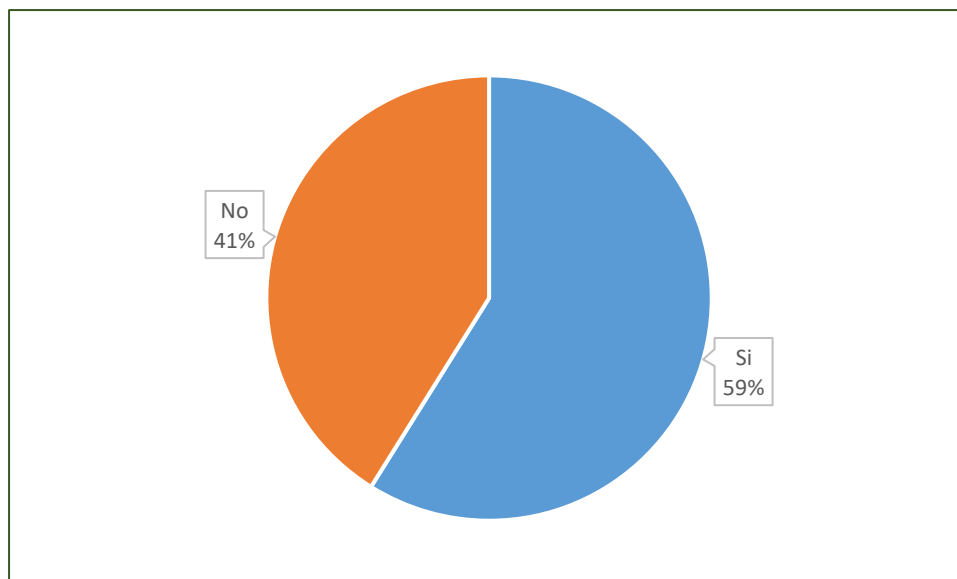


Figura 9 Participación en la evaluación para la permanencia.  
Fuente: Elaboración propia.

La figura nueve, expone la respuesta de los maestros y maestras sobre el cuestionamiento de si han participado o participarán en la evaluación de permanencia que contempla la reforma educativa, en la cual se obtiene que el 59% ha participado o participará en dicho evento.

### Análisis Descriptivo

Para responder a la pregunta ¿cuál es el nivel de Engagement en los maestros de educación primaria?, se acudió a la obtención de la media estadística, primeramente, se estableció el baremo que se muestra en la tabla 8, posteriormente se hace el análisis de las medias de cada una de las dimensiones, seguido del análisis a nivel de ítem.

Tabla 8  
*Baremo establecido para medir el nivel de Engagement.*

Media	Porcentaje	Nivel
4	100-76	Alto
3	75- 51	Bueno
2	50-26	Moderado
1	25<	Débil

Fuente: Elaboración propia.

En relación con el baremo anterior, se establece que el nivel de Engagement es alto, puesto que muestra una media estadística de 3.3 y un porcentaje de 82.5.

### ***Sobre el Engagement***

Respecto del autoconcepto laboral positivo, se obtuvo una media estadística de  $\bar{x}=3.6$  seguido del Compromiso laboral con una media de  $\bar{x}=3.4$ . Los resultados se muestran en la tabla 9.

Tabla 9  
*Análisis de las medias de cada una de las dimensiones*

	N	( $\bar{x}$ )	(s)
Autoconcepto Laboral Positivo	164	3,6010	,36172
Apoyo Social Percibido	164	3,1139	,59446
Emociones Positivas En El Trabajo	164	3,3927	,34699
Resiliencia En El Trabajo	164	3,3423	,38367
Compromiso Laboral	164	3,4273	,41442
N válido (por lista)	164		

Fuente: Elaboración propia.

Luego de hacer el análisis a nivel indicador, se procedió a realizar el análisis a nivel ítem de las cinco dimensiones que contempla la variable del Engagement, por lo que los resultados se muestran a continuación.

**Autoconcepto laboral positivo.** La primera dimensión contiene ítems que se refieren a la posesión de imágenes, pensamientos y sentimientos que tiene el individuo sobre cómo concibe su función laboral, la forma en cómo realiza su trabajo adecuadamente incluso si existen conflictos, además de considerarse apto para el trabajo, orientándolo, concentrado con el fin de hacerlo bien aún en momentos de confusión y con la capacidad de aceptar los retos que implica su quehacer laboral.

Los resultados se muestran en la tabla 10.

Tabla 10  
*Análisis de las medias del autoconcepto laboral percibido*

	N	( $\bar{x}$ )	(s)
1 Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando existan conflictos que puedan afectarlo.	164	3,36	,564
<b>2 Me considero apto para trabajar en esta escuela.</b>	<b>163</b>	<b>3,82</b>	<b>,399</b>
10 El trabajo que realizo en esta escuela tiene sentido para mí.	164	3,69	,526

	N	( $\bar{x}$ )	(s)
<b>12 Realizo bien mi trabajo en esta escuela, aun cuando hay confusiones con la función que realizo.</b>	<b>163</b>	<b>3,35</b>	<b>,690</b>
13 El tiempo pasa “volando” cuando realizo mi trabajo	163	3,60	,529
14 Tengo suficiente claridad de lo que quiero cuando realizo mi trabajo	164	3,55	,535
15 Pongo todo mi esfuerzo en el trabajo que desarrollo	162	3,64	,506
18 Tengo la capacidad necesaria para realizar mi trabajo dentro de esta escuela.	164	3,70	,524
19 Soy muy persistente en el trabajo que desarrollo en esta escuela	163	3,55	,524
20 Continúo trabajando y no me derroto, aun cuando las cosas no van bien dentro de la escuela.	164	3,62	,534
21 Me considero eficaz en el trabajo que desarrollo en esta escuela.	163	3,61	,513
34 Me esfuerzo por realizar bien mi trabajo en esta escuela.	161	3,70	,475
36 Acepto retos nuevos en mi trabajo dentro de esta escuela.	164	3,62	,511
N válido (por lista)	152		

Fuente: Elaboración propia.

Esta dimensión resalta al ítem el número 2 con un indicador de media más alta ( $\bar{x}$ =3.8;  $s$ =.399) que se refiere a que el docente se considera apto para trabajar en la institución educativa en que se encuentra, seguido del ítem número 12, con un indicador de media más baja ( $\bar{x}$ =3.3;  $s$ =.690), el cual indagó sobre si se realiza bien el trabajo en la escuela, aun cuando hay confusiones con la función que se realiza.

Este resultado se relaciona con la investigación de Cárdenas y Jaik (2011), en donde se presenta como factor central el autoconcepto laboral positivo, el cual se relaciona con autoconocimiento, autoevaluación, autoaceptación y autorrespeto (Maslow, en Mainou y Lozoya, 2012), vinculando una serie de imágenes, pensamientos y sentimientos de un docente que se auto percibe apto para su trabajo.

