



UNIVERSIDAD ARGENTINA DE LA EMPRESA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Licenciatura en Psicología

Trabajo de Integración Final

**El Síndrome de Burnout y Engagement en
Docentes de Escuelas Primarias y Secundarias de
La Ciudad de La Plata**

Daiana G. Guerreiro Brites

Lu: 1043120

Entrega: Octubre de 2017

Tutor: Prof. Mag. Juan M. Bodenheimer

Resumen

En este trabajo de investigación se analiza la correlación entre el Síndrome de Burnout y el Engagement en una muestra de 143 docentes pertenecientes a escuelas primarias y secundarias de la ciudad de La Plata. Para la medición de las variables mencionadas se administró a los participantes un cuestionario sociodemográfico, el cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes: MBI-Ed (Maslach & Jackson, 1986) adaptado a la versión española (Gil-Monte & Peiró, 1999; Seisdedos, 1997), y el cuestionario en su versión española de la Utrecht Work Engagement Scale (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2000) validado en Argentina (Spontón, Medrano, Maffe, Spontón & Castellano, 2012)

Se analizaron diversas características sociodemográficas (sexo, edad, estado civil, hijos, tipo de escuela, nivel educativo, tipo de cargo, alumnos con necesidades educativas especiales y antigüedad) en relación a las subescalas del Burnout, y al Engagement y sus dimensiones. Con respecto a las subescalas del burnout se hallaron diferencias significativas entre el sexo, el estado civil y tener alumnos con necesidades educativas especiales. En cuanto al Engagement las diferencias significativas encontradas corresponden al sexo, estado civil y antigüedad en el ejercicio de la docencia.

Palabras claves: burnout, engagement, docentes.

Abstract

This present research work aims at analyzing the correlation between Occupational Burnout and Engagement in a sample of 143 teachers from primary and secondary schools in the City of La Plata, Buenos Aires. In order to measure the aforementioned variables a sociodemographic questionnaire was given to the participants, Maslach Burnout Inventory for Educators: MBI-Ed (Maslach & Jackson, 1986) adapted to its Spanish version (Gil-Monte & Peiró, 1999; Seisdedos, 1997) and the Utrecht Work Engagement Scale in its Spanish version (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2000) validated in Argentina (Spontón, Medrano, Maffe, Spontón & Castellano, 2012).

Various sociodemographic characteristics were analyzed (such as sex, age, marital status, children, type of school, educational level, type of position, students with special educational needs and seniority) in relation to the Burnout subscales, and the Engagement and its dimensions. Regarding burnout, significant differences were found with some of the subscales among sex, marital status and the fact of having students with special educational needs. As for engagement, the significant differences found correspond to gender, marital status and seniority in the teaching practice.

Key Words: burnout, engagement, teachers.

Índice

1	Introducción	5
2	Objetivos	8
2.1	General	8
2.2	Específicos	8
3	Hipótesis de Investigación.....	8
4	Marco Teórico	10
4.1	Burnout.....	10
4.2	Engagement	16
4.3	Síndrome de Burnout y Engagement.....	20
5	Estado del Arte	23
6.1	Diseño	30
6.3	Instrumentos.....	31
6.3.1	Cuestionario Sociodemográfico.....	31
6.3.2	Maslach Burnout Inventory adaptado para docentes (MBI-Ed).....	32
6.3.3	Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Scale).....	33
6.4	Procedimiento	34
6.4.1	Recolección de los datos	34
6.4.2	Análisis de los datos	34
7	Resultados.....	36
7.1	Pruebas de Normalidad	36
7.2	Análisis de Correlación	37
7.3	Estadísticos Descriptivos del Burnout.....	38
7.4	El Burnout y Variables Sociodemográficas	40
7.5	Estadísticos Descriptivos del Engagement	51
7.6	El Engagement y Variables Sociodemográficas.....	53
8	Discusión	65
9	Limitaciones del Trabajo	71
10	Conclusiones	72
11	Referencias.....	74
12	Anexos.....	77
12.1	Consentimiento Informado.....	77
12.2	Cuestionarios Administrados	77

12.2.1 Cuestionario Sociodemográfico.....	77
12.2.2 Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes: MBI-Ed	80
12.2.3 Cuestionario Engagement (UWES).....	82

1 Introducción

El área temática de este trabajo de investigación aborda el Síndrome de Burnout y Engagement en docentes de enseñanza primaria y secundaria.

El síndrome de quemarse por el trabajo se manifiesta en varios profesionales de la enseñanza de distintas escuelas y éste puede ser definido como “[...] un sentimiento de inadecuación personal y profesional que se manifiesta en un cansancio emocional muy fuerte, conduciendo a una pérdida de motivación por lo que se hace y que suele desembocar en un sentimiento angustioso de fracaso laboral” (Pérez Jáuregui, 2005, p.34).

Actualmente pueden verse a los docentes muy cansados, agotados, desgastados profesionalmente y preocupados, además no se puede dejar de lado el hecho de que la mayoría de las licencias en la docencia atañe a la salud mental, solicitándose licencias médicas producto de enfermedades profesionales ocasionadas por su labor como educadores (Jiménez Figueroa, Jara Gutiérrez & Miranda Celis, 2012).

Ibañez, López, Márquez, Sánchez, Flóres-Alarcón y Anderssen (2012) plantean en su investigación el objetivo de identificar las variables sociodemográficas que están relacionadas al Síndrome de Burnout en docentes. Con esto se pretende elucidar que la labor de la docencia conlleva una amplia relación de diversos factores en un contexto que requiere de grandes demandas, y constituyen elementos que pueden llegar a predisponer la aparición de síntomas asociados al burnout. Asimismo, es de suma importancia el hecho de que los docentes tengan la capacidad de acomodarse a las condiciones que le han sido dadas, atravesado por los contextos que lo rodean. Es sustancial la relación que existe entre las expectativas del docente y las funciones que desempeña en su lugar de trabajo, puesto que, si las condiciones no son las esperadas es probable que comience la aparición de sentimientos de frustración.

Por lo que hoy en día los docentes deben adaptarse a las condiciones laborales y a las exigencias que les demanda su trabajo. Si no lo hacen, estos profesionales se ven sobrepasados por los requerimientos que demanda su labor. El ejercicio de la docencia es una de las profesiones con más probabilidad de padecer este síndrome de quemarse por el trabajo, puesto que los docentes deben lidiar con múltiples factores que fomentan la aparición del mismo, como es el caso de la sobrecarga de trabajo extendiéndose en muchos casos la jornada laboral al hogar, con esto se relaciona la cantidad de horas de trabajo, la jornada, el tiempo que lleva el docente en el cargo, el número de alumnos que están a su cargo, si trabajan con estudiantes

que presentan déficits cognitivos o alguna discapacidad física, entre otros (Jiménez Figueroa, Jara Gutiérrez & Miranda Celis, 2012).

Los efectos que produce este síndrome abarcan no sólo al docente que puede presentar conductas como faltar al trabajo y sentirse irritado por la escuela, afectando así su desempeño profesional, sino que esto deriva en un mal clima en el aula y en un empobrecimiento en el aprendizaje afectando de manera perniciosa a sus alumnos (López-Campos, Limones Aguilar, Valdés López & Valdéz-Perezgasga, 2010).

Es decir que presentar niveles elevados de burnout va a repercutir de manera negativa en el establecimiento escolar, creándose conflictos entre compañeros de trabajo y supervisores, y también un deterioro en la calidad de la enseñanza que se deriva directamente en un empobrecimiento del aprendizaje del alumnado, puesto que los docentes pueden presentar una incapacidad para funcionar de manera adecuada en el ámbito profesional. (López-Campos et al., 2010).

Por otra parte, el engagement o lo que algunos autores llaman compromiso laboral es definido como un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo y que es caracterizado por el vigor, dedicación y absorción (Schaufeli, 2002, en Ruiz de Chávez Ramírez, Pando Moreno, Arana Beltrán & Almeida Perales, 2014).

Como explican Martínez y Salanova Soria (2003) las personas que experimentan este estado psicológico positivo se muestran enérgicas y unidas eficazmente a sus actividades laborales sintiéndose además capaces de responder a las demandas de su puesto de trabajo con completa eficacia, por lo que están dispuestos a aplicar sus conocimientos y desarrollar sus capacidades.

Estas personas se comprometen absolutamente con sus tareas, disfrutan de su ejecución y experimentan emociones placenteras de plenitud y autorrealización. Es notable el hecho de que se ha mostrado empíricamente que el estado de engagement modula los efectos directos de los recursos sobre el desempeño, el bienestar y la calidad de vida en general como si se tratara de un estado positivo que hace posible y facilita el uso de recursos (Salanova & Schaufeli, 2004).

Es desde este contexto a partir del cual el estudio del síndrome de estar quemado en el ámbito docente es ampliado desde la perspectiva de la psicología positiva, que incluye la evaluación del engagement como un constructo que es desarrollado desde una aproximación diferencial y complementaria al estudio del burnout. Lo que se pretende desde este panorama es prestar mayor atención a las experiencias positivas de los profesionales y a las condiciones favorecedoras de bienestar en la empresa (Durán, Extremera, Montalbán & Rey, 2005).

De igual modo, lo que se intenta es apuntar hacia una intervención no únicamente centrada en el esfuerzo por afrontar con éxito el estrés laboral entre los docentes, sino también destacar la relevancia del fenómeno de sentimientos de compromiso o engagement en los profesionales de la enseñanza, es decir, una inclinación más bien focalizada en las fortalezas humanas y en el funcionamiento óptimo del ser humano, y no tanto sobre las debilidades y disfunciones (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2000).

También es importante aclarar que dentro de este trabajo existen satisfactores en función de las creencias y valores, que se van desarrollando en el propio trabajo y que influirán de manera significativa para un mayor “enganche” laboral (Barraza, 2008, en Ruiz de Chávez Ramírez, Pando Moreno, Aranda Beltrán & Almeida Perales, 2014).

En conclusión, esta investigación es útil para que se tome conciencia de los malestares que afectan a los docentes hoy en día, del contexto que los trascienden, y así poder tomar medidas que sean eficientes para hacerle frente al síndrome e incluso prevenirlo, tanto para el docente en sí como para que no repercuta negativamente en la calidad del aprendizaje de los alumnos (López-Campos et al., 2010).

Arís Redó (2009) menciona que tanto los propios docentes como las instituciones deben ser conscientes de la importancia de la salud de los profesores para que puedan llevar adelante una enseñanza de calidad.

De todas maneras, como afirman Chávez Ramírez et al. (2014) a pesar del estrés laboral que pueda existir también pueden estar presentes altos niveles de compromiso laboral, puesto que en el perfil docente se comprometen aspectos humanistas. A modo de ejemplo pueden mencionarse la responsabilidad asociada al compromiso, dedicación, cumplimiento, honestidad, tolerancia y prudencia. Estas competencias y saberes son el fruto de su formación profesional y también de aquellos aprendizajes realizados a lo largo de su vida, tanto dentro como fuera de la escuela y de acuerdo a sus contextos socioculturales y sus realidades educativas.

2 Objetivos

2.1 General

El objetivo general de este trabajo de investigación supone analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Engagement en una muestra de docentes pertenecientes a diversas escuelas primarias y secundarias de la Ciudad de La Plata.

2.2 Específicos

- 1- Examinar si existen diferencias entre las subescalas del Síndrome de Burnout y las variables sociodemográficas (sexo, edad, estado civil, hijos, tipo de escuela, nivel educativo, tipo de cargo, alumnos con necesidades educativas especiales y antigüedad).
- 2- Examinar si existen diferencias entre las subescalas del Engagement y las variables sociodemográficas (sexo, edad, estado civil, hijos, tipo de escuela, nivel educativo, tipo de cargo, alumnos con necesidades educativas especiales y antigüedad).

3 Hipótesis de Investigación

Las hipótesis planteadas para este estudio son las siguientes:

H1: Existe relación entre las subescalas del Burnout y el Engagement en la muestra de docentes de escuelas primarias y secundarias de La Ciudad de La Plata.

H1a: A mayor Engagement en docentes de escuelas primarias y secundarias de La Ciudad de La Plata, menor Agotamiento Emocional y Despersonalización.

H1b: A mayor Engagement en docentes de escuelas primarias y secundarias de la Ciudad de la Plata, mayor Realización Personal.

H2: Existen diferencias en las subescalas de Burnout según características sociodemográficas:

- Las mujeres puntúan más alto en Agotamiento Emocional y los hombres en Despersonalización y Falta de Realización Personal.
- Los docentes que tienen mayor edad presentan menor Agotamiento Emocional que los docentes más jóvenes.
- Los docentes casados presentan niveles bajos en Despersonalización.

- Los docentes que tienen hijos presentan mayor Realización Personal en comparación de aquellos que no tienen hijos.
- Los docentes que tienen mayor antigüedad presentan menor Agotamiento Emocional y Despersonalización y mayor Realización Personal.

H3: Existen diferencias en el Engagement según características sociodemográficas:

- Las mujeres presentan mayores puntuaciones en Engagement en comparación con los hombres.
- Los docentes casados presentan mayores niveles de Engagement.
- Los docentes que ejercen en primaria presentan altos niveles de Engagement en comparación de aquellos que ejercen en secundaria.
- Los docentes que tienen mayor antigüedad presentan niveles superiores de Engagement.

4 Marco Teórico

4.1 Burnout

La palabra “burnout” es un término anglosajón que significa estar quemado, desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo (Aranda, 2006, en Quinceno & Vinaccia Alpi, 2007). Este concepto de “quemarse por el trabajo” (burnout) surgió en Estados Unidos a mediados de la década de los años setenta con el alemán Freudenberguer, y a lo largo de los años este síndrome ha quedado establecido como una respuesta al estrés crónico constituido por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización) y hacia el propio rol profesional (falta de realización personal en el trabajo), así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Maslach & Jackson, 1981, en Gil-Monte & Peiró Silla, 1999).

Según Gil-Monte y Peiró Silla (1999) esta respuesta al estrés crónico suele presentarse en aquellos profesionales de organizaciones de servicios, ya sean maestros, médicos, trabajadores sociales, policías, entre otras; que se encuentran trabajando en contacto directo con los usuarios de tales organizaciones: alumnos, pacientes, indigentes, etc.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el síndrome de quemarse por el trabajo no se encuentra necesariamente restringido a los profesionales de los servicios humanos. La necesidad de estudiar este síndrome está asociada a la necesidad de estudiar los procesos de estrés laboral, es por esto que hoy en día resulta ineludible examinar los aspectos de bienestar y salud laboral a la hora de estimar la eficacia de una organización, puesto que la calidad de vida laboral y el estado de salud física que acarrea tiene consecuencias sobre la organización. De igual forma, debido a que la mayor incidencia del síndrome de burnout se da en profesionales que prestan una función asistencial o social, el deterioro de su calidad de vida laboral también implica secuelas sobre la sociedad en general (Gil-Monte & Peiró Silla, 1999).

Es importante diferenciar del estrés al burnout, por lo cual Moreno y Peñacoba (1999, en Quinceno & Vinaccia Alpi, 2007) argumentan que el burnout no se identifica con la sobrecarga de trabajo y, sin embargo, un trabajo escasamente estresante pero desmotivador puede conducir al burnout. Por lo tanto, el síndrome de quemarse por el trabajo no es un proceso que se vincule a la fatiga, sino a la desmotivación emocional y cognitiva que sigue al abandono de intereses que en un preciso momento fueron de importancia para el sujeto. En relación a esta diferenciación, Pines (1996, en Pérez Jáuregui, 2005) afirma que el síndrome de burnout es el fracaso en la búsqueda de dar sentido a la vida, y que afecta principalmente a aquellas personas altamente

motivadas hacia su trabajo. Por lo que, si tal motivación no se da, lo que aparecen son otras patologías como depresión, alienación, estrés o fatiga, pero no burnout. Por lo tanto, el estrés está relacionado con un sinnúmero de situaciones que refieren a la vida cotidiana y el burnout es sólo una de las formas que tiene de avanzar el estrés laboral (Quiceno & Vinaccia Alpi, 2007).

Con respecto a la delimitación conceptual del síndrome de quemarse por el trabajo pueden diferenciarse dos perspectivas: la clínica y la psicosocial. La perspectiva clínica comprende al burnout como un estado al que llega el sujeto como consecuencia del estrés laboral. Por otro lado, la perspectiva psicosocial lo entiende como un proceso que se desarrolla por la interacción de características del contexto laboral y características personales. La diferencia radica en que entender al síndrome como estado hace referencia a un conjunto de sentimientos y conductas que son normalmente asociadas al estrés laboral, y, por el contrario, como proceso admite una secuencia de fases diferentes con sintomatología, a su vez, diferenciada (Gil-Monte & Peiró Silla, 1999).

Desde este último enfoque psicosocial, en su mayoría los autores admiten la definición confeccionada por Maslach y Jackson (1981, en Gil-Monte & Peiró Silla, 1999), quienes definen al síndrome de burnout como síndrome de agotamiento emocional, por el que se entiende aquella situación de agotamiento de los recursos emocionales propios o de la energía; es decir, estar emocionalmente agotado debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto del trabajo; despersonalización, definida como aquellos sentimientos negativos, y de actitudes y sentimientos de cinismo hacia las personas que son destinatarias del trabajo; y, por último, falta de realización personal en el trabajo, que implica la tendencia de esos profesionales a evaluarse de forma negativa, y esta evaluación afecta a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. Es así como estos trabajadores se sienten descontentos consigo mismo e insatisfechos con sus resultados laborales.

Cabe destacar que expresar que un profesional “está quemado” se trata de un término ambiguo, pues sugiere un fenómeno estático o el final de un proceso, y la concepción estática dificulta que el síndrome de burnout sea entendido como una respuesta que se desarrolla como parte del proceso más vasto del estrés laboral en los profesionales de servicios (Gil-Monte & Peiró Silla, 1999).

