

# ESTRÉS LABORAL Y ENGAGEMENT EN PROFESORES DE EDUCACIÓN PRIMARIA

**MARTIN ALONSO  
ARREOLA NAJERA**

**ARTURO BARRAZA  
MACÍAS**

Investigativa

Empirico - Autonefe

— ESQUELETO DE P

— Técnicas - Nota

— Analisis FOQA

ISBN: 978-607-98598-4-8



9 786079 859848

---

---

# **ESTRÉS LABORAL Y ENGAGEMENT EN PROFESORES DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

**MARTIN ALONSO ARREOLA NAJERA  
ARTURO BARRAZA MACÍAS**

**II**

**ESTRÉS LABORAL Y ENGAGEMENT EN PROFESORES DE EDUCACIÓN PRIMARIA**  
**Martin Alonso Arreola Najera y Arturo Barraza Macías**

---

---

---

---

**Primera edición:** noviembre de 2019  
**Editado en México**  
**ISBN: 978-607-98598-4-8**

**Editor:**  
**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE DURANGO**

**Corrector de estilo:**  
Rosa de Lima Moreno Luna

Este libro no puede ser impreso, ni reproducido total o parcialmente por ningún otro medio sin la autorización por escrito de los editores

**III**  
**ESTRÉS LABORAL Y ENGAGEMENT EN PROFESORES DE EDUCACIÓN PRIMARIA**  
Martin Alonso Arreola Najera y Arturo Barraza Macías

---

---

## Tabla de contenidos

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I. CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN</b>	
<i>Antecedentes.....</i>	<i>5</i>
<i>Características de los antecedentes.....</i>	<i>5</i>
<i>Descripción de los antecedentes.....</i>	<i>11</i>
<i>Balance de los antecedentes.....</i>	<i>16</i>
<i>Planteamiento del problema.....</i>	<i>18</i>
<i>Preguntas de investigación.....</i>	<i>21</i>
<i>Objetivos.....</i>	<i>21</i>
<i>Justificación.....</i>	<i>21</i>
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
<i>Conceptualizaciones sobre el estrés.....</i>	<i>26</i>
<i>Programas de investigación relacionados al estrés.....</i>	<i>31</i>
<i>Programa de Investigación: Estímulo·Respuesta del Estrés.....</i>	<i>31</i>
<i>Programa de Investigación: Persona· Entorno del Estrés.....</i>	<i>32</i>
<i>Teorías relacionadas al estrés.....</i>	<i>33</i>
<i>Teoría Fisiológica. Estrés como respuesta.....</i>	<i>34</i>
<i>Teoría de los Sucesos Vitales. Estrés como estímulo.....</i>	<i>34</i>
<i>Teoría de la Evaluación Cognitiva. Definición interactiva.....</i>	<i>35</i>
<i>Modelo sistémico cognoscitivista del estrés docente.....</i>	<i>37</i>
<i>Engagement.....</i>	<i>40</i>

<i>Conceptualización sobre el engagement.....</i>	40
<i>Modelos Teóricos.....</i>	43
<i>Modelo DRL de Bakker y Demerouti.....</i>	43
<i>Modelo JD-R de Bakker y Leiter.....</i>	46
<i>Modelo Area de Cárdenas y Jaik.....</i>	49
<i>Comparación entre los modelos de engagement descritos.....</i>	51
<i>Relación de variables.....</i>	52

### **CAPÍTULO III. MÉTODO**

<i>Antecedentes sobre los paradigmas de investigación.....</i>	54
<i>Conceptualización sobre los Paradigmas de investigacion.....</i>	54
<i>Paradigma interpretativo.....</i>	56
<i>Paradigma crítico.....</i>	58
<i>Paradigma postpositivista.....</i>	60
<i>Método hipotético – deductivo.....</i>	61
<i>Alcance de la investigación.....</i>	62
<i>Exploratorio.....</i>	62
<i>Descriptivo.....</i>	63
<i>Explicativo.....</i>	63
<i>Correlacional.....</i>	63
<i>Diseño de investigación.....</i>	64
<i>Método experimental.....</i>	64
<i>Método cuasi-experimental.....</i>	64

<i>Método ex post-facto o no experimental</i> .....	65
<i>Técnicas</i> .....	65
<i>La entrevista</i> .....	66
<i>La observación</i> .....	66
<i>La encuesta</i> .....	67
<i>Instrumentos</i> .....	68
<i>Inventario SISCO-ELE</i> .....	69
<i>Instrumento IMET del engagement en el trabajo</i> .....	72
<i>Sujetos de investigación</i> .....	76
<i>Análisis de la información</i> .....	78
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS</b>	
<i>Presentación de resultados</i> .....	79
<i>Análisis descriptivo</i> .....	91
<i>Análisis inferencial</i> .....	93
<b>CONCLUSIONES</b> .....	96
<i>Sugerencias</i> .....	100
<b>REFERENCIAS</b> .....	102
<b>ANEXOS</b>	
1 <i>Inventario SISCO del Estrés Académico</i> .....	106
2 <i>Inventario IMET del Engagement</i> .....	110

---

---

## Introducción

La vorágine de cambios científicos, sociales, educativos y tecnológicos vertiginosos que se han dado en el mundo durante los últimos tiempos, han impactado en todos los ámbitos de la sociedad, por esto, hablar de educación nos remite, a los contextos escolares, a los procesos que viven los alumnos y los actores educativos que interactúan en los centros escolares (personal de supervisión, docentes y padres de familia) y que son quienes inciden, en las problemáticas, dada su función de operatividad de las políticas implementadas por el sistema educativo y por los propios centros escolares.

En México, en el ámbito educativo se está viviendo la implementación de la reforma educativa, a través de ésta, se busca formar a los docentes para la escuela del siglo XXI, pensando con seguridad, de que esta reforma en proceso de implementación, tendrá como resultado, maestros y alumnos exitosos, que logren los estándares determinados en educación; como exigencia de los organismos internacionales para poder recibir recursos económicos y fortalecer las áreas de infraestructura material, equipamiento e infraestructura humana.

La implementación de la Reforma educativa ha derivado en cambios a la organización del sistema educativo, en exigencias a través de tareas extraordinarias, en tiempos extraordinarios para el cumplimiento con las tareas diarias de acuerdo al trabajo planeado para la jornada diaria, además cabe señalar que en la infraestructura material, los inmuebles no cumplen con las características de espacio para la cantidad de alumnos que albergan, el equipamiento es inadecuado para la realización de

actividades que impacten en el logro de los estándares educativos que se persiguen, los espacios de formación para el fortalecimiento de las prácticas de los docentes son insuficientes y faltos de calidad, la relación con los padres de familia manipulada para el descredito de los docentes a través de los medios de comunicación, la percepción económica devengada por el desempeño de la función es insuficiente, el reconocimiento social de la labor docentes, el tiempo para la realización de tareas; todos estos excesos en demandas y exigencias no solo académicas sino burocráticas y emocionales unido a los limitados recursos personales y materiales para afrontarlos, puede producir un estado psicológico crítico en el docente, propiciando que éste enferme y disminuyan su rendimiento laboral.

Todo esto implica la implementación de un programa importante como es: la propuesta de acciones de prevención y atención del estrés como factor prevalente en el desarrollo de enfermedades que afecten la salud física de los docentes, como se prevé en el programa de acción específico salud mental del programa sectorial de salud y que pareciera que no existe en las instituciones de salud como ISSSTE o IMSS, dado que no se oferta dentro del cuadro de atención médica general o especializada.

El estrés forma parte de la vida cotidiana de los trabajadores mexicanos: 75% padece síndrome de burnout o fatiga por estrés laboral, nuestro país tiene el primer lugar en estrés laboral, por encima de países como China (73%) y Estados Unidos (59%), las dos economías más grandes del planeta, de acuerdo con cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

En países como estados unidos el centro de prevención y control de enfermedades estima que el estrés es causante del 75% de las visitas al médico. Esto



---

---

involucra una serie de sintomatologías físicas como dolor de cabeza, de espalda, problemas del corazón, malestar estomacal, etc. (Razali, 2008). citado en: (Zavala Yoe, Larizza, Verdejo Manzano, Marcos, Díaz-Loving, Rolando, 2015).

El estrés laboral es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta un trabajador, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por el otro. “Una mala organización del trabajo, es decir, el modo en que se definen los puestos y los sistemas de trabajo, y la manera en que se gestionan, pueden provocar estrés laboral”, explica la OMS en un reporte. (Revista Forbes diciembre 21, 2017 @ 6:00 pm).

Es indispensable se favorezcan medidas que ayuden a prevenir factores de riesgo que propicien situaciones de estrés. Por tal motivo, este trabajo de investigación tiene como objetivo principal “determinar el Estrés Laboral en los docentes adscritos al sector educativo No. 1 del subsistema federalizado en el estado de Durango, y la relación que tiene con el Engagement”.

Para la realización de la investigación se parte del conocimiento de las características del problema que se pretende tratar, se realiza un análisis de investigaciones sobre el tema del estrés laboral, para realizar un acercamiento al objeto de estudio, que sirve de base para el inicio del trabajo, se indaga sobre datos reales de los principales factores de estrés laboral, síntomas del problema y las estrategias de afrontamiento más comunes para el tratamiento del mismo y la relación que existe con el Engagement. Esto permite una descripción del problema, así como de la interpretación y análisis de los resultados obtenidos.

---

---

El presente documento está compuesto de cuatro capítulos, un apartado de conclusiones y recomendaciones, uno de referencias de consulta, así como una sección de anexos.

El primer capítulo: Construcción del Objeto de Investigación contiene los antecedentes, el planteamiento del problema, las preguntas de investigación, los objetivos del estudio y la justificación.

En el capítulo dos: Marco Teórico, se incluyen las bases teóricas que sustentan este trabajo de investigación.

El capítulo tres: Método, plantea la modalidad de investigación, su alcance, el diseño de investigación, las técnicas e instrumentos de investigación utilizados para obtener los datos y los sujetos de la investigación.

Respecto al capítulo cuatro: Resultados, en él se presentan los resultados y el análisis de los resultados.

El apartado de Conclusiones, contiene la interpretación de los resultados obtenidos y se dan algunas recomendaciones.

Al final se encuentran las secciones de referencias y anexos, en las que se muestra la relación de las fuentes bibliográficas y de internet consultadas, así como los instrumentos aplicados.

---

---

## Capítulo I

### Construcción del Objeto de Investigación

#### Antecedentes

Para el desarrollo de la presente investigación se realiza un análisis de la información existente referente al objeto de estudio, por lo que se analizan 42 reportes de investigación publicados en revistas internacionales, nacionales y locales; de estas encontramos 37 investigaciones aplicadas, cinco reportes investigativos que corresponden a síntesis y avances en el tema objeto de estudio.

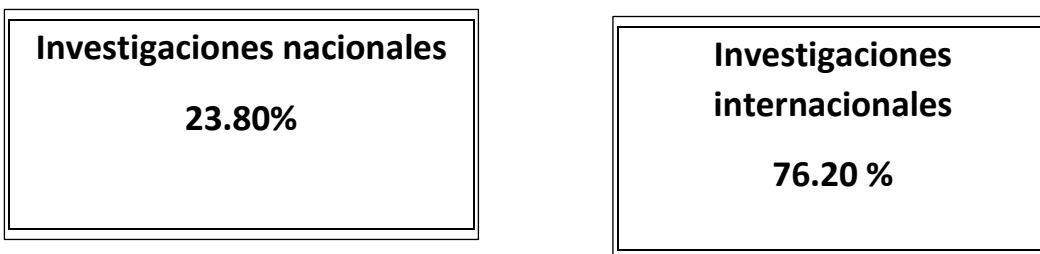
En este capítulo se delimita la muestra de antecedentes seleccionados para su análisis, utilizándose como base para la definición del problema, las preguntas, objetivos y justificación de este trabajo de investigación.

#### Características de los antecedentes.

Del total de los 42 reportes de investigación 10 son reportes de investigaciones realizadas en México: Urquidí y Rodríguez (2010), Cárdenas, Méndez y González, (2014), Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2007), Contreras, y Barraza (2016), Barraza, (2007), Zavala, Verdejo y Díaz-Loving, (2015), Moreno y Barraza (2018), González y Sánchez (2013), Ruiz, Aranda y Almeida (2014), Contreras (2015), el resto, 32, son trabajos de reportes internacionales y a continuación se detallan de acuerdo a su país de origen, 20 de España: Muñoz (2005), Cladellas y Castelló (2011), Mañas, Franco y Justo (2011), Ruiz, (2010), Peiró y Rodríguez (2008), Páez (2008), Guerrero y Barona (2002), Cobos (2010), Ilaja y Reyes (2016), Extremera, Rey y Pena (2010), Matud, García y Matud (2002), Durán, Extremera, Montalbán y Rey (2005), Serrano y Andreu

(2016), Martínez y Salanova (2003), Manzano (2002), Agudo (2005), Moreno, Corso, Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz y Boada, (2010), Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y (2000), Lisbona, Morales y Palací, (2009), Carrasco, De la Corte y León (2010), cinco reportes de Perú que se detallan a continuación, Donayre (2016), Cuenca y Ohara (2006), Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015), Lozano y Reyes (2017), Cabanillas (2013), dos reportes investigativos de Ecuador: Ruiz (2016), Raza (2017), uno de Argentina, Arraigada (2015), uno de Venezuela, Ramírez, D'Aubeterre y Álvarez (2010), 1 de Chile, Parra (2010), 1 de Brasil, Rodríguez, Díaz y Rodríguez (2010) y finalmente 1 de agencias internacionales en Europa, Cox, Griffiths y Rial (2005).

El análisis de reportes refleja que de un 100 %, el 23.80 % son reportes nacionales y el 76.20 % son reportes internacionales.



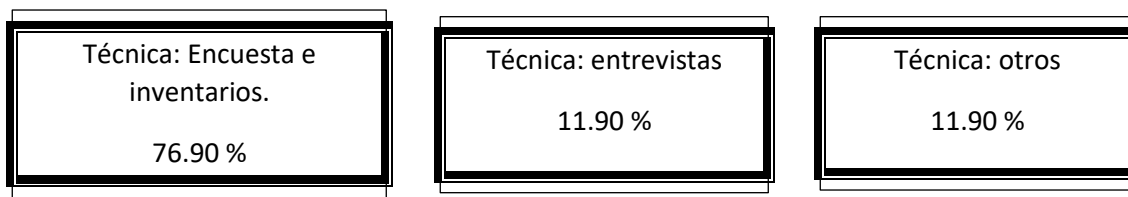
**Figura 1: Investigaciones consultadas de acuerdo a la procedencia.**

Con respecto al enfoque se encuentra que, el 73.80 % utilizan enfoque cuantitativo, el 9.52 % utilizan enfoque cualitativo, el 0.0 % encontramos con enfoque sociocrítico, el 9.52 % utilizan enfoque de métodos mixtos y el 7.14% no manifiestan utilización de ningún enfoque ya que son reportes de investigación bibliográficos sobre avances en temas relacionados al objeto de estudio.