**Apoyo Social Percibido en el Trabajo.** Como todo ente inmerso en contextos sociales, el individuo establece vínculos en su espacio laboral que llega a tomar como recursos que impactan en su bienestar y sienta que recibe información importante que coadyuva a atender y solucionar sus problemas, así como el recibir ayuda de compañeros cercanos que brindan confianza, sintiendo que es reconocida su actividad entre sus pares y autoridades inmediatas; produciendo un sentimiento positivo en su persona.

Los resultados de las medias pertenecientes a esta dimensión se muestran en la tabla 11.

Tabla 11  
Análisis de las medias del apoyo social percibido en el trabajo

	N	( $\bar{x}$ )	(s)
4 Mis compañeros de trabajo en esta escuela me ofrecen información importante para solucionar mis problemas.	162	3,10	,741
<b>8 Estoy seguro de que en esta escuela tengo compañeros que tratan de ayudarme.</b>	<b>163</b>	<b>3,30</b>	<b>,695</b>
16 Siento que la relación con mis compañeros de esta escuela es cercana y de mucha confianza.	164	2,99	,771
23 Mis compañeros de trabajo reconocen mi labor	157	2,94	,798
26 Me contagio de las emociones positivas de mis compañeros de esta escuela.	162	3,21	,717
<b>31 Converso sobre mis problemas con mis compañeros de trabajo de esta escuela.</b>	<b>163</b>	<b>2,80</b>	<b>,852</b>
39 Mis compañeros de trabajo en esta escuela me hacen sentir querido y estimado.	162	3,15	,701
41 El apoyo que me ofrecen mis compañeros en esta escuela me hace sentir muy bien.	162	3,20	,763
43 Las autoridades de esta escuela reconocen el trabajo que realizo.	159	3,26	,797
N válido (por lista)	151		

Fuente: Elaboración propia.

“Estoy seguro de que en esta escuela tengo compañeros que tratan de ayudarme” representa la media más alta de esta dimensión con un indicador de ( $\bar{x}$ =3.3; s=.695), mientras que “converso sobre mis problemas con mis compañeros de trabajo de esta escuela” obtuvo el indicador de media más baja ( $\bar{x}$ =2.80; s=.852).

Lo obtenido en esta dimensión, proyecta de manera similar lo expresado por Cárdenas y Jaik (2011) al percibir confianza, apoyo, ayuda comprensión y reconocimiento en sus compañeros de trabajo; entonces logra asociarse con su grupo de trabajo y se forman personas capaces de establecer relaciones amistosas y de compañerismo.

**Emociones Positivas en el Trabajo.** Las emociones positivas se caracterizan por estar ilusionado con el trabajo que se tiene, sentirse con energía al realizar la labor que corresponde, estar orgulloso e involucrado en las tareas asignadas y ser optimistas por los resultados obtenidos, inspirarse e innovar en los diferentes retos que se planteen, dedicar tiempo extra al trabajo cuando sea necesario y sentirse alegre por lo que se hace.

La tabla 12 muestra resultados sobre esta dimensión.

Tabla 12  
Análisis de las medias de las emociones positivas en el trabajo

	N	( $\bar{x}$ )	(s)
3 Mi trabajo en esta escuela me ilusiona	163	3,52	,591
<b>5 Me siento lleno de energía durante mi jornada laboral.</b>	<b>164</b>	<b>3,29</b>	<b>,634</b>
<b>7 Estoy orgulloso del trabajo que hago en esta escuela.</b>	<b>160</b>	<b>3,67</b>	<b>,523</b>
9 Me siento involucrado en el trabajo que desarrollo dentro de esta escuela.	164	3,51	,581

	N	( $\tilde{x}$ )	(s)
22 Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo en esta escuela.	163	3,57	,588
24 Veo con optimismo los resultados de mi trabajo en esta escuela.	160	3,51	,526
25 Mi trabajo en esta escuela me llena de esperanza.	160	3,49	,593
29 Mi trabajo en esta escuela me inspira.	164	3,46	,590
32 Disfruto trabajar en esta escuela.	162	3,54	,602
37 Realizo mi trabajo satisfactoriamente, aun cuando en ocasiones implique tiempo extra.	164	3,49	,612
44 Me siento alegre en mi trabajo.	163	3,58	,543
N válido (por lista)	146		

Fuente: Elaboración propia.

Dentro del análisis descriptivo de esta dimensión del Engagement, el ítem 7, obtuvo la media más alta con un indicador de ( $\tilde{x}=3.6$ ;  $s=.523$ ), mostrando el ítem 5 como la media más baja obtenida ( $\tilde{x}=3.2$ ;  $s=.634$ ).

El primero se refiere a si se está orgulloso del trabajo que se hace en la escuela y el segundo a la energía durante la jornada escolar.

Derivado de ello, menciona Maslow, (s.d., como se citó en Mainou y Lozoya, 2012, p. 110) que en la medida que una persona se siente satisfecha de su trabajo logra desarrollar reacciones personales de bienestar y motivación hacia lo que hace, lo cual le genera orgullo y cubre por tanto la necesidad personal de autorrealización definida como la “realización integral del potencial propio, es decir, llegar a ser lo que se puede ser, para estar en paz consigo mismo”.

**Resiliencia en el Trabajo.** Implica la fortaleza del individuo para permanecer en su ámbito laboral, compite de manera positiva haciendo a un lado la problemática existente, buscando ser mejor en las diversas encomiendas, orientando el esfuerzo hacia el éxito de su tarea profesional.

En la tabla 13 se observan los resultados obtenidos.

Tabla 13  
*Análisis de las medias de la resiliencia en el trabajo*

	N	( $\tilde{x}$ )	(s)
<b>17 Cuando estoy trabajando en esta escuela olvido todo lo que pasa a mi alrededor.</b>	<b>163</b>	<b>3,01</b>	<b>,671</b>
27 Busco estar informado sobre cómo mejorar mi trabajo.	164	3,50	,537
28 En mi trabajo afronto exitosamente tareas que exigen: atención, precisión, procesamiento o toma de decisiones complejas.	164	3,32	,492
33 Realizo bien mi trabajo, aun cuando haya que mostrar simpatía sin sentirla.	158	3,28	,724
<b>35 Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando haya dudas de quedarme o no en esta escuela.</b>	<b>163</b>	<b>3,63</b>	<b>,609</b>
38 Mi trabajo en esta escuela es retador.	161	3,31	,673
42 En esta escuela logro desarrollar mi trabajo con autonomía.	163	3,45	,535

	N	( $\tilde{x}$ )	(s)
N válido (por lista)	146		

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de este indicador se encuentran resultados que la resiliencia, refiere la realización del trabajo adecuadamente, aun cuando se tiene la duda de permanecer o no en esa escuela, observando la media más alta de ( $\tilde{x}$ =3.6; s=.609), mientras que cuando se trabaja en la escuela se olvida de todo lo que pasa a su alrededor con la media más baja ( $\tilde{x}$ =3.0; s=.671).