Como se explica, la mayoría de las investigaciones se han centrado en el burnout como proceso, apuntándose diferencias en cuanto a cómo se establece a nivel sintomático y por lo tanto generando diversas expectativas en relación a la intervención (Alarcón, 2001, en Quiceno

& Vinaccia Alpi, 2007). A la par del progreso de los modelos como proceso se encuentran los llamados modelos comprensivos que hacen alusión a un conjunto de variables que son consideradas como antecedentes y consecuentes del síndrome. Todos los modelos que han tratado de explicar la etiología del síndrome de burnout han tenido como origen los mismos componentes básicos propuestos por Freunderberger y Maslach (Gil-Monte & Marucco, 2006, en Quiceno & Vinaccia Alpi, 2007).

Como se menciona anteriormente, el estudio del burnout ha estado restringido a las profesiones de servicio, como médicos, enfermeras, profesores, entre otras; sin embargo, recientemente se ha ampliado a otros grupos ocupacionales por lo que cualquier profesional puede sufrir burnout, y, por ende, las consecuencias físicas, psicológicas, conductuales, y organizacionales que se proceden del mismo (Franco & Llorens, 2008). Estos autores destacan que la investigación más reciente sobre burnout ha ampliado el concepto a todo tipo de profesionales y grupos ocupacionales, por lo que ya no se encuentra tan restringido al dominio de los servicios a personas (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; en Franco & Llorens, 2008).

De ahí que, desde esta perspectiva más actual del Síndrome de estar quemado, se propone una definición que concibe al fenómeno como un estado mental, persistente, negativo y relacionado con el trabajo, en individuos “normales” y determinado esencialmente por agotamiento, acompañado de distrés, sensación de eficacia reducida, disminución de la motivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo (Schaufeli & Enzmann, 1998, en Franco & Llorens, 2008).

Por otro lado, haciendo alusión a aquellas profesiones centradas en la salud y servicios humanos, resulta relevante mencionar una serie de determinantes relacionados al burnout. Si se tiene en cuenta el entorno social como uno de los determinantes del síndrome de quemarse por el trabajo, en el caso de la educación, Jenkins y Calhoun (1991, en Gil-Monte & Peiró Silla) encuentran gran número de variables que incrementan los sentimientos de quemarse en maestros del sector público, entre las cuales se encuentran la falta de preparación y formación, la incompetencia de la administración pública para resolver problemas del sector, expectativas irreales o las aulas masificadas. Incluso se puede añadir la pérdida de prestigio social que en el pasado ha conseguido esta profesión.

En relación a lo señalado, López-Campos, Limones Aguilar, Valdés López y Valdés-Perezgasga (2010) se proponen dilucidar si los docentes perciben como una necesidad de su formación el conocer estrategias que les permita enfrentar situaciones de burnout. Planteándose como objetivo el poder resaltar la importancia que el proceso de detección de necesidades reviste

para la organización escolar. Los autores observaron diferencias estadísticamente significativas entre la formación y la competencia para hacer frente al síndrome de burnout en docentes, lo cual puede traducirse en una necesidad que es sentida por estos docentes para recibir algún tipo de formación en relación al desgaste profesional. Destacan la importancia de considerar como parte de la formación docente la adquisición de estrategias para hacer frente al burnout, ya que puede beneficiar tanto a los profesores como a los alumnos, puesto que, en relación a estos últimos, no hay que olvidar que el desgaste profesional se ve ligado a un deterioro en el clima del aula, a un ambiente de aprendizaje más pobre y a un menor desempeño escolar.

Desde el nivel organizacional, estas profesiones que se centran en la prestación de servicios, se caracterizan por desplegar un trabajo en organizaciones que responden al esquema de una burocracia profesionalizada, con esto los principales problemas que se generan en las burocracias profesionalizadas son los problemas de coordinación entre los miembros, problemas de libertad de acción, la incompetencia de los profesionales, la incorporación de innovaciones y respuestas disfuncionales por parte de la dirección a los problemas organizacionales. Además, la consecuencia de la falta de ajuste de la organización a su estructura genera consecuencias que han sido identificadas como antecedentes del síndrome de burnout, entre las que pueden citarse la ambigüedad, el conflicto y la sobrecarga de rol, baja autonomía y rápidos cambios tecnológicos. Asimismo, las condiciones actuales de cambio social por las que atraviesan estas profesiones han dado lugar a que las organizaciones en las que se desempeñan se desvirtúen como burocracias profesionalizadas generando disfunciones en el rol de sus profesionales (Gil-Monte & Peiró Silla, 1999).

Según McGrath, Reid y Boore (1989, en Gil-Monte & Peiró Silla, 1999) las relaciones interpersonales, y con esto se hace referencia a las relaciones con los usuarios y con compañeros, cuando son conflictivas, tensas y prolongadas, van a acrecentar los sentimientos de quemarse. También la falta de apoyo en el trabajo por parte de estos compañeros y supervisores o de la dirección, la desmesurada identificación del profesional con el usuario, y los conflictos interpersonales con las personas a las que se atiende, suelen ser fenómenos característicos de estas profesiones que incrementan también los sentimientos de quemarse por el trabajo.

Por último, Edelwich y Brodsky (1980, en Gil-Monte & Peiró Silla, 1999) aseguran que, a nivel del individuo, las características de personalidad van a ser una variable a tener en cuenta asociada a la intensidad y frecuencia de los sentimientos de quemarse. Si estos profesionales

no encuentran estrategias para afrontar de manera efectiva, tales como el apoyo social, pueden generar sentimientos de frustración y culparán al usuario del fracaso personal.

Igualmente, autores como Extremera, Durán y Rey (2010) plantean que los docentes con mayor auto-valoración profesional y con expectativas generales positivas, que exhiben una tendencia a no pensar de manera excesiva en sus sentimientos y con una alta comprensión de sus estados afectivos, presentan niveles menores de sintomatología ligada al estrés. Es decir que destacan el papel de las habilidades emocionales, niveles bajos de atención emocional y buena comprensión emocional intrapersonal como recursos personales de trascendencia en la prevención de la sintomatología. Puesto que los niveles excesivos de atención emocional parecen tener una consecuencia nociva sobre el cansancio emocional y sobre los indicadores de sintomatología asociada al estrés. En general, si la persona vislumbra sus experiencias emocionales está en mejor posición para conocer cómo debe responder a las demandas laborales.

Haciéndose hincapié en este trabajo de investigación, se reitera que el ejercicio de la docencia ha sido considerado tradicionalmente un ambiente donde los profesionales pueden verse afectados por el síndrome de estar quemado (Burnout) (Durán, Extremera, Montalbán, & Rey, 2005).

Según Salanova, Martínez y Lorente (2005) esta profesión se trata de un ejercicio que está sometido a continuos cambios promovidos por las reformas educativas, lo que conduce a considerar esta ocupación como una de las más estresantes.

Esto se relaciona con lo que explican Prieto Ursúa y Bermejo Toro (2006), autores que destacan que no debe dejarse de lado el hecho de que la mayoría de las profesiones han sufrido profundas transformaciones. Específicamente en el trabajo docente pueden nombrarse la rapidez con la que acontecen los cambios sociales, el aumento de las demandas a los docentes -algunas de las cuales son contradictorias- la incertidumbre ante las reformas de la enseñanza, la escasez de recursos, los problemas de conducta y la falta de motivación de los estudiantes, como algunos de los tantos factores que aparecen relacionados al malestar docente.

Con el propósito de ampliar esta información, se destaca el aporte brindado por los autores Gentili y Senett (1997, 1998, en Cornejo Chávez, 2008) que explican que, en relación a estas transformaciones en el trabajo docente durante las últimas décadas se las refiere a la gran crisis del modelo de desarrollo del capitalismo industrial, y el surgimiento del nuevo modelo de desarrollo organizado en torno al capital financiero, que trajo consigo enormes mutaciones culturales.

Con respecto a las grandes transformaciones que se han experimentado a nivel mundial pueden mencionarse la masificación de la escolaridad que significó la incorporación masiva de sectores populares a la vida escolar, la incorporación de sectores femenino al mundo del empleo, las condiciones de sobreexplotación de estos empleos y la desestructuración de identidades comunitarias llevan a la “inhibición” educativa de agentes de socialización históricamente importantes como lo son las familias y las comunidades, y además, el desarrollo de nuevas “fuentes de socialización”: como internet y los medios de comunicación masivos (Cornejo Chávez, 2008).

También debe tenerse en cuenta la crisis de las certezas que la escuela parece necesitar: lo que se refiere a la incertidumbre respecto del futuro laboral de los estudiantes, pérdida de certezas ideológicas y religiosas, crisis de legitimidad de los ordenamientos políticos y sociales, hacen aparecer al relato escolar como excesivamente rígido y anclado en el pasado (Esteve, Franco & Vera, 1997; Hargreaves, 1998, en Cornejo Chávez, 2008, p.80).

Estas transformaciones que son comunes al mundo occidental, han sido enfrentadas en distintos lugares del mundo, de diversas maneras y con resultados distintos (Cornejo Chávez, 2008).

Todo esto conduce a pensar que, en el ejercicio continuado de la ocupación docente en ciertas condiciones, va concibiendo un acopio de sensaciones, así como un desgaste personal, cansancio emocional y, finalmente, el estado descrito como “quemado” o Síndrome de Burnout. Cabe destacar que esto se da en un determinado entorno, la escuela, que conlleva sus peculiaridades y complejidades pudiendo generar sentimientos ambiguos y respuestas contradictorias y/o frustrantes (Abraham, 1984, en Arís Redó, 2009).

Finalmente, el instrumento utilizado con mayor frecuencia para medir este síndrome es el que se conoce como “Maslach Burnout Inventory” (MBI); esto es independientemente de las particularidades ocupacionales de la muestra y su origen (Maslach & Jackson, 1981/1986, en Gil-Monte & Peiró Silla, 1999).

Gil Monte y Peiró Silla (1999) indican que este instrumento está integrado por 22 ítems que se evalúan con una escala tipo Likert. Los tres factores que integra al síndrome y que constituyen las tres subescalas del MBI han sido obtenidos con muestras de diferentes colectivos profesionales como maestros, profesionales de enfermería y personal sanitario, trabajadores sociales, farmacéuticos, entre otros.

Sin embargo, originalmente el MBI estaba formado por 25 ítems distribuidos en cuatro escalas. La cuarta escala que se presentaba era la de “implicación con el trabajo” constituida por

3 ítems. En la primera versión esta escala tenía carácter opcional, pero en la segunda versión fue eliminada, con lo que el MBI quedó reducido a 22 ítems (Maslach & Jackson, 1981/1986, en Gil-Monte & Peiró Silla, 1999).

Resulta preponderante comentar que en la Argentina se ha llevado adelante una validación de este instrumento, a partir de la cual se hizo uso de las respuestas a 1.152 protocolos de profesionales sanitarios argentinos como médicos, enfermeros y otros profesionales de la salud. La factorización de tal muestra se ordenó en las tres dimensiones coincidentes con los hallazgos de Maslach y otros estudios españoles, confirmándose así la validez del MBI para ser aplicado en nuestro contexto (Neira, 2004, en Pérez Jauregui, 2005).

4.2 Engagement

Para llevar adelante una aproximación al constructo que se conoce como Engagement, es conveniente comenzar explicando el contexto en el cuál surge.

Las últimas inclinaciones en el estudio del burnout han sufrido un giro hacia el polo opuesto: el engagement. Se trata de un cambio que puede verse como consecuencia del auge de la psicología positiva en los últimos años y que se centra en el desarrollo óptimo y los aspectos positivos y no en las disfunciones (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, en Martínez & Salanova Soria, 2003).

Se sabe que el foco tradicional en el síntoma y la enfermedad está gradualmente cambiando hacia un concepto de salud cada vez más vasto que incluye aspectos del funcionamiento óptimo personal y no únicamente la ausencia de enfermedad (Arraigada, 2015).

Debe tenerse presente las aportaciones de la Psicología Positiva y sobre todo el desarrollo de la Psicología Organizacional Positiva. Esta última tiene como objeto el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva (Salanova & Schaufeli, 2009, en Spontón, Medrano, Maffei, Spontón & Castellano, 2012).

Dentro de este marco de la psicología positiva, la cual pone especial hincapié en mejorar la calidad de vida en el trabajo, proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, es que podría situarse el origen del constructo engagement (Salanova, 2009, en Flores Jiménez, Fernández Arata, Juárez García, Merino Soto & Guimet Castro, 2015).

Uno de los aspectos determinantes que la literatura ha considerado como clave en el capital psicológico positivo es el engagement. Este término puede trasladarse al español, en sentido general, como compromiso o noviazgo (Larousse, 2005, en Cárdenas & Jaik, 2014).

Sin embargo, Salanova y Llorens (2008) explican que la traducción al castellano de este concepto es engorrosa, puesto que actualmente no se ha hallado un término que englobe la total idiosincrasia del concepto, sin caer en repeticiones, simplezas o errores. Estas autoras comentan que el término aparece y se desarrolla de modo independiente, asumiendo como una traducción más cercana la “vinculación psicológica al trabajo”, igualmente recomiendan utilizar el vocablo inglés.

El engagement puede ser entendido como un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, la vinculación psicológica se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002, p. 74)

Con respecto a las tres dimensiones que integran este concepto, la correspondiente a Vigor hace alusión a altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando incluso cuando aparecen dificultades en el camino. Por dedicación se entiende la alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío por el trabajo. Por último, la absorción hace referencia a la concentración total en el trabajo, un estado mental donde la persona experimenta que el tiempo <<pasa volando>>, y tiene dificultades en desconectarse de lo que está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentados (Salanova & Llorens, 2008, en Spontón et al., 2012).

Es interesante aclarar que los orígenes teóricos de esta visión tridimensional del engagement se basaban en la contraparte del síndrome de burnout, donde la presencia del primero significa la ausencia del segundo en una relación directa y proporcional (Flores Jiménez et al., 2015).

Sin embargo, para Schaufeli et al. (2002) es un fenómeno que no se ubica en un continuo de oposición directa a las tres dimensiones del burnout, sino que es independiente, y como constructo motivacional, es caracterizado por estos tres componentes anteriormente señalados.

Una vez definido este constructo que atañe al presente trabajo de investigación, resulta sugestivo obtener información acerca de las causas y consecuencias del engagement.

Salanova y Schaufeli (2004) explican que en cuanto a las posibles causas del engagement aparecen los recursos laborales y personales, la recuperación debida al esfuerzo, y el contagio emocional fuera del trabajo.

En cuanto a los recursos laborales, el engagement parece estar positivamente asociado con características del puesto que pueden considerarse como recursos motivadores o vigorizantes del trabajo. Tales recursos son por ejemplo el apoyo social por parte de compañeros y superiores, el feedback recibido sobre el desempeño laboral, la autonomía laboral, la variedad de las tareas y las facilidades de formación (Demerouti, Bakker, Janssen & Schaufeli, 2001; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2000; Salanova, Carrero, Pinazo & Schaufeli, 2002; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003; Schaufeli & Bakker, 2003, en Salanova & Schaufeli, 2004, p.119).

El engagement también está relacionado con la existencia de recursos personales. Salanova y Schaufeli (2004) mencionan como uno de estos recursos las creencias en la propia eficacia personal o autoeficacia, el cual es otro aspecto primordial del funcionamiento organizacional positivo. Es conveniente subrayar que la autoeficacia es tanto causa como consecuencia del engagement. Esto último significa que las creencias en las propias competencias para realizar bien el trabajo, influyen positivamente en el engagement, que a su vez influirán en fortalecer aún más esas creencias en la propia eficacia.

Además, estos autores agregan que el nivel de engagement está positivamente asociado con la medida en que los empleados se recuperan de los esfuerzos (físicos, mentales y emocionales) de la jornada laboral anterior. Los empleados que se sienten lo suficientemente repuestos de la tensión ocasionada por el trabajo del día anterior, se sienten al día siguiente con niveles de engagement mucho más altos, que aquellos empleados que no saben reponerse durante su tiempo libre de esos esfuerzos realizados. Estos niveles elevados favorecen a los empleados a tomar nuevas iniciativas y fijar nuevas metas de trabajo (Sonnentag, 2003, en Salanova & Schaufeli, 2004).

Asimismo, Montgomery, Peeters, Schaufeli y Den Ouden (2003, en Salanova & Schaufeli, 2004) mencionan que en otros trabajos empíricos se confirma también que aquellos empleados que generalizan y extienden emociones positivas desde el trabajo a casa o viceversa, tienen niveles más elevados de engagement en comparación con aquellos que no generalizan estas experiencias afectivas entre el mundo laboral y el familiar.

Por otro lado, en cuanto a las consecuencias que se derivan del engagement, éstas se refieren en definitiva a las actitudes hacia el trabajo y la organización (ej. Satisfacción laboral, el

compromiso organizacional, y la baja intención de abandonar la organización), el desempeño en las tareas y la salud. Son estos empleados engaged los que están más satisfechos con el trabajo y se sienten más comprometidos con la organización. Incluso estos empleados tienen conductas más proactivas y de iniciativa personal, así como niveles más elevados de motivación para aprender cosas nuevas y tomar nuevos retos en el trabajo (Salanova & Schaufeli, 2004).

Salanova y Schaufeli (2004) también resaltan como otras consecuencias el hecho de que el engagement está relacionado positivamente con el desempeño del empleado, y que, por otra parte, también predice el mejor desempeño en las tareas académicas de los estudiantes. Agregan que existe también evidencia empírica de que el engagement tiene como consecuencia el aumento de los niveles de salud en las personas.

Por último, un tema relevante para finalizar este apartado refiere a la escala que mide este constructo, por lo que se toma un trabajo de investigación en el que los autores explican que Schaufeli et al. (2002, en Flores Jiménez et al., 2015) desarrollaron la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y que, si bien la escala en español estuvo diseñada con 24 ítems, 17 de éstos explicaron de manera efectiva las tres dimensiones que componen al constructo.

Por otra parte, Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro y Grau (2000) probaron una versión de 15 ítems que resultó ser efectiva, confirmando la tridimensionalidad del constructo, las relaciones con compromiso organizacional y satisfacción laboral, y un alfa de Cronbach de .77 para vigor, .89 para dedicación y .73 para absorción.