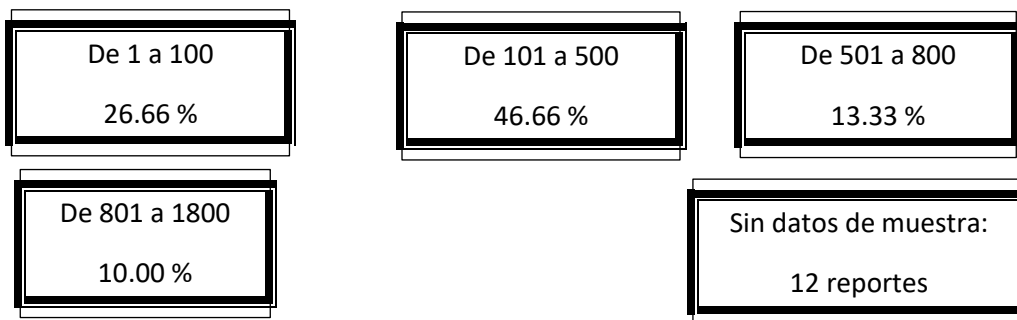
**Figura 2: Investigaciones consultadas de acuerdo al enfoque de investigación utilizado.**

Con respecto a las técnicas de recopilación de datos más utilizadas en los reportes analizados, fue la encuesta, la más común a través de la aplicación de cuestionarios, utilizada en 32 reportes, la entrevista, utilizada en 5 reportes de investigación y finalmente otras técnicas, en las que se toma en cuenta a los reportes investigativos documentales utilizados en cinco de las investigaciones analizadas. Se encuentra también que la técnica predominante además de la encuesta con la aplicación de cuestionarios, fue la aplicación de inventarios y otros. (reportes investigativos documentales, etc.).



**Figura 3. Técnicas utilizadas en las investigaciones consultadas.**

En relación a los sujetos de investigación, de los 42 reportes, solo se toma en cuenta 37 ya que cinco son reportes investigativos documentales, la muestra mayor se ubicó en 1788 inventarios aplicados y la menor en los siete cuestionarios o inventarios aplicados, el porcentaje de las investigaciones analizadas es el 71.42 % las cuales presentan información sobre la muestra. A continuación, se presentan de forma estratificada los tamaños de las muestras encontrados, evidentemente las investigaciones documentales y aquellas que en el reporte publicado omiten los datos de muestra, no se incluyeron por razones obvias.



**Figura 4. Sujetos de investigación.**

En cuanto al nivel educativo y contexto donde se aplican las investigaciones, se encuentra que el 2.38 % del total de los reportes se realiza en el nivel de posgrado, el 30.95 % se realiza en el nivel superior, el 0.0 % se realiza en el nivel medio superior, el 38.09 % se realiza en el nivel de educación básica, el 21.42% se realiza en instituciones sociales y el 7.14 % se realiza en instituciones de salud.

También se rescata que, de las 42 investigaciones revisadas, el 71.42 % se realizaron en instituciones educativas, universidades, preparatorias, secundarias, primarias y niveles especiales, el resto 21.42% se realiza en instituciones sociales, y el

sector salud. (empresas, sector social instituciones gubernamentales y programas sociales, universidades: escuelas de medicina y enfermería).

De 42 reportes analizados encontramos que 28 de ellos llevan una variable sobre estrés docente o laboral, 18 sobre engagement. De los 42 reportes analizados, encontramos que se analizan 33 variables relacionadas con ambas variables de las variables en estudio, o solo con alguna de ellas.

De las 28 variables sobre estrés docente o laboral, en cuatro reportes se encuentra la variable estrategias de afrontamiento, Guerrero, (2002), Ruiz, (2016), Contreras y Barraza (2016), Zavala, Verdejo, Díaz-Loving (2015), en dos de los reportes encontramos la variable de inteligencia emocional positiva y competencias emocionales de los docentes, Ilaja y Reyes (2016), Serrano y Andreu (2016), en dos reportes las variables se relacionan con el género: Pérez, González y Pérez (2013), Moreno y Barraza (2018), en cinco de estos reportes se relacionan las variables en estudio a las fuentes o causas del estrés: Ruiz (2010), Cobos (2010), Urquidi y Rodríguez (2010), Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2007), Rodríguez, Díaz y Rodríguez (2010) una relacionada con el bienestar subjetivo: Serrano y Andreu (2016), una relacionada con la gestión del tiempo: Cladellas Y Castelló, (2011), una relacionada con la eficacia de entrenamiento del programa mindfulness: Mañas, Franco Y Justo (2011), uno relacionado con la promoción del bienestar y la salud organizacional y laboral a nivel individual y colectivo: Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000), una relacionada con la gestión del estrés relacionado con el trabajo: Cox, Griffiths y Rial (2005), una relacionada con el rendimiento académico: Parra, (2010) uno donde la relación se establece con procrastinación académica, González y Sánchez (2013) uno

se relaciona con autoeficacia general: Lozano y Reyes (2017): dos donde las variables en estudio se relacionan con variables demográficas, Guerrero, (2002), Ruiz, Pando, Aranda y Almeida (2016), uno donde se relacionan con desempeño, la madurez profesional y la tendencia al abandono escolar de los estudiantes, Serrano y Andreu (2016), uno donde se privilegia el estudio de la relación con las dimensiones de ambas variables en estudio; burnout (agotamiento, cinismo y eficacia profesional) y engagement (vigor, dedicación, absorción): Agudo, Tejedo y Salgado (2005), uno donde se establece una relación con actividades relativas al entorno organizacional del centro de trabajo acorde a la nueva legislación en México, resultado de la Reforma Laboral: Contreras (2015), uno en el que se relaciona con una aplicación del modelo de Demandas-Recursos laborales: Moreno, Corso, Sanz, Rodríguez, Boada (2010), uno en la que se relacionan con las seis dimensiones sobre las que interroga el cuestionario de evaluación utilizada en la UASBE: Raza (2017), una relacionada con compromiso organizacional: Cabanillas (2013), una relacionada con dominios de aprendizaje: Lisbona, Morales y Palací (2009), una en la que se relaciona una de las variables con la prevalencia del estrés en los trabajadores, desde la perspectiva de la Psicología Organizacional Positiva: Carrasco, De la Corte y León (2010), una plantear la existencia de dos programas de investigación: el Programa de Investigación Estímulo-Respuesta del Estrés y El Programa de Investigación Persona- Entorno del Estrés, Barraza (2007), uno aportar información sobre un caso particular que se está estudiando en la Facultad de Ciencias Económicas relacionado con engagement con el trabajo: Arraigada (2015).



## **Descripción de los antecedentes.**

En el desarrollo de esta investigación se tienen en cuenta aspectos fundamentales sobre los que se realizó un análisis más profundo, de los que surge el conocimiento que complementa el fundamento teórico considerado como punto de partida en esta investigación, respecto a la relación que existe entre el Estrés Docente y Niveles de Engagement de los Profesores de Educación Primaria; lo que proporciona información sobre el tema abordado.

En relación a los resultados se pueden destacar seis de estos reportes de investigación que serían los de mayor interés para la presente investigación.

En una investigación de Laura Elena Urquidi Treviño y José Raúl Rodríguez Jiménez en agosto 2010, cuyo título es Estrés en el Profesorado Universitario Mexicano la que en base a un trabajo investigativo busca responder a estas preguntas, ¿Cuáles son las situaciones que más estresan a las y los profesores? ¿Cuáles son las dimensiones del estrés en los y las académicas? el estudio se llevó a cabo con el propósito de explorar el grado de estrés que este grupo experimenta como producto del ejercicio de su profesión docentes adscritos a tres instituciones públicas de educación superior ubicadas en la región noroeste de México (Sonora) encontramos que los profesores adscritos al campo de las ciencias biológicas reportan más estrés relacionado con las condiciones físicas.

Estos resultados sugieren que, a pesar de las casi dos décadas de operación de los programas de estímulos, los académicos y las académicas mexicanas no han podido adaptarse a sus exigencias, lo que inevitablemente lleva a experimentar estrés en diferentes grados. No se cuenta con la suficiente investigación para afirmar,

---

---

categoricamente, que la disciplina tiene un efecto definitivo en el tipo de tensiones que experimentan los y las profesoras.

Extremera, Rey y Pena (2010), realizan una investigación sobre el tema de: “La Docencia Perjudica Seriamente La Salud: Análisis De Los Síntomas Asociados Al Estrés Docente” en una universidad española con una muestra de 240 profesores de educación primaria (47,5%) y secundaria (52,5%) de la provincia de Huelva (47.5% Varones y 52.5% mujeres). Sus objetivos fueron:

El análisis de la prevalencia de los niveles de sintomatología asociada al estrés en una muestra de profesores de primaria y secundaria. El segundo consistía en conocer los síntomas más frecuentes informados por los docentes. En tercer lugar, analizaron las diferencias en sintomatología asociada al estrés docente en función del nivel de enseñanza del profesorado y el género. Obtienen los siguientes hallazgos con respecto a los objetivos; los resultados del estudio corroboran que los profesionales docentes tienen niveles de sintomatología asociada al estrés medio-altos, por lo que se confirma que los docentes son trabajadores de alto riesgo no sólo para experimentar estrés crónico o burnout, tal como han demostrado otros estudios previos (Kokkinos, 2007; Moreno-Jiménez et al., 2005; Unda, Sandoval y Gil-Monte, 2008), sino también para padecer sintomatología y manifestaciones físicas, psicológicas y sociales concomitantes.

Los procesos y estrategias a través de los cuales podemos reducir los niveles de estrés en las profesionales docentes, especialmente de secundaria, suponen un reto teórico y aplicado interesante que permitirá comprender mejor los mecanismos

---

---

explicativos que influyen en la aparición de la sintomatología cuando el profesorado afronta sus tareas docentes cotidianas.

Otro aporte investigativo como trabajo final de graduación (TFG) de Lardone (S/F), define como objetivo analizar la Regulación Emocional Cognitiva en docentes de nivel primario de la República Argentina y su relación con dos fenómenos opuestos, el Burnout y el Engagement. Utiliza instrumentos como el Cognitive Emotion Regulation Questionnaire (CERQ), la adaptación cordobesa del Utrecht Work Engagement (UWES), el Maslach Burnout Inventory- General Survey (MBI-GS) adaptado en la población de trabajadores cordobeses, y una encuesta sociodemográfica confeccionada específicamente para este trabajo. Dichas escalas se aplicaron a 200 participantes de la República Argentina.

Su hipótesis presentada es que, los docentes de nivel primario que hagan uso de estrategias funcionales de regulación emocional cognitiva presentarán menores niveles de burnout y mayores de engagement y, de manera contraria, que aquellos que hagan uso de estrategias disfuncionales de regulación emocional cognitiva presentarían mayores niveles de burnout y menores de engagement.

Los resultados obtenidos confirmaron las hipótesis y concluyeron que el uso de las estrategias funcionales de regulación emocional cognitiva se asocia a mayores niveles de engagement y menores de burnout, mientras que el uso de las estrategias disfuncionales, se asocia a mayores niveles de burnout y menores de engagement.

Durán, Extremera, Montalbán y Rey (2005), en su reporte investigativo titulado “Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores” presentada en el Colegio

Oficial de Psicólogos de Madrid en España, su investigación se interesa por el análisis descriptivo de los niveles de Burnout y Engagement presentes en una muestra de profesionales docentes y examina, de modo específico, el grado en el cual estos constructos contribuyen a la explicación de la Satisfacción laboral y vital. Realizando los siguientes hallazgos: El ámbito de la enseñanza ha sido considerado uno de los contextos de trabajo donde los profesionales parecen más expuestos a padecer el síndrome de estar quemado (Burnout).

Ellos mencionan que las repercusiones negativas que esta problemática laboral puede implicar para la calidad docente han avivado el interés por este tema tanto desde una perspectiva social como desde la investigación científica. Éste estudio analiza este fenómeno desde una orientación guiada por la psicología positiva.

Por ello, junto a la medida del síndrome en una muestra de 265 profesores, se evalúa el nivel de Engagement de los profesionales. Igualmente, se incluyen la satisfacción vital y laboral como medidas de bienestar general y de bienestar en el contexto de trabajo. Los resultados apuntan una sólida vinculación de las dimensiones de cansancio emocional y dedicación con la satisfacción vital, dimensiones a las que se suma la absorción cuando se examinan los vínculos con la satisfacción laboral.

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

Un reporte realizado en el estado de Zacatecas en México, por Ruiz de Chávez, Pando, Aranda y Almeida (2016) se encuentra que: la relación que existe entre el

Síndrome de Burnout y el Work Engagment con variables demográficas y laborales en docentes universitarios de Zacatecas. El estudio es realizado utilizando una metodología cuantitativa, se diseñó un estudio de tipo observacional, analítico, transversal en una muestra de 98 mujeres y 58 hombres. Se utilizó el instrumento de Maslach Burnout Inventory y el Utrecht Work Engagement Scale de 17 reactivos. Resultados: 62,8% mujeres y 37,2% hombres con una edad promedio de 43,9 años; respecto al Burnout se evidenció un alto nivel de agotamiento y en el 35,3% con al menos una dimensión quemada. Se encontró una relación ( $p < 0,05$ ) con el sexo, la edad y el grado académico con el agotamiento emocional. En cuanto al Work Engagement se encontraron altos niveles en el 99,4% de los participantes.

Lo anterior demuestra que, a pesar del desgaste físico y psicológico en el que se encuentra el docente ante los constantes cambios, cuenta con altos niveles de compromiso laboral.

Para finalizar, en otro reporte investigativo de Corso, Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz y Boada (2010) que se titula El "Burnout" y el "Engagement" en Profesores de Perú. Aplicación Del Modelo De Demandas-Recursos Laborales, investigación realizada en la Universidad Autónoma de Madrid, a una muestra de 190 profesores de primaria y secundaria de Perú.

En 5 Colegios privados del Perú y se encuentra que las demandas laborales son predictoras del burnout y del engagement; a su vez, ambas predicen la sintomatología de estrés. Los recursos laborales predicen únicamente el engagement que, a su vez, predice la satisfacción vital. Estos resultados confirman en general el modelo de

---

---

Demandas-Recursos, así como el patrón diferencial de las demandas y los recursos laborales, y la posible existencia de efectos cruzados.

Estos resultados se derivan una serie de implicaciones prácticas, como la necesidad de adecuar los contextos laborales a las especificidades de cada colectivo.

### **Balance de los antecedentes.**

En los resultados obtenidos en las investigaciones analizadas se visualiza una problemática común sobre el problema del estrés laboral en docentes de educación primaria y secundaria además de la relación con el Engagment como fenómenos contrarios y ligados ambos a las emociones.

Se hace mención a que las repercusiones negativas que esta problemática laboral puede implicar para la calidad docente han avivado el interés por este tema tanto desde una perspectiva social como desde la investigación científica. Se realizan análisis de este fenómeno desde una orientación guiada por la psicología positiva.

Los resultados encontrados permiten tener una visión de que el estudio de este fenómeno del estrés laboral en docentes está aún vigente y que es interesante en el ámbito académico dados los constantes cambios en las políticas educativas del país que generan cambios también en la organización de los centros educativos y esta incertidumbre genera problemas de estrés en los docentes de los diferentes niveles educativos.

Se encuentra también que estos fenómenos del estrés y el Engagment o compromiso laboral se estudian en base a niveles de intensidad y que como variables no son interdependientes ya que los resultados observados no permiten concluir que sean variables dependientes o independientes la una de la otra.

Finalmente encontramos que es un fenómeno que se presenta a nivel global y que sus resultados dependen mucho del contexto donde se realicen los estudios y de la cultura de los participantes en la muestra a estudio.

En síntesis, el análisis realizado en estos aspectos indica:

- a) Que, de acuerdo a su procedencia, son más las investigaciones aplicadas en el extranjero, y que en Durango existe un porcentaje muy bajo de investigaciones realizadas sobre el tema,
- b) El método mayormente empleado es el cuantitativo,
- c) La técnica de recolección de la información más frecuente es el cuestionario,
- d) La muestra más utilizada es de entre 100 y 500 sujetos,
- e) Los trabajos de investigación de acuerdo al nivel educativo que más se han aplicado es en nivel superior o profesional,
- f) Las variables más estudiadas son nivel de estrés y burnout del docente y el nivel de engagement de los docentes en el desempeño de su labor.

Con base en los resultados analizados, se puede considerar que el estudio del estrés y la relación que tienen con el engagement de los docentes es un tema pertinente para conocer cómo se presenta la variable de interés en el tipo de sujetos seleccionados.

El análisis de estos resultados permite considerar que el estudio del estrés y la relación que presenta con el engagement de los docentes del sector educativo No. 1 del subsistema federalizado, en el Estado de Durango, es un tema pertinente para conocer la correlación existente entre estas variables en relación a los sujetos seleccionados para su análisis.