Para Maslow, en Mainou y Lozoya, (2012) surgen sentimientos de fortaleza, suficiencia, dominio, autoconfianza e independencia para afrontar las adversidades en el trabajo, dando origen a la resiliencia, por tanto, el trabajo se realiza adecuadamente, cumpliendo con las exigencias necesarias y adaptándose a las circunstancias existentes. Para Cárdenas y Jaik (2011) quienes poseen resiliencia en el trabajo son personas con fortaleza y autonomía.

**El compromiso Laboral, un Agregado al Engagement.** En este trabajo de investigación, a la variable del Engagement se le añade la dimensión de compromiso laboral, factor fundamental en la práctica docente debido a la relación que tiene en el clima organizacional y la satisfacción por el trabajo realizado dentro de la institución educativa.

Los resultados se comparten en la tabla 14.

Tabla 14  
*Análisis de las medias del compromiso laboral*

	N	( $\tilde{x}$ )	(s)
45 Me siento comprometido(a) cuando se genera una dinámica colaborativa entre los integrantes del colectivo docente.	163	3,58	,565
46 Me preocupo por crear las condiciones óptimas que permitan cumplir los retos que se plantearon en colectivo.	162	3,51	,560
<b>47 Cuando cuento con todos los elementos de trabajo, me siento más comprometido a cumplir con mi labor.</b>	<b>164</b>	<b>3,63</b>	<b>,597</b>
<b>49 Me involucro en el logro de las metas, más allá de que lo haga por mera formalidad, sino por absoluto convencimiento de las repercusiones positivas a largo plazo.</b>	<b>164</b>	<b>3,41</b>	<b>,595</b>
50 Me identifiqué y participé de manera plena en las diversas tareas y funciones que le corresponden.	164	3,54	,580
51 Me esfuerzo y me comprometo para cumplir con mis responsabilidades.	164	3,62	,568
N válido (por lista)	159		

Fuente: Elaboración propia



Los resultados que arroja el agregado compromiso laboral en relación a las medias destaca el indicador de ( $\tilde{x}=3.6$ ;  $s=.597$ ), donde el reactivo refiere “Cuando cuento con todos los elementos de trabajo, me siento más comprometido a cumplir con mi labor”, el indicador con la media más baja es de ( $\tilde{x}=3.4$ ;  $s=.595$ ), enmarcado por el texto “Me involucro en el logro de las metas, más allá de que lo haga por mera formalidad, sino por absoluto convencimiento de las repercusiones positivas a largo plazo”.

Sobre el Compromiso Laboral Anwar y Norulkamar (2012) y de Tayo y Adeyemi (2012), mencionan que la estructura de mando muestra que el estilo de liderazgo genera mejor y productividad. En este sentido, Carreón (2015) sostiene que el compromiso hacia la institución — al coexistir con el compromiso personal— explica la influencia del estilo de liderazgo.

### Sobre Síndrome de Burnout

Para dar respuesta a la pregunta ¿cuál es el nivel de Síndrome de Burnout en los maestros de educación primaria?, se hizo necesario la obtención de la media estadística, haciendo primeramente el análisis de las medias de cada una de las dimensiones (ver tabla 15), seguido del análisis a nivel de ítem; posteriormente con base en el baremo establecido por Barraza (2011), se identificó el nivel de Síndrome de Burnout.

Tabla 15  
*Análisis de las medias del Síndrome de Burnout*

	N	( $\tilde{x}$ )	(s)
Agotamiento Físico	164	2,1407	,99872
<b>Agotamiento Cognitivo</b>	<b>164</b>	<b>2,0149</b>	<b>1,02888</b>
<b>Agotamiento Emocional</b>	<b>164</b>	<b>2,1504</b>	<b>1,06714</b>
N válido (por lista)	164		

Fuente: Elaboración propia

En la variable Síndrome de Burnout, se obtuvo una media estadística en el agotamiento emocional de  $\tilde{x}=2.15$ , secundado por el agotamiento físico con una media de  $\tilde{x}=2.14$ .

El baremo contempla tres niveles (bajo o leve: de 0 a 33%; medio o moderado: de 34% a 66%; y alto o profundo: de 67% al 100%) (Mingote y Pérez, 2003; Guerrero, 2003), se desvela que

los docentes encuestados en la presente investigación presentan un nivel bajo o leve de Síndrome de Burnout, con un 31.7 %.

En el caso de cada una de las dimensiones constitutivas del SMBM los resultados obtenidos fueron los siguientes: a) agotamiento físico 2.09, b) agotamiento cognitivo 2.17, y c) agotamiento emocional 2.11. Mientras que la media general, o nivel con que se presenta el Síndrome de Burnout, fue de 2.12.

Seguido del análisis a nivel indicador, se procedió a realizar el análisis a nivel ítem de las tres dimensiones que contempla la variable del Síndrome de Burnout, por lo que los resultados se muestran a continuación, tomando en cuenta el ítem con la media más alta y la más baja.

### ***Agotamiento Físico***

El dar muestra de estar cansado, agotado y encontrarse al límite de las fuerzas, sentirse sin energía mostrando un desgaste en el deseo de presentarse a trabajar por las mañanas, es una muestra de condiciones físicas severas en el individuo producto de las condiciones laborales, lo cual afecta el rendimiento laboral.

Los resultados obtenidos de esta variable se muestran en la tabla 16.

Tabla 16  
*Análisis de las medias del agotamiento físico*

	N	( $\bar{x}$ )	(s)
<b>1 Me siento cansado(a)</b>	<b>163</b>	<b>2,83</b>	<b>1,075</b>
4 Me siento físicamente agotado	162	2,48	1,159
6 Estoy al límite de mis fuerzas	163	1,82	1,118
<b>8 Siento que mis energías están muertas</b>	<b>164</b>	<b>1,79</b>	<b>1,128</b>
10 Siento que estoy desgastado(a)	164	2,05	1,101
12 No tengo la energía suficiente para ir a trabajar por la mañana	163	1,91	1,180
N válido (por lista)	160		

Fuente: Elaboración propia.

El arrojo de esta dimensión da cuenta que los encuestados “se sienten cansados” con un indicador de media más alta de ( $\bar{x}$ =2.8; s=1.075), y con una media más baja el reactivo que refiere a “siento que mis energías están muertas” con un indicador de ( $\bar{x}$ =1.7; s=1.128).