Cabe destacar que en Argentina se llevó adelante un estudio con trabajadores de múltiples sectores en donde se encontraron valores óptimos y aceptables de consistencia interna y marginales índices de ajuste en la versión de 17 ítems de la escala. Los resultados obtenidos fueron estupendos con excepción del factor <<Absorción>> del modelo trifactorial. Específicamente los resultados reflejan un alfa de Cronbach de .88 para dedicación, .76 para vigor, .69 para absorción, y .90 con respecto a la escala total (Spontón, Medrano, Maffei, Spontón & Castellano, 2012).

Flores Jiménez et al. (2015) mencionan que estudiar este constructo en profesionales de la docencia resulta de particular interés puesto que el engagement puede influir de manera significativa en el comportamiento laboral de estos trabajadores. Destacan también que en estudios previos se ha demostrado que los docentes están expuestos a altas demandas psicosociales, por lo que se trata de una población ideal para ubicar la validez y tendencias del constructo en cuestión.

4.3 Síndrome de Burnout y Engagement

La literatura acopia creciente evidencia de que los docentes experimenta un alto nivel de estrés, el cual afectaría de manera negativa a su salud física y mental, el ambiente de aprendizaje y el logro de los objetivos educativos (Durán, Extremera, Montalbán & Rey, 2005).

Durán et al. (2005) comentan que en cuanto a los modelos más actuales que abordan el burnout docente, éstos recogen un sólido apoyo empírico para perspectivas integradoras que incluyen como antecedentes del fenómeno tanto elementos organizacionales, variables de carácter individual y otros factores de carácter social. Además, la literatura ha prestado especial atención a aspectos propios del trabajo y de la organización, los cuales influyen sobre la actividad diaria de los profesionales y con frecuencia la dificultan. Se hace evidente que los aspectos sociales del trabajo docente son esenciales en la repuesta del profesional a su realidad laboral.

Es en este contexto donde la tradición de análisis del síndrome de burnout en el ámbito docente se amplía desde la perspectiva de la psicología positiva, al incluir la evaluación del engagement, constructo que fue propuesto por Maslach y Leiter y desarrollado desde una perspectiva diferencial y complementaria al estudio del burnout por Schaufeli (p.e., Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2002; Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002, en Durán, Extremera, Montalbán & Rey, 2005). De este modo se presta mayor atención a las experiencias positivas de los profesionales y a las condiciones favorecedoras de bienestar en la empresa.

Por ende, tras el auge de la llamada Psicología Positiva, el concepto de burnout ya no se estudia de forma independiente ya que se añade el engagement como el antagonismo positivista de dicha corriente. Es decir, los constructos burnout son contrarios entre sí, por lo que las variables del engagement se pueden identificar con energía, implicación y eficacia, las cuales se oponen a las tres variables del burnout: agotamiento, cinismo y falta de realización personal. Lo que denota que la relación entre burnout y engagement es negativa y significativa (Agudo, 2007).

En otras palabras, Pena Garrido y Extremera Pacheco (2012) dicen que esta nueva línea de trabajo, considerada como el lado positivo del burnout, es aquella a partir de la cual se estudia la capacidad de los trabajadores para ilusionarse con lo que hacen en sus tareas.

Como se explica, si bien se trata de una línea de estudio reciente, la exploración apunta a una relación negativa del engagement con burnout, y es importante distinguir que señala antecedentes y consecuentes diferenciales para ambos constructos. Así, el origen del burnout se sitúa en unas elevadas demandas laborales y puede provocar deterioro en la salud del trabajador (Lee & Ashforth, 1996; Schaufeli & Bakker, 2004, en Durán et al., 2005).

En cambio, el engagement se relaciona con la disponibilidad de recursos laborales y favorece un mayor compromiso organizacional y una menor intención de abandono (Schaufeli & Bakker, 2004, en Durán et al., 2005).

En definitiva, los estudios han mostrado vínculos positivos entre indicadores de bienestar laboral y engagement, y entre estos indicadores se pueden destacar los constructos de Satisfacción laboral y vital (Durán et al., 2005).

En cuanto a la relación de estos dos conceptos, se afirma desde la investigación que el vigor y la dedicación son considerados los opuestos de las dimensiones de burnout: agotamiento y cinismo, respectivamente. El continuo que va desde vigor hasta agotamiento se ha llamado: energía o activación; mientras que el continuo que va desde dedicación hasta cinismo se ha llamado: identificación (Schaufeli & Bakker, 2003, en Salanova & Schaufeli, 2004).

Según Salanova y Schaufeli (2004) el engagement se caracteriza por altos niveles de energía y una fuerte identificación con el trabajo, mientras que el burnout se caracteriza por el opuesto: bajos niveles de energía combinados con una falta de identificación con el propio trabajo. Destacan que no se menciona nada sobre el opuesto directo del tercer aspecto del burnout- la ineficacia profesional o la reducida realización personal- cuyo opuesto que sería la eficacia profesional no está incluido en el constructo de engagement.

Con respecto a esto último, se halla evidencia empírica de que el agotamiento y el cinismo constituyen el corazón del burnout, mientras que la falta de eficacia profesional parece ejercer un rol distinto. Esto se ilustra alegando que el agotamiento y el cinismo están mucho más correlacionados entre ellos, comparados con la eficacia profesional que está mucho menos relacionada con estas otras dos dimensiones. También se explica que los empleados que se sienten agotados empiezan a desarrollar actitudes cínicas y distanciamiento psicológico de su trabajo, como una estrategia de afrontamiento frente al cansancio emocional. En oposición, la falta de eficacia profesional se desarrolla relativamente independiente y en paralelo (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Cherniss, 1993; Leiter, 1992; Salanova, Bresó & Schaufeli, en prensa; Salanova, Grau, Llorens & Schaufeli, 2001; Shiron, 2002, en Salanova & Schaufeli, 2004).

Por último, se agrega que el agotamiento y el cinismo están específicamente vinculados con la existencia de altas demandas laborales en el trabajo, esto es la presión temporal, la sobrecarga cuantitativa y el estrés de rol (ej. ambigüedad y conflicto de roles). Entretanto la falta de eficacia profesional se vincula con las faltas de recursos laborales como la falta de feedback sobre el desempeño y la falta de apoyo social en el trabajo (Salanova & Schaufeli, 2004).

Por otro lado, la investigación se ha topado con que el engagement se caracteriza porque el empleado se encuentra sumergido y feliz en su propio trabajo, un estado mental que se ha designado como absorción. Ésta es un aspecto del engagement que no se aprecia como el opuesto de la falta de eficacia profesional (Salanova & Schaufeli, 2004).

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá y Bakker (2002) también interpretan en su trabajo que el burnout incluye la reducción de la eficacia profesional, y el engagement incluye la absorción, y que ambos son conceptos independientes que no se encuentran en el extremo de un continuo subyacente.

Finalmente, se toma en cuenta un estudio llevado adelante por Gonzalez Romá, Schaufeli, Bakker y Lloret (2006) en el que según estos autores se demostró que el agotamiento y el vigor pueden relacionarse con una dimensión subyacente llamada energía, y la dedicación y el cinismo son vinculadas con otra dimensión subyacente que se denomina identificación. Lo que proporciona este trabajo es la evidencia empírica de la conceptualización de estos cuatro factores que se han mencionado, puesto que puede comprobarse que, por un lado, una puntuación alta en identificación implica un alto grado de dedicación mientras que una puntuación baja implica un alto grado de cinismo y, por otro lado, una puntuación alta en energía implica alto grado de vigor mientras que una puntuación baja alto grado de agotamiento.

5 Estado del Arte

Según las investigaciones realizadas sobre la problemática de la salud mental de los docentes en estos últimos años en España como en América Latina, se encuentra gran variedad de información en donde se ve plasmada una preocupación por identificar y reconocer los síntomas que se corresponden con el síndrome de burnout y la necesidad de contar con estrategias para hacerle frente a este fenómeno, así como también una serie de factores asociados al mismo y la incidencia del contexto en su aparición.

Por otro lado, y en relación a lo anteriormente mencionado, se cuenta también con investigaciones en las cuales se estudia un constructo teóricamente opuesto al burnout y que se conoce como engagement (entusiasmo por el trabajo). Por lo tanto, es un propósito de gran importancia la recolección de información acerca del estado del arte sobre la relación entre el síndrome de burnout y el engagement, puesto que a partir de estos estudios se ha descubierto una relación entre estas dos variables, a partir de las cuales el engagement es considerado como constructo motivacional positivo.

A continuación, se expondrán estas investigaciones en orden de relevancia para este trabajo de investigación, resaltando lo más importante de cada una, así como también las limitaciones a las que han estado sujetas, qué preguntas se pueden plantear a partir de esas limitaciones, y en general, cuáles son las conclusiones más destacadas de cada una de ellas.

En primer lugar, se encuentra la investigación llevada a cabo en España. Según Longas, Chamarro, Riera y Cladellas (2012) intentaron profundizar en la relación entre el síndrome de burnout en docencia y los factores organización escolar y gestión de aula. Los autores hicieron uso de tres instrumentos: un cuestionario de datos sociodemográficos y profesionales, el Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario de factores del contexto interno docente que evalúa la percepción que tienen los docentes de las características del contexto próximo- escuela y aula- con el que interactúan profesionalmente de modo directo.

Las conclusiones relevantes a las que arribaron estos autores expresan que con respecto a las variables socioprofesionales: la edad y los años de ejercicio profesional están relacionados con algunas dimensiones del síndrome, y sobre todo se destaca que los factores del contexto interno son mejores predictores del síndrome de burnout que las características socioprofesionales. Los autores observaron una relación entre el síndrome y estos factores con respecto a que la organización y gestión deficiente de la escuela es lo que explica parte del agotamiento emocional y la buena gestión del aula aparece como protectora ante la

despersonalización incrementando la satisfacción laboral. En cuanto a las limitaciones en este estudio estos autores mencionaron el hecho de contar con una muestra formada por docentes de centros escolares privados exclusivamente limitando a la generalización de resultados (Longas, Chamarro, Riera & Cladellas, 2012).

Lo que se desprende de esta investigación es que sin dejar de lado otros factores que también están asociados a la aparición del síndrome, la escuela como organización es en gran parte ocasionadora del síndrome de burnout, que afecta al docente en la gestión del aula, perjudicando incluso a sus alumnos a través de un deterioro en el aprendizaje, lo que se puede relacionar incluso con la necesidad que estos docentes presentan con respecto a su formación: la de contar con la adquisición de algún tipo de estrategia para hacerle frente al burnout (Longas, Chamarro, Riera & Cladellas, 2012).

Otra de las investigaciones elegidas fue realizada en Chile y en ésta los autores Jiménez Figueroa, Jara Gutiérrez y Miranda Celis (2012) hicieron hincapié en el análisis de la relación entre las variables burnout, apoyo social y satisfacción laboral en una muestra de 89 docentes. Encontrándose en los resultados a docentes afectados por sintomatologías e incluso presencia del burnout, pero estos mismos presentaron niveles elevados de Apoyo Social y Satisfacción Laboral, tomando a estos factores como amortiguadores de las consecuencias del Síndrome de quemarse por el trabajo. Los autores utilizaron tres instrumentos: Maslach Burnout Inventory; Escala multidimensional de Percepción de Apoyo Social y un Cuestionario de Satisfacción Laboral, y llegaron a la conclusión de la importancia de plantear la necesidad de tomar medidas efectivas que mejoren y faciliten la calidad de vida laboral de los docentes, puesto que el inadecuado manejo que el docente puede ejercer sobre sus niveles de estrés laboral influirían en sus metodologías de enseñanza, pudiendo derivar esto en dificultades en el aprendizaje del alumno, ya que el docente es tomado como un modelo a seguir por las nuevas generaciones. Lo que plantearon estos autores puede relacionarse con las investigaciones expuestas anteriormente en relación a este punto, es decir, la importancia de las consecuencias en el aula que tiene padecer este síndrome por parte del docente, y la necesidad de contar con medidas para mejorar esta problemática. En cuanto a las limitaciones de esta investigación se menciona que únicamente se consideró a colegios básicos municipalizados, por ende, los datos sólo se hacen replicables en ese contexto, y sugieren para el futuro tomar en cuenta a establecimientos educativos de nivel medio o bien, estudios comparativos de colegios municipalizados versus subvencionados.

En otra investigación los autores plantearon como objetivo el disponer de los factores asociados al síndrome de burnout en docentes de dos tipos de instituciones educativas, una privada y otra pública, de la ciudad de Cali, Colombia. Es decir, identificaron la presencia del síndrome y los factores asociados al mismo (Díaz Bambula, López Sánchez & Varela Arévalo, 2012). Dichos autores utilizaron el Cuestionario de Burnout en Profesores- Modificado con base en el Cuestionario de Burnout en Profesores Revisado. Evaluaron indicadores de Burnout en estos docentes con respecto a las tres dimensiones que lo componen: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Falta de Realización. De manera adicional evaluaron también las variables de tipo organizacional y laboral, pudiendo ser desencadenantes de los procesos de estrés de rol, desorganización y problemática administrativa. Con respecto a las variables sociodemográficas y la relación con el síndrome de burnout no encontraron relaciones significativas y destacaron incluso que es más probable que este síndrome tenga más relación con variables organizacionales que con las características socioprofesionales del docente. Este punto coincide con las conclusiones a las que arribaron en el estudio realizado en España por Longas, Chamarro, Riera y Cladellas, publicado en 2012.

Díaz Bambula, López Sánchez y Varela Arévalo (2012) plantearon que esta investigación brinda resultados notables que da cuenta de que los docentes perciben que las estrategias que utilizan no son suficientes para hacerle frente a las demandas laborales, surgiendo así una necesidad para intervenir en el desarrollo de estrategias de afrontamiento para el manejo del estrés. La sensación de cansancio que presentan los docentes está relacionada a las condiciones del ámbito laboral en el que se desempeñan, formando parte del mismo los materiales, el estilo de dirección y el apoyo de parte de la institución. Es decir, que el burnout presenta una relación significativa con las condiciones laborales. Por esto también hacen alusión a la importancia de intervenir en los factores de la organización como por ejemplo en las condiciones organizacionales ya mencionadas, y las preocupaciones profesionales, ya que de esta manera disminuiría el desarrollo del síndrome. Los autores encontraron limitaciones en relación a la muestra a la cual se le aplicó el cuestionario, ya que sólo evaluaron una institución para cada tipo de colegio (uno privado y otro público); y además la muestra fue seleccionada de forma intencional, lo que puede haber implicado la introducción de sesgos culturales. Los autores recomendaron tener en cuenta el aumento de la muestra en ligazón con el número de colegios de ambos tipos de instituciones, y con respecto a su selección que sea de manera aleatoria. Por último, consideraron necesario señalar las diferencias internas existentes en cada tipo de colegio.

Con respecto al Engagement, Spontón, Medrano, Maffei, Spontón, y Castellano (2012) explicaron que este constructo designa una experiencia de bienestar de la persona a raíz de la alta vinculación positiva con el trabajo, por lo que tradicionalmente el engagement ha sido considerado como aquel concepto teóricamente opuesto al burnout. Por lo que, si un trabajador con burnout se caracteriza por presentar elevados niveles de agotamiento, cinismo, despersonalización e ineficacia laboral, entonces el trabajador engaged se caracteriza por elevados niveles de vigor, dedicación y absorción. Además, en esta investigación los autores asumen que el vigor y la dedicación son los polos opuestos del agotamiento y el cinismo respectivamente. Debe tomarse en cuenta que en este estudio los autores tuvieron por objetivo llevar adelante una validación del cuestionario engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. Para alcanzar dicho objetivo tomaron una muestra compuesta de 674 trabajadores de ambos sexos, con edades que oscilan entre los 19 y 67 años de la Ciudad de Córdoba. Los trabajadores que participaron pertenecían a diferentes empresas y organizaciones laborales, tanto del sector privado como público y de diferentes sectores, con las que se tenía mayores posibilidades de acceso. Los autores hicieron uso del Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Scale) en su versión española compuesta por 17 ítems distribuidos en tres factores (vigor, dedicación y absorción) y la utilización de una escala Likert. Además, resaltan que dicho estudio se enmarca dentro de los llamados estudios instrumentales por lo que hace referencia a trabajos empíricos desarrollados con el fin de evaluar las propiedades psicométricas de un instrumento de evaluación. Con respecto a los resultados, estos son satisfactorios puesto que puede observarse que las escalas presentan homogeneidad aceptable lo que asegura una medición precisa del constructo. Asimismo, los autores cuentan con ciertas limitaciones a saber que esta muestra estuvo conformada en su mayoría por trabajadores del sector privado, por lo que sería necesario nuevos estudios que comprendan mayor número de trabajadores de organizaciones públicas. Además, no evaluaron la estabilidad de la escala ni se efectuaron estudios de validez predictiva. A modo de conclusión, dichos autores mencionan que contar con un instrumento que mida el engagement compone el primer paso para una intervención organizacional que se base en variables positivas de los empleados. Cabe destacar que contar con una escala validada en nuestra población puede permitir la construcción de protocolos que determinen el nivel de riesgo psicosocial de una empresa, tarea o área de la misma.

En cuanto al estudio del Engagement con el trabajo en docentes, una investigación realizada en Argentina, a partir del cual Arraigada (2015) explicó que para estudiar la relación de

las personas con el trabajo tomó el constructo engagement a un grupo de 29 docentes universitarios de la Universidad Nacional de Mar del Plata - Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 25 y 68 años. La autora recurrió a una metodología cuantitativa y utilizó el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) desarrollado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker. En este artículo la autora encontró que, a pesar de la diversidad inquirida en los entrevistados respecto de la antigüedad docente, rango, área disciplinar de pertenencia, si sólo realizan docencia o también otras funciones (investigación, extensión, gestión), entre otras; por lo que si bien se encontraron altos niveles de Engagement en todo el grupo, los niveles fueron superiores en los docentes que tenían mayor antigüedad, y a su vez se apuntó un mayor nivel de identificación con el trabajo en aquellos docentes con mayor rango, como titulares y adjuntos. En cuanto a la muestra la autora menciona que la selección de la misma fue por conveniencia, llevando adelante el intento de lograr la representación de la diversidad de condiciones, pero asimismo recomienda ampliar la muestra para constatar que estos resultados sean representativos y para la profundización del estudio de las posibles variables explicativas de los resultados encontrados.