## **Planteamiento del problema.**

El estrés es un tema muy actual, es tema de conversación en todos los ámbitos destacando aquellos lugares donde los individuos desempeñan alguna labor productiva, de esparcimiento o en el desempeño de su profesión.

Es alarmante darse cuenta el daño que ocasiona a los individuos, el padecimiento de esta enfermedad además de que es un padecimiento generalizado en los habitantes de todos los países del mundo, así lo aseveran, Caldera, Pulido y Martínez, (2007) quienes señalan que en el mundo "uno de cada cuatro individuos sufre de algún problema grave de estrés y en las ciudades, se estima que el 50 por ciento de las personas tienen algún problema de salud mental de este tipo" (p. 78).

Se debe asumir que para la comprensión este problema es necesario hacerse de información pertinente que permita delimitar la connotación del término, sus manifestaciones y reconocer que los individuos están dotados de reacciones naturales que les permiten enfrentar situaciones de tensión para reducir el daño que se pudiera ocasionar.

La reacción normal que se tienen frente a las diversas exigencias y demandas a las que se enfrentan los docentes en las escuelas, tales como cumplimiento de un horario, resguardar la seguridad de los alumnos, muebles e inmuebles, atender a una normatividad para el desempeño de la función, la interacción con los pares, con las autoridades, con los asesores técnico pedagógicos, el diseño de una planeación, la valoración de avances periódicamente y al final del ciclo escolar, trabajos referentes a cursos de actualización sugeridos por la SEP, etc.



Esta reacción activa y moviliza para responder con eficacia y conseguir metas y objetivos planteados en el colectivo. Sin embargo, en ocasiones, se pueden tener demasiadas exigencias al mismo tiempo, lo que induce a agudizar la respuesta y disminuir el rendimiento.

El lograr reconocer dichos factores permite tomar las medidas preventivas necesarias para este tipo de estrés, y por consiguiente se pueden evitar los malestares inherentes a este padecimiento. Así mismo se hace una exposición de los antecedentes que fueron seleccionados para el análisis, para la definición del problema, la construcción de las preguntas y el diseño de los objetivos.

Todo esto fundamenta mi interés por la realización de hacer esta investigación sobre el estrés docente y el nivel de compromiso de los docentes en las escuelas de educación primaria del sector educativo No. 1 de la ciudad de Durango eligiendo para esto el paradigma post positivista que se define como: “Un sistema de creencias sobre la realidad, la visión del mundo, el lugar que el individuo ocupa en él, y las diversas relaciones que esa postura permitiría con lo que se considera existente” Flores, (2004). Kuhn, Thomas 1962 lo define como: “Un conjunto de suposiciones que mantienen interrelación respecto a la interpretación del mundo”.

Este paradigma enmarca la problemática que se desea abarcar en este trabajo de investigación y que conducirá a dar seguimiento a una inquietud manifiesta en el título de este trabajo, haciendo un contraste de la teoría con la realidad existente en el contexto en el que se desea hacer la investigación sobre el estrés y el nivel de compromiso de los docentes de educación primaria.

Para esto se tomará la lente del enfoque cuantitativo, que algunos autores definen como: proyecciones de planteamientos filosóficos que suponen tener determinadas concepciones del fenómeno educativo, Colas y Buendía (1994).

A través del enfoque cuantitativo, se pretenden medir los conceptos estudiados a través de la escala de medición y de esta manera operacionalizarlos haciendo una transformación de los conceptos en variables estableciendo dos o más valores, Blanco (2006).

La utilización del método hipotético – deductivo, definido como: para Cohen y Manion (1980), citados por Colas y Buendía (1994) un método es una variedad de enfoques utilizados en la investigación educativa para recoger datos que se utilizarán como base para la inferencia, interpretación, explicación y predicción. Por técnica Colas y Buendía entienden las formas y modalidades en las que se pueden concretar cada una de las etapas u operaciones de cualquiera de los métodos de investigación.

Por otra parte, Barrantes, (1999) define método como el raciocinio aceptado para admitir o rechazar un hecho verdadero y técnica como instrumento que se utiliza para la recolección, tabulación e interpretación de datos.

La definición del método de estudio del problema permitirá establecer la relación entre las variables y para lograr esto, se debe investigar, primeramente, sobre la literatura existente de las dos variables, hacer un contraste en relación a la realidad del contexto para la realización del estudio.

En este proceso a seguir se establecen unas preguntas de investigación y unos objetivos, tanto específicos como particulares, y a continuación se enuncian:

### **Preguntas de investigación.**

1.- ¿Qué relación existe entre el estrés docente y los niveles de engagement de los profesores en las escuelas de educación primaria del sector educativo No.1 del subsistema federal en el estado de Durango?

2.- ¿Cuáles son los rasgos del estrés docente y de engagement de los profesores que obtienen puntajes estadísticamente significativos desde la percepción de los profesores encuestados adscritos al sector educativo No. 1 federalizado, en el Estado de Durango?

### **Objetivos**

1.- Determinar la relación que existe entre el estrés docente y los niveles de engagement de los profesores en las escuelas de educación primaria del sector educativo No. 1 del subsistema federal en el estado de Durango.

2.- Determinar los aspectos o rasgos del estrés y de engagement que se presentan con mayor y menor puntajes desde la percepción de los docentes participantes en el estudio de educación primaria del sector educativo No. 1 en el subsistema federal en el estado de Durango.

### **Justificación del tema**

El estrés es hoy en día, un tema de interés social, un tema de actualidad muy discutido en todos los ámbitos y contextos laborales. Se puede encontrar información sobre este tema en artículos de periódicos, revistas, redes sociales, libros científicos, trabajos de investigación; es debatido en programas televisivos y otros medios de difusión. Tal vez su importancia se debe en parte a los trastornos que causa a quien lo

---

---

padece, y a su presencia en personas de todos los ámbitos laborales y contexto sociales y culturales, con los consiguientes daños que se muestran por esta razón.

El estrés suele clasificarse, según su fuente, en las categorías de estrés académico y estrés laboral. El estrés académico se define como una reacción de activación fisiológica, emocional, cognitiva y conductual ante estímulos y eventos académicos. Ha sido investigado en relación con variables como género, edad, profesión, estrategias de afrontamiento, etc.

Los informes de la Organización Mundial de la Salud sobre la necesidad de calidad de vida en el trabajo han puesto en evidencia la relevancia del estrés laboral como un problema de salud pública (World Health Organization, 2002).

La educación pública en México es también un ámbito en el que este fenómeno psicológico tiene causa, dadas las características de la profesión y esto conduce a considerar que, dentro de los grupos de riesgo, la enseñanza es una profesión que puede llegar a padecer altos niveles de estrés, incluso por encima de otras profesiones de riesgo De Heus y Diekstra, (1999).

El exceso de demandas y exigencias no solo académicas o burocráticas sino también emocionales (e.g.) Capacidad para solucionar problemas diversos con alumnos, padres y compañeros) junto con limitados recursos personales y/o materiales para afrontarlos puede producir este estado psicológico negativo en el docente.

Las fuentes implicadas en la aparición del estrés laboral dentro del contexto educativo son múltiples, incluyéndose aspectos a nivel organizacional, (conflicto con compañeros, escasez de recursos materiales), espaciales o personales; (falta de reconocimiento social del docente; de tareas, ambigüedad y conflicto de rol, presiones

---

---

de tiempo, atención a la diversidad); a nivel interpersonal, (falta de motivación de los estudiantes, conductas disruptivas, padres pocos comprensivos o colaboradores) o personales (expectativas laborales no cumplidas; autoestima, introversión) Schaufeli, (2005).

En relación al tema, cabe destacar que la Psicología Organizacional Positiva surge como paradigma con el objetivo principal de comprender, predecir y optimizar las fortalezas de las personas y los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva (Castellano et al., 2013) y así, pone su interés en mejorar la salud de los trabajadores en las organizaciones laborales buscando no sólo la ausencia de enfermedad sino un estado de bienestar y funcionamiento óptimo (Salanova et al., 2005).

De acuerdo con Castellano et al. (2013) dentro de estos factores que se han considerado como claves en el capital psicológico positivo, está el engagement, referenciado como lo opuesto al estrés, síndrome explicitado con anterioridad.

El engagement se define como aquel estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado en función de tres vectores: vigor, dedicación y absorción. refiere a un estado afectivo-cognitivo persistente que no se focaliza en un objeto, evento o situación particular y por tanto, no respondería a un estado específico y momentáneo Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, (2002).

El engagement ha demostrado ser de gran valor para mejorar el desempeño de los trabajadores y aumentar su bienestar psicológico (Castellano et al., 2013). De acuerdo a algunos autores analizados, se observa que los empleados con engagement pueden centrarse y dedicar todos sus recursos y habilidades en su trabajo, presentando

---

---

además mayor colaboración con su entorno inmediato. Asimismo, que transmiten a otras personas su compromiso afectando el desempeño del equipo.

En la cultura organizacional de los centros escolares se cuenta con espacios que permiten la planeación, implementación, seguimiento y evaluación de las rutas de mejora escolar (CTE); para su implementación esta organización se lleva de manera jerárquica, desde la realización de un consejo técnico de zona CTZ, un CTS consejo técnico de sector hasta llegar a un Consejo Técnico Estatal, y en estos espacios se da seguimiento a la planeación estatal. En ella participan docentes que son los encargados de dar seguimiento a la planeación estatal y que es la que guía la planeación de las actividades en las escuelas.

Ésta estructura, será el recorrido que se habrá de gestionar para obtener el apoyo del Jefe De Sector Educativo No. 1, supervisores escolares adscritos a este sector mencionado y directores de las escuelas pertenecientes a todo el sector educativo. En estos liderazgos se habrá de fortalecer la realización de esta investigación y así llegar a todos los docentes del sector educativo No. 1 para aplicar los instrumentos que permitan valorar las variables que vertebran el documento.

Son estos los espacios a través de los que puede llegar la información de esta investigación y contribuir como aporte científico que al permear fortalezca las estrategias para mejorar las relaciones personales de los docentes con sus pares, padres de familia y autoridades educativas y así fortalecer el nivel de compromiso de los docentes y la percepción social del docente.

De esto parte el interés por la realización de esta investigación, haciendo una búsqueda de generar conocimiento que llegue a los docentes y directivos de los centros

---

---

educativos sobre este tema: “Determinar el nivel de estrés que existe en los docentes y el nivel de compromiso en docentes de educación primaria”, para que coadyuve como aporte científico que les permita fundamentar estrategias para mejorar los ambientes laborales de las escuelas del sector educativo y entender este problema que atañe a la diversidad de los contextos escolares, sociales y organizacionales en el sector educativo.

---

---

## Capítulo II

### Marco Teórico

#### Estrés

##### Conceptualizaciones sobre el estrés.

La globalización, las nuevas tecnologías, los cambios socioeconómicos y sociopolíticos tienen ya impactos claros y complejos en los mercados laborales, y las organizaciones.

Las empresas y las instituciones, están adoptando nuevas formas de organización y usando distintas estrategias para responder a estos cambios, manteniendo y aumentando su capacidad para competir y adaptándose a las nuevas demandas de un ambiente, cada vez más competido y complejo.

El mundo actual cambiante e inseguro, plantea constantes problemas y retos para los sistemas escolares y para los profesores que trabajan en ellos. Si bien todo trabajo acarrea responsabilidades que cumplir, en el trabajo docente las responsabilidades están vinculadas a la formación y el desarrollo de personas y ciudadanos deseables que se busca como sociedad lo cual hace que las presiones a las que se ven expuestos dentro y fuera de la escuela pueden convertirse en factores de riesgo para su salud física y social.

En el contexto de la docencia, diversos factores como la falta de disciplina, los problemas de comportamiento, la apatía, el bajo rendimiento y la falta de motivación por el aprendizaje de los alumnos, se han convertido en importantes fuentes de estrés



---

---

y ansiedad para el profesorado que repercuten de forma negativa tanto en su rendimiento laboral como en su salud psicofísica, (Extremera & Fernández-Berrocal, 2004).

El campo de estudio del estrés suele presentarse al investigador con una doble apariencia: por un lado, se presenta como un espacio diverso con multiplicidad de enfoques y modelos, mientras que, por otro lado, se presenta como un discurso único (Teoría del Estrés) que es derivado de los trabajos de sus dos grandes fundadores (Cannon, 1935 y Selye, 1956).

Selye (1956) lo define como síndrome general de adaptación, este síndrome indica la relación entre la tensión percibida y la salud física. Cuando la tensión percibida es crónica, lleva al agotamiento físico y a la debilidad, con lo que se produce una enfermedad. Largo-Wight, Peterson y Chen, (2005, citado en García, 2011).

Y es a partir de que Hans Selye comenzó a hablar del término del estrés a mediados del siglo XX, que se han elaborado diversos trabajos de investigación y publicaciones sobre este trastorno psicofisiológico (Lemos y Suárez, 2000).

Adentrándose en este campo de estudio del estrés, se han encontrado a diversos autores como: Sugai y Horner (2001); Troman (2000); Woods y Carlyle (2002); (Buendía, 2005; Calvete, 2010; Yang, Wang, Ge, Hu & Chi, 2011), (Largo-Wight, Peterson y Chen, 2005, citado en García, 2011); quienes mencionan que la presión a la que se ven sometidos los docentes debido al trabajo, llega a ser fuente de estrés cuando se supera cierto umbral, por encima del cual, los recursos de los que se disponen son insuficientes para resolver el problema, también se encuentra que, la presencia del estrés actúa como una forma confusa de reaccionar ante los

requerimientos del medio al surgir situaciones que implican peligro, desafíos como cambiar de lugar de residencia, casarse, divorciarse y que esto deriva en la aparición de patologías tanto de carácter físico como psicológico, de tal modo que afecta tanto a la salud del profesorado como a la calidad de la enseñanza.

El estrés cuenta con una diversidad de estudios de investigación que demuestran la importancia creciente de éste y la preocupación que existe por el impacto social que se ha ido desarrollando en los diferentes contextos a nivel mundial, por ello se ha tomado la determinación de remitirse a algunas conceptualizaciones importantes, partiendo de una concepción general del estrés hasta llegar a una delimitación conceptual del estrés docente.

El estrés psicosocial, predispone al organismo al desarrollo de diversas enfermedades, dada la carga emocional, es la principal causa de gran parte de las enfermedades en el mundo occidental, siendo su principal consecuencia la falta de equilibrio en el organismo como respuesta a las influencias del medio ambiente, sus principales síntomas son el nerviosismo, la irritabilidad, las contracturas musculares y el agotamiento físico y psicológico; lo que trae como consecuencia una reducción de conductas de salud y un incremento de conductas nocivas para esta, (Sandín, 2003; Peiró, Zurriaga y González, 2002; Turner, Wheaton y Lloyd, 1995; Cockerham, 2001; Molina, Gutiérrez, Hernández y Contreras, 2008; Guerrero, 2003).

Kyriacou (2003) señala que la docencia implica un desgaste físico considerable, hay que pasar mucho tiempo de pie y con posturas corporales inadecuadas, el cumplimiento a pretensiones administrativas, la constante actualización, viveza para la adaptación a los acelerados cambios de modelos educativos, exigencias que provocan

---

---

no solo agotamiento físico sino también psicológico, consecuentemente un aumento en la sensación de estrés y vulnerabilidad.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España (s/f), a través de su guía de buenas prácticas, menciona que en todos los individuos aparece un nivel mínimo de estrés, que se incrementa ante ciertas situaciones, pudiendo producir un efecto benéfico o negativo según sea la reacción del organismo, si es suficiente para cubrir una demanda determinada o si supera a la persona. Lograr el equilibrio depende de factores personales como la disposición biológica y psicológica de las situaciones y experiencias que se presenten.