Estos resultados concuerdan con los encontrados por Barraza (2011) en donde encuentra un nivel de Burnout medio o moderado con una media más alta de  $\tilde{x}=2.60$ , en donde los docentes encuestados mencionan que se sienten cansados.

### ***Agotamiento Cognitivo***

La actividad docente exige acciones claras del pensamiento, la falta de concentración impide enfocar las ideas, así como pensar en cosas complejas, pensando de forma más lenta y sin claridad (ver tabla 17).

Tabla 17

*Análisis de las medias del agotamiento cognitivo.*

	N	( $\tilde{x}$ )	(s)
<b>3 Tengo dificultad para concentrarme</b>	<b>162</b>	<b>2,24</b>	<b>1,068</b>
7 Siento que no me puedo enfocar correctamente en mi pensamiento	163	2,22	1,969
9 Tengo dificultades para pensar en cosas complejas	163	1,94	1,061
11 Mi forma de pensar es lenta	162	1,86	1,051
<b>13 Siento que no puedo pensar con claridad</b>	<b>164</b>	<b>1,84</b>	<b>1,107</b>
N válido (por lista)	159		

Fuente: Elaboración propia.

Esta dimensión proyecta la dificultad para concentrarse de los encuestados con un indicador de media más alta de ( $\tilde{x}=2.2$ ;  $s=1.068$ ) y, un no puedo pensar con claridad con una media más baja con un indicador de ( $\tilde{x}=1.8$ ;  $s=1.107$ ).

Estos resultados concuerdan con los encontrados por Barraza (2011) en donde encuentra un nivel de Burnout medio o moderado con una media más alta de  $\tilde{x}=2.34$ , en donde los docentes encuestados mencionan que tienen dificultad para concentrarse.

### ***Agotamiento Emocional***

Las emociones representan un factor fundamental en la relación y acción dentro de los centros educativos; se está agotado cuando la persona no es capaz de comprometerse emocionalmente con sus compañeros de trabajo, es insensible a las necesidades de estos y no es comprensivo con ellos (ver tabla 18).

Tabla 18  
Análisis de las medias del agotamiento emocional

	N	( $\bar{x}$ )	(s)
<b>2 Siento que no soy capaz de comprometerme emocionalmente con mis compañeros de trabajo.</b>	<b>163</b>	<b>2,53</b>	<b>1,450</b>
5 Me siento insensible ante las necesidades de mis compañeros de trabajo	164	2,02	1,180
<b>14 Siento que no soy capaz de ser comprensivo(a) con mis compañeros de trabajo</b>	<b>164</b>	<b>1,91</b>	<b>1,242</b>
N válido (por lista)	163		

Fuente: Elaboración propia

Para finalizar el análisis descriptivo, se presenta la dimensión de agotamiento emocional en los docentes, teniendo como media más alta ( $\bar{x}=2.5$ ;  $s=1.450$ ), en donde el docente siente que no es capaz de comprometerse emocionalmente con sus compañeros de trabajo y, el sentimiento de no ser capaz de ser comprensivo con los compañeros de trabajo obtuvo el indicador de media más baja ( $\bar{x}=1.9$ ;  $s=1.242$ ).

En esta dimensión se encuentra similitud en la media más alta encontrada entre la presente investigación y la realizada por Barraza (2011), en donde se obtiene como media más alta el mismo ítem del SMBM con un indicador de  $\bar{x}=2.37$ .

### Análisis Correlacional

Para responder a la pregunta ¿qué relación existe entre el nivel de Engagement y el nivel de Síndrome de Burnout en los maestros de educación primaria?, se utilizó el estadístico Rho de Spearman para analizar la relación entre ambas variables, quedando en cuenta que el nivel de Engagement, de acuerdo con el Baremo establecido permitió delimitar que en esta indagación el nivel era alto.

También se delimitó en el análisis descriptivo el nivel del Síndrome de Burnout, quedando en esta investigación en “leve o bajo”. Los resultados de la correlación se muestran en la tabla 19.

Tabla 19  
Correlación de la variable de Engagement con el nivel de Síndrome de Burnout

			Nivel de Burnout
Rho de Nivel de	de	Coefficiente de correlación	-.544**
Spearman	Engagement	Sig. (bilateral)	.000

	Nivel de Burnout
N	164

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

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el estadístico, se determinó que existe un nivel de significancia de  $p < .01$  con una correlación negativa moderada, lo que implica que a mayor nivel de Engagement menor nivel de Síndrome de Burnout.

Luego de determinar el nivel de correlación entre ambas variables del estudio, se procedió a realizar un análisis más exhaustivo sobre la correlación de la variable de Engagement con las dimensiones del Síndrome de Burnout; los resultados se muestran en la tabla 20.

Tabla 20

*Correlación de la variable de Engagement con las dimensiones del Síndrome de Burnout.*

Rho de Spearman	Nivel de Engagement	de Coeficiente de correlación	de Sig. (bilateral)	de N	Agotamiento Físico	Agotamiento Cognitivo	Agotamiento Emocional
					-.464**	-.424**	-.515**
					.000	.000	.000
					164	164	164

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

Fuente: Elaboración propia.

En relación con la tabla 23 se puede decir que a mayor nivel de Engagement, menor nivel de agotamiento físico y cognitivo (débil) y emocional (moderada).

### Análisis Inferencial

Para determinar la normalidad en la distribución de los datos de las variables sociodemográficas, se hizo la prueba estadística de Kolmogórov-Smirnov, los datos se muestran en la tabla 21.

Tabla 21

*Prueba estadística de Kolmogórov-Smirnov en las variables sociodemográficas.*

		I Género	II Edad (años cumplidos)	III Relación de pareja	IV Número de Hijos	V Nivel máximo de estudios	VI Ha participado o participará en la evaluación de permanencia o desempeño
N		164	154	161	164	164	163
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	$\bar{x}$	1.55	2.16	1.24	2.03	2.26	1.41
	s	.499	.953	.426	.730	.541	.494
	Absoluta	.366	.206	.474	.236	.375	.386
	Positivo	.315	.194	.474	.236	.375	.386

		I Género	II Edad (años cumplidos)	III Relación de pareja	IV Número de Hijos	V Nivel máximo de estudios	VI Ha participado o participará en la evaluación de permanencia o desempeño
Máximas diferencias extremas	Negativo	-.366	-.206	-.290	-.233	-.265	-.295
Estadístico de prueba		.366	.206	.474	.236	.375	.386
Sig. asintótica (bilateral)		.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Con relación a los resultados arrojados, se determina que los datos de estas variables no son normales, por lo tanto, las pruebas estadísticas a utilizar son las no paramétricas.

### ***Relativo al Engagement***

Para dar respuesta a la pregunta ¿qué relación existe entre el nivel de Engagement y las variables sociodemográficas y académicas de los maestros de educación primaria? Se acudió a los estadísticos U de Mann-Whitney, Rho de Spearman y Prueba de Kruskal Wallis.