Otro trabajo llevado adelante en México tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Work Engagement con variables sociodemográficas y laborales en docentes universitarios de Zacatecas (Ruiz de Chávez Ramírez, Pando Moreno, Aranda Beltrán & Almeida Perales, 2014). Los autores utilizaron el instrumento de Maslach Burnout Inventory y el Utrecht Engagement Scale de 17 reactivos en una muestra de 156 docentes del Área de Ciencias de la Salud. Respecto al burnout se evidenció un alto nivel de agotamiento y en el 35.3% con al menos una dimensión quemada. Además, encontraron una relación con el sexo, la edad y el grado académico con el agotamiento emocional. Esto es, con respecto al sexo femenino encontraron asociación significativa con el agotamiento emocional. En relación a la edad, aquellas personas de menos de 45 años presentaron relación significativa con la dimensión mencionada, lo que coincide con investigaciones que refieren que a mayor edad menor burnout y en cuanto a la antigüedad encontraron que es un factor de riesgo para aquellos profesionales que cuentan con menos de cinco años. Esto se asoció de forma significativa con la despersonalización, lo que coincide con otros estudios en los que se expone que a mayor antigüedad el docente sufre menos agotamiento emocional y despersonalización y sus niveles en la realización personal aumentan. Con respecto al work engagement estos autores encontraron altos niveles en el 99.4% de los participantes. Lo que demuestra que a pesar del desgaste físico y psicológico en el que se encuentra el docente ante los múltiples cambios en los

paradigmas del conocimiento que conllevan a su vez transformaciones organizacionales, cuenta con altos niveles de compromiso laboral. Las conclusiones presentadas por los autores en esta investigación hacen referencia a que a pesar de que algunos estudios aluden que el síndrome de burnout y el work engagement funcionan como polos opuestos, dicho trabajo contradice esta teoría, ya que los autores encontraron altos niveles para el agotamiento emocional, la despersonalización, el vigor, la dedicación y la absorción lo que señala que a pesar del estrés laboral que pueda existir, también encontraron altos niveles de compromiso laboral, debido a que en el perfil docente se involucran aspectos humanistas.

Otro estudio de investigación que resulta de interés es el llevado adelante en España, a partir del cual Pena Garrido y Extremera Pacheco (2012) examinaron la relación entre la inteligencia emocional percibida y el grado en que los docentes de primaria están quemados en su trabajo, así como sus niveles de vigor, dedicación y absorción, es decir, las tres dimensiones pertenecientes al engagement. En este estudio los autores contaron con una muestra de 245 docentes de enseñanza primaria, a quienes se les fue administrada la escala de inteligencia emocional percibida (TMMS-24), la escala de engagement (UWES) y la escala de síndrome de estar quemado (MBI). Los estudios demostraron correlaciones positivas entre la IEP y el engagement y la IEP y el factor de realización personal correspondiente al burnout; incluso encontraron correlaciones negativas entre la IEP y las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización del burnout. Además, en este estudio llevaron adelante la comparación de las puntuaciones de los docentes de primario en burnout y engagement con las de otros profesionales de la enseñanza para así establecer sus valores de prevalencia. En relación a esto, los resultados reportados por los autores apuntan que las dimensiones de IEP más predictivas son las de asimilación emocional y percepción interpersonal; asimismo, la escala de regulación emocional fue un predictor significativo de las tres dimensiones del engagement. También, comprobaron que los docentes de primaria, en comparación con otros profesionales de la enseñanza, revelan patrones medio-bajos de burnout y medio-altos de engagement. Por lo que los autores sugieren que los docentes de primaria son un grupo con altos niveles vocacionales y de ilusión por el trabajo.

Resulta importante destacar que en este trabajo parece que los docentes con mayor edad regulan mejores sus emociones negativas o fomentan las emociones positivas; esto podría dilucidar por qué el burnout es más frecuente en docentes jóvenes. Además, los profesores de primaria tienen menores índices de burnout con respecto a otros colectivos docentes, por lo que es importante tener en cuenta que las causas más comunes de estrés en los docentes están

presentes en los profesores de secundaria en mayor medida que en los de primaria, por ejemplo, falta de motivación entre los alumnos, indisciplina de los estudiantes, exceso de tareas administrativas y bajo reconocimiento social de la profesión docente. Por lo que el nivel educativo en el que imparten la docencia, el carácter vocacional de varios de los docentes de primaria y el tipo de alumnado con el que trabaja, esto es a comparación con el de secundaria, influyen en aquellos niveles medio-bajos de burnout, junto con puntuaciones más elevadas en engagement y satisfacción laboral. En cuanto a posibles limitaciones los autores destacaron que el 70% de la muestra examinada fueron mujeres, por lo que en estudios futuros habría que incluir muestras más heterogéneas en relación al sexo. Por otro lado, este estudio no es longitudinal, lo que imposibilita disponer relaciones de casualidad entre la IE, el burnout y el engagement. Los autores sugieren que estudios posteriores deberían llevar adelante planteamientos longitudinales para así poder examinar los efectos causales de los déficits emocionales acerca del estrés ocupacional docente. Además, dichos autores sugieren la necesidad de llevar a cabo estudios para conocer si efectivamente el nivel educativo en que se imparte la docencia influye en el burnout y el engagement y comprender mejor el papel diferencial de la IE entre los docentes de distintos niveles educativos (Pena Garrido & Extremera Pacheco, 2012).

A modo de conclusión y haciendo alusión sobre algunas de las variables sociodemográficas, estos trabajos de investigación concuerdan en que aquellos docentes de mayor edad presentan menores niveles de burnout. También se destaca la variable que hace referencia a la antigüedad en el cargo, por lo que a mayor antigüedad el profesional de la enseñanza sufre menos el agotamiento emocional y la despersonalización, aumentando así sus niveles de realización personal. Asimismo, cabe destacar que la antigüedad también puede consistir en un factor de riesgo para aquellos docentes que ejercen hace menos de 5 años, como se menciona anteriormente. Este elemento también se ve reflejado en relación al engagement, lo que indica que, si bien los niveles de engagement suelen ser altos en las personas de esta profesión, lo son más aun en aquellos docentes que tienen mayor antigüedad en el cargo (Pena Garrido & Extremera Pacheco, 2012; Arraigada, 2015; Ruíz de Chávez Ramírez et al., 2014).

6 Metodología

6.1 Diseño

El presente estudio se enmarca en un diseño descriptivo y correlacional con el fin de identificar las posibles relaciones entre el Síndrome de Burnout y Engagement, como así también entre éstos y las variables sociodemográficas. El control es no experimental y además es un estudio de tipo transversal basado en fuentes de datos primarias y con orientación teórico-metodológica cuantitativa.

6.2 Participantes

El universo y población de análisis de esta investigación refiere a los docentes que desempeñan su labor en escuelas de La República Argentina, y con respecto a la unidad de análisis implica aquél docente de escuela primaria y secundaria perteneciente al distrito N°1 de La Ciudad de La Plata.

Los criterios de inclusión de estos trabajadores comprenden a profesionales docentes tanto de enseñanza primaria como secundaria, que actualmente se encuentren ejerciendo la profesión, con una antigüedad mínima de 1 año y que pertenezcan a escuelas del distrito N°1 de la Ciudad de La Plata.

En cuanto a los criterios de exclusión, no se toman en cuenta para este estudio aquellos profesionales que se encuentren en tratamiento psicológico y/o farmacológico.

Con respecto al muestreo, la selección se llevó a cabo por medio de un muestreo no probabilístico.

La muestra está conformada por un total de 143 docentes. De estos participantes, 105 corresponden al sexo femenino y 38 participantes al sexo masculino, lo que representa el 73.4% y 26.6% respectivamente.

La edad promedio es de 43.15 años. ($DS= 8.45$). Esta variable está compuesta por docentes de entre 26 y 59 años para el sexo femenino, y entre 24 y 63 años para el masculino.

Haciéndose hincapié en otras características sociodemográficas que resultan relevantes se observa que, con respecto al estado civil el 30.1% de los sujetos son solteros, el 16.1% corresponde a una unión convivencial, el 30.1% está casado, el 22.4% trata de sujetos separados o divorciados y sólo el 1.4% se reporta viudo.

En referencia al grupo de convivencia, el 38.5% vive con pareja e hijos, el 21.7% vive solo, el 14.7% vive con su pareja, el 13.3% vive con sus hijos, el 6.3% vive con sus padres, el 2.1% vive con un amigo y, por último, el 3.5% manifiesta vivir con otros.

El 37.1% de los docentes no tiene hijos, el 25.9% tiene 2 hijos, el 15.4% tiene sólo 1 hijo, el 14.0% tiene 3 hijos, el 4.9% tiene 4 hijos y sólo el 2.8% dice tener 5 hijos o más.

Además, se señala que el 82.5% de los docentes trabajan en escuelas públicas, mientras que sólo 2.8% ejerce únicamente en escuelas privadas y, por último, el 14.7% trabaja en ambos tipos de escuela. Hay un 44.1% de docentes que desempeñan su labor en educación primaria mientras que el 55.9% trabaja en educación secundaria.

Puede destacarse que la media de horas semanales que trabajan los docentes se ubica en 27.19 horas ($DS= 12.46$) con un mínimo de 2 y un máximo de 60 horas. Si se observa la cantidad de cursos que tiene a cargo el profesional se indica una media de 5.40 cursos ($DS=3.98$) con un mínimo de 1 y un máximo de 20 cursos. Y si se tiene en cuenta la cantidad de alumnos con los que trabaja el docente en cada clase se reporta una media de 26.71 alumnos ($DS= 5.83$) con un mínimo de 9 y un máximo de 40 alumnos. La variable antigüedad en docencia cuenta con una media de 14.13 años ($DS= 8.88$), mínimo de 1 año y máximo de 32 años.

Resulta interesante observar que apenas un poco más de la mitad de los participantes en sus clases cuentan con la presencia de alumnos integrados con necesidades educativas especiales, esto es el 51.7%. Entretanto el 48.3% indica no trabajar con alumnos de estas características.

6.3 Instrumentos

6.3.1 Cuestionario Sociodemográfico

El cuestionario socio-demográfico es diseñado para esta investigación y está compuesto por 19 ítems a partir de los cuales se interroga sobre variables de tipo socio-demográfico e historia profesional de los docentes, concretamente: nacionalidad, género, edad, estado civil, hijos, años de antigüedad en docencia, tipo de escuela, nivel del sistema educativo, cursos a cargo, número de alumnos a los cuales se da clase, presencia de alumnos integrados con necesidades especiales de aprendizaje, entre otras.

6.3.2 Maslach Burnout Inventory adaptado para docentes (MBI-Ed)

Para medir el burnout se utiliza el Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Jackson, 1986, en Gil-Monte & Peiró, 1999) específicamente la adaptación al español del cuestionario en su versión para docentes (MBI-Ed) (Seisdedos, 1997).

Según Raya, Moriana y Herruzo (2010), se trata de un inventario que es prácticamente igual a la versión original al que simplemente se le añaden pequeñas modificaciones con el fin de mejorar su comprensión por parte de los docentes. Está formado por 22 ítems, que se valoran con una escala tipo Likert de 7 niveles (0 = “nunca”; 1 = “alguna vez al año o menos”; 2 = “una vez al mes o menos”; 3 = “algunas veces al mes”; 4 = “una vez a la semana”; 5 = “varias veces a la semana”; 6 = “a diario”), y permite medir las tres dimensiones del Síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

La subescala de agotamiento emocional (EE) está formada por 9 ítems que describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo, entre más alta la puntuación mayor es el EE en la persona; la subescala de despersonalización (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención, lo que indica que ante mayor puntuación más alto nivel de D y, por último la subescala de realización personal (PA) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo hacia los demás, esta dimensión actúa en sentido inversamente proporcional, es decir, a menor puntuación de PA más afectado está el sujeto (Gil-Monte & Peiró, 1999).

Este inventario es de aplicación tanto individual como colectiva a adultos, y requiere de unos 10 a 15 minutos de aplicación (Raya, Moriana & Herruzo, 2010).

Según Gil-Monte y Peiró (1999) el MBI forma Ed es una adaptación para maestros y profesores en la que la palabra “paciente” es sustituida por “alumno”, el resto del cuestionario se mantiene igual; esto es porque inicialmente el MBI fue elaborado para profesionales de la salud. En un estudio (Iwanicki & Schwab, 1981 en Gil-Monte & Peiró, 1999) se ha probado la validez factorial de esta versión, donde los valores alfa de Cronbach fueron $\alpha = .90$ para agotamiento emocional, $\alpha = .76$ para despersonalización, y $\alpha = .76$ para realización personal en el trabajo.

En el caso del presente trabajo, los resultados arrojados por el alfa de Cronbach son para agotamiento emocional $\alpha = .862$, para despersonalización $\alpha = .424$, para realización personal $\alpha = .756$, y con respecto a la escala total del instrumento el valor del alfa de Cronbach fue de $\alpha = .663$.

El punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Agotamiento Emocional puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de

burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensación de logro (Seisdedos, 1997).

6.3.3 Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Scale)

El constructo Engagement es evaluado a partir de la versión española (Salanova et al., 2000) del Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002) que fue validado en la República Argentina mediante un estudio publicado en el año 2012 llevado a cabo en la provincia de Córdoba por Carlos Spontón, Leandro Adrián Medrano, Luis Maffe, Marcos Spontón y Estanislao Castellano.

En dicho estudio se evaluó la consistencia interna de cada escala del cuestionario para lo que se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach que arrojó los siguientes resultados: $\alpha = .88$ para Dedicación, $\alpha = .76$ para Vigor y $\alpha = .69$ para Absorción. Y con respecto a la Escala Total el resultado fue de $\alpha = .90$, lo que también se ve reflejado en los resultados obtenidos en el presente trabajo, en el que el alfa de Cronbach total de la escala es de $\alpha = .902$, y con respecto a las subescalas, el resultado para vigor es de $\alpha = .771$, para dedicación $\alpha = .777$, y finalmente para absorción $\alpha = .778$.

El instrumento utilizado está compuesto por 17 ítems que se encuentran distribuidos en tres factores. En primer lugar, se halla el *vigor* que está constituido por 6 ítems, siendo un ejemplo el siguiente: "En mi trabajo me siento lleno de energía". Un segundo factor es el que se conoce como *dedicación* y que está integrado también por 6 ítems que puede ejemplificarse mediante afirmaciones como: "Mi trabajo tiene sentido". Por último, el factor *absorción* es aquel comprendido por 5 ítems, a partir de los cuales aparecen enunciados como el siguiente: "Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor". De igual modo, se utilizó una escala Likert de siete posiciones (desde 0 = <<nunca>>, hasta 6 = <<siempre>>) (Spontón et al., 2012).

6.4 Procedimiento

6.4.1 Recolección de los datos

Los cuestionarios fueron entregados en formato papel a los docentes de distintas escuelas. Estos sujetos fueron notificados acerca de la confidencialidad de los datos y sobre la finalidad del trabajo de aportar conocimientos mediante correspondiente consentimiento informado. Todos los cuestionarios (sociodemográfico, MBI-Ed y UWES) fueron auto-administrados por los participantes.

Una vez recolectados los datos, éstos se cargaron de forma manual para el correspondiente armado de la base en Excel.

6.4.2 Análisis de los datos

Se hizo uso del valor de la mediana de edad ($Me=44.00$ años) para dividir a los docentes en dos grupos: menos de 44 años conformado por 78 educadores, es decir el 54.5% y un segundo grupo de más de 44 años conformado por 65 educadores, que trata del 45.5%.

Con respecto a la cantidad de hijos, los participantes fueron clasificados en dos grupos: sin hijos y con hijos. Los docentes que manifiestan no tener hijos componen el 37.1%, mientras que aquellos que si tienen hijos componen el 62.9%.

En cuanto a la antigüedad en docencia, de acuerdo a los cuartiles dicha variable fue agrupada en cuatro categorías: de 1 a 7 años (29.6%), de 8 a 12 años (19.7%), de 13 a 20 años (25.4%) y más de 20 años (25.4%). Y en relación a la cantidad de cursos que se tiene a cargo se procedió a dividirla en dos grupos: de 1 a 5 cursos y más de 5 cursos, es decir, el 55.2% y el 44.8% respectivamente.

Con respecto al tipo de escuela en la que se desempeñan los participantes, se formaron dos grupos. En primer lugar, un grupo compuesto por los que trabajan solamente en escuelas públicas, es decir el 82.5%. Y un segundo grupo formado por los docentes que trabajan únicamente en escuelas privadas, quienes representan sólo el 2.8%, y los que trabajan en ambos tipos, es decir, el 14.7%.

El nivel de significación utilizado en todo el estudio fue $\alpha=0.05$. En el análisis de los datos se ha empleado el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Science) versión 19.

Las variables cuantitativas se describieron mediante la media, desviación típica, mediana, mínimo y máximo. Las variables categorías se describieron con frecuencia y porcentaje.

De forma previa a la aplicación de las pruebas de hipótesis se comprobó la normalidad de las variables con la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($n \geq 30$) y Shapiro-Wilk ($n < 30$) y los supuestos de aplicación de cada una de las pruebas utilizadas.

Para estudiar la relación entre variables cuantitativas se aplicó la Rho de Spearman para variables no normales.

Para estudiar la relación entre variables cuantitativas y categóricas se utilizó la prueba no paramétrica de Mann-Whitney.