Cierto grado de estrés sirve de estímulo del organismo, y ayuda a que éste alcance su objetivo, al término estímulo el organismo vuelve a la "normalidad". Si la presión se mantiene se entra en un estado de resistencia, comenzando a tener una sensación de incomodidad como tensión muscular, palpitaciones, etc. En caso de continuar el estresor se llega al estado de agotamiento, con probables alteraciones fisiológicas u orgánicas, llamadas "enfermedades de adaptación".

Así mismo, Cuenca y Ohara (2006) señalan que el estrés laboral se produce por la existencia de un bajo control sobre el estatus ocupacional, un elevado esfuerzo en el desempeño y recompensas poco gratificantes, a nivel de reconocimiento social y a nivel económico, donde el esfuerzo realizado no guarda relación con las recompensas.

Por su parte Kim y Diamond (2002, citado en Moreno y Barraza 2018), consideran que el estrés como factor ambiental contribuye al deterioro de la memoria, y es un problema significativo en la sociedad actual. Como factor biológico es significativo ya que altera las propiedades de las células cerebrales, y pueden

---

---

alterarse también los procesos cognitivos como el aprendizaje y la memoria, limitando con ello la calidad de vida.

Existe coincidencia con la definición antes descrita, ya que, en el ámbito educativo, la experiencia en la docencia permite evocar una gran cantidad de casos que han presentado estos síntomas, perjudicando su salud física y mental dañando con esto la calidad de vida de los docentes.

Kyriacou y Sutcliffe (1978) definen el estrés docente como aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfados, frustraciones, depresión ansiedad y nerviosismo que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañados de cambios fisiológicos y bioquímicos Muchinsky (2000).

El estrés laboral docente, puede definirse como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas a la labor educativa. El estrés laboral docente, vendría dado por un desajuste entre la persona y el puesto de trabajo de la propia organización. Cobos (2010).

El estrés docente surge cuando se produce un desequilibrio entre los objetivos curriculares que se pretenden y los recursos con los que se cuenta para conseguirlo. Por tanto, el estrés docente se relaciona con el esfuerzo para enfrentar las exigencias producidas por la carga laboral de los centros educativos como son: atención a la diversidad, educación centrada en el alumno de forma integral, favorecer la calidad de la enseñanza, organización de los procesos internos del centro y la relación con los padres de familia y autoridades educativas, además de todos los procesos que desencadenan esta serie de circunstancias inherentes al ámbito escolar.

## **Programas de investigación, teorías y modelos relacionados al estrés.**

En seguida se hace una breve descripción de algunas de las teorías, programas de investigación y algunos modelos que permiten la fundamentación del estudio a realizar, se aclara que para el presente trabajo de investigación se opta por elegir la teoría de la evaluación cognitiva, el programa de investigación persona -entorno del estrés y el modelo sistémico – cognoscitivista del estrés docente, los cuales se describen de manera más puntual ya que son los que fundamentan este trabajo y porque permiten el análisis del sujeto de investigación.

### **Programas De Investigación: Estímulo-Respuesta del Estrés y Persona-Entorno del Estrés**

Barraza (2007) plantea la existencia de dos Programas de Investigación sobre el estrés: el Programa de Investigación Estímulo-Respuesta del Estrés y el Programa de Investigación Persona-Entorno del Estrés, el primero se ha desarrollado a través de dos líneas de investigación; la centrada en los estresores (estímulo) y la centrada en los síntomas (respuesta), mientras que el segundo sigue un desarrollo más dirigido al conocimiento teórico, orientado a la construcción de modelos.

#### ***Programa de investigación Estímulo-Respuesta del Estrés***

El programa de investigación tiene como núcleo teórico la presentación de postulados, primero se plantea el postulado base que da identidad de origen al Programa, y en seguida, se presentan los postulados derivados de éste y que dan origen a las dos líneas de investigación; los postulados uno y dos corresponden a la

línea de investigación centrada en los estresores, en tanto que corresponde a los postulados tres y cuatro la línea de investigación centrada en los síntomas.

Para el desarrollo del presente trabajo, se opta por elegir este programa investigativo dadas sus características y porque es el que mejor permite analizar al sujeto de investigación según la apreciación del investigador.

### ***Programa de Investigación Persona-Entorno del Estrés.***

Según Lazarus y Folkman (1986, citado en Barraza 2007), definen el estrés como una relación específica entre la persona y el entorno, quien hace una evaluación de la situación y sus recursos, si son suficientes o los excede, con lo que pone en peligro su bienestar o salud; incurre en dos aspectos básicos que son lo transaccional y la evaluación de los acontecimientos. El conocimiento simple de un suceso, sin conocer cómo se ha producido y evaluado, es insuficiente para determinar si es estresante o no algún evento.

Reconocen dos tipos de evaluación: la evaluación primaria como estimación del suceso considerado como daño al bienestar personal, y la evaluación secundaria como evaluación de los recursos y opciones que hace el propio sujeto para responder a la amenaza que percibe de manera personal.

Como núcleo del programa de investigación se hace también una presentación de postulados, que se realiza en dos momentos: primero se plantea el postulado base que otorga una identidad de origen al Programa de investigación, en un segundo momento, se presentan los postulados derivados del postulado base y que dan origen a las dos variantes del Programa de Investigación: la interaccionalista y la transaccionalista; los postulados uno y dos corresponden a la

---

---

variante interaccionalista, mientras que los postulados tres, cuatro y cinco corresponden a la variante transaccionalista.

El desarrollo de este programa ha seguido el rumbo de la modelización, con lo que se ha favorecido la construcción de modelos teóricos, de carácter psicológico. Los modelos desarrollados se pueden agrupar en dos variantes: la interaccional y la transaccional, dentro de los primeros, destaca el modelo de demanda-control, utilizado básicamente en el estrés laboral y en el caso de los segundos se distingue el modelo transaccional, centrado fundamentalmente en los procesos cognitivos que se desarrollan en torno a una situación estresante, resultado de las transacciones entre la persona y el entorno.

Transacciones que dependen del impacto del estresor ambiental, impacto que es dirigido primero por las evaluaciones personales que se hacen sobre el estresor y, segundo, por los recursos personales, sociales o culturales con que se cuenta para hacer frente a la situación de estrés.

### **Teorías relacionadas al estrés**

Para el estudio del estrés se encontró en el campo una gran diversidad de teorías, pero se optó por seleccionar solo las que se consideran fundamentales para realizar una descripción y fundamentación de la investigación, de éstas, se elige como la más importante para el desarrollo de este trabajo, a la “Teoría de la Evaluación Cognitiva Definición Interactiva”, y se hace una descripción detallada de las características de la misma.

### **Teoría Fisiológica. Estrés como respuesta:**

En Oblitas (2004) se cita que esta teoría fue desarrollada por Selye (1976, 1975).

El estrés es una respuesta inespecífica del organismo ante una demanda que atenta contra el equilibrio hemostático del organismo (Cannon, 1932).

Ante situaciones de peligro surge una respuesta orgánica normal, el organismo se prepara mediante la secreción de sustancias como la adrenalina, producida por las glándulas suprarrenales. Esta sustancia se esparce por toda la sangre y se percibe por receptores especiales en distintos lugares del organismo que responde y se prepara para la acción. Se presentan algunos cambios en el organismo, el corazón late más fuerte y rápido, aumenta la irrigación de la sangre, los riñones e intestinos se contraen para disminuir la pérdida de sangre en caso de heridas, para dar prioridad al cerebro y los órganos más críticos como el corazón, pulmones y músculos, para la acción. Además, la mente entra en estado de alerta y se agudizan los sentidos.

### **Teoría de los Sucesos Vitales. Estrés como estímulo.**

En Oblitas, (2010) se habla de la teoría de los sucesos vitales, como una reacción a la teoría de la fisiología. Esta teoría se centra en los estímulos ambientales, localiza fuera del sujeto el sustento del estrés. Indica que fueron dos psiquiatras Holmes y Rahe los responsables de dicha teoría, observaron los acontecimientos vitales que habían precedido a la enfermedad en pacientes hospitalizados, con esto se pretendía establecer una correlación entre los acontecimientos estresantes y la aparición de síntomas y enfermedades.

De acuerdo a las evidencias encontradas, los autores señalaron que: a) La magnitud del cambio vital está alta y significativamente relacionada con la aparición



de la enfermedad; b) cuanto mayor sea el cambio vital o crisis, mayor es la probabilidad de que este cambio se asocie con la aparición de la enfermedad en la población de riesgo y c) existe una fuerte correlación positiva entre la magnitud del cambio vital y la gravedad de la enfermedad crónica experimentada. (González, 1987, citado en Oblitas, 2010, p. 221.)

Este modelo se ha criticado principalmente porque la reacción del sujeto depende más de la percepción del evento que del evento en sí. No considera las diferencias individuales en las respuestas al estrés.

Es conveniente tomar en cuenta el hecho que al aumentar los niveles de estrés con los acontecimientos vitales no quiere decir que vaya a producirse una enfermedad, ya que para que eso suceda deben presentarse otros factores propios del sujeto. Se señala que, en lugar de enfermar, en muchos casos los eventos vitales pueden desempeñar una función positiva, pueden activar una resiliencia Walsh, (1998), o bien, existe la probabilidad de crecer o madurar y obtener experiencia, que mejoren los recursos de autoeficacia y autoconfianza o desarrollen otras habilidades que ayuden al desarrollo de bienestar.

### **Teoría de la Evaluación Cognitiva. Definición interactiva.**

La evaluación cognitiva "es el proceso que determina las consecuencias que un acontecimiento dado provocará en el individuo" (Tolentino, 2009, p. 18). Ésta refleja la relación que se establece entre un individuo con determinadas características (valores, compromisos, creencias, estilos de pensamiento y de percepción) y el entorno cuyas características deben predecirse e interpretarse.

El principal expositor de esta perspectiva es Richard S. Lazarus. Este modelo "considera que el estrés es el resultado de una evaluación de daño/pérdida, de amenaza o de desafío. En el primer caso, el sujeto evalúa hechos consumados, en el segundo los anticipa, y en el tercero, se mueve entre la posibilidad de perder o ganar" (Oblitas, 2010, p. 221).

En Lazarus y Folkman (1986, citados en Oblitas, 2010), se distinguen tres tipos de evaluación: la primaria, centrada en la situación, se origina en cada encuentro o transacción con alguna demanda externa e interna. En la que intervienen cuatro modalidades de evaluación: 1) amenaza la anticipación de un daño posible, 2) daño/pérdida son los resultados de esa amenaza, 3) desafío es la valoración de la situación que hace el sujeto que conlleva resultados inciertos y 4) beneficio es una valoración positiva que no induciría estrés.

La evaluación secundaria sobreviene posterior a la primera y se centra en la valoración de la propia eficacia que tendrán las medidas que adopte para hacer frente a la situación. Son los recursos de afrontamiento o habilidades de coping, que incluyen los recursos físicos (salud y energía), los recursos psicológicos (las creencias positivas) y las aptitudes (técnicas para la resolución del problema y habilidades sociales). Además, se deben considerar los recursos ambientales, de tipo social (apoyo social) y los recursos materiales (dinero, bienes y servicios).

El último tipo corresponde a la reevaluación, son los procesos de Feedback que suceden durante el proceso de interacción entre el individuo y las demandas, que permite realizar las correcciones necesarias, al asimilar nuevas informaciones o cambios de la situación que determinarán los respectivos cambios de conducta. Una

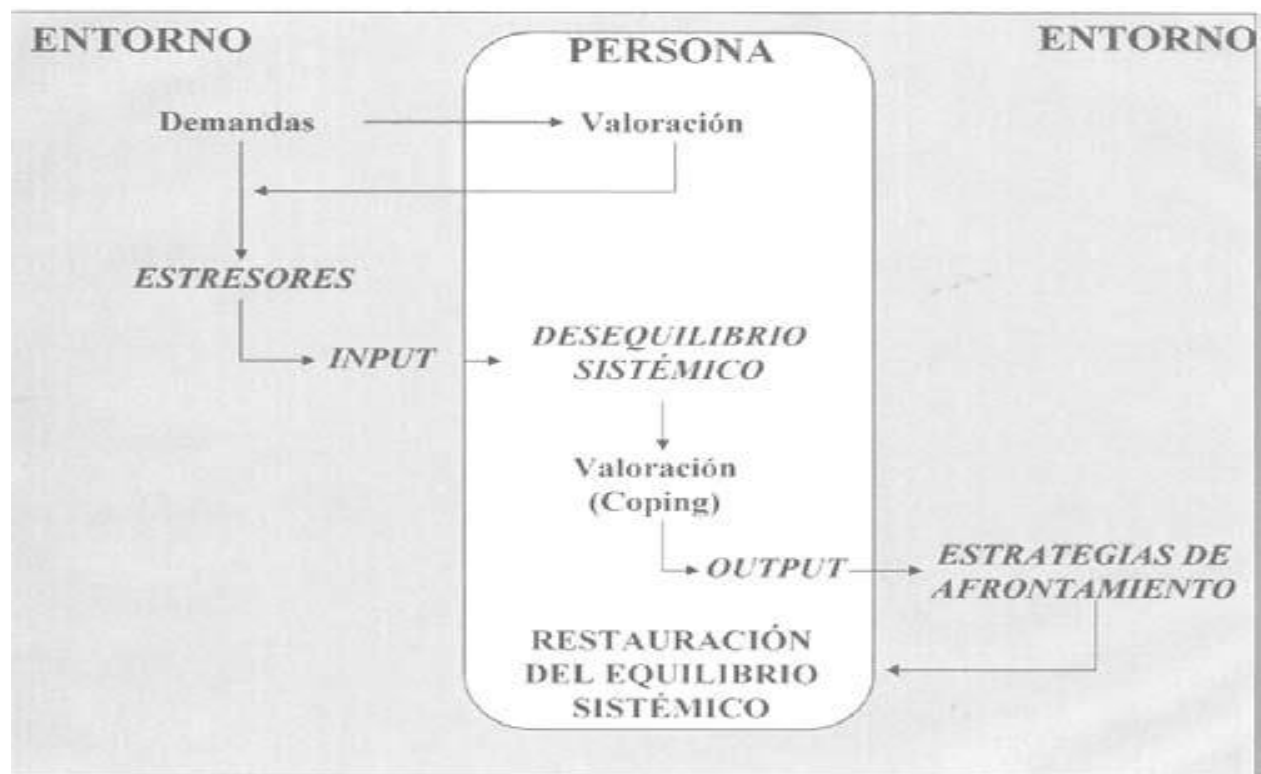
vez que se ha realizado la acción evaluadora, las manifestaciones de estrés van a ocurrir en la medida de la eficacia que tengan las actuaciones que ponga en marcha al sujeto para hacer frente a la amenaza. A esas acciones se les denomina estrategias de afrontamiento o coping.

### **Modelo Sistémico Cognoscitivista del Estrés docente.**

Barraza (2006) señala que un modelo es la simplificación de una estructura compleja, que es difícilmente accesible en la práctica, a una estructura teórica fácilmente apreciada y manejada intelectualmente, considerando de forma integral sus componentes y relaciones más importantes.

Diseña un modelo conceptual para la explicación del estrés académico, considerando la teoría de la modelización sistémica, fundamentándose teóricamente en la teoría general de sistemas y en el modelo transaccional del estrés. Por último, hace un contraste entre el modelo construido con la conceptualización sistémica del estrés laboral de Sidelski y Sidelski (2004), utilizándolo como un referente.

En este modelo, se parte de dos supuestos, el sistémico y el cognoscitivista. Desde el supuesto sistémico, se busca construir un modelo que respete el carácter multidimensional e integral del estrés, lo que se hace a través de la teoría general de sistemas, esto es, a partir de la perspectiva sistémica se puede comprender que "el ser humano como sistema abierto se relaciona con el entorno en un continuo flujo de entrada (input) y salida (output) para alcanzar un equilibrio sistémico" (Barraza, 2006, p. 113).