Respecto del género, relación de pareja, número de hijos, nivel máximo de estudios y han participado o participarán en la evaluación de permanencia, se determinó que no existen diferencias estadísticamente significativas, por lo que el nivel de Engagement no está determinado por estas variables sociodemográficas.

Ante tal situación el estudio sobre estas variables coincide con lo que expresan Cárdenas y Jaik (2014), las cuales escriben que el Engagement se centra en las características psicológicas y emocionales de las personas, de ellas surge su autopercepción, sus actitudes, sus respuestas, sus recursos, su satisfacción, sus sentimientos y emociones para afrontar el ámbito laboral.

**Edad.** Se procedió a realizar el análisis con las dimensiones constituyentes de la variable de Engagement, encontrando una relación positiva y estadísticamente significativa a  $p < .05$  en solo dos de las dimensiones que en esta investigación lo integran (ver tabla 22).

Tabla 22

*Correlación de Rho de Spearman con las dimensiones del Engagement.*

		<b>Emociones positivas en el trabajo</b>
II Edad (años cumplidos)	Coefficiente de correlación	.224
	Sig. (bilateral)	<b>.005</b>
	N	154

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se muestra una relación positiva y estadísticamente significativa respecto de la edad y las emociones positivas en el trabajo; esto es similar a lo investigado por Parada y Pérez (2014), quienes encuentran evidencia de una correlación directa, aunque débil entre la edad y los niveles de Engagement.

### ***Relativo al Burnout***

Para responder a la pregunta ¿qué relación existe entre el nivel de Síndrome de Burnout y las variables sociodemográficas y académicas de los maestros de educación primaria básica?, se acudió a los estadísticos U de Mann-Whitney, Rho de Spearman y Prueba de Kruskal Wallis. Respecto del género, edad, relación de pareja, se determinó que no existen diferencias o relación estadísticamente significativas, por lo que el nivel de Burnout no está determinado por estas variables sociodemográficas.

**Número de hijos.** A la variable sociodemográfica número de hijos, se aplicó la Prueba de Kruskal Wallis encontrando diferencias en la dimensión de agotamiento físico, los datos se muestran en las tablas 23.

Tabla 23

*Rangos promedio*

	<b>IV Número de Hijos</b>	<b>N</b>	<b>Rango promedio</b>
Agotamiento Físico	Sin hijos	41	88.82
	Uno o dos hijos	77	89.55
	De tres hijos en adelante	46	65.08
	Total	164	

Fuente: Elaboración propia.

La prueba mostró que en la dimensión agotamiento físico, quienes se agotan de mayor manera, son aquellos encuestados que tienen uno o dos hijos, obteniendo un rango mayor en la tabla mostrada.

En la aplicación del estadístico de Kruskal-Wallis, se evidencia las diferencias estadísticamente significativas entre el agotamiento físico y dicha variable (ver tabla 24).

Tabla 24  
*Estadístico Kruskal-Wallis para el número de hijos.*

	Agotamiento Físico
Chi-cuadrado	8.661
gl	2
Sig. asintótica	.013
a. Prueba de Kruskal Wallis	
b. Variable de agrupación: IV	
Número de Hijos	

Fuente: Elaboración propia.

Al respecto, Albaladejo, Villanueva, Ortega, Paloma y Astasio (2004) encontraron que el número de hijos es un factor que influye con mayor frecuencia en la aparición del Síndrome de Burnout.

**Nivel Máximo de Estudios.** Al trabajar la variable sociodemográfica nivel máximo de estudios con la Prueba de Kruskal-Wallis, se encuentran los siguientes resultados (ver tabla 25).

Tabla 25  
*Rangos promedio*

Agotamiento Físico	Nivel máximo de estudios	N	Rango promedio
	Normal Básica	8	119.06
	Licenciatura	105	84.07
	Maestría	51	73.53
	Total	164	

Fuente: Elaboración propia.

Lo obtenido mostró que, de los encuestados, quienes cuentan con normal básica como máximo grado de estudios, son los que mayor agotamiento físico padecen, seguidos de quien cuenta con licenciatura y por último el grado de maestría. Es necesario mencionar que el grado de



doctorado se incluyó en las variables sociodemográficas y de los encuestados ninguno registró dicho nivel.

La tabla 26 muestra el grado de significancia asintótica del componente del Síndrome de Burnout agotamiento físico (ver tabla 29).

Tabla 26  
*Prueba de Kruskal-Wallis*

	<b>Agotamiento Físico</b>
Chi-cuadrado	6.714
gl	2
Sig. asintótica	.035

a. Prueba de Kruskal Wallis  
b. Variable de agrupación: V Nivel máximo de estudios

Fuente: Elaboración propia.

Se encontraron valores con diferencias estadísticamente significativas a  $p < .05$ , estableciendo que si existen diferencias entre la variable nivel máximo de estudios y la dimensión agotamiento físico.

Barraza (2011) en el análisis de diferencia de grupos realizados entre los tipos de agotamiento que indaga el SMBM y las variables sociodemográficas estudiadas, encontró que la variable nivel máximo de estudios marca una diferencia significativa en el nivel con que se presenta el agotamiento físico y el cognitivo.

### **Ha participado o Participará en la Evaluación de Permanencia o Desempeño.**

Referente a la variable de ha participado o participará en la evaluación de permanencia y desempeño se indagó determinar a través de la Prueba de Mann-Whitney si había diferencias entre los docentes que participaron en el estudio, los resultados se observan en las tablas 27 y 28.

Tabla 27  
*Rangos promedio*

	<b>VI Ha participado o participará en la evaluación de permanencia o desempeño</b>	<b>N</b>	<b>Rango promedio</b>
Agotamiento Físico	Si	96	74.13
	No	67	93.28
	Total	163	

	VI Ha participado o participará en la evaluación de permanencia o desempeño	N	Rango promedio
Agotamiento Cognitivo	Si	96	74.18
	No	67	93.20
	Total	163	
Agotamiento Emocional	Si	96	74.89
	No	67	92.19
	Total	163	

Fuente: Elaboración propia.

Los encuestados expresaron a través de sus respuestas que quienes no se han evaluado, presentan un mayor agotamiento en los tres componentes que integran el Síndrome de Burnout de esta investigación al obtener los rangos más altos.

De igual forma, el total de componentes presentan diferencia estadísticamente significativa. (ver tabla 28).