7 Resultados

7.1 Pruebas de Normalidad

Para administrar las pruebas estadísticas pertinentes es necesario determinar si las variables se distribuyen según Ley Normal, y de ser así se aplican las llamadas pruebas paramétricas. De modo que para saber si las variables cumplen o no con la Normalidad, se emplean las prueba de Kolmogorov-Smirnov ($n \geq 30$) y Shapiro-Wilk ($n < 30$). En este caso se tomará en cuenta la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra total supera los 30 casos. (ver Tabla 1)

Tabla 1:

Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov para la muestra.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Edad	.102	142	.001	.980	142	.038
Antigüedad en Docencia	.130	142	.000	.945	142	.000
Cantidad de cursos	.178	142	.000	.898	142	.000
Cantidad de horas semanales	.206	142	.000	.922	142	.000
Cantidad de alumnos por clase	.155	142	.000	.945	142	.000
Agotamiento Emocional	.125	142	.000	.921	142	.000
Despersonalización	.268	142	.000	.667	142	.000
Realización Personal	.135	142	.000	.900	142	.000
Absorción	.075	142	.047	.960	142	.000
Dedicación	.162	142	.000	.895	142	.000
Vigor	.109	142	.000	.956	142	.000
Engagement Total	.087	143	.010	.962	143	.001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Como puede observarse en la Tabla 1, ninguna de las variables se distribuye con respecto a la Normalidad. Por consiguiente, para el correspondiente análisis se hará uso de las pruebas no paramétricas.

7.2 Análisis de Correlación

La prueba Rho de Spearman fue calculada para evaluar la correlación entre las subescalas del Burnout y el Engagement total. Para Agotamiento Emocional la correlación con Engagement total es muy baja y negativa ($r = -.248$; $p = .003$); para Despersonalización muy baja y negativa ($r = -.234$; $p = .005$); y para Realización Personal la correlación es media y positiva ($r = .413$; $p = .000$).

Con respecto a la correlación entre las subescalas del Burnout y las subescalas del Engagement los resultados obtenidos demostraron que para Agotamiento Emocional y Dedicación es muy baja y negativa ($r = -.229$; $p = .006$); para Agotamiento Emocional y Vigor la correlación es baja y negativa ($r = -.338$; $p = .000$). Por otro lado, Despersonalización correlaciona de manera muy baja y negativa con Absorción ($r = -.205$; $p = .014$), lo mismo con Dedicación ($r = -.230$; $p = .006$) y Vigor ($r = -.205$; $p = .014$). Por último, Realización Personal se encuentra correlacionada de manera baja y positiva con Absorción ($r = .318$; $p = .000$); con respecto a Dedicación la correlación es media y positiva ($r = .413$; $p = .000$), lo mismo sucede con Vigor donde también se muestra una correlación media y positiva ($r = .417$; $p = .000$).

Tabla 2:

Correlación entre Burnout y Engagement, Prueba Rho de Spearman.

		Absorción	Dedicación	Vigor	Engagement Total
Agotamiento Emocional	Coefficiente de correlación	-.135	-.229**	-.338**	-.248
	Sig. (bilateral)	.108	.006	.000	.003
	N	143	143	143	143
Despersonalización	Coefficiente de correlación	-.205*	-.230**	-.205*	-.234
	Sig. (bilateral)	.014	.006	.014	.005
	N	143	143	143	143

	Coeficiente de correlación	.318**	.413**	.417**	.413
Realización Personal	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000
	N	143	143	143	143

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

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

7.3 Estadísticos Descriptivos del Burnout

Los resultados señalan que para Agotamiento Emocional se logró una media de 15.06 (DS= 10.79) y un puntaje máximo= 50.00. Para Despersonalización se obtuvo una media de 1.88 (DS= 3.05) y un máximo= 20.00. Por último, Realización Personal alcanzó una media de 39.29 (DS= 7.36) y como puntaje máximo= 48.00.

Gráfico 1:

Media y Desviación Típica para Agotamiento Emocional.

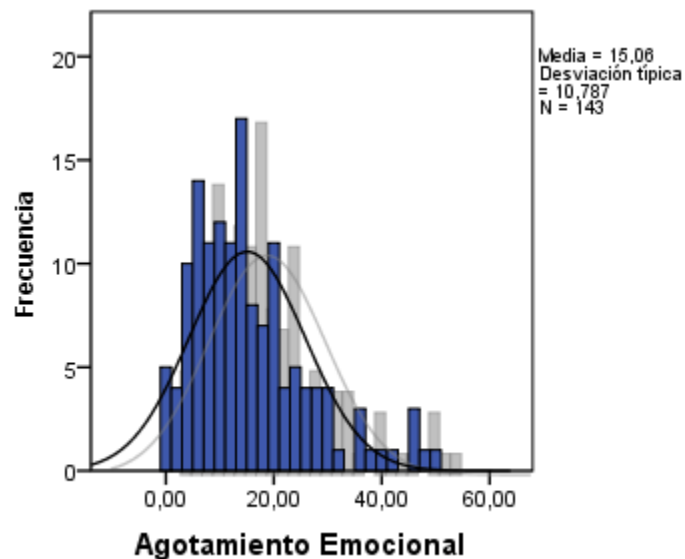


Gráfico 2:

Media y Desviación Típica para Despersonalización.

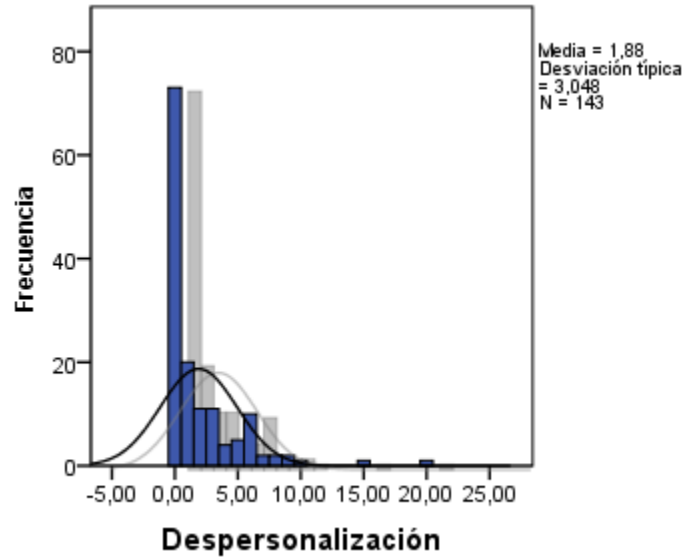


Gráfico 3:

Media y Desviación Típica para Realización Personal.

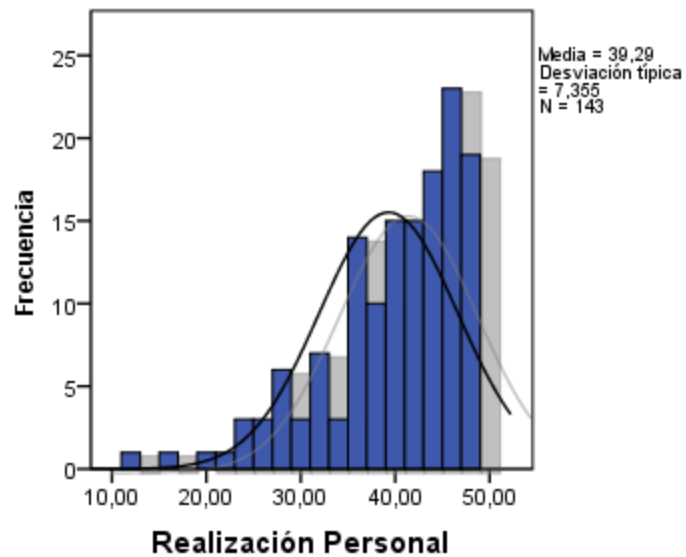


Tabla 3:

Estadísticos descriptivos del Burnout

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Agotamiento Emocional	143	.00	50.00	15.06	10.79
Despersonalización	143	.00	20.00	1.88	3.05
Realización Personal	143	12.00	48.00	39.29	7.36

7.4 El Burnout y Variables Sociodemográficas

Burnout y Sexo

No se encuentran diferencias significativas para Agotamiento Emocional y Despersonalización entre los grupos de Hombres y Mujeres.

En cuanto a Realización Personal los valores son superiores en el grupo de Mujeres ($p=0.001$) quienes presentan una media mayor ($M=40.7$; $DS=6.1$) que los Hombres ($M=35.4$; $DS=9.1$). La tabla 5 presenta los valores de U de Mann-Whitney y de la razón Z, así como el nivel de significancia de la prueba.

Tabla 4:

Descriptivo para Burnout según el Sexo.

		N válido	Media	Desviación típica
Agotamiento Emocional	Femenino	105	15.0	11.2
	Masculino	38	15.2	9.6
Despersonalización	Femenino	105	1.8	2.7
	Masculino	38	2.2	3.8
Realización Personal	Femenino	105	40.7	6.1
	Masculino	38	35.4	9.1

Tabla 5:

Burnout y Sexo, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann- Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)

Agotamiento Emocional	1912.000	7477.000	-.380	.704
Despersonalización	1881.500	7446.500	-.558	.577
Realización Personal	1301.000	2042.000	-3.177	.001

a. Variable de agrupación: Sexo

Burnout y Edad

A partir de la división en grupos de Menos de 44 años y Más de 44 años, se compararon con las subdimensiones del Burnout mediante la prueba de Mann-Whitney. Los resultados también indican que en ninguna de las variables se observan diferencias significativas entre los dos grupos. (Ver Tabla 7)

Tabla 6:

Descriptivo para Burnout según Edad.

		N válido	Media	Desviación típica
Agotamiento Emocional	<= 44	78	1.7	1.2
	45+	65	1.6	1.2
Despersonalización	<= 44	78	0.5	0.7
	45+	65	0.3	0.4
Realización Personal	<= 44	78	4.9	0.9
	45+	65	4.9	1.0

Tabla 7:

Burnout y Edad, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann- Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Agotamiento Emocional	2377.000	4522.000	-.641	.521
Despersonalización	2191.000	4336.000	-1.501	.133
Realización Personal	2524.500	5605.500	-.043	.966

a. Variable de agrupación: Rango de edad

Burnout y Estado Civil

Se compararon los distintos grupos (soltero/a, unión convivencial, casado/a, separado/a – divorciado/a) en relación a las tres subescalas correspondientes al Burnout. La prueba U de Mann-Whitney demostró que existe una diferencia significativa. Los valores de Despersonalización son superiores en el grupo de Unión Convivencial ($p= 0.049$) en contraste con el grupo Separado/a- Divorciado/a. El grupo de Unión Convivencial presenta una media mayor ($M= 3.2$; $DS= 4.7$) que el de Separado/a- Divorciado/a ($M= 1.4$; $DS= 3.1$). Tales resultados pueden observarse en las tablas 8 y 9.

Tabla 8:

Descriptivo para Burnout según Estado Civil.

		N válido	Media	Desviación típica
Agotamiento Emocional	Soltero/a	43	12.6	7.3
	Unión convivencial	23	18.3	12.0
	Casado/a	43	15.2	13.3
	Separado/a - Divorciado/a	32	15.5	9.9
	Viudo/a	2	20.0	.0
Despersonalización	Soltero/a	43	2.0	2.6
	Unión convivencial	23	3.2	4.7
	Casado/a	43	1.4	2.2
	Separado/a - Divorciado/a	32	1.4	3.1
	Viudo/a	2	.5	.7
Realización Personal	Soltero/a	43	38.4	7.4
	Unión convivencial	23	38.1	8.8
	Casado/a	43	40.8	5.3
	Separado/a - Divorciado/a	32	39.3	8.7
	Viudo/a	2	40.0	7.1

Tabla 9:

Burnout y Estado Civil, Prueba de Mann-Whitney.

U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
-------------------	---------------	---	---------------------------

Agotamiento Emocional	324.000	852.000	-.752	.452
Despersonalización	261.500	789.500	-1.970	.049
Realización Personal	324.000	600.000	-.752	.452

a. Variable de agrupación: Estado Civil

Burnout e Hijos

No existen diferencias estadísticamente significativas entre los docentes con hijos y sin hijos en las subescalas del Burnout. Los resultados obtenidos pueden observarse en la Tablas que se presentan a continuación.

Tabla 10:

Descriptivo para el Burnout según Hijos.

		N válido	Media	Desviación típica
Agotamiento Emocional	No	53	1.5	1.0
	Si	90	1.8	1.3
Despersonalización	No	53	0.4	0.5
	Si	90	0.4	0.7
Realización Personal	No	53	4.8	1.0
	Si	90	5.0	0.9

Tabla 11:

Burnout e Hijos, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Agotamiento Emocional	2229.500	3660.500	-.651	.515
Despersonalización	2265.000	6360.000	-.540	.589
Realización Personal	2186.500	3617.500	-.831	.406

a. Variable de agrupación: Hijos

Burnout y Tipo de Escuela

En relación al tipo de escuela en el que los docentes trabajan (Pública o Privada-Ambas) no se presentan diferencias significativas de estos grupos con respecto a las tres subdimensiones que conforman el burnout. En las tablas que siguen se muestran los resultados correspondientes.

Tabla 12:

Descriptivo para Burnout según Tipo de Escuela.

		N válido	Media	Desviación típica
Agotamiento Emocional	Ambas	21	14.9	10.7
	Privada	4	12.0	9.4
	Pública	118	15.2	10.9
Despersonalización	Ambas	21	1.3	2.1
	Privada	4	1.3	1.5
	Pública	118	2.0	3.2
Realización Personal	Ambas	21	37.1	10.1
	Privada	4	40.3	8.4
	Pública	118	39.7	6.7

Tabla 13:

Burnout y Escuela, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann- Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Agotamiento Emocional	1226.000	8247.000	-.077	.939
Despersonalización	1115.500	1346.500	-.782	.434
Realización Personal	1116.000	1347.000	-.725	.469

a. Variable de agrupación: Escuela

Burnout y Nivel Educativo

Se compararon los grupos del nivel educativo de enseñanza, es decir Primaria y Secundaria, con las tres subescalas del burnout. Los resultados obtenidos en la tabla 15 reflejan que no se presentan diferencias significativas entre ambos grupos.

Tabla 14:

Descriptivo para Burnout según Nivel Educativo.

		N válido	Media	Desviación típica
Agotamiento Emocional	Primaria	63	15.6	11.2
	Secundaria	80	14.7	10.5
Despersonalización	Primaria	63	1.7	2.9
	Secundaria	80	2.0	3.2
Realización Personal	Primaria	63	40.9	5.6
	Secundaria	80	38.0	8.3

Tabla 15:

Burnout y Nivel Educativo, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann- Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Agotamiento Emocional	2409.000	5649.000	-.452	.651
Despersonalización	2287.000	4303.000	-1.020	.308
Realización Personal	2051.000	5291.000	-1.910	.056

a. Variable de agrupación: Nivel Educativo

Burnout y Tipo de Cargo

Se llevaron adelante las comparaciones entre las diferentes categorías que incluye el tipo de cargo: Titular, Suplente y Ambos, en correspondencia con el Burnout. Los resultados alcanzados mediante concordante prueba de Mann-Whitney reflejan que no se hallan diferencias significativas entre estos grupos y las subescalas de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal. (Ver Tablas).

Tabla 16:

Descriptivo para Burnout según Tipo de cargo.

		N válido	Media	Desviación típica
Agotamiento Emocional	Ambos	41	15.2	9.4
	Suplente	44	15.5	11.8
	Titular	58	14.6	11.0
Despersonalización	Ambos	41	2.0	3.8
	Suplente	44	1.5	2.4
	Titular	58	2.0	2.9
Realización Personal	Ambos	41	39.9	6.1
	Suplente	44	37.0	9.3
	Titular	58	40.6	6.1

Tabla 17:

Burnout y Tipo de cargo entre grupos Suplente y Titular, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann- Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Agotamiento Emocional	1255.500	2966.500	-.139	.890
Despersonalización	1115.500	2105.500	-1.167	.243
Realización Personal	1018.500	2008.500	-1.743	.081

a. Variable de agrupación: Tipo de cargo

Tabla 18:

Burnout y Tipo de cargo entre grupos Ambos y Titular, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann- Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Agotamiento Emocional	1101.000	2812.000	-.626	.531
Despersonalización	1119.500	1980.500	-.524	.600
Realización Personal	1077.000	1938.000	-.797	.425

a. Variable de agrupación: Tipo de cargo

Tabla 19:

Burnout y Tipo de cargo entre grupos Ambos y Suplente, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Agotamiento Emocional	834.500	1824.500	-.594	.552
Despersonalización	839.500	1829.500	-.604	.546
Realización Personal	788.000	1778.000	-1.004	.315

a. Variable de agrupación: Tipo de cargo

Burnout y Alumnos con Necesidades Educativas Especiales

Existen diferencias significativas en una de las subescalas del Burnout, entre aquellos docentes que tienen presentes en sus clases a alumnos con necesidades educativas especiales de aquellos que no cuentan con los mismos. A partir de la prueba de Mann-Whitney se obtuvo como resultado que los valores de Agotamiento Emocional son superiores en el grupo que tiene alumnos con necesidades educativas especiales ($p=0.004$) reportándose una media mayor ($M=17.8$; $DS=11.9$) con respecto al grupo que no tiene a estos alumnos ($M=12.1$; $DS=8.5$) (Ver Tablas).

Tabla 20:

Descriptivo para Burnout según Alumnos con necesidades educativas especiales.

		N válido	Media	Desviación típica
Agotamiento Emocional	No	69	12.1	8.5
	Si	74	17.8	11.9
Despersonalización	No	69	1.8	3.0
	Si	74	1.9	3.1
Realización Personal	No	69	37.9	8.2
	Si	74	40.6	6.2

Tabla 21:

Burnout y Alumnos con necesidades educativas especiales, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Agotamiento Emocional	1835.000	4250.000	-2.903	.004

Despersonalización	2388.000	4803.000	-.718	.473
Realización Personal	2092.500	4507.500	-1.863	.062

a. Variable de agrupación: Alumnos con necesidades educativas especiales

Burnout y Antigüedad

Se procedió al análisis de los diferentes grupos y las subescalas del Burnout. En ninguna de las variables se han observado diferencias significativas entre los cuatro grupos de acuerdo a la antigüedad de los participantes en el ejercicio de la docencia.