**Figura 5. Modelo sistémico cognoscitivista del estrés.**

Por otro lado, el supuesto cognoscitivista explica lo que pasa dentro del sistema, el proceso de los elementos que provienen del entorno. Se utiliza una perspectiva cognoscitivista para explicar los procesos psicológicos del ser humano para hacer una interpretación de los input y decidir los output, y esto se explica a través del modelo transaccional del estrés, a través del postulado "La relación de la persona con su entorno se ve mediatizada por un proceso cognoscitivo de valoración de las demandas del entorno (entrada), y de los recursos internos necesarios para enfrentar esas demandas, que conduce necesariamente a la definición de la forma de enfrentar esa demanda (salida)" (Barraza, 2006, p. 114).

Lo cual explica en tres momentos, en el *primero* existe una situación en la que se produce un suceso posiblemente perjudicial o peligroso. Cómo es interpretado,

---

---

percibido y valorado, independientemente de sus características objetivas, y cómo hay una activación del organismo como respuesta a la amenaza.

El *segundo* es la valoración cognitiva del acontecimiento, pueden darse tres tipos de valoraciones: neutra, positiva o negativa. En la valoración neutra los acontecimientos no implican al individuo, ni lo obligan a actuar. En la positiva es diferente, los acontecimientos se valoran como propicios para conservar el equilibrio y se tienen los recursos para actuar. Por último, en la valoración negativa los acontecimientos son valorados como una pérdida, una amenaza o un desafío, o se asocian a emociones negativas, lo cual es interpretado de acuerdo a los recursos con los que cuenta el individuo y motiva un desbordamiento, provocando un desequilibrio.

Con respecto al *tercer* momento, se refiere al hecho de que la persona ante el estrés requiere utilizar algunas respuestas cognitivas o conductuales, llamadas medidas de afrontamiento, que le ayudan a manejar la situación estresante, o bien, reducir de alguna manera los efectos negativos de dicha situación. Estas respuestas se centran en el problema, tratando de manejar la situación que causa el estrés; o centrarse en la emoción, que intentan regular la respuesta emocional, que surge como consecuencia del estrés.

A esta definición se le hacen dos explicaciones que hay que considerar, la primera referida a cuando el estrés sólo afecta a los alumnos, se le clasifica como académico, pero cuando los docentes son los afectados, el estrés debe identificarse como estrés laboral u ocupacional. La segunda es sobre la diferencia que existe al clasificar el estrés académico, ya que se entenderá como estrés académico el manifestado por alumnos de educación media superior y superior; debiendo

denominar estrés escolar al que presentan los estudiantes de educación básica, no habiendo cambio en la clasificación para los docentes, ya que éste es clasificado como estrés laboral independientemente del nivel escolar en el que se presente.

A continuación, se realiza una breve descripción de algunos modelos que permiten la fundamentación del estudio a realizar y permite el análisis de la variable en estudio engagement, se aclara que para el presente trabajo se opta por elegir el modelo área, por tanto, dos de los modelos se describen de manera breve pero el modelo elegido se describe de manera más puntual.

### **Engagement**

Históricamente la ciencia a la cual se recurre cuando las personas no logran responder a las exigencias en sus contextos donde se desarrollan, es la psicología; ha sido esta ciencia la que había tenido siempre por objeto, analizar y atender las patologías relacionadas con la personalidad y las emociones, sin embargo, surge una nueva corriente que reconoce las fortalezas de las personas mediante el estudio y valoración de las capacidades que los individuos desarrollan para afrontar eventos complicados; de manera que surjan los rasgos positivos, las actitudes, las emociones y las conductas que provocan salud, bienestar, satisfacción y felicidad.

#### **Conceptualización.**

El engagement como objeto de estudio es un tema que se ha analizado muy poco, de manera que aún se encuentra en construcción, aun no existe una teoría que lo explique, la bibliografía es incipiente, la investigación del tema predomina en Europa, aún no se explora suficientemente en otros lugares y la información se encuentra diluida entre diversos temas con los cuales se ha venido confrontando. La psicología

positiva propone estudiar, principalmente las fortalezas inherentes a individuos y contextos, y la comprensión o explicación de los factores que tienen un positivo impacto en la capacidad de las personas, para desarrollar mecanismos de adaptación exitosas ante circunstancias adversas (Peterson y Seligman, 2004) y que, contrariamente a los de «riesgo», buscan las causas de lo saludable y sobre aquello que impulsa las fortalezas humanas, las virtudes, el bienestar y los efectos psicológicos positivos del ambiente (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Su énfasis se concentra en mejorar la calidad de vida en el trabajo, proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores (Salanova, 2009).

La psicología positiva como rama de la psicología, se ha encargado en los últimos años de reconocer las capacidades humanas, realizando estudios particularmente en el ámbito laboral y dentro de los temas que se han venido analizando resalta el engagement, concepto que hace referencia a la ilusión por el trabajo lo cual implica para ello una serie de factores que posibilitan que las personas disfruten el trabajo que realizan y que esto les permita sentir alegría y satisfacción con los resultados que obtienen.

El engagement es definido como un “un estado mental positivo relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002, p.74).

En la literatura académica se ha defendido que el engagement constituye un constructo teóricamente opuesto al burnout, Salanova y Schaufeli, (2004), así, mientras el burnout implica altos niveles de cinismo, agotamiento, despersonalización e ineficacia

---

---

laboral, el engagement implica elevados niveles de dedicación, vigor y absorción por parte del trabajador (Spontón y colaboradores, 2012).

Cárdenas y Jaik (2014) (pág. 70), definen el engagement como un estado mental positivo y permanente, una ilusión que desencadena un Autoconcepto laboral positivo del cual surgen emociones positivas y resiliencia en el trabajo de manera que es posible percibir apoyo social en el ámbito laboral. Esto desencadena sensación de aptitud, eficacia, seguridad, confianza, sensación de apoyo y reconocimiento, orgullo, entusiasmo, satisfacción, optimismo, esperanza, alegría, bienestar, motivación, energía, entusiasmo, satisfacción y orgullo del trabajo realizado y la capacidad para afrontar las situaciones difíciles y retadoras.

De acuerdo a la definición de Cárdenas y Jaik (2014) (pág. 70); con la cual el investigador se identifica y elige esta definición como base para el análisis de la variable, se señala que el engagement laboral se define como un estado en el que las personas estando en el trabajo, se sienten con mucha energía, se sienten muy identificados con lo que están haciendo, y esto, los lleva a involucrarse más en su labor, de modo que se puede decir que es gusto o una ilusión por el trabajo, y ello lo convierte en un sentimiento positivo.

En cuanto a las dimensiones que conforman el engagement Schaufeli et al. (2002, p. 74) señalan que: el vigor “se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzos en el trabajo que se está realizando, incluso cuando aparecen dificultades en el camino”. Así mismo, estos autores plantean que la dedicación “denota la alta implicación laboral, junto con la



manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo”.

Por último, Schaufeli y colaboradores (2002, p. 74) manifiestan que, la absorción “ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo, mientras se experimenta que el tiempo ‘pasa volando’ y se tienen dificultades para desconectarse de la tarea laboral, debido a las fuerte concentración y disfrute experimentados”.

### **Modelos teóricos sobre el engagement**

Salanova y Schaufeli, plantean que “es difícil que el engagement pueda ser explicado por una teoría concreta”. En este sentido, la teoría psicológica intenta identificar un número limitado de elementos cruciales que puedan explicar el fenómeno bajo estudio.

En otras palabras, las teorías de alguna forma no ajustan del todo bien para explicarlo en toda su amplitud” (Salanova & Schaufeli, 2009, p.130); con lo cual muestran que en este momento no ha surgido una teoría que explique al engagement, es un campo de estudio en construcción; por tanto, después de la revisión de la literatura fue posible identificar tres modelos explicativos del engagement: el Modelo DRL de Bakker y Demerouti (2008), el Modelo JD-R de Bakker y Leiter (2010) y el Modelo Area de Cárdenas y Jaik (2014); modelos que se describen a continuación, los dos primeros de manera breve y el ultimo de manera puntual ya que es el que el investigador elige para fundamentar su investigación.

#### **Modelo DRL de Bakker y Demerouti.**

El Modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL) de Bakker y Demerouti surge dentro de la Psicología de la Salud Ocupacional y plantea que existen 2 tipos de

bienestar psicosocial con diferentes antecedentes y consecuentes: el engagement y el burnout. Este modelo se ubica en el grupo de las teorías centradas en lo motivacional ya que toma en cuenta dos indicadores de la realidad laboral: el engagement o bienestar del empleado y el burnout o malestar del empleado.

Este modelo remite al estudio del engagement junto al burnout de manera simultánea porque, como afirman Salanova y Schaufeli: “ambos están negativamente relacionados entre sí, y además, teniendo en cuenta lo positivo y lo negativo de la realidad podremos expresarla en forma más fidedigna” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 132) de manera que se analiza la salud ocupacional de manera holística.

El modelo DRL plantea además que ante las demandas laborales puede surgir una situación de estrés para los trabajadores, de manera que de no lograr afrontarlas se produce agotamiento que lleva al burnout; en caso contrario, quienes logran responder a tales exigencias laborales a través de los recursos laborales se inician en un proceso motivacional que conduce al engagement.

A continuación, se explican estos dos procesos incluidos en el modelo:

- El burnout y el deterioro de la salud: este proceso surge “Cuando los empleados se enfrentan con altas demandas laborales -incluyendo bajos recursos- por lo general incrementan sus esfuerzos al máximo con el fin de acomodarse a las altas demandas ambientales” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 136).

Se consideran como demandas laborales a las “características de la organización del trabajo que requieren un esfuerzo por parte del empleado para poder ser realizadas, y ese esfuerzo lleva asociado un coste físico y/o psicológico (mental o emocional) en su realización (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 133).

Entre las demandas laborales se identifican varios tipos: demandas cualitativas, demandas mentales, demandas socio-emocionales, demandas físicas y demandas trabajo-familia o familia-trabajo.

Ante las demandas laborales los trabajadores “trabajan más y ponen más esfuerzo en su trabajo” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 136) de manera que las demandas laborales se convierten en estresores que pueden desencadenar daños fisiológicos como: elevada presión arterial, incremento del ritmo cardíaco y de respiración, fatiga, infarto al miocardio, diabetes de tipo 2, infecciones del tracto respiratorio superior e infecciones virales, trastornos del sueño o deterioro del sistema inmunológico.

También pueden provocar prácticas poco saludables como tabaquismo o consumo excesivo de comida o bebida. Además, se pueden generar daños psicológicos como: disminución de la concentración, depresión, ansiedad, aumento de quejas psicosomáticas, fracaso para seguir dietas o hacer ejercicio (Salanova & Schaufeli, 2009).

Esta situación reduce la salud psicosocial y física, lo cual disminuye los niveles de eficacia en el trabajo, de manera que lleva a la persona a distanciarse de la tarea que le corresponde y surge la sensación de ineficacia al no cumplirse los objetivos.

El esfuerzo adicional provoca, además agotamiento y surge así el burnout caracterizado por: agotamiento de energía (agotamiento), distancia mental del trabajo (cinismo) y la percepción de una disminución del rendimiento (ineficacia personal). El engagement y el proceso motivacional: el proceso motivacional, en cambio, consiste en que los trabajadores utilizan recursos laborales, es decir, “aquellas características

físicas, psicológicas u organizacionales del trabajo” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 135) con las cuales las personas responden a las demandas laborales de la organización en la cual trabajan.

Estos recursos laborales se convierten en motivadores intrínsecos al fomentar el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo de los trabajadores; pero también son motivadores extrínsecos porque permiten el logro de los objetivos de trabajo. De esta manera, según mencionan Salanova y Schaufeli (2009), los recursos laborales responden a las necesidades humanas básicas de: ser competentes, ser autónomos y relacionarse en forma efectiva.

Es así como el Modelo DRL concreta que la falta o inadecuación de recursos laborales incrementa las demandas laborales hasta producir el burnout y por tanto daños en la salud; mientras que el uso de recursos laborales promueve procesos de motivación en el trabajo hasta llegar al engagement y por lo tanto al buen desempeño laboral y al desarrollo personal de los trabajadores, así como a la eficacia de la organización. Es necesario mencionar que el burnout y el engagement se contagian en el ámbito laboral por lo que trascienden de lo personal a lo colectivo; incluso pueden impactar el ámbito familiar (Salanova & Schaufeli, 2009).

### **Modelo JD-R de Bakker y Leiter**

Bakker y Leiter (2010) presentan un modelo JD-R para pronosticar el engagement en el trabajo, el cual construyen después de la revisión de diversas investigaciones. Este modelo plantea que el engagement en el trabajo se puede predecir a partir de los recursos de empleo o recursos laborales y de los recursos personales o capital psicológico.

a) Recursos laborales o de empleo, estos se identifican como aquellos aspectos psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que reducen las demandas laborales y los costos psicológicos, considerando que son funcionales para conseguir objetivos, estimular el crecimiento personal, aprender y desarrollarse. Estos recursos producen además procesos motivacionales al satisfacer las necesidades básicas como las de: autonomía, competencias y relaciones. Dentro de los recursos de empleo, las investigaciones revisadas destacan: la autonomía, el soporte social, la retroalimentación del desempeño, los estilos de afrontamiento a estresores y el clima organizacional.

b) Otros estudios se han centrado en los recursos personales como aspectos para pronosticar el engagement; estos recursos son: autoevaluación positiva ligada a la resiliencia, habilidades para controlar e impactar el ambiente, motivación, desempeño en el trabajo, y satisfacción vital.

En este aspecto se ha discutido también el capital psicológico definido como un estado psicológico positivo del desarrollo caracterizado por la autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia (Sweetman & Luthans, en Bakker & Leiter, 2010).

El optimismo juega un rol importante generando expectativas ante situaciones de cambio y permitiendo la sensación de control personal ante demandas. La esperanza implica ver la adversidad como el cambio y transformar los problemas en oportunidades. La resiliencia significa perseverar en la búsqueda de soluciones ante obstáculos, dificultades o problemas; implica levantarse de retrocesos o adversidades y persistir. La autoeficacia, en cambio, se refiere a mantener la confianza y autoevaluarse positivamente (Sweetman & Luthans, en Bakker & Leiter, 2010).

El Modelo JD-R plantea además que las demandas laborales se relacionan con los recursos del engagement, y que los recursos del empleo permiten mantener al engagement ante la elevada exigencia del puesto, la cual puede ser: ambiente desfavorable, carga de trabajo, trabajo físico, etc.

También se ha observado que las competencias profesionales como elemento del engagement mitigan el efecto negativo de la carga de trabajo; además se ha encontrado que los recursos laborales amortiguan los efectos negativos del mal comportamiento de los alumnos y permiten el engagement en los maestros.

Todo esto muestra que las demandas laborales como las presiones en el trabajo, las demandas emocionales, las demandas mentales, las demandas psicológicas, etc. pueden ser resueltos con los recursos del engagement. Bakker y Leiter (2010) manifiestan que las investigaciones realizadas se orientan a realizar estudios futuros sobre la ampliación de las emociones positivas como la alegría, el interés y la satisfacción; de manera que las personas logren ampliar este conjunto de pensamientos y acciones.