Tabla 28  
*Prueba de Mann-Whitney*

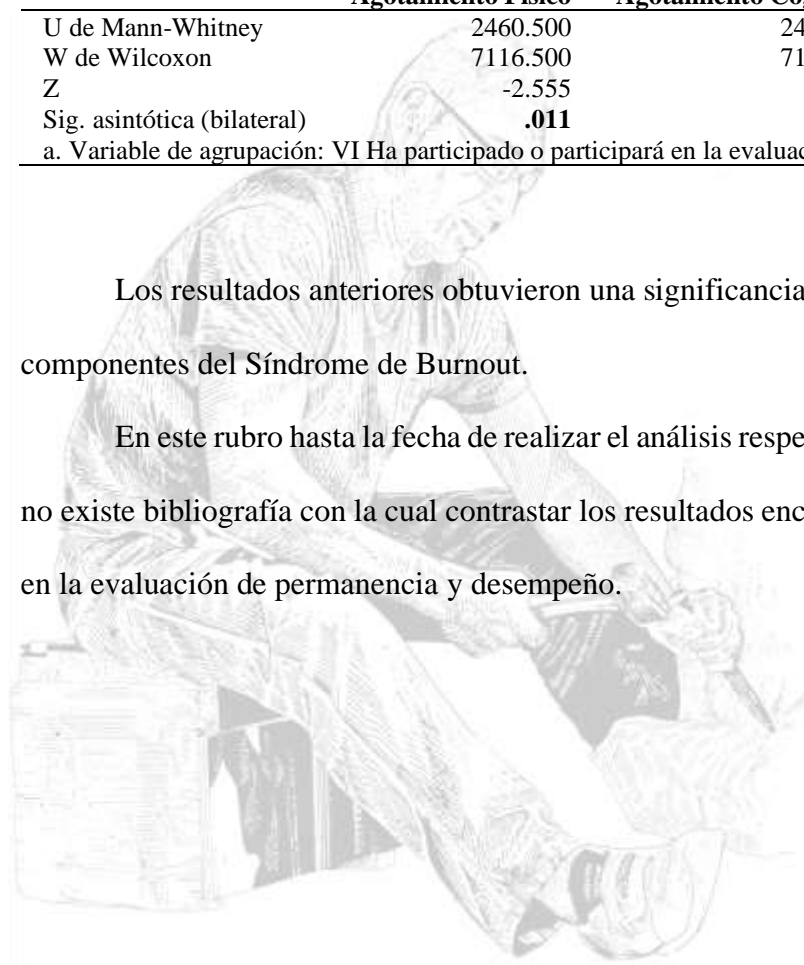
	Agotamiento Físico	Agotamiento Cognitivo	Agotamiento Emocional
U de Mann-Whitney	2460.500	2465.500	2533.000
W de Wilcoxon	7116.500	7121.500	7189.000
Z	-2.555	-2.545	-2.327
Sig. asintótica (bilateral)	<b>.011</b>	<b>.011</b>	<b>.020</b>

a. Variable de agrupación: VI Ha participado o participará en la evaluación de permanencia o desempeño

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados anteriores obtuvieron una significancia asintótica menor a  $p < .05$ . en los tres componentes del Síndrome de Burnout.

En este rubro hasta la fecha de realizar el análisis respecto a esta variable sociodemográfica, no existe bibliografía con la cual contrastar los resultados encontrados ha participado o participará en la evaluación de permanencia y desempeño.



## CONCLUSIONES

Se presentan en primer orden los resultados que hacen alusión a la variable de Engagement.

Se concluye que el nivel de Engagement de los maestros frente a grupo de educación primaria de las zonas escolares 1, 6 y 12 de la ciudad de Durango, en relación con el baremo establecido en la presente investigación es alto.

Referente a la indagación sobre los factores que intervienen en el Engagement, se empleó el Análisis Factorial Exploratorio, obteniendo tres factores denominados Identificación Laboral Docente, Compromiso Laboral Docente y Relación Laboral Docente.

Concerniente a cómo se relacionan entre sí los diferentes factores que intervienen en el Engagement, la investigación dio cuenta que los docentes encuestados se identifican, están comprometidos y se relacionan de manera positiva entre sus pares, dando origen al Modelo Sincrético Tridimensional del Engagement.

Se hizo necesario realizar el análisis descriptivo correlacional de los tres componentes, tomando en cuenta la media más alta de cada uno de ellos y relacionarlo con los tres ítems más altos de la dimensión en mención, encontrando que en la *Identificación Laboral Docente* y el *Compromiso Laboral Docente*, los docentes se identifican aptos para trabajar en la escuela donde están adscritos, se esfuerza y comprometen para cumplir con sus responsabilidades, continúan trabajando y no se derrotan, aun cuando las cosas no van bien dentro de la escuela y se identifican y participan de manera plena en las diversas tareas y funciones que les corresponden, mientras que en la *Identificación Laboral Docente* con la *Relación Laboral Docente*, el docente se relaciona y se siente comprometido(a) cuando se genera una dinámica colaborativa entre los integrantes del colectivo docente, siendo mayor la identificación al del docente al sentir que su trabajo en la escuela lo llena de esperanza, ve con optimismo los resultados de su trabajo en la escuela y logra desarrollar

su trabajo con autonomía y por último, el *Compromiso Laboral Docente* con la *Relación Laboral Docente* deja ver que cuando se está comprometido, se realiza el trabajo adecuadamente, aun cuando haya dudas de quedarse o no en esa escuela, mayor será la relación y el compromiso al sentirse involucrados en el trabajo que desarrollan dentro de esa escuela, porque, además, las autoridades de la escuela reconocen el trabajo que realiza y sus compañeros reconocen la labor docente realizada.

En cuanto a la identificación del nivel de Síndrome de Burnout en los maestros de educación primaria se hizo necesario la obtención de la media estadística, haciendo primeramente el análisis de las medias de cada una de las dimensiones, seguido del análisis a nivel de ítem; posteriormente con base en el baremo establecido por Barraza (2011), se determinó el nivel de Síndrome de Burnout.

En la dimensión de Agotamiento físico los encuestados muestran un mayor Síndrome de Burnout en el ítem referente a “se sienten cansados”, mientras que en Agotamiento Cognitivo la “dificultad para concentrarse” resultó ser la más proclive al padecimiento y, por último, en Agotamiento Emocional el docente no es capaz de comprometerse emocionalmente con sus compañeros de trabajo.

Con los anteriores análisis se pudo determinar el nivel de Síndrome de Burnout de los encuestados, de acuerdo con el baremo utilizado el cual contempla tres niveles (bajo o leve: de 0 a 33%; medio o moderado: de 34% a 66%; y alto o profundo: de 67% al 100%) (Mingote Y Pérez, 2003; Guerrero, 2003), se expone que los docentes encuestados en la presente investigación presentan un nivel bajo o leve de Síndrome de Burnout, con un 31.7 %.

Para encontrar la relación existe entre el nivel de Engagement y el nivel de Síndrome de Burnout en los maestros de educación primaria se utilizó el estadístico de  $r$  de Pearson para analizar la relación entre ambas variables, se determinó que existe un nivel de significancia de  $p < .01$  con

una correlación de Pearson negativa, entendiendo que a mayor nivel de Engagement menor nivel de Síndrome de Burnout.