Todas las comparaciones mediante Prueba de Mann-Whitney pueden observarse en las tablas que siguen.

Tabla 22:

Descriptivo para Burnout según Antigüedad.

		N válido	Media	Desviación típica
Agotamiento Emocional	1 a 7 años	42	14.71	9.98
	8 a 12 años	28	15.50	12.39
	13 a 20 años	36	15.78	11.54
	más de 20 años	36	14.56	10.11
Despersonalización	1 a 7 años	42	1.62	2.55
	8 a 12 años	28	2.43	4.27
	13 a 20 años	36	2.19	3.35
	más de 20 años	36	1.50	2.04
Realización Personal	1 a 7 años	42	38.52	7.67
	8 a 12 años	28	39.43	7.71
	13 a 20 años	36	39.33	7.80
	más de 20 años	36	40.17	6.47

Tabla 23:

Burnout y Antigüedad en grupos de 1 a 7 años y de 8 a 12 años, Prueba de Mann-Whitney.

U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
-------------------	---------------	---	---------------------------

Agotamiento Emocional	587.500	993.500	-.006	.995
Despersonalización	541.500	1444.500	-.598	.550
Realización Personal	543.000	1446.000	-.541	.589

Tabla 24:

Burnout y Antigüedad en grupos de 1 a 7 años y de 13 a 20 años, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Agotamiento Emocional	728.000	1631.000	-.281	.779
Despersonalización	716.000	1619.000	-.434	.664
Realización Personal	694.500	1597.500	-.617	.537

Tabla 25:

Burnout y Antigüedad en grupos de 1 a 7 años y de más de 20 años, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Agotamiento Emocional	740.500	1643.500	-.156	.876
Despersonalización	741.000	1644.000	-.162	.871
Realización Personal	674.000	1577.000	-.824	.410

Tabla 26:

Burnout y Antigüedad en grupos de 8 a 12 años y de 13 a 20 años, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Agotamiento Emocional	484.000	890.000	-.271	.786
Despersonalización	490.500	1156.500	-.196	.845
Realización Personal	491.500	897.500	-.170	.865

Tabla 27:

Burnout y Antigüedad en grupos de 8 a 12 años y más de 20 años, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Agotamiento Emocional	482.500	888.500	-.291	.771
Despersonalización	472.000	1138.000	-.462	.644
Realización Personal	485.000	891.000	-.258	.797

Tabla 28:

Burnout Y Antigüedad en grupos de 13 a 20 años y más de 20 años, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Agotamiento Emocional	607.500	1273.500	-.457	.648
Despersonalización	622.000	1288.000	-.316	.752
Realización Personal	622.500	1288.500	-.288	.774

7.5 Estadísticos Descriptivos del Engagement

Los resultados indican que para Absorción se obtuvo una media de 4.32 ($DS= 1.068$); para Dedicación la media es de 5.02 ($DS= 0.902$); para Vigor una media de 4.59 ($DS= 0.956$); por último, para el Engagement Total los resultados señalan una media de 4.64 ($DS= 0.876$). Los puntajes máximos son: Absorción= 6.00; Dedicación= 6.00; Vigor= 6.00 y Engagement Total= 6.00.

Gráfico 4:

Media y Desviación Típica para Absorción.

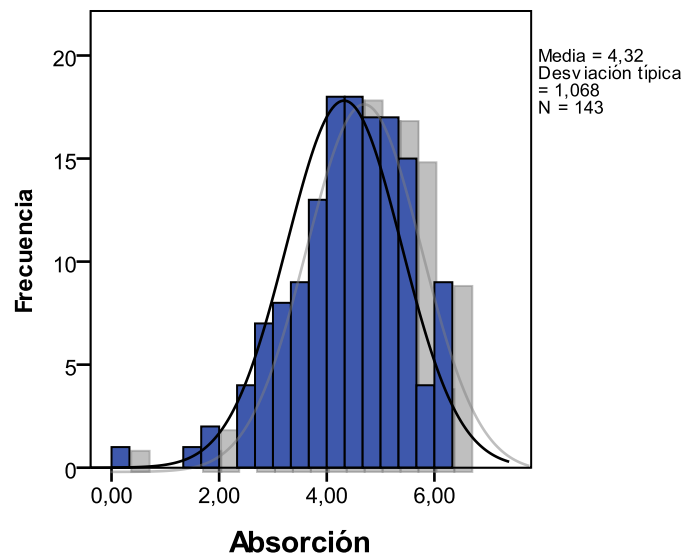


Gráfico 5:

Media y Desviación Típica para Dedicación.

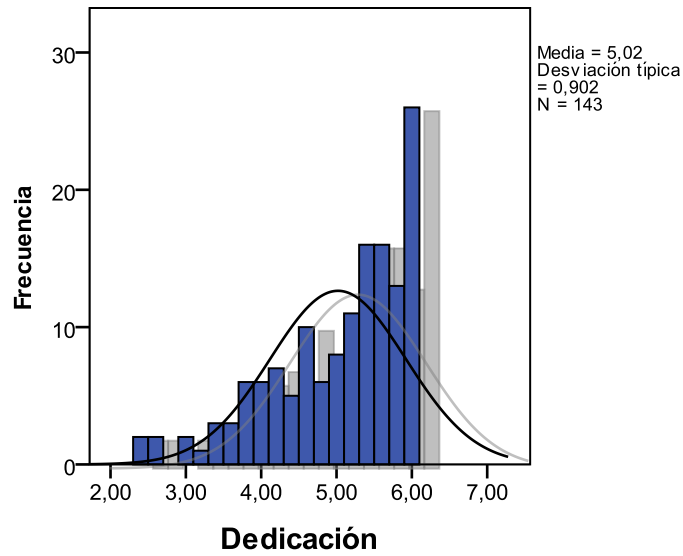


Gráfico 6:

Media y Desviación Típica para Vigor.

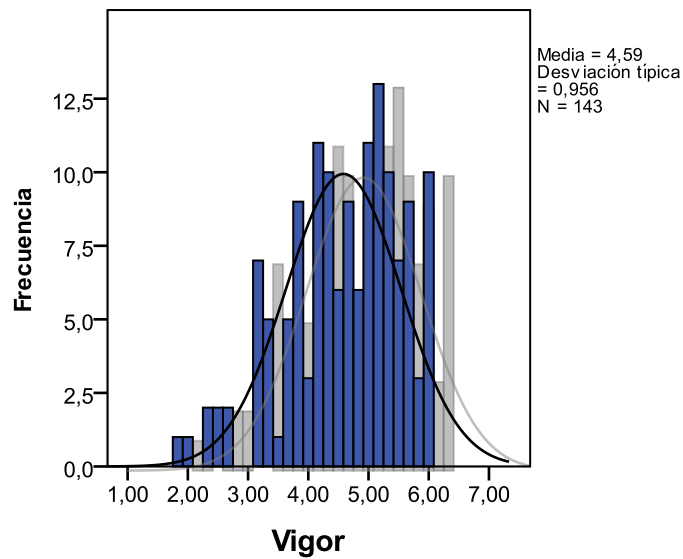


Gráfico 7:

Media y Desviación Típica para Engagement Total.

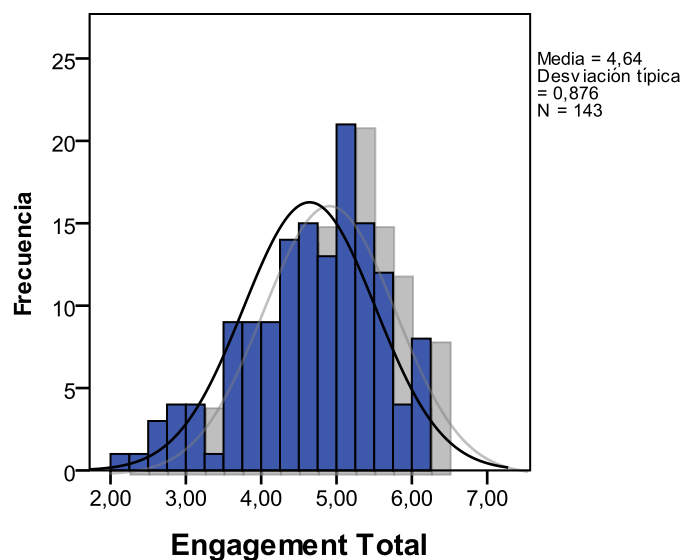


Tabla 29:

Estadísticos Descriptivos del Engagement.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Absorción	143	.00	6.00	4.3217	1.06767
Dedicación	143	2.40	6.00	5.0196	.90236
Vigor	143	1.83	6.00	4.5851	.95638
Engagement Total	143	2.24	6.00	4.6421	.87645

7.6 El Engagement y Variables Sociodemográficas

Engagement y Sexo

Existen diferencias significativas entre hombres y mujeres con respecto al Engagement y sus subescalas. En primer lugar, en la subdimensión Absorción los valores son superiores en el grupo de mujeres ($p= 0.003$) con media de 4.5 ($DS= 1.0$) y una media de 3.9 ($DS= 1.1$) para los hombres. A la vez, los valores de Dedicación también son superiores en el grupo de mujeres ($p< 0.001$) quienes obtuvieron una media mayor ($M= 5.2$; $DS= .8$) que el grupo de hombres ($M= 4.5$; $DS= 1.0$) lo mismo ocurre con los valores de Vigor siendo éstos superiores en las mujeres ($p= 0.016$), éstas obtuvieron una media de 4.7 ($DS= .9$) y los hombres una media de 4.3 ($DS= 1.0$). Por último, acerca del Engagement Total también los valores que se obtuvieron indican que éstos

son superiores en las mujeres ($p= 0.001$), por lo que los resultados arrojaron una media de 4.8 ($DS= .8$) para el grupo de mujeres y una media de 4.3 ($DS= .9$) para el grupo de los hombres. (Ver Tablas).

Tabla 30:

Descriptivo para Engagement según el Sexo.

		N válido	Media	Desviación típica
Absorción	Femenino	105	4.5	1.0
	Masculino	38	3.9	1.1
Dedicación	Femenino	105	5.2	.8
	Masculino	38	4.5	1.0
Vigor	Femenino	105	4.7	.9
	Masculino	38	4.3	1.0
Engagement Total	Femenino	105	4.8	.8
	Masculino	38	4.3	.9

Tabla 31:

Engagement y Sexo, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Absorción	1354.000	2095.000	-2.934	.003
Dedicación	1221.500	1962.500	-3.554	.000
Vigor	1467.000	2208.000	-2.418	.016
Engagement Total	1295.000	2036.000	-3.199	.001

a. Variable de agrupación: Sexo

Engagement y Edad

Teniendo en cuenta los grupos de Menos de 44 años y Más de 44 años en los que fueron divididos los docentes, éstos se compararon con el Engagement por medio de la prueba de Mann-Whitney. Asimismo, los resultados señalan que en ninguna de las variables se observan diferencias significativas entre ambos grupos. (Ver Tablas).

Tabla 32:

Descriptivo para Engagement según la Edad.

		N válido	Media	Desviación típ.
Absorción	<= 44	78	4.4	1.0
	45+	65	4.2	1.1
Dedicación	<= 44	78	5.0	0.9
	45+	65	5.0	0.9
Vigor	<= 44	78	4.6	0.9
	45+	65	4.5	1.0
Engagement Total	<= 44	78	4.7	0.8
	45+	65	4.6	0.9

Tabla 33:

Engagement y Edad, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann- Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Absorción	2259.000	4404.000	-1.121	.262
Dedicación	2482.000	4627.000	-.216	.829
Vigor	2406.500	4551.500	-.522	.602
Engagement Total	2341.500	4486.500	-.785	.433

a. Variable de agrupación: Rango de edad

Engagement y Estado Civil

Existen diferencias significativas entre los grupos que corresponden al estado civil de los participantes y el Engagement.

Entre los grupos de Soltero/a y Unión Convivencial, los resultados arrojados mediante la prueba de Mann-Whitney indican que los valores de Absorción son superiores en el grupo de Soltero/a ($p=0.034$) con una media mayor ($M=4.5$; $DS=1.0$) que la del grupo de Unión Convivencial ($M=3.8$; $DS=1.3$). Los valores de Vigor también se muestran superiores en el grupo de Soltero/a ($p=0.016$) con una media mayor de 4.9 ($DS=.9$) y una media de 4.2 ($DS=1.1$) para el grupo de Unión Convivencial. Lo mismo sucede con los valores de Engagement Total que igualmente son superiores en el grupo de Soltero/a ($p=0.036$) con una media mayor ($M=4.8$; $DS=.9$) con respecto al grupo de Unión Convivencial ($M=4.3$; $DS=.9$). (Ver Tablas 34 y 35).

En cuanto a la comparación de los grupos de Soltero/a y Separado/a-Divorciado/a y el Engagement, los resultados arrojan una diferencia significativa en relación a los valores de Vigor que son superiores en el grupo de Soltero/a ($p= 0.045$). Los resultados obtenidos indican una media mayor para los solteros ($M= 4.9$; $DS= .9$) con respecto a aquellos que están separados o divorciados ($M= 4.4$; $DS= 1.1$). (Ver Tablas 34 y 36).

Por otra parte, se presentan diferencias significativas entre el grupo de Unión Convivencial y el de Casado/a en relación al Engagement, puesto que los valores de Absorción son superiores en los Casados ($p= 0.029$). Los resultados arrojaron una media de 4.5 ($DS= .9$) para los docentes que están casados y una media de 3.8 ($DS= 1.3$) para los que se encuentran en una unión convivencial. Los valores de Engagement Total también se muestran superiores en el grupo de aquellos docentes que están Casados ($p= 0.029$) con una media de 4.8 ($DS= .7$) y una media de 4.3 ($DS= .9$) para el grupo Unión Convivencial. (Ver Tablas 34 y 37).

Tabla 34:

Descriptivo para Engagement según Estado Civil.

		N válido	Media	Desviación típica
Absorción	Soltero/a	43	4.5	1.0
	Unión convivencial	23	3.8	1.3
	Casado/a	43	4.5	.9
	Separado/a - Divorciado/a	32	4.3	1.0
	Viudo/a	2	3.5	.5
Dedicación	Soltero/a	43	5.0	.9
	Unión convivencial	23	4.8	1.0
	Casado/a	43	5.1	.8
	Separado/a - Divorciado/a	32	5.0	1.0
	Viudo/a	2	4.2	1.1
Vigor	Soltero/a	43	4.9	.9
	Unión convivencial	23	4.2	1.1
	Casado/a	43	4.7	.8
	Separado/a - Divorciado/a	32	4.4	1.1
	Viudo/a	2	3.5	.5
Engagement Total	Soltero/a	43	4.8	.9
	Unión convivencial	23	4.3	.9

Casado/a	43	4.8	.7
Separado/a - Divorciado/a	32	4.6	.9
Viudo/a	2	3.7	.7

Tabla 35:

Engagement y Estado Civil en grupos de soltero/a y Unión Convivencial, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann- Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Absorción	337.500	613.500	-2.116	.034
Dedicación	428.000	704.000	-.899	.368
Vigor	315.500	591.500	-2.414	.016
Engagement Total	339.000	615.000	-2.094	.036

a. Variable de agrupación: Estado Civil

Tabla 36:

Engagement y Estado Civil en grupos de Soltero/a y Separado/a-Divorciado/a, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann- Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Absorción	632.500	1160.500	-.596	.551
Dedicación	682.500	1628.500	-.059	.953
Vigor	501.000	1029.000	-2.007	.045
Engagement Total	601.000	1129.000	-.932	.351

a. Variable de agrupación: Estado Civil

Tabla 37:

Engagement y Estado Civil en grupos de Unión Convivencial y Casado/a, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Absorción	333.000	609.000	-2.178	.029
Dedicación	393.000	669.000	-1.373	.170
Vigor	369.000	645.000	-1.693	.090
Engagement Total	332.000	608.000	-2.187	.029

a. Variable de agrupación: Estado Civil

Engagement e Hijos

Los resultados obtenidos mediante la correspondiente prueba de Mann-Whitney indican que no existen diferencias significativas entre los grupos de docentes que sí tienen hijos y los que no y las subescalas de Absorción, Dedicación, Vigor y Engagement total. (Véase los resultados en las Tablas).

Tabla 38:

Descriptivo para Engagement según Hijos.

		N válido	Media	Desviación típica
Absorción	No	53	4.4	1.1
	Si	90	4.3	1.1
Dedicación	No	53	4.9	1.0
	Si	90	5.1	0.9
Vigor	No	53	4.7	0.9
	Si	90	4.5	1.0
Engagement Total	No	53	4.7	0.9
	Si	90	4.6	0.8

Tabla 39:

Engagement e Hijos, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Absorción	2162.000	6257.000	-.933	.351
Dedicación	2137.000	3568.000	-1.042	.297

Vigor	2092.000	6187.000	-1.227	.220
Engagement Total	541.000	794.000	-.489	.625

a. Variable de agrupación: Hijos

Engagement y Tipo de Escuela

Acerca del tipo de escuela en las que los participantes realizan sus actividades, no se encuentran diferencias significativas entre los grupos con respecto al Engagement. En las tablas que se presentan a continuación se muestran los resultados.

Tabla 40:

Descriptivo para Engagement según Tipo de escuela.