Como resultado se espera un efecto positivo que produce una organización flexible con estrategias cognitivas que permite incorporar material diverso. Además, estas emociones positivas tienden al desarrollo de los empleados a través del desarrollo de nuevas habilidades y del logro de relaciones interpersonales más estrechas, de manera que otro logro sería mayor cooperación interpersonal y la reducción de conflictos; todo esto permitiría responder a las demandas laborales. De esta manera, los recursos laborales unidos a los recursos personales y al capital psicológico de los trabajadores permiten responder a las demandas laborales y

---

---

favorecen al engagement en sus tres factores: vigor, dedicación y absorción, por lo cual se lograría influir positivamente en el desempeño de los trabajadores:

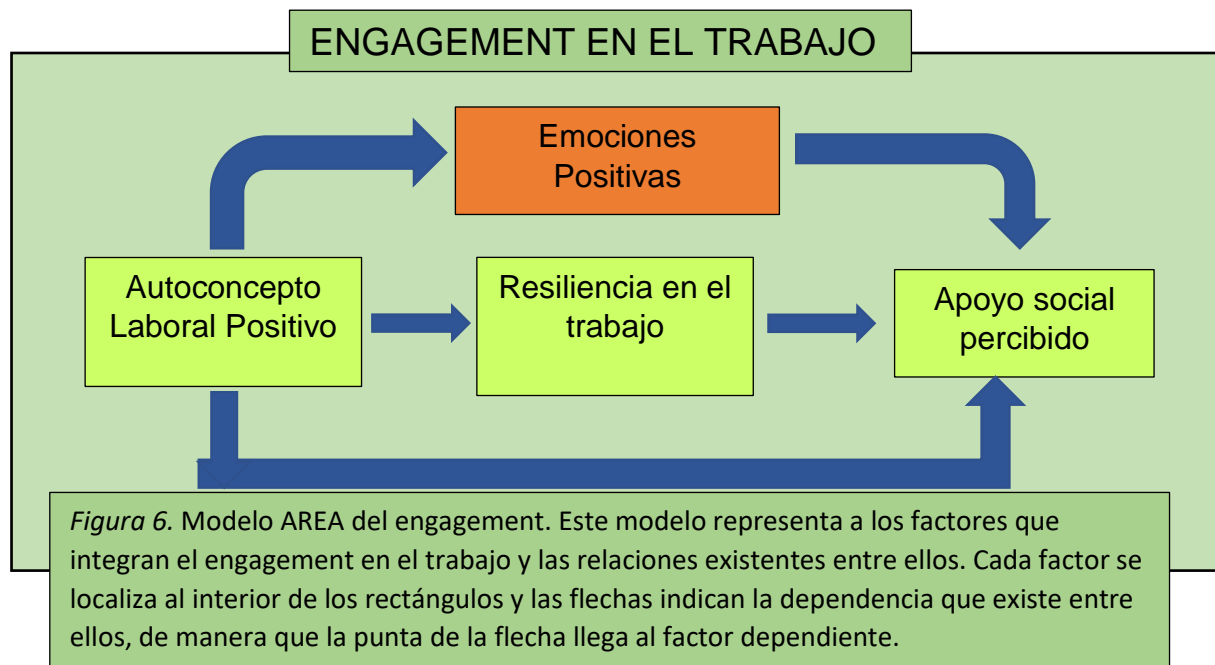
- Mejora su desempeño en un ambiente laboral cambiante.
- Se desarrolla el sentido de prosperidad en un ambiente fuera del rol de trabajo.
- Se logra la creatividad en el trabajo y desarrollo financiero.

### **Modelo Area**

El modelo AREA del engagement en el trabajo presenta como factor central el autoconcepto laboral positivo, el cual se relaciona con autoconocimiento, autoevaluación, autoaceptación y autorespeto (Maslow, en Mainou & Lozoya, 2012), de donde surgen un conjunto de imágenes, pensamientos y sentimientos que integran la autopercepción del rol laboral de una persona quien se siente apta para su trabajo, segura, eficaz y exitosa, es persistente y acepta retos nuevos, considera que trabaja adecuadamente y, por tanto, la persona se siente satisfecha con el trabajo realizado.

Del autoconcepto laboral positivo surgen las emociones positivas en el trabajo, pues en la medida que una persona se siente satisfecha de su trabajo logra desarrollar reacciones personales de bienestar y motivación hacia el trabajo y emociones como ilusión por el trabajo, energía, orgullo, optimismo, entusiasmo y esperanza.

Se cubre así la necesidad personal de autorrealización definida como la “realización integral del potencial propio, es decir, llegar a ser lo que se puede ser, para estar en paz consigo mismo” (Maslow, en Mainou & Lozoya, 2012, p. 110). Por tanto, las emociones positivas en el trabajo logran que la persona se sienta feliz y en paz.



Del autoconcepto laboral positivo surgen también sentimientos de fortaleza, suficiencia, dominio, autoconfianza e independencia para afrontar las adversidades en el trabajo (Maslow, en Mainou & Lozoya, 2012), estos sentimientos dan origen a la resiliencia, es decir a la capacidad de una persona para mantenerse en pie de lucha, para adaptarse a las circunstancias laborales, para desarrollar una competitividad positiva al afrontar adversidades en el ámbito laboral. De manera que busca información, afronta con éxito las tareas difíciles, trabaja exitosamente aún ante presiones sociales y psicológicas, olvida lo que pasa alrededor mientras trabaja, desarrolla autonomía y percibe las dificultades como retos a vencer. De esta manera quienes poseen resiliencia en el trabajo son personas con fortaleza y autonomía.



Por último, de los factores anteriores: autoconcepto laboral positivo, emociones positivas en el trabajo y resiliencia en el trabajo surge el apoyo social percibido en el trabajo, el cual, cubre las necesidades de pertenencia, amor, afecto y posesión de las personas (Maslow, en Mainou & Lozoya, 2012) al percibir confianza, apoyo, ayuda comprensión y reconocimiento en sus compañeros de trabajo; entonces logra asociarse con su grupo de trabajo y se forman personas capaces de establecer relaciones amistosas y de compañerismo.

### **Comparación entre los modelos de engagement descritos**

El Modelo AREA puede compararse con los Modelos DRL de Bakker y Demerouti (Demandas y Recursos Laborales en el 2008) y JD-R de Bakker y Leiter (Demandas Laborales y Recursos en el 2010) destacando que el modelo DR-L contrasta el proceso motivacional con el proceso de deterioro de la salud, en cambio los modelos JD-R y AREA, analizan los aspectos que integran el engagement.

En el modelo DRL visualiza la relación entre las demandas laborales frente a los recursos laborales; de esta interacción surgen resultados laborales positivos o negativos; si las demandas laborales sobrepasan a los recursos laborales se produce el burnout y si los recursos laborales sobrepasan a las demandas laborales se produce el engagement.

Por otro lado, el modelo JD-R plantea que los recursos laborales se integran a los recursos personales o capital psicológico, de manera que quedan integrados para responder a las demandas laborales y se logra así el engagement, el cual se plantea integrado por vigor, dedicación y absorción y como resultado se obtiene un mejor desempeño en el ámbito laboral.

En cambio, el modelo AREA propone como aspecto central del engagement en el trabajo al autoconcepto laboral positivo, del cual surgen las emociones positivas en el trabajo y la resiliencia en el trabajo y de estos tres factores surge el apoyo social percibido, integrándose el concepto de vigor a las emociones positivas en el trabajo y la dedicación y absorción al factor de autoconcepto laboral positivo. Este modelo no analiza los resultados laborales, pues se dedica a revisar los factores que integran al engagement.

Estos tres modelos coinciden en que el engagement se centra en las características psicológicas y emocionales de las personas, de ellas surge su autopercepción, sus actitudes, sus respuestas, sus recursos, su satisfacción, sus sentimientos y emociones para afrontar el ámbito laboral.

### **Relación de variables.**

Los estudios empíricos sobre el burnout y el engagement en medios académicos son escasos, en el caso del estrés las variables más relacionadas son con respecto a lo laboral, a la percepción que se tiene del fenómeno en los diferentes ámbitos, en lo relativo a la salud, a las estrategias de afrontamiento, y particularmente a este tema como campo de estudio, siendo más recurrente las investigaciones en el nivel medio superior y superior, ámbito universitario.

Cabe resaltar que a nivel nacional hay poca investigación referente a trabajos investigativos donde se busque la relación de estas variables y a nivel local no hay investigación referente a esta relación de variables en el nivel de educación primaria.

En lo relativo a la variable del engagement se encuentra prevalencia de estudios en relación con el burnout, situación un tanto obvia dado el origen de la variable ya que

---

---

se visualizan como fenómenos contrarios, sin embargo también encontramos que por ser un tema muy vigente, aún no hay teorías que lo definan, por tanto, sigue siendo una teoría en construcción y los ámbitos o niveles educativos donde más se han realizado estudios, es en el nivel superior o universitario y el ámbito empresarial.

La relación entre las variables en estudio, de acuerdo a la literatura revisada es que se encuentra que el estrés es un nivel abajo del burnout, es decir, el estrés en su nivel más alto genera el burnout, los constructos burnout y engagement son contrarios entre sí, por tanto, a mayor índice de estrés, encontramos burnout, entonces no se presenta el engagement, pero a bajos índices de burnout, se presenta el engagement o a mayores índices de engagement no encontramos estrés o burnout.

---

---

## Capítulo III

### Método

La realización de una investigación, requiere elementos de orden y estructuración del trabajo que sean un apoyo en su elaboración. La metodología es la manera de organizar el camino a seguir, nos ayuda a responder preguntas como: ¿en dónde?, ¿quién?, ¿por dónde?, o ¿cómo encontrar ese camino adecuado?, fundamentales en el desarrollo de este capítulo en el cual se realiza la sistematización de este trabajo de investigación.

#### **Antecedentes sobre los paradigmas de investigación**

Taylor y Bogdan (1986) consideran que en las ciencias sociales han prevalecido dos perspectivas teóricas principales: la postpositivista que busca los hechos o causas de los fenómenos sociales con independencia de los estados subjetivos de las personas y la fenomenológica que quiere entender los fenómenos sociales desde la perspectiva propia de los actores. Otros autores (Colas y Buendía, 1994, Carr y Kemmis, 1985, entre otros) incluyen una tercera opción denominada crítica. El conocimiento de los paradigmas de investigación nos ayuda a situarnos y conocer mejor el modelo o modelos metodológicos en los que nos propongamos encuadrar un estudio empírico.

#### **Paradigmas de investigación (Conceptualización)**

El término paradigma fue usado por Gage (citado por Shulman, 1989) para referirse a los modelos como maneras de pensar o pautas para la investigación que pueden conducir al desarrollo de la teoría. Sin embargo, la acuñación del término

---

---

paradigma se le atribuye a Kuhn (1970), quien expresa que un paradigma es un compromiso implícito, no formulado ni difundido, de una comunidad de estudiosos con determinado marco conceptual. Kuhn (1962), define paradigma como: “Un conjunto de suposiciones que mantienen interrelación respecto a la interpretación del mundo”.

Flores (2004) expresa que un paradigma es “un sistema de creencias sobre la realidad, la visión del mundo, el lugar que el individuo ocupa en él, y las diversas relaciones que esa postura permitiría con lo que se considera existente”

Asimismo, Pérez Serrano (1994, citado en Ricoy, 2006), nos dice sobre el término paradigma que: éste no es un obstáculo para que exista el consenso, entendiéndolo como un conjunto de creencias y actitudes, que permiten tener una visión del mundo compartida por un grupo de científicos que implica metodologías determinadas.

De tal manera que un paradigma permite a una disciplina aclarar diferentes tipos de fenómenos y proporciona un marco en el que los fenómenos a observar, pueden ser primeramente identificados como existentes, y que es importante desarrollar y/o fundamentar dichos paradigmas para darle validez a la investigación.

Para la realización de la presente investigación sobre el estrés docente y el nivel de compromiso de los docentes en las escuelas de educación primaria del sector educativo No. 1 de la ciudad de Durango; se ha elegido, el paradigma postpositivista, ya que permite una visión clara del sujeto de estudio y la realización de un análisis estadístico objetivo para la realización de la correlación de las variables en estudio.

En seguida se hace una breve descripción de los paradigmas vigentes en la investigación y el elegido para fundamentar este trabajo se describe de manera clara en cuanto a sus principales características.

### ***Paradigma interpretativo***

Se ha dicho que se presentaba como una alternativa a las limitaciones del paradigma positivista en el campo de las Ciencias Sociales y de la Educación, al considerar las diferencias de éstas con relación a las Ciencias Naturales.

Este paradigma tiene sus antecedentes históricos en la fenomenología, el interaccionismo simbólico interpretativo, la etnografía, la antropología, etc. Sus impulsores surgen de la escuela alemana y se considera a Husserl su fundador. Entre sus autores más representativos están: Dilthey, Baden, Berger, Shutz, Mead, Blúmer, Lukman, etc. Para Curtis, (citado por Cohen y Manion, 1990), en los fenomenologistas pueden tomarse como rasgos diferenciadores los siguientes:

- Primacía de la conciencia subjetiva.
- Entendimiento de la conciencia como activa, concesión con sentido.
- Reivindicación de que hay estructuras esenciales en la conciencia de las que obtenemos conocimiento directo, mediante una cierta clase de reflexión.
- Profundiza en los diferentes motivos de los hechos. No busca la generalización, la realidad es dinámica e interactiva. Tienen en cuenta el comportamiento de los otros/as actuando consecuentemente desde una perspectiva holística.
- El sujeto es un individuo comunicativo que comparte significados.

Entre ellos/as (incluido el investigador/a) se establece una comunicación bidireccional. Los propios individuos construyen la acción interpretando y valorando la

---

---

realidad en su conjunto de modo analítico-descriptivo. Desde el contexto se le da su significado pleno.

Para (Pérez Serrano 1994), citado en Ricoy, (2006), las características más importantes de este paradigma son:

a) La teoría constituye una reflexión en y desde la praxis, conformando la realidad de hechos observables y externos, por significados e interpretaciones elaboradas del propio sujeto, a través de una interacción con los demás dentro de la globalidad de un contexto determinado. Se hace énfasis en la comprensión de los procesos desde las propias creencias, valores y reflexiones. El objetivo de la investigación es la construcción de teorías prácticas, configuradas desde la práctica. Utiliza la metodología etnográfica y suele trabajar con datos cualitativos.

b) Intenta comprender la realidad, considera que el conocimiento no es neutral. Es relativo a los significados de los sujetos en interacción mutua y tiene pleno sentido en la cultura y en las peculiaridades de la cotidianidad del fenómeno educativo. En este sentido, tiene lógica remontarnos al pasado para comprender y afrontar mejor el presente.

c) Describir el hecho en el que se desarrolla el acontecimiento, en él que el uso de la metodología cualitativa permite hacer una rigurosa descripción contextual de estas situaciones que posibilitan la intersubjetividad en la captación de la realidad, a través de una recogida sistemática de los datos que admite el análisis descriptivo.

Se apuesta por la pluralidad de métodos y la utilización de estrategias de investigación específicas y propias de la condición humana.

El carácter cualitativo que caracteriza al paradigma interpretativo busca profundizar en la investigación, planteando diseños abiertos y emergentes desde la globalidad y contextualización. Las técnicas de recogida de datos más usuales son la observación participativa, historias de vida, entrevistas, los diarios, cuadernos de campo, los perfiles, el estudio de caso, etc. Tanto las conclusiones como la discusión que generan las investigaciones que comparten la doctrina del paradigma interpretativo están ligadas fundamentalmente a un escenario educativo concreto contribuyendo también a comprender, conocer y actuar frente a otras situaciones (Ricoy, 2005a).

### ***Paradigma crítico***

Este paradigma es introducido por la Escuela de Frankfurt en busca de una alternativa al positivista e interpretativo. Cuenta entre los autores representativos (ya clásicos): Horkheimer, Marcuse, Appel y Habermas, Giroux, Car y Kemmis, Freire, etc.

Exigen del investigador una constante reflexión acción-reflexión-acción, implicando el compromiso del investigador/a desde la práctica para asumir el cambio y la liberación de las opresiones que generen la transformación social. Esto implica un proceso de participación y colaboración desde la autorreflexión crítica en la acción.

Escudero (1987, citado en Ricoy, 2006) considera que los presupuestos más característicos del paradigma sociocrítico son los siguientes:

- Visión holística y dialéctica de la realidad educativa. La educación no es aséptica ni neutral y en ella influyen las condiciones ideológicas, económicas, culturales, etc. que la rodean, influenciándola de modo positivo y negativo.