Descubriendo que en Género, relación de pareja, número de hijos, nivel máximo de estudios y han participado o participarán en la evaluación de permanencia, no existen diferencias estadísticamente significativas, por lo que el nivel de Engagement no está determinado por estas variables sociodemográficas, no así en la edad de los encuestados, quienes mostraron relación positiva y estadísticamente significativa en dos dimensiones encontrando una relación positiva y estadísticamente significativa a  $p < .05$  en solo dos de las dimensiones que en esta investigación lo integran (emociones positivas en el trabajo y resiliencia en el trabajo).

En torno a la relación que existe entre el nivel de Síndrome de Burnout y las variables sociodemográficas y académicas de los maestros de educación primaria.

En la variable de género había diferencias entre los hombres y mujeres que participaron en el estudio, obteniendo que sólo en la dimensión de Agotamiento Físico son las mujeres quienes se agotan más físicamente.

Respecto a la variable edad queda establecido que no existe correlación entre la edad de los encuestados y el Síndrome de Burnout, en esta investigación.

Se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de agotamiento físico y agotamiento cognitivo, evidenciando que quienes no tienen pareja estable se agotan más tanto en lo físico como en lo cognitivo que quienes cuentan con pareja estable.

La variable sociodemográfica número de hijos, arrojó que en la dimensión Agotamiento Físico existen diferencias estadísticamente significativas a  $p < .05$ , por lo tanto, se determinó que existe correlación de esta variable sociodemográfica con el Síndrome de Burnout.

Descubriendo que se forman dos grupos, en donde el grupo uno contiene a los encuestados que tienen tres hijos en adelante, mientras que el segundo refiere a los que tienen uno o dos hijos o

ninguno, tras dicha aplicación del estadístico se concluye que de los encuestados los que los pertenecientes al grupo dos, son más propensos a desarrollar el Síndrome de Burnout.



## FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación dio cuenta del escaso trabajo sobre el Engagement y el Síndrome de Burnout en nuestro país. Intenta fortalecer las concepciones conceptuales y teóricas sobre las variables expuestas en la misma, de igual forma, se pueden tomar en cuenta las relaciones docentes con directivos, alumnos y padres de familia como predictores tanto del Engagement como del Síndrome de Burnout.

Algo que sin duda enriquecerá el tema es indagar los niveles de Engagement y Síndrome de Burnout en las escuelas formadoras de maestros, de tal manera que se vayan sentando precedentes que magnifiquen el estado físico y anímico de quienes integran el gremio docente.



## REFERENCIAS

- Zurita Alcaraz, M. C. (s.f.). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada. *Reidocrea*.
- Almeida Freire, M., Oliveira, E. N., Guimarães Ximenes Neto, F. R., Evangelista Lopes, R., Gomes Nogueira Ferreira, A., Y Vieira Gomes, B. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, 23(1), 19-27.
- Aranda Beltrán, C. (2006). Diferencias por sexo, síndrome de Burnout y manifestaciones clínicas en los médicos familiares en dos clínicas de salud. *Revista costarricense de salud*, 15(29), 1-7.
- Aranda Beltrán, C., Pando Moreno, M., Torres López, T., Salazar Estrada, J., Y Franco Chávez, S. (2005). Factores psicosociales y síndrome de burnout en médicos de familia. *Anales de la Facultad de Medicina*, 66(3), 225-231.
- Arguedas Negrini, I. (2010). Involucramiento de las estudiantes y los estudiantes en el proceso educativo. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8(). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55113489005> , 63-78.
- Arís Redó, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational*, 7(18), 829-848.
- Avila en Sánchez F., D., Cendrós Parra, P., Y Chiavola, C. (2008). El empoderamiento desde una perspectiva del sistema educativo. *Omnia*, 14(). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73711121007> , 130- 143.
- Barraza Macías, A., Y Jaik Dipp, A. (2011). *Estrés, burnout y bienestar subjetivo Investigaciones sobre la salud mental de los agentes educativos*. Durango: Instituto Universitario Anglo Español-Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Betanzos, N. P. (1 de Septiembre de 2011). *Dirección estratégica*;. Obtenido de [direccionestrategica.itam.mx](http://direccionestrategica.itam.mx): <http://direccionestrategica.itam.mx/category/edicion-38/>
- Bizquerra, A. R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Carlotto, M. S., Y Gonçalves Câmara, S. (2007). Preditores da Síndrome de Burnout em professores. *Psicologia Escolar e Educacional*, 11(1), 101-110.



- Carlotto, M. S., Gonçalves Câmara, S., Y Brazil Borges, Á. M. (2005). Predictores del Síndrome de Burnout en estudiantes de un curso técnico de enfermería. *Perspectivas en Psicología*, 1(2), 195 - 205.
- Carreto en Ospina, R. J. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la Salud*, 4(). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56209917>, 158-160.
- Cova Solar, F., Ahumada Figueroa, L., Y Yáñez Gallardo, R. (2006). Confianza y desconfianza: dos factores necesarios para el desarrollo de la confianza social. . *Universitas Psychologica*, 5(). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64750102> , 9-20.
- Dávila de León, C., Y Jiménez García, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. . *Revista de Psicología*, 32() Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337832618004>, 272-302.
- Durán, E. y. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de "Burnout" en profesores de educación primaria y secundaria. . *Revista Colombiana de Psicología*, () . Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=804015>, 81-89.
- Elías Burgos, C., Retamoso, G., Murgueitio, M. A., Y Cruz Agudelo, J. (2007). Karl R. Popper. Génesis de una Teoría Educativa. *Civilizar, Ciencias Sociales y Humanas*, 7(). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100220305011> , 151-169.
- Esteras, J. (2015). *Estudio Psicopatológico sobre el Síndrome de Burnout en los Docentes*. Madrid: Sin publicar.
- Farber, B. (1983). *Estrés y agotamiento en las Profesionales del Servicio Humano*. Nueva York : Pergamon Press.
- Fuquen Alvarado, M. E. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. . *Tabula Rasa*, () . Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39600114> , 265-278.
- Gergen en Peralta Gómez, M. C., Santofimio, A. M., Y Segura, V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, () Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301905> , 81-109.
- Gil-Monte en Quiceno, J. M., Y Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". . *Acta Colombiana de Psicología*, 10() . Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79810212>, 117-125.