		N válido	Media	Desviación típica
Absorción	Ambas	21	4.3	1.4
	Privada	4	4.0	.5
	Pública	118	4.3	1.0
Dedicación	Ambas	21	5.0	1.0
	Privada	4	4.8	.7
	Pública	118	5.0	.9
Vigor	Ambas	21	4.5	1.1
	Privada	4	4.5	.5
	Pública	118	4.6	.9
Engagement Total	Ambas	21	4.6	1.1
	Privada	4	4.4	.2
	Pública	118	4.7	.8

Tabla 41:

Engagement y Escuela, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Absorción	1230.500	8251.500	-.050	.960
Dedicación	1200.500	1431.500	-.228	.820
Vigor	1230.000	1461.000	-.053	.958

Engagement Total	1219.000	1450.000	-.118	.906
------------------	----------	----------	-------	------

a. Variable de agrupación: Escuela

Engagement y Nivel Educativo

Por lo que se refiere al nivel educativo de enseñanza, los grupos de Primaria y Secundaria fueron comparados con el Engagement y sus respectivas subescalas. Los resultados alcanzados indican que no se presentaron diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos. (Ver Tablas).

Tabla 42:

Descriptivo para Engagement según Nivel educativo.

		N válido	Media	Desviación típica
Absorción	Primaria	63	4.5	1.0
	Secundaria	80	4.2	1.1
Dedicación	Primaria	63	5.2	.8
	Secundaria	80	4.9	1.0
Vigor	Primaria	63	4.7	.9
	Secundaria	80	4.5	1.0
Engagement Total	Primaria	63	4.8	.8
	Secundaria	80	4.5	.9

Tabla 43:

Engagement y Nivel Educativo, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Absorción	2100.000	5340.000	-1.710	.087
Dedicación	2122.500	5362.500	-1.625	.104
Vigor	2308.000	5548.000	-.864	.388
Engagement Total	2130.500	5370.500	-1.584	.113

a. Variable de agrupación: Nivel Educativo

Engagement y Tipo de Cargo

Se compararon los diferentes grupos en relación al tipo de cargo de los participantes, esto es: Titular, Suplente y Ambos, con el Engagement. Los resultados adquiridos por medio de la prueba de Mann-Whitney indican que no aparecen diferencias significativas entre los grupos y el Engagement.

Tabla 44:

Descriptivo para Engagement según Tipo de cargo.

		N válido	Media	Desviación típica
Absorción	Ambos	41	4.3	.9
	Suplente	44	4.2	1.2
	Titular	58	4.4	1.1
Dedicación	Ambos	41	5.1	.9
	Suplente	44	4.8	1.0
	Titular	58	5.1	.8
Vigor	Ambos	41	4.7	.8
	Suplente	44	4.5	1.0
	Titular	58	4.6	1.0
Engagement Total	Ambos	41	4.7	.7
	Suplente	44	4.5	1.0
	Titular	58	4.7	.8

Tabla 45:

Engagement y Tipo de cargo entre grupos Suplente y Titular, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Absorción	1151.500	2141.500	-.843	.399
Dedicación	1102.500	2092.500	-1.179	.238
Vigor	1185.000	2175.000	-.616	.538
Engagement Total	1152.500	2142.500	-.835	.404

a. Variable de agrupación: Tipo de cargo

Tabla 46:

Engagement y Tipo de cargo entre grupos Ambos y Titular, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Absorción	1113.500	1974.500	-.537	.591
Dedicación	1169.500	2880.500	-.139	.889
Vigor	1162.500	2873.500	-.189	.850
Engagement Total	1175.500	2036.500	-.096	.924

a. Variable de agrupación: Tipo de cargo

Tabla 47:

Engagement y Tipo de cargo entre grupos Ambos y Suplente, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Absorción	854.000	1844.000	-.423	.672
Dedicación	759.000	1749.000	-1.264	.206
Vigor	810.000	1800.000	-.811	.417
Engagement Total	803.500	1793.500	-.866	.386

a. Variable de agrupación: Tipo de cargo

Engagement y Alumnos con Necesidades Educativas Especiales

No existen diferencias estadísticamente significativas entre el Engagement y los grupos de docentes que tienen en sus clases alumnos con necesidades educativas especiales y aquellos docentes que no tienen alumnos con estas particularidades. Tales resultados están manifestados en la Tabla 49 que se muestra a continuación.

Tabla 48:

Descriptivo para Engagement según Alumnos con necesidades educativas especiales.

		N válido	Media	Desviación típica
Absorción	No	69	4.4	1.1
	Si	74	4.3	1.1
Dedicación	No	69	5.0	.9
	Si	74	5.1	.9

Vigor	No	69	4.6	.9
	Si	74	4.6	1.0
Engagement Total	No	69	4.6	.9
	Si	74	4.7	.8

Tabla 49:

Engagement y Alumnos con necesidades educativas especiales, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Absorción	2471.500	5246.500	-.330	.742
Dedicación	2327.000	4742.000	-.918	.359
Vigor	2472.000	4887.000	-.328	.743
Engagement Total	2500.000	4915.000	-.214	.830

a. Variable de agrupación: Alumnos con necesidades especiales

Engagement y Antigüedad

Por lo que se refiere a Engagement y a los grupos de docentes de acuerdo a la antigüedad en el ejercicio de la profesión (1 a 7 años, 8 a 12 años, 13 a 20 años y más de 20 años) existe una diferencia significativa en la comparación entre los grupos de 8 a 12 años y más 20 años. Los valores de Dedicación son superiores en el grupo de más de 20 años ($p= 0.042$). Para el grupo de más de 20 años los resultados arrojaron una media mayor de 5.17 ($DS= .79$) en comparación con el grupo de 8 a 12 años cuya media es de 4.68 ($DS= 1.04$). Sin embargo, en el resto de las variables no se observan diferencias significativas. Estos resultados se muestran en las Tablas 50 y 51.

Tabla 50:

Descriptivo para Engagement y Antigüedad.

		N válido	Media	Desviación típica
Absorción	1 a 7 años	42	4.42	.86
	8 a 12 años	28	4.15	1.16
	13 a 20 años	36	4.21	1.24
	más de 20 años	36	4.51	1.00

Dedicación	1 a 7 años	42	5.08	.85
	8 a 12 años	28	4.68	1.04
	13 a 20 años	36	5.07	.93
	más de 20 años	36	5.17	.79
Vigor	1 a 7 años	42	4.62	.87
	8 a 12 años	28	4.44	1.09
	de 13 a 20 años	36	4.48	1.06
	más de 20 años	36	4.79	.85
Engagement Total	1 a 7 años	42	4.70	.78
	8 a 12 años	28	4.42	1.04
	13 a 20 años	36	4.58	.92
	más de 20 años	36	4.82	.79

Tabla 51:

Engagement y Antigüedad en grupos de 8 a 12 años y más de 20 años, Prueba de Mann-Whitney.

	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Absorción	426.000	832.000	-1.058	.290
Dedicación	354.500	760.500	-2.035	.042
Vigor	419.500	825.500	-1.146	.252
Engagement Total	400.000	806.000	-1.408	.159

8 Discusión

A partir de los resultados expuestos anteriormente puede afirmarse la primera hipótesis planteada en este trabajo de investigación, es decir, que existe una relación entre las subescalas del Burnout y el Engagement en la muestra de docentes de escuelas primarias y secundarias de la Ciudad de La Plata.

Se obtuvieron resultados que permiten determinar una correlación muy baja y negativa para la subescala de Agotamiento Emocional al igual que para la subescala de Despersonalización que también indica una correlación muy baja y negativa con el Engagement. No obstante, para Realización Personal se trata de una correlación media y positiva. Esto es, a mayor Engagement tanto el Agotamiento Emocional como la Despersonalización disminuyen. Entretanto, a mayor Engagement mayor Realización Personal, o viceversa. En efecto, esto también lleva a cumplir con las otras dos hipótesis que se desprenden de la primera: A mayor Engagement en docentes de escuelas primarias y secundarias de la Ciudad de La Plata, menor Agotamiento Emocional y Despersonalización; y, A mayor Engagement en docentes de escuelas primarias y secundarias de la Ciudad de La Plata, mayor Realización Personal.

Esto puede verse reflejado en investigaciones tales como la llevada a cabo por Agudo (2007), en la que se estudia la relación entre las distintas dimensiones del Burnout y Engagement en profesionales de los distintos niveles educativo, esto es tanto de primaria como secundaria. En este trabajo se encontraron que todas las escalas de un constructo están negativa y significativamente relacionadas con el otro constructo, a excepción de la dimensión de Realización Personal del Burnout que está formulada en sentido positivo.

De acuerdo a la correlación entre las subescalas del Burnout y Engagement, los resultados encontrados indican que a mayor Agotamiento Emocional menor Dedicación y menor Vigor. Por otra parte, a mayor Despersonalización menor Absorción, Dedicación y Vigor. Por último, Realización Personal correlaciona de manera positiva con las tres subescalas del Engagement, de ahí que a mayor Realización Personal mayor Absorción, Dedicación y Vigor; y a la inversa.

Los resultados también exponen que existen algunas diferencias significativas en las subescalas del Síndrome de Burnout según características sociodemográficas.

En primer lugar, existe diferencia significativa en cuanto al sexo de los docentes sólo en la subescala de Realización Personal en la que los valores fueron superiores en las Mujeres. Este resultado se ajusta con un estudio llevado adelante en España en el que se observó que

los hombres perciben mayores niveles de Falta de Realización Personal que las mujeres (León-Rubio, León-Peréz & Cantero, 2013). Además, según el estudio de Maslach y Jackson (1985) las mujeres suelen sobrellevar mejor que los hombres las situaciones conflictivas en el trabajo (Álvarez Gallego & Fernández Rios, 1991). Cabe destacar que en relación con el sexo existen estudios que revelan que el Agotamiento Emocional es más característico en las mujeres y la Despersonalización y la Falta de Realización Personal entre los hombres (Moreno y otros, 2000, en Oramas Viera, Almirall Hernández & Fernández, 2007) y agregan que la profesión docente tiene un marcado determinismo de género, por lo que se identifica con el cuidado y protección, propios del rol femenino (Oramas Viera et al., 2007).

Con respecto a las demás subescalas del Burnout (Agotamiento Emocional y Despersonalización) se encontró que no existen relaciones estadísticamente significativas entre los grupos de hombres y mujeres, resultados similares se presentan en otro trabajo de investigación en la que se explica que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres cuando se comparan los niveles de burnout con los factores sociodemográficos (Díaz Bambula et al., 2012).

Con respecto al Burnout y el estado civil de los participantes, los resultados arrojados demostraron que existe una diferencia significativa sólo en la dimensión de Despersonalización, puesto que los valores de esta subescalas son superiores en el grupo de unión convivencial en comparación con el grupo separado-divorciado.

No se encontraron resultados semejantes en otros trabajos, no obstante, resultados obtenidos en otro estudio en relación al estado civil demuestran que existe mayor riesgo de baja Realización Personal en docentes con pareja estable, es decir, casados o en unión convivencial (Vélez Laguado & Mayorga Ayala, 2013).

En contraste, otros argumentos reflejados en la literatura existentes han encontrado algún tipo de relación significativa con el síndrome de burnout en los sujetos solteros con índices mayores que en los sujetos casados en diversas profesiones. Estos mismos autores explican que la variable estado civil influye en la presencia del Burnout, pero no de una manera aislada, sino que lo que contribuye en el proceso de quemarse por el trabajo más que ser el estado civil son las responsabilidades que se tienen dentro del hogar y con frecuencia se realizan sin el apoyo emocional de parte de los familiares o por la calidad de las relaciones conyugales y familiares (Aldrete Rodríguez, Pando Moreno, Aranda Beltrán & Balcázar Partida, 2003).

Acercas del Burnout y los alumnos con necesidades educativas especiales, los resultados indican que aquellos docentes que expresan tener en sus clases alumnos con la necesidad de

determinados apoyos y atenciones educativas específicas, poseen valores de Agotamiento Emocional superiores en relación al grupo de docentes que no tienen alumnos de estas características.

Si bien no se encontraron estudios previos que arrojen resultados similares, según Suriá Martínez (2012) la presencia de alumnos con discapacidad en las aulas genera inquietud en los docentes por lo que afecta a la percepción que tienen sobre su preparación para impartir su docencia, en otras palabras, parece que la integración de alumnos con necesidades especiales puede afectar de alguna manera al profesorado, y con ello, a que no lleven a cabo su labor docente de forma adecuada. Esto se relaciona con otro estudio llevado adelante en México, en el que se recalca la presencia de varias fuentes de estrés en los maestros, por lo que se identificaron los factores que están asociados al estrés que tienen relación con fuertes demandas emocionales ante los problemas de los estudiantes, su comportamiento disruptivo, heterogeneidad y necesidades especiales de aprendizaje (Rodríguez, Oramas & Rodríguez, 2007).

En cuanto a las demás variables sociodemográficas y la relación con el Síndrome de Burnout y sus tres dimensiones (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal), no se encontraron relaciones significativas con la variable edad, hijos, tampoco existe relación con el tipo de escuela, si enseñan en primaria o secundaria, el tipo de cargo y en la antigüedad del ejercicio de la docencia.

Resultados semejantes se han encontrado en otro estudio a partir del cual Díaz Bambula, López Sánchez y Varela Arévalo (2012) explican que la ausencia de relación entre el burnout y las variables sociodemográficas que se encontraron podría interpretarse por el hecho de que las características propias de los docentes que son externas a su labor, como el número de hijos, la edad, entre otras, han sufrido transformaciones sociales importantes, por lo que los roles cada vez van siendo más compartidos entre hombres y mujeres, la cantidad de hijos cada vez es menor y el rango de edad para el trabajo cada vez es más amplia. Debido a esto, las autoras concluyen que probablemente el burnout tiene más relación con las variables organizacionales que con las características propias del sujeto.

A resultados similares arribaron Longas, Chamarro, Riera y Cladellas (2012) puesto que destacan que los factores del contexto interno son mejores predictores del Síndrome de Burnout que las características socioprofesionales.

No obstante, es importante destacar que asimismo existen trabajos de investigación en los que si se han hallado resultados que demuestran la relación entre el Burnout y demás

variables sociodemográficas. Diferentes estudios coinciden en que variables como la edad, el estado civil, el número de hijos, y los años del ejercicio profesional (antigüedad) y el nivel de enseñanza están relacionados con algunas dimensiones del síndrome (Longas et al., 2012; Ruiz de Chávez Ramírez et al., 2014; Pena Garrido & Extremera Pacheco, 2012).

Algunas investigaciones refieren que la edad trata de una variable que ha sido considerada un indicador relevante y que a mayor edad el burnout es menor. (Manzano, 2001, en Ruiz de Chávez Ramírez et al., 2014). Asimismo, Pena Garrido y Extremera Pacheco (2012) plantean que los docentes con edad más avanzada y por lo tanto mayor experiencia, cuentan con una serie de estrategias que les permiten afrontar de mejor manera los factores diarios del estrés siendo así menos vulnerables a la tensión.

Moriana y Herruzo (2004, en Ibáñez et al., 2012) sugieren que tener hijos puede tratarse de un factor funcional y protector ante el burnout puesto que estaría relacionado con la supuesta maduración que acompaña el ser padre, y una mayor experiencia al resolver problemas en los que están implicados los hijos.

Con respecto al nivel de enseñanza, López (2006, en Ibáñez et al., 2012) postula que los docentes que trabajan en grados más elevados, en especial en secundaria, se inclinan a presentar mayores índices de burnout. Esto puede ser explicado por el hecho de que la edad de estos estudiantes demanda mayor flexibilidad y niveles de exigencia muy elevados para el docente.

En cuanto a la antigüedad, esta podría tratarse de un factor de riesgo para aquellos docentes que tienen pocos años de ejercicio debido a que esto trae consigo sentimientos de incertidumbre laboral, trabajo poco valorado y reconocido y también hay un mayor esfuerzo por sentirse parte de un grupo (Aranda, 2004, en Ruiz de Chávez Ramírez, 2014).

Los resultados que se refieren a la relación entre el Engagement y características sociodemográficas demuestran que también existen algunas diferencias significativas entre estas variables. Con respecto al sexo, se encontraron diferencias significativas en el Engagement Total y en las subescalas de Absorción, Dedicación y Vigor. Por consiguiente, en todos los casos los valores fueron superiores en el grupo de mujeres. Estos resultados se vinculan con los obtenidos en relación a la subescala de Realización Personal del Burnout en los que se observan valores superiores en el mismo grupo.

Rey, Extremera y Pena (2012) argumentan que, en relación al sexo, el nivel de burnout y las dimensiones del Engagement podría ser significativamente diferente para los hombres y mujeres docentes. Los resultados que se obtuvieron implican que las mujeres presentan mayores

puntuaciones en Engagement y los hombres mayores puntuaciones en despersonalización. Dichos autores explican que las docentes mujeres tienden a ser responsables de satisfacer tanto las necesidades emocionales y físicas de los alumnos, por lo que son más propensas que los hombres a involucrarse emocionalmente con los problemas de sus estudiantes.

De manera que los resultados obtenidos en el grupo de mujeres y las dimensiones del Engagement parecen ajustarse a los que obtuvieron autores como Rey, Extremera y Pena (2012) y también probablemente a lo que reportaron Maslach y Jackson (1985) acerca de que las mujeres tienden a involucrarse emocionalmente en el cuidado de los demás y esto es lo que podría explicar los niveles más altos de compromiso laboral que en los hombres, al menos en ocupaciones que requieren ayudar a los demás. Asimismo, no se puede dejar de lado el hecho de que la enseñanza ha sido tradicionalmente un trabajo dominado por mujeres, lo que puede influir en estos resultados.

En cuanto al estado civil, los resultados señalan diferencias significativas en algunas dimensiones del Engagement. Los solteros obtuvieron valores superiores en las dimensiones de Absorción y Vigor, y también en el Engagement Total en comparación con el grupo que manifestó encontrarse en una unión convivencial. Además, el grupo de solteros también obtuvo valores superiores en la dimensión de Vigor en comparación con el grupo de separados-divorciados.

Por otra parte, entre el grupo de los que están en una unión convivencial y el grupo de casados, estos últimos presentan mayores valores en la dimensión de Absorción, y en general en el Engagement Total.

En la literatura se menciona que las personas casadas tienen más redes sociales, como la existencia de una familia nuclear que indicaría mayor soporte emocional; mientras que la soledad da lugar a mayor estrés y una evaluación más negativa de las circunstancias que atraviese el individuo (Ibañez, López, Márquez, Sánchez, Flórez-Alarcón & Anderssen, 2012).