- Asume una visión democrática del conocimiento. Todos los sujetos participantes en la investigación son participantes activos comprometidos, que comparten responsabilidades y decisiones.

- La investigación trata de plantearse y generarse en la práctica y desde ella, partiendo de la contextualización de ésta y contando con los problemas, las necesidades e intereses de los participantes.

- Apuesta por el compromiso y la transformación social de la realidad desde la liberación y emancipación de los implicados.

Se aspira desde el paradigma crítico a la unión entre la teoría y la práctica, usando la primera como fundamentación y guía de la segunda, con una interacción mutua.

Los sujetos mantienen un diálogo bidireccional continuo y plural, reflexionando individual y colectivamente en busca de su propia identidad. Así se entiende que “todos juntos colaboran en el descubrimiento de las verdades y su realidad reflexionan sobre ellas y actúan sobre las mismas (...) la realidad no está en el mundo, sino con el mundo”. Freyre, (1980, p. 7-8 citado en Ricoy, 2006).

Los sujetos crean su realidad, se sitúan en ella y desde ella son seres capaces de transformarla como sujetos creativos crítico-reflexivos. El paradigma crítico goza de un enfoque cualitativo con connotaciones interpretativas que permiten profundizar en la investigación desde una perspectiva holística, atendiendo a la propia significatividad del contexto real en que se encuadre Yin, (1987). Aunque no es sencillo conjugar la diversidad de criterios a tener en cuenta, resulta una opción valiosa en la investigación.

Para la realización de esta investigación se ha elegido este paradigma para fundamentar

### ***Paradigma postpositivista***

El paradigma postpositivista se adoptó como modelo de investigación en las Ciencias Físicas y Naturales, se aplicó al campo social y más tarde al educativo.

En el paradigma postpositivista, los propósitos científicos están por encima de los valores que los sujetos expresen y de su contexto, centrándose en el mundo de forma neutral para garantizar explicaciones universales generalizables.

Usher y Bryant (1992) lo caracterizan como el paradigma de las ciencias naturales con unos determinados supuestos básicos:

- La existencia de un mundo real exterior e independiente de los individuos como seres despersonalizados.

- El conocimiento de ese mundo puede conseguirse de un modo empírico mediante métodos y procedimientos adecuados libres de enjuiciamientos de valor para ganar el conocimiento por la razón.

- El conocimiento es objetivo (medible), cuantifica los fenómenos observables que son susceptibles de análisis matemáticos y control experimental.

- Las condiciones para la obtención del conocimiento se centran esencialmente en la eliminación de los sesgos y compromisos de valor para reflejar la auténtica realidad.

El significado residual que se ha dado a este paradigma incluye las siguientes suposiciones asociadas, que han sido planteadas por Giddens (cit. Cohen y Manion, 1990) como:

- Los procedimientos metodológicos de las ciencias físico-naturales pueden aplicarse directamente a las sociales.

- El producto final de las investigaciones puede ser formulado por el científico social en términos paralelos a los de las ciencias físico naturales y su análisis debe de expresarse en leyes o generalizaciones universales del tipo establecido para los fenómenos naturales.

Para la realización de la presente investigación se ha optado por elegir el método- hipotético deductivo y a continuación se describe:

### **Método hipotético - deductivo**

La utilización del método hipotético – deductivo, definido por Cohen y Manion (1980, citados por Colas y Buendía 1994) como: un método es una variedad de enfoques utilizados en la investigación educativa para recoger datos que se utilizarán como base para la inferencia, interpretación, explicación y predicción.

Por otra parte, Barrantes (1999) define método como el raciocinio aceptado para admitir o rechazar un hecho verdadero y técnica como instrumento que se utiliza para la recolección, tabulación e interpretación de datos.

De acuerdo con Sabino (1992) un elemento que es preciso incluir como integrante, en todos los casos, del proceder científico, es el uso sistemático de la inferencia, o razonamiento deductivo.

Inferir significa obtener consecuencias de un principio o supuesto, de modo tal que las conclusiones sean asumidas como válidas si el principio es válido. La inferencia opera durante la investigación, por lo general, de la siguiente manera: una vez formulada una hipótesis, se deducen de ella posibles consecuencias prácticas que son luego, a su vez, sometidas a verificación. La hipótesis misma no se prueba, no se

---

---

confirma, sino las consecuencias deducibles de ella. A este tipo de razonamiento operacional se le llama "modelo hipotético deductivo". [V. Popper, Karl, Op. Cit...]

La definición del método de estudio del problema permitirá establecer la relación entre las variables y para lograr esto, se debe investigar, primeramente, sobre la literatura existente de las dos variables, hacer un contraste en relación a la realidad del contexto para la realización del estudio.

### **Alcance de la investigación**

En todo trabajo de investigación es necesario definir el alcance que tiene, ya que de esto depende la estrategia de investigación, que resulta de la revisión de la literatura, así como de la configuración del estudio y persigue los objetivos del investigador.

Los alcances indican el resultado que se espera obtener del estudio; pueden ser exploratorios, descriptivos, explicativos y correlacionales, según Hernández, Fernandez y Baptista (2010), se describen como sigue:

#### **Exploratorio**

Los estudios exploratorios generalmente preceden a investigaciones descriptivas, correlacionales o explicativas. Se realizan con el propósito de obtener información general respecto a temas poco estudiados o investigar nuevos problemas, para tener información que indique la posibilidad de realizar una investigación más completa, o para crear precedentes para investigaciones futuras; se caracterizan por tener un método más flexible.

## **Descriptivo**

Puntualiza que los estudios descriptivos buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de los fenómenos que analiza; además describe tendencias de un grupo o población. En este tipo de estudios el investigador debe ser capaz de precisar qué se mide y sobre qué o quiénes se recolectan los datos.

## **Explicativo**

Destaca de los estudios explicativos que pretenden explicar las causas de un fenómeno y las circunstancias en que se presenta, o por qué se relacionan dos o más variables. Estas investigaciones son más estructuradas e implican los propósitos de exploración, descripción y correlación o asociación.

## **Correlacional**

Para la realización de este trabajo se hace pertinente mencionar que el alcance de esta investigación, es un estudio correlacional, con el que se obtiene información al tratar de relacionar las variables estrés académico y engagement en los maestros de educación primaria del sector educativo No. 1 del subsistema federalizado en el estado de Durango, este estudio permite la relación de variables por medio de un patrón predecible para un grupo o población.

Su propósito es conocer el nivel de asociación entre dos o más variables, en un contexto específico. Su utilidad primordial es comprender el comportamiento de un concepto o una variable al conocer la actuación de otras variables vinculadas. Posee un valor explicativo parcial, con el hecho de tener cierta información sobre dos variables que se relacionan, le da cierto carácter explicativo. Además, proporciona la base para llevar a cabo estudios explicativos.

También se puede presentar por error, desconocimiento e incluso por malicia e intención pueden presentarse correlaciones falsas o espurias, que se muestran en el caso de que dos variables estén aparentemente relacionadas y en realidad no sea así, que pueden tener una explicación no solo parcial sino también errónea.

### **Diseño de investigación**

El diseño se refiere al plan o estrategia que se ha elegido utilizar a fin de obtener la información requerida en este trabajo. Al consultar la bibliografía sobre la investigación cuantitativa, se pueden encontrar diferentes clasificaciones de los diseños. En el trabajo de Rodríguez y Valdeoriola (s/f), se hace referencia a la existencia de tres tipos, que son el experimental, cuasi-experimental y ex post- facto o no experimental.

#### **Método experimental**

El método experimental tiene como particularidad la manipulación intencional del fenómeno, de la variable independiente, con el fin de medir la influencia de las variables dependientes; posee un alto grado de control; se asigna aleatoriamente a los sujetos; hace la comparación de dos o más grupos; se realiza en una situación artificial. Sus objetivos son predecir y/o explicar.

#### **Método cuasi-experimental**

Con respecto al método cuasi-experimental, señala que éste permite la manipulación del fenómeno, pero su validez interna se reduce al evitar utilizar grupos no equivalentes, es decir, grupos no asignados de forma aleatoria; contrario a esto se genera un aumento de validez externa, ya que sus resultados son más representativos, esto es, se tienen mayores posibilidades de generalizar los resultados

---

---

obtenidos, en comparación con las metodologías solo experimentales. Sus demás particularidades son que se realiza en situaciones reales; el tener un nivel medio de control y que su finalidad es la de predecir y/o explicar.

### **Método ex post-facto o no experimental**

En este trabajo se desarrolla y aplica el tipo de método ex post-facto o no experimental, en virtud de que no hay necesidad de manipular ninguna variable, se miden en los sujetos participantes las variables empíricas tal como se presentan en ese momento; y es transeccional o transversal ya que se realiza la recolección de datos en un único momento, a continuación, se describe.

En el método ex post-facto o no experimental las variables independientes no son controladas por el investigador; tiene un nivel bajo de control. El investigador tiene una actitud pasiva, y no modifica el fenómeno objeto de estudio, en virtud de que únicamente se encuentra en posibilidad de poder registrar las mediciones.

Otras de sus características es que se produce en situaciones reales, no permite establecer relaciones de causa-efecto, ni asignar a los participantes de forma aventurada y su propósito es describir. Señalan Hernández *et al.* (2010) que se divide en longitudinales o evolutivos y transeccionales o transversales; el propósito de los primeros es analizar cambios a través del tiempo; los segundos tienen como característica la recolección de datos en un único momento.

### **Técnicas**

Por técnica Colas y Buendía (1994), entienden las formas y modalidades en las que se pueden concretar cada una de las etapas u operaciones de cualquiera de los métodos de investigación.

---

---

Las estrategias o técnicas son las maneras o estilos de recoger la información (Rodríguez y Valldeoriola, s/f), a fin de recolectar información en investigaciones cuantitativas existen diferentes tipos de técnicas, a continuación, se describen las características principales de la entrevista, la observación y la encuesta.

### **La entrevista**

Para (Sierra, 2001) citado en Mayorga (2004), la entrevista es un procedimiento cómodo y accesible, a través del cual se trata de obtener respuestas subjetivas, no sugeridas y ciertas, respecto la realidad que vive el sujeto entrevistado.

En la entrevista se supone una relación social, en la que se forma una imagen personal y social, de acuerdo a la presencia, apariencia y experiencia que se tiene de contactos anteriores, con características parecidas, lo que induce a crear ciertas expectativas y hasta cierto punto esperar determinado comportamiento del entrevistado. Lo que puede comprometer la finalidad de la entrevista y de alguna forma inducir los resultados. Interacción con la que el investigador deberá tener mucho cuidado para neutralizar esta posible situación y realizar igualmente una interpretación objetiva de la encuesta.

### **La observación**

Menciona (Sierra, 2001) citado en Mayorga (2004) que la observación se utiliza para examinar las fuentes donde se encuentran los hechos y datos objeto de estudio, así como para obtener y registrar éstos. Además, considera que la observación ayuda al investigador a obtener la materia de trabajo a la que luego se le da tratamiento y estudio científicos, durante las siguientes fases de la investigación (clasificación y



tabulación; análisis y explicación). En su realización participan un sujeto, un objeto, el acto de la observación y el registro de lo observado.

Una vez que se toma en consideración el problema, las características de los datos y la metodología a utilizar, de las técnicas que se describen, se selecciona la encuesta como estrategia para recoger la información y enseguida se describe.

### **La encuesta**

En el cuaderno de Hueso y Cascant (2012), se señala que la técnica cuantitativa para recolección de datos que más se utiliza es la encuesta. Con dicha técnica se obtiene información sobre una población a partir de una muestra, por medio de un cuestionario estructurado o un grupo de preguntas.

De acuerdo con García Ferrando (1993), una encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.

Mediante la encuesta se obtienen datos de interés sociológico interrogando a los miembros de un colectivo o de una población. Como características fundamentales de una encuesta, Sierra Bravo destaca:

1. La encuesta es una observación no directa de los hechos sino por medio de lo que manifiestan los interesados.
2. Es un método preparado para la investigación.
3. Permite una aplicación masiva que mediante un sistema de muestreo pueda extenderse a una nación entera.

4. Hace posible que la investigación social llegue a los aspectos subjetivos de los miembros de la sociedad.

También se menciona que las preguntas suelen ser cerradas, es decir, se marcan opciones de respuestas limitadas, de las que se pretende su elección. Con el cuestionario se pueden obtener datos objetivos (hechos, cogniciones) y subjetivos (opiniones, actitudes). Se trata de hechos personales como edad, nivel educativo, de contexto como tipo de vivienda, de familia y de comportamiento, de cogniciones como los índices de nivel de conocimiento sobre un tema específico.

Es importante distinguir entre encuesta y cuestionario, la primera es una técnica, que abarca el diseño y aplicación del cuestionario (trabajo de campo) y el procesado de los datos obtenidos; la segunda es una parte de la encuesta que hace referencia al documento que ayuda a recoger las preguntas, considerados como los indicadores involucrados en el objetivo teórico de la encuesta.

### **Instrumentos**

Respecto a los instrumentos de investigación Rodríguez y Valldeoriola (s/f, p. 38) señala que "los instrumentos, son herramientas concretas de cada técnica o estrategias que nos permiten llevar a la práctica la obtención de la información".

Para la recolección de información sobre la variable de estrés docente, se ha decidido utilizar este instrumento, que a continuación describo, haciendo una adecuación solo a la primera sección de estresores a maestros de educación primaria.

## **Tipo de instrumento:**

### **Inventario SISCO-ELE**

Inventario SISCO para el estudio del Estrés Laboral en las Educadoras (SISCO-ELE) Barraza (2012), presenta las siguientes propiedades psicométricas:

a) Confiabilidad: El Inventario SISCO-ELE presenta una confiabilidad de .94 en Alfa de Cronbach; este resultado puede ser valorado como muy bueno según la escala de valoración propuesta por De Vellis (en García, 2006).

b) Análisis de consistencia interna: los resultados obtenidos en el análisis correspondiente permitieron reconocer que todos los ítems se correlacionaron positivamente (con un nivel de significación de .00 y .01) con el puntaje global obtenido por cada encuestado; este resultado permite confirmar la homogeneidad del proceso de medición desarrollado a través del Inventario SISCO-ELE.

c) Análisis de grupos contrastados: los resultados obtenidos muestran que todos los ítems permiten discriminar (con un nivel de significación entre .00 y .03) entre los grupos que reportan un alto y bajo nivel de estrés laboral; a partir de este resultado se puede afirmar la direccionalidad única de los ítems que componen el Inventario SISCO-ELE.

d) Análisis Factorial: los resultados obtenidos permiten identificar tres dimensiones del Inventario SISCO-ELE que explican el 44% de la varianza total.

La primera dimensión se refiere a los estresores (Alfa de Cronbach de .93), la segunda a los síntomas (Alfa de Cronbach de .90) y la tercera se refiere a las estrategias de afrontamiento (Alfa de Cronbach de .88). La existencia de estas tres

dimensiones permite confirmar la estructura tridimensional del modelo teórico asumido para conceptualizar el estrés laboral de las educadoras.

El Inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en las educadoras se formuló a partir de las respuestas brindadas por las educadoras que participaron en el estudio cualitativo precedente.

La estructura de este Inventario está constituida por 55 ítems distribuidos de la siguiente manera (ver anexo 3): Un ítem de filtro, en términos dicotómicos (si-no), que permite saber si el encuestado es candidato o no a contestar el resto del cuestionario.

- ❖ Un ítem, en un escalamiento numérico de cinco opciones (del 1 al 5), que permite identificar la intensidad del estrés.
- ❖ 20 ítems, en un escalamiento categorial de cuatro valores (nunca, algunas veces, casi siempre y siempre), que permite identificar la frecuencia con que cada una de las demandas laborales enunciadas es valorada como estresor por el encuestado.