- Glaría López, R., Carmona San Martín, L., Pérez Villalobos, C., Y Parra Ponce, P. (2016). Burnout y engagement académico en fonoaudiología. *Investigación en Educación Médica*, 5(17), 17-23.
- González, F. (2005). ¿Qué es un paradigma? Análisis teórico, conceptual y psicolingüístico del término. *Investigación y Postgrado*, 20(). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65820102> , 13-54.
- Hagerty, L.-S. P. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32(). Recuperado de <http://www.redalyc.org/ar>, 272-302.
- Henriques Teodósio Moisaio, A. K. (2012). *Burnout en profesionales del futbol*. Badajoz: Sin publicar.
- Hermosa Rodríguez, A. M. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de "Burnout" en profesores de educación primaria y secundaria. . *Revista Colombiana de Psicología*, (). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80401509> , 81-89.
- Hernández, R. G., Y Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". . *Acta Colombiana de Psicología*, 10(). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79810212>, 117-125.
- Herrera, R. R. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44>, 153-170.
- Juárez García, A., Idrovo, Á. J., Camacho Ávila, A., Y Placencia Reyes, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud Mental*, 37(2), 159-176.
- koetting en Ricoy Lorenzo, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. . *Educação. Revista do Centro de Educação*, 31() Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117117257002>, 11-22.
- Kuhn en Ricoy Lorenzo, C., Y (2006). (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação. Revista do Centro de Educação*, 31() . Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117117257002> , 11-22.
- Kuhn, T. (1986). *La Estructura de las Revoluciones Científicas*. México: . México: Breviarios del Fondo de Cultura Económica. (séptima reimpresión), Nro. 213. (Original publicado en 1962 por la University of Chicago Press bajo el título de The Structure of Scientific

- Lákatos en Prieto, M., Cova, A., Y Inciarte, A. (2005). Lakatos y los programas de investigación científica. Una opción para la organización investigativa nacional. . *Omnia*, 11() *Recuperado de* <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73711304> , 83-108.
- Lewicki Y Benedict en Cova Solar, F., Ahumada Figueroa, L., Y Yáñez Gallardo, R. (2006). Confianza y desconfianza: dos factores necesarios para el desarrollo de la confianza social. . *Universitas Psychologica*, 5() . *Recuperado de* <http://www.redalyc.org/art>, 9-20.
- Locke en Hermosa Rodríguez, A. M. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de "Burnout" en profesores de educación primaria y secundaria. . *Revista Colombiana de Psicología*, 81-89. *Recuperado de* <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80401509>.
- López Martínez, J. S., Scandroglio, B., Y San José Sebastián, M. C. (2008). La Teoría de la Identidad Social: una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias. . *Psicothema*, 20 *Recuperado de* <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=727201>, 80-89.
- López Morales, A., González-Velázquez, F., Morales Guzmán, M. I., Y Espinoza Martínez, C. E. (2007). Síndrome de burnout en residentes con jornadas laborales prolongadas. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 45(3), 233-242.
- López Pozos, C. (2014). Síndrome de Burnout Estudiantil y Género. *Ra Ximhai*, 10(7), 185-202.
- Maslow en Naranjo, P. M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33() . *Recuperado de* <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>, 153-170.
- Maslow, H. y. (1973). *Un retrato intelectual*. Monterrey, California: Brooks / Cole.
- Mayer et al en Cova Solar, F., Ahumada Figueroa, L., Y Yáñez Gallardo, R. (2006). Confianza y desconfianza: dos factores necesarios para el desarrollo de la confianza social. . *Universitas Psychologica*, 5() *Recuperado de* <http://www.redalyc.org/articulo.oa>, 9-20.
- Meana, M. d. (2009). *Síndrome de burnout. Su prevalencia en una población de médicos en programas intensivos de capacitación en la especialidad de Clínica Médica*. La Plata: Sin Publicar.
- Moral Toranzo, F., Y Canto Ortiz, J. M. (2005). El sí mismo desde la teoría de la identidad social. Escritos de Psicología - . *Psychological Writings*, () . *Recuperado de* <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=271020873006>, 59-70.

- Mowday et al. en Ramos A., A. M. (2009). El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado. *Investigación y ciencia*. Mayo- Agosto. <http://www.uaa.mx/investigacion/revista/archivo/revista44/Articulo%208.pdf>, 48- 55.
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. . *Revista Educación*, 33() . Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>, 153-170.
- Peralta María, M., Santofimio, A., Y Segura , V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, 29.
- Pereda Torales, L., Márquez Celedonio, F. G., Hoyos Vásquez, M. T., Y Yáñez Zamora, M. I. (2009). Síndrome de burnout en médicos y personal paramédico. *Salud Mental*, 32(5), 399-404.
- Popper, K. R. (1962). *Lógica de la Investigación Científica*. Madrid: Tecnos.
- Prieto, M., Cova, A., Y Inciarte, A. (2005). Lakatos y los programas de investigación científica. Una opción para la organización investigativa nacional. . *Omnia*, 11() . Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73711304>, 83-108.
- Quiceno, J. M., Y Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125.
- Ramos, A. A. (2009). El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado. *Investigación y ciencia*. Número 44, Mayo- Agosto., 48- 55.
- Rodrigues Oliveira, L. M. (2014). *El Burnout con profesores que trabajan con multideficientes*. Badajoz: Sin publicar.
- Rodríguez, A. H., Santofimio, A. M., Y Segura, V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, () . Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301905> , 81-109.
- Rosales Ricardo, Y., Y Rosales Paneque, F. R. (2013). Burnout estudiantil universitario. Conceptualización y estudio. *Salud mental*, 36(4), 337-345.
- Salanova y Llorens en Moreno Salas, M., Y Molina Brenes, M. A. (2012). Síndrome del burnout y engagement en profesionales del sistema penitenciario costarricense. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, III . Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa>, 65-81.
- Sánchez Alonso, P., Y Sierra Ortega , V. M. (2014). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI. *Enfermería Global*, 13(1), 225-266.

- Sánchez F., D., Cendrés Parra, P., Y Chiavola, C. (2008). El empoderamiento desde una perspectiva del sistema educativo. *Omnia*, 14(). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73711121007> , 130-143.
- Schulke, A. P., Madruga Tarouco, A., Koetz Aloísio, A. I., Y Carlotto, M. S. (2011). El Síndrome de Burnout en los alumnos en prácticas de fisioterapia. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 7(1), 167-177.
- Silva García, G. (2008). La teoría del conflicto. Un marco teórico necesario. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, XI() . Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87602203>, 29-43.
- Tajfel, H. (. (1984 ). *Grupos humanos y categorías Sociales*. Barcelona: Herder.
- Triandis en Omar, A. F. (s.f.). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología [en línea] 2008, 13 (Julio-Diciembre) : [Fecha de consulta: 26 de marzo de 2017] Disponible en:* <<http://www.redalyc.o>.
- Triandis en Omar, A., Y Florencia Urteaga, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13() . Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29213210> , 353-372.
- Wheaton y Sandín en Quiceno, J. M., Y Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 10() . Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79810212>, 117-125.