En cuanto a la variable Antigüedad, se observaron diferencias significativas entre el grupo de docentes que ejercen entre 8 y 12 años y aquellos que ya llevan más de 20 años impartiendo la enseñanza, en donde estos últimos muestran niveles superiores en la dimensión de Dedicación. Se han reportado resultados semejantes en los que niveles superiores de Engagement se evidenciaron en los docentes que tenían mayor antigüedad (Arraigada, 2015).

Esto también podría vincularse con resultados hallados en la literatura existente respecto al burnout en los que se expone que a mayor antigüedad los docentes tienden a sufrir menos agotamiento emocional y despersonalización, y sus niveles en la realización personal aumentan (Ruiz de Chávez Ramírez et al., 2015).

En cuanto al resto de las variables sociodemográficas no se encontraron diferencias significativas en relación a la edad de los docentes, si tienen o no tienen hijos, el tipo de escuela, el nivel educativo en que imparten clases, el tipo de cargo y si cuentan con alumnos con necesidades educativas especiales.

No obstante, en la literatura se cuenta con estudios en los que sí se han encontrado resultados que indican la relación entre el Engagement y sus dimensiones y demás características sociodemográficas. Algunos trabajos coinciden en que variables como la edad y si trabajan en primaria o secundaria están relacionados con el Engagement.

Agudo (2007) indica que los docentes más jóvenes que tienen un reciente ingreso en el mercado laboral cuentan con un engagement elevado. Esto se debe a que tienen gran cantidad de objetivos para cambiar lo que no les agrada del mundo de la docencia y además cuentan con la creencia de que pueden hacerlo, y entran así al mundo laboral con gran energía y dedicación.

Pena Garrido y Extremera Pacheco (2012) explican que aquellos profesores que se desempeñan en la secundaria suelen tener puntuaciones bajas en engagement en comparación con los docentes de primaria que tienen puntuaciones más elevadas. Esto puede deberse a varios motivos, entre los que están el hecho de tener que lidiar con la falta de motivación y de disciplina de los alumnos, el exceso de tareas administrativas que deben llevar a cabo y también el bajo reconocimiento social que tiene actualmente la profesión de docente.

9 Limitaciones del Trabajo

Es importante mencionar que dentro de la investigación se encontraron algunas limitaciones que son necesarias para tener en cuenta en la realización de futuras investigaciones. Estas limitaciones tienen que ver, en primer lugar, con que el 73.4% de la muestra evaluada se trata de mujeres, puesto que la mayoría de estos profesionales lo son. Para superar esta limitación en estudios posteriores habría que incluir muestras más heterogéneas en cuanto al sexo.

Asimismo, debido a que se cuenta con una muestra compuesta exclusivamente por docentes de escuelas de la localidad de La Plata, se recomienda ampliar el número de evaluados para lograr así una mayor confiabilidad de los resultados obtenidos y una mayor generalización de los mismos, y así poder constatar que los resultados sean representativos. Además, es recomendable poder abarcar más áreas geográficas teniendo en cuenta la situación que viven otras regiones considerando aspectos sociodemográficos, por ejemplo, la pertenencia a sectores rurales o urbanos.

Por otro lado, el hecho de que la recogida de datos provenga de cuestionarios auto-administrados por los mismos docentes puede llevar a generar sesgos en las respuestas de estos participantes.

También resulta necesario seguir realizando estudios para conocer si efectivamente el nivel educativo en que se imparte la docencia influye en el Burnout y el Engagement, así como también la diferencia entre los docentes que ejercen su labor en escuelas públicas de aquellos que trabajan en privadas, ya que sólo el 2.8% de la muestra manifestó trabajar exclusivamente en colegios privados.

Por último, el estudio de la relación entre el síndrome de Burnout y el Engagement en Argentina es un tema poco investigado, por lo que esto también ha acarreado ciertas limitaciones. En efecto, a partir de la literatura existente se ha recurrido a investigaciones que han sido llevadas adelante en otros países, por lo que posiblemente se presenten algunas variaciones como consecuencia de las características propias del contexto del país.

10 Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos, puede afirmarse que existe una relación entre las subescalas del Burnout y el Engagement en docentes de escuelas primarias y secundarias de la ciudad de La Plata, cumpliéndose de esta manera con el objetivo general de la investigación, y confirmándose así la primera hipótesis y las que se le desprenden (H1a y H1b).

Al mismo tiempo, se analizaron las diferencias de las características sociodemográficas en relación a las subescalas del Burnout y en relación al Engagement, incluyendo sus dimensiones (Absorción, Dedicación y Vigor). Así pues, se corroboraron las hipótesis que establecen la existencia de diferencias significativas en las subescalas del Burnout y del Engagement según variables sociodemográficas.

Con respecto al sexo y su relación con las subescalas del Burnout y del Engagement, los resultados obtenidos señalan que las mujeres poseen valores superiores tanto en la subescala de Realización Personal como en las dimensiones de Absorción, Dedicación y Vigor en comparación con los hombres. Por ende, las mujeres docentes podrían ser consideradas como más propensas a involucrarse emocionalmente con las necesidades y problemas de los alumnos, con confianza en sí mismas a la hora de realizar tareas laborales y con la seguridad de que se tiene las cualidades o capacidades necesarias para llevar adelante de manera correcta la tarea que se está desempeñando en ese momento (Agudo, 2007).

En cuanto al estado civil de los participantes, se encontraron diferencias significativas en la subescala de Despersonalización del Burnout y en algunas de las dimensiones del Engagement. Sin embargo, no se encontraron resultados semejantes en otros estudios científicos con respecto al estado civil por lo que sería necesario seguir investigando al respecto para arrojar luz acerca de estas diferencias.

Por otra parte, se ha podido establecer una diferencia significativa entre la dimensión de Agotamiento Emocional y la variable tener alumnos con necesidades educativas especiales de aprendizaje, ya que el grupo de docentes que expresó tener en sus clases a estos alumnos reflejaron valores superiores de Agotamiento Emocional con respecto a los docentes que no cuentan con alumnos de estas características. Por lo que podría interpretarse que estos docentes tienden a una pérdida de recursos de tipo emocional ante la demanda de estos alumnos que requieren determinados apoyos y atenciones educativas más específicas (Suriá Martínez, 2012). No obstante, entre el Engagement y esta variable no se obtuvieron resultados que indiquen diferencias estadísticamente significativas.

Acerca del Engagement y la Antigüedad laboral de los docentes, se ha encontrado una diferencia significativa en la dimensión de Dedicación, que se explica por el hecho de que aquellos docentes que llevan más de 20 años impartiendo la enseñanza presentan niveles superiores en esta subescala, la cual según Durán et al. (2005) es considerada un factor clave que puede afectar de forma positiva el bienestar psicológico de estos profesionales. Sin embargo, con respecto al Burnout no se obtuvieron diferencias significativas entre estas variables.

En definitiva, es recomendable seguir profundizando en el estudio de la relación entre el Burnout y el Engagement, debido a la escasa existencia de trabajos con rigurosidad científica que se han abordado en el país. Concretamente en este estudio no se presentaron relaciones significativas entre estas variables y la edad de los participantes, el tener o no hijos, el nivel educativo donde se imparte la enseñanza, el tipo de escuela en la que se trabaja, el tipo de cargo y la cantidad de cursos que se tiene a cargo. De ahí que seguir investigando hará posible la adquisición de nuevos resultados que puedan esclarecer las relaciones tanto del Burnout como del Engagement con características sociodemográficas que pueden estar asociadas a estos constructos.

En conclusión, se espera que el presente trabajo haga una contribución a la comunidad científica y en especial al ámbito de la psicología laboral brindando bases sólidas para futuras investigaciones que impliquen el estudio de las variables de Burnout y Engagement en profesionales de la enseñanza de la República Argentina, puesto que trata una temática en la que es importante, no sólo lograr afrontar con éxito el síndrome de Burnout, sino también la importancia de poder empezar a incluir en el foco de atención este reciente fenómeno del Engagement o compromiso laboral tomando conocimiento e identificando posibles variables sociodemográficas relacionadas. Los docentes deben lidiar con una diversidad de factores que pueden fomentar la aparición del burnout, sin embargo, no hay que dejar de lado que esta es una de las profesiones que tienen relación directa con el servicio y prestación de ayuda (Jiménez Figueroa et al., 2012) por lo que se comprometen aspectos humanistas y es aquí donde comienza a arrojar luz la psicología positiva, y en particular en este trabajo de investigación, el Engagement.

11 Referencias

- Agudo, M. (2007). Burnout y engagement en profesores de primaria y secundaria. *Fórum de recerca*, 12 (38), 2-15.
- Aldrete Rodríguez, M. G., Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & Balcázar Partida, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en Salud*, V(1).
- Álvarez Gallego, E., & Fernández Ríos, L. (1991). El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional: revisión de estudios. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq*, 11(39), 257-267.
- Arraigada, M. C. (2015). Estudio del Engagement con el trabajo en docentes universitarios. *VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología – Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Aris Redó, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7 (18), 829- 848.
- Cárdenas, T., & Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del Engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17 (32), 294-306.
- Cornejo Chávez, R. (2008). Entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos: Salud laboral docente y condiciones de trabajo. *Profesión Docente*, (35), 77- 85.
- Díaz Bambula, F., López Sánchez, A. M., & Varela Arévalo, M. T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11 (1), 217-227.
- Durán, M. A., Extremera, N., Montalbán, M., & Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 145- 158.
- Extremera, N., Durán, A., & Rey, L. (2010). Recursos personales, síndrome de estar quemado por el trabajo y sintomatología asociada al estrés en docentes de enseñanza primaria y secundaria. *Ansiedad y Estrés*, 16 (1), 47-60. Base de datos: Fuente Académica
- Franco, J., & Llorens, S. (2008). Síndrome de estar quemado por el trabajo: Derecho y Psicosociología. *Riesgo Laboral*, (20), 22- 25.
- Flores Jiménez, C., Fernández Arata, M., Juárez García, A., Merino Soto, C., & Guimet Castro, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *LIBERABIT*, 21 (2), 195-206.
- Gil-Monte, P. R., & Peiró Silla, J. M. (1999). La Medida y el Diagnóstico del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. *Desgaste Psíquico en el Trabajo: el Síndrome de Quemarse*. (pp. 47-62). Madrid: Editorial Síntesis, S.A.

- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A., & Lloret S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite roles?. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Ibáñez, J., López, J., Márquez, A., Sánchez, N., Flórez-Alarcón, L., & Anderssen, V. (2012). Variables sociodemográficas relacionadas al síndrome de Burnout en docentes de colegios distritales: Demographic variables related to teacher Burnout syndrome in school district. *Psicología Avances de la Disciplina*, 6(2), 103-116.
- Jiménez Figueroa, A. E., Jara Gutiérrez, M. J., & Miranda Celis, E. R. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16 (1), 125-134.
- León Rubio-, J. M., León-Pérez, J.M., & Cantero, F. (2013). Prevalencia y factores predictivos del burnout en docentes de la enseñanza pública: el papel del género. *Ansiedad y Estrés*, 19 (1), 11-25.
- Longas, J., Chamarro, A., Riera, J., & Cladellas, R. (2012). La Incidencia del Contexto Interno Docente en la Aparición del Síndrome del Quemado por el trabajo en Profesionales de la Enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28 (2), 107-118.
- López-Campos, C., Limones Aguilar, M. d. L., Valdés López, A., & Valdés-Perezgasga, U. (2010). El desgaste profesional, ¿un tema relevante para la formación de docentes? *En-claves del Pensamiento*, IV (8), 169-182.
- Martínez, I. M., & Salanova Soria, M. (2003). Niveles de burnout y engagement en estudiantes universitarios. Relación con el desempeño y desarrollo profesional. *Revista de Educación*, 330, 361-384.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12, 837-851.
- Oramas Viera, A., Almirall Hernández, P., & Fernández, I. (2007). Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15 (2), 71-87.
- Pena Garrido, M., & Extremera Pacheco, N. (2012). Inteligencia emocional en el profesorado de primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement). *Revista de Educación (Madrid)*, 604-627.
- Pérez Jaúregui, I. (2005). Estrés laboral y síndrome de burn-out. Sufrimiento y sinsentido en el trabajo. Buenos Aires: Psicoteca editorial.
- Prieto Ursúa, M., & Bermejo Toro, L. (2006). Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de Secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (1), 45-73.
- Quiceno, J. M., & Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología*, 10 (1), 117-125.

- Raya, A. F., Moriana, J. A., & Herruzo, J. (2010). Relación entre el Síndrome de Burnout y el Patrón de Conducta tipo A en Profesores. *Ansiedad y Estrés*, 16(1), 61-70.
- Rey, L.; Extremera, N., & Pena, M. (2012). Burnout and Work Engagement in Teachers: are sex and level taught important? *Ansiedad y Estrés*, 18 (2-3), 119-129.
- Rodríguez, L., Oramas, A., & Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guajanato, Mexico. *Salud de los Trabajadores*, 15 (1), 5-16.
- Ruiz de Chávez Ramírez, D., Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & Almeida Perales, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia y Trabajo*, 16 (50), 116-120.
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?: Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 37-54.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 59-67.
- Salanova Soria, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los Recursos Humanos. Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 261, 109-138.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16 (2), 117-134.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two simple confirmatory factor analytic-approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92.
- Spontón, C., Medrano, L. A., Maffe, L., Spontón, M., & Castellano, E. (2012). Validación del Cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit. Revista de Psicología*, 18 (2), 147-154.
- Suriá Martínez, R. (2012). Discapacidad e integración educativa: ¿qué opina el profesorado sobre la inclusión de estudiantes con discapacidad en sus clases.? *REOP*, 23 (3), 96-109.
- Veléz Laguado, P., & Mayorga Ayala, L. (2013). Relación de los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de planta de la Universidad - Francisco de Paula Santander en el periodo del 2011-2012. *Revista Ciencia y Cuidado*, 10 (2), 85-95.

12 Anexos

12.1 Consentimiento Informado

Estimado Docente

Mediante la presente usted es invitado a participar, de forma anónima, a un trabajo de investigación que tiene la finalidad de aportar conocimientos.

Estoy de acuerdo en participar de la investigación para el Trabajo de Integración Final correspondiente a la alumna Daiana Guerreiro Brites, estudiante de la Licenciatura en Psicología de Fundación UADE.

Comprendo lo que se me solicita, comprendo que puedo hacer las consultas que considere pertinentes, y comprendo que puedo suspender mi participación en cualquier momento.

Firma del participante: _____

Fecha: ____ / ____ / ____

12.2 Cuestionarios Administrados

12.2.1 Cuestionario Sociodemográfico

Instrucciones: Conteste cada frase marcando con una "X" o escriba según corresponda.

1. Nacionalidad

Argentina	Otra:
-----------	-------

2. Edad: _____

3. Sexo

Femenino	Masculino
----------	-----------

4. Estado Civil

Soltero/a	Unión Convivencial	Casado/a	Separado/a- Divorciado/a	Viudo/a
-----------	--------------------	----------	--------------------------	---------

5. ¿Con quién vive?

Solo/a	Padres	Pareja	Pareja e hijos	Hijos	Amigo/a	Otros
--------	--------	--------	----------------	-------	---------	-------

6. ¿Tiene Hijos?

No	1 hijo	2 hijos	3 hijos	4 hijos	5 hijos o más
----	--------	---------	---------	---------	---------------

7. ¿Cuál es su antigüedad en docencia (años)?

8. Tipo de escuela donde trabaja

Pública	Privada	Ambas
---------	---------	-------

9. Nivel de sistema educativo en el cual se desempeña

Primaria	Secundaria	Ambas
----------	------------	-------

10. Tipo de cargo

Titular	Suplente	Ambos
---------	----------	-------

11. ¿Cuál es la cantidad de cursos a su cargo?

12. ¿Cuántas horas semanales trabaja en docencia?

13. Cantidad de alumnos por clase

14. ¿Ha tomado una licencia en los últimos dos meses?

Sí	No
----	----

15. En caso de que sí haya tomado una licencia en los últimos tres meses: ¿de cuánto tiempo fue la misma?

16. ¿Cuál fue el motivo de dicha licencia?

17. ¿Se encuentra en tratamiento psicológico o farmacológico?

No	Psicológico	Farmacológico	Ambos
----	-------------	---------------	-------

18. ¿Tiene a cargo alumnos con necesidades especiales?

Sí	No
----	----

19. ¿Cuenta con otro trabajo además de ejercer la docencia?

Sí	No
----	----

12.2.2 Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes: MBI-Ed

En la siguiente lista se indican frases relacionadas con aspectos importantes de su vida. Conteste cada frase seleccionando según el grado en que está de acuerdo con lo que se dice. No hay contestaciones buenas ni malas, cada uno tiene su forma de pensar, sentir y comportarse.

		Nunca	Alguna vez al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme al otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que presentan mis alumnos.							
8	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							

10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de mis alumnos.							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de sus problemas.							

12.2.3 Cuestionario Engagement (UWES)

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

Nunca 0 Ninguna vez	Casi nunca 1 Pocas veces al año	Alunas veces 2 Una vez al mes o menos	Regularmente 3 Pocas veces al mes	Bastantes veces 4 Una vez por semana	Casi siempre 5 Pocas veces por semanas	Siempre 6 Todos los días
1.	En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)					
2.	Mi trabajo tiene sentido y propósito (DE1)					
3.	El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando (AB1)					
4.	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)					
5.	Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)					
6.	Cuando estoy en mi trabajo "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)					
7.	Mi trabajo me inspira (DE3)					
8.	Cuando me levanto a las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)					
9.	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)					
10.	Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)					
11.	Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)					
12.	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)					
13.	Mi trabajo es retador (DE5)					
14.	Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)					
15.	Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)					
16.	Me es difícil "desconectar" del trabajo (AB6)					
17.	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)					
VI= Vigor; DE= Dedicación; AB=Absorción Media ítems Vigor= Dedicación= Absorción=						