Nota: en la dimensión próxima anterior descrita, se realizarán adaptaciones por lo que la cantidad de ítems es tentativa.

- ❖ 17 ítems, en un escalamiento categorial de cuatro valores (nunca, algunas veces, casi siempre y siempre), que permite identificar la frecuencia con que se presentan cada uno de los síntomas enunciados cuando está estresado el encuestado.
- ❖ 16 ítems, en un escalamiento categorial de cuatro valores (nunca, algunas veces, casi siempre y siempre), que permite identificar la frecuencia con que el encuestado usa las estrategias de afrontamiento enunciadas al estar estresado.

La respuesta a los ítems de las tres últimas secciones permite una descripción de la frecuencia, más allá de la simple presencia o ausencia, con que:

- a) Una demanda es valorada como estresor, b) se presenta un síntoma determinado, y
- c) el encuestado utiliza ciertas estrategias de afrontamiento:

Este instrumento puede ser caracterizado como un inventario autodescriptivo, Anastasi y Urbina (1998, citado en Barraza 2012); este tipo de inventarios se pueden definir como un autoinforme que proporciona un sujeto sobre sí mismo o sobre distintos aspectos de su funcionamiento, basándose únicamente en su auto observación.

Hogan (2004, citado en Barraza 2012), menciona que los inventarios pueden ser clasificados como inventarios de amplio espectro o de dominio específico. El inventario diseñado, al indagar empíricamente el estrés laboral en las educadoras, puede ser caracterizado como de dominio específico y como todas las pruebas de dominio específico cubre las siguientes características:

- ❖ Cuenta con relativamente pocos reactivos. Lo más usual es que estas pruebas tengan menos de 30 reactivos, aunque en este inventario se han establecido más reactivos no llegan a ser demasiados como para abrumar al encuestado.
- ❖ Se realizan con rapidez, a menudo se toman entre 10 o 15 minutos; período de tiempo en que se responde el presente inventario.
- ❖ Es normal que tengan pocas puntuaciones, a menudo solo una.

En el caso del presente inventario se obtienen dos puntuaciones directas y simples (presencia e intensidad del estrés) y una compleja e indirecta que implica la obtención de un índice compuesto (frecuencia del estrés).

No tienen un espectro amplio de aplicaciones. En el caso del presente inventario su utilidad de aplicación está focalizada en ser un autoinforme referido exclusivamente a la variable estrés laboral en educadoras.

Por su parte Brown (1980) considera que las pruebas psicológicas pueden ser clasificadas como medidas de ejecución máxima y típica; la primera de ellas conduce normalmente a prueba de desempeño, mientras que la segunda conduce a inventarios de personalidad.

En el caso del presente instrumento se considera como un inventario autoinformado de ejecución típica ya que se dan las instrucciones, a los potenciales respondientes, para que informen sobre sus conductas o reacciones espontáneas o comunes.

### **Instrumento IMET**

El Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo (IMET por sus siglas) es un instrumento que permite medir el engagement que pueda presentar un grupo o una organización laboral. El engagement se define como un estado de salud mental positivo y generalizado en el ámbito laboral que se integra por autoconcepto laboral positivo, resiliencia en el trabajo, emociones positivas en el trabajo y apoyo social percibido.

#### **Estructura del IMET**

El Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo (IMET) se compone de 44 ítems que se presentan como planteamientos cerrados, como afirmaciones o aseveraciones personales y cuyas respuestas están estructuradas con una escala tipo Likert de seis valores: nunca (ninguna vez), casi nunca (pocas veces al año), algunas

veces (una vez al mes o menos), regularmente (pocas veces al mes), bastantes veces (una vez por semana), casi siempre (pocas veces por semana) y siempre (todos los días). Estos ítems se clasifican en los cuatro factores que integran el engagement en el trabajo: emociones positivas en el trabajo, autoconcepto laboral positivo, apoyo social percibido y resiliencia en el trabajo (Cárdenas & Jaik, 2014a).

Es necesario aclarar que el ítem No.3, con referencia a la fatiga en el trabajo se incluye con la finalidad de verificar que quien responde el inventario lea adecuadamente los ítems, pero al cuantificarse se valora en forma inversa.

También resultó que todos los ítems de este inventario obtuvieron un nivel de confiabilidad de .93 en Alfa de Cronbach.

Respecto a las evidencias de validez indagadas con el objetivo: Determinar la validez del Inventario de Medición del Engagement en el Trabajo (IMET), del estudio instrumental ya mencionado, se obtuvo que:

□ En el caso del análisis de consistencia interna, los 44 ítems del IMET muestran una correlación positiva, con su media general, con un nivel de significación de .00; lo cual implica que existe homogeneidad en la estructura interna del inventario.

□ Mediante el análisis de grupos contrastados, todos los ítems mostraron tener una misma direccionalidad, pues en el análisis de diferencia de grupos para muestras independientes todos ellos obtuvieron un valor de significación de .00.

□ En el análisis factorial exploratorio, se identificaron cuatro factores que explican más del 50% de la varianza total.

## Aplicación

El IMET es un inventario autoaplicado que puede contestarse individual o grupalmente, durante un tiempo de respuesta aproximado de 8 minutos.

## Propósito del inventario

Este inventario tiene como objetivo conocer el nivel de engagement, ilusión por el trabajo, que presentan las personas desde su percepción en el ámbito laboral. La honestidad con que se conteste permitirá además identificar las características del engagement que presenta una persona o un grupo de personas.

## Propiedades psicométricas

El IMET surge de una investigación instrumental realizada en la ciudad de Durango, Durango, México; aplicada a 572 docentes frente a grupo en instituciones públicas de nivel inicial, preescolar, primario, secundario, bachillerato, licenciatura y postgrado (Cárdenas & Jaik, 2014b). Los resultados mostraron un nivel de confiabilidad elevado ya que obtuvo una confiabilidad Alfa de Cronbach de .94 y una confiabilidad por mitades de .89, además. También resultó que todos los ítems de este inventario obtuvieron un nivel de confiabilidad de .93 en Alfa de Cronbach.

Respecto a las evidencias de validez indagadas con el objetivo: determinar la validez del Inventario de Medición del Engagement en el Trabajo (IMET), del estudio instrumental ya mencionado, se obtuvo que:

□ En el caso del análisis de consistencia interna, los 44 ítems del IMET muestran una correlación positiva, con su media general, con un nivel de significación de .00; lo cual implica que existe homogeneidad en la estructura interna del inventario.



Mediante el análisis de grupos contrastados, todos los ítems mostraron tener una misma direccionalidad, pues en el análisis de diferencia de grupos para muestras independientes todos ellos obtuvieron un valor de significación de .00.

□ En el análisis factorial exploratorio, se identificaron cuatro factores que explican más del 50% de la varianza total.

#### Interpretación de resultados

Para conocer el nivel de engagement que una persona presenta es necesario que el cuestionario esté respondido en un porcentaje mayor al 70% (regla de decisión  $r > 70\%$ ); es decir, 30 de los 44 ítems que lo integran, de lo contrario el cuestionario se anula en lo particular.

Los resultados obtenidos por el IMET pueden interpretarse de dos maneras: como variable individual o como variable colectiva.

a) Para interpretar los resultados del IMET como variable individual, es necesario sumar el puntaje obtenido en todo el instrumento considerando que a cada respuesta del inventario se le asigna el valor ya preestablecido: 0 a nunca, 1 a casi nunca, 2 a algunas veces, 3 a regularmente, 4 a bastantes veces, 5 a casi siempre y 6 a siempre. Nota: sólo el ítem No. 3 se valora en forma inversa a la mencionada. A continuación, se aplica una regla de tres simples:

$$264 \text{ es a } 100\%$$

$$\text{Puntaje Obtenido es a } X$$

El resultado obtenido proporcionará el porcentaje correspondiente al instrumento aplicado y éste se identifica con el nivel que le corresponda según el parámetro de la Tabla 1.

b) Para interpretar los resultados del IMET en una variable colectiva se recomienda seguir los pasos que a continuación se mencionan: para conocer e interpretar los resultados es necesario obtener el índice de cada ítem o de cada factor, según el interés que se persiga; para lo cual se recomiendan los siguientes pasos:

□ A cada respuesta del inventario se le asigna el valor ya preestablecido: 0 a nunca, 1 a casi nunca, 2 a algunas veces, 3 a regularmente, 4 a bastantes veces, 5 a casi siempre y 6 a siempre. Nota: sólo el ítem No. 3 se valora en forma inversa a la mencionada.

□ Se obtiene la media de cada ítem, factor o media general de las respuestas de la población encuestada y se transforma en porcentaje a través de la regla de tres simple.

□ Una vez obtenido el porcentaje, sea por cada ítem, cada factor o el general, se interpreta con el parámetro de la tabla 1.

Tabla 1.

Niveles de engagement

<b>Porcentaje</b>	<b>Nivel obtenido</b>
De 0 a 33%	Bajo
De 34 a 66 %	Nivel medio
De 67 a 100%	Nivel alto

### **Sujetos de investigación**

Los participantes de la investigación son la totalidad de los docentes frente a grupo del sector educativo No. 1 del subsistema federalizado de la Secretaría de Educación en el Estado De Durango, participando un total de 187 profesores,

Una vez elaborados los inventarios, fueron aplicados en el mes de diciembre de 2018 a docentes de todos los grados de educación primaria en el sector educativo en las diferentes zonas escolares adscritas al mismo.

En total se recuperaron 187 cuestionarios, de los cuales 153 están completamente contestados con todos los datos y 34 presentan datos incompletos, de estos 153, 107 son de mujeres y 46 de hombres.

En relación al grado que atienden se obtiene la siguiente información:

24 atienden a grupos de primer grado, 33 atienden a grupos de segundo grado, 24 atienden a grupos de tercer grado, 32 atienden a grupos de cuarto grado, 22 atienden a grupos de quinto grado, 23 atiende a grupos de sexto grado esto da un total de 157 encuestas contestadas en estos datos.

En relación al nivel de estudios se registran los resultados que a continuación se exponen:

8 docente tienen estudios de normal Básica, 4 tienen estudios de normal superior, 130 tienen estudios de licenciatura, 42 tienen estudios de maestría, 3 tienen estudios de doctorado esto hace un total de 187 inventarios que respondieron a este dato.

En relación a los años de antigüedad en el servicio se encuentra la siguiente información: 84 docentes con de 0 a 10 años de servicio, 52 docentes con de 11 a 20 años de servicio, 32 docentes con de 21 a 30 años de servicio y con 18 de 31 o más años de servicio lo que hace un total de 186 inventarios que presentan esta información completa.

En lo relativo a la cantidad de alumnos que atienden se rescata la siguiente información:

55 docentes atienden grupo de 18 alumnos o menos.

65 docentes que atienden grupo de 19 a 25 alumnos.

52 docentes que atienden grupo de 26 a 30 alumnos.

13 docentes que atienden grupo de 31 alumnos o más... esto hace una suma de 185

inventarios respondidos con estos datos completos, con esa base de datos se pudo

hacer el análisis de dicha información.

### **Análisis de la información**

Para el análisis de datos se utilizó el Programa SPSS versión 23. En primera instancia se utilizó la estadística descriptiva a partir de los valores presentados por la media aritmética y la desviación estándar. Posteriormente, y tras comprobar que la población no se distribuía normalmente, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para analizar la relación entre ambas variables. La regla de decisión para este análisis fue  $p < .05$ .

## Capítulo IV

### Resultados

#### Presentación de resultados.

En este apartado se presentan los resultados obtenidos en cada uno de los ítems y dimensiones que conforman el inventario SISCO, instrumento para valorar la variable de estrés laboral y el IMET inventario para valorar la variable engagement. Para su descripción se presentan en tablas y por dimensiones debido a que cada instrumento está conformado por una gran cantidad de ítems para su valoración y solo se utilizará para el análisis el porcentaje válido y la frecuencia que se ilustra en las tablas.

Los resultados encontrados en el análisis de esta tabla uno, se clasifica en base a la escala Likert con los valores categoriales: N = nunca, AV = a veces, CS = casi siempre, S = siempre.

Se destacan en esta tabla los ítems referentes a la indisciplina de los alumnos, no lograr los objetivos planeados y la organización de festivales con resultados estadísticos de 60.1 % (95 docentes), 64.6 % (102 docentes) y 58.9 % (93 docentes) consecutivamente en el nivel de AV. Respecto al primero, estos resultados pudieran estar justificados porque se haya descuidado la construcción de un protocolo escolar o al establecimiento normas que regulen la disciplina, tal vez a que los docentes están muy sujetos normativamente a respetar normas y reglas de su función, no así los alumnos, aunque hay que señalar que el nivel en que se manifiesta no es preocupante ya que se podría deducir como ocasional la manifestación del estresor.

**TABLA 1.***Variable: Estrés Laboral. Dimensión: Estresores.*

Niveles	N		AV		CS		S	
Frecuencias y porcentajes válidos								
Ítems	F	%	F	%	F	%	F	%
1.-El trabajo administrativo (llenado de papelería, planes	8	5.1	81	51.3	54	34.2	15	9.5
2.-Problemas personales y/o laborales con mis	78	50.0	66	42.3	10	6.4	2	1.3
3.-La indisciplina de los alumnos	21	13.3	<b>95</b>	<b>60.1</b>	28	17.7	14	8.9
4.-No lograr los objetivos planeados	<b>7</b>	<b>4.4</b>	<b>102</b>	<b>64.6</b>	35	22.2	14	8.9
5.-La supervisión de las autoridades	27	17.0	87	54.7	27	17.0	18	11.0
6.-La sobrecarga de trabajo	9	5.7	73	46.5	52	33.1	23	14.6
7.-Falta de materiales didácticos	28	17.8	73	46.5	40	25.5	16	10.2
8.-Evaluación de desempeño	23	14.8	52	33.5	39	25.2	41	26.5
9.-Lo numeroso del grupo	70	45.2	46	29.7	25	16.1	14	9.0
10.-La organización del tiempo escolar	23	14.8	<b>87</b>	<b>56.1</b>	39	25.2	6	3.9
11.-La aplicación de nuevas metodologías	28	17.9	<b>86</b>	<b>55.1</b>	33	21.2	9	5.8
12.-La falta de apoyo de otros maestros (educación física, música, educación especial, etc.)	62	39.0	66	41.5	26	16.4	5	3.1
13.-La acumulación del trabajo	14	8.9	80	50.6	50	31.6	14	8.9
14.-Organización de festivales	20	12.7	<b>93</b>	<b>58.9</b>	37	23.4	8	5.1
15.-Las interrupciones de clase	27	17.2	79	50.3	39	24.8	12	7.6
16.-La evaluación de los alumnos	22	14.2	77	49.7	43	27.7	13	8.4
17.-La organización de las actividades a trabajar	45	28.7	83	52.9	25	15.9	4	2.5
18.-Mis expectativas laborales no cumplidas	18	11.4	<b>87</b>	<b>55.1</b>	35	22.2	18	11.4
19.-El poco o nulo avance de los niños	11	7.0	77	49.0	47	29.9	22	14.0
20.-Realización de actividades extraclase	37	23.6	70	44.6	34	21.7	16	10.2

En lo referente al logro de los objetivos planeados en el ítem cuatro, se pudiera inferir que se debe al compromiso de los docentes con su labor y ocasionalmente el contexto social o familiar no ayuda para lograr los propósitos trazados por el educador.

Sobre el estresor organización de festivales en el ítem catorce, estos resultados estadísticos pueden ser debido a que son actividades del docente que solo se realizan de manera ocasional durante el ciclo escolar, por esto, el estresor, aunque es un poco

alto en porcentaje, está ubicado en un nivel que nos permite considerar que su manifestación es ocasional.

Otro estresor a destacar es el ocho, referente a la evaluación del desempeño el cual está clasificado en el nivel CS de la tabla de resultados y sumado a la estadística reflejada en el nivel de S podría inferirse que es preocupante para los docentes debido a la aplicación de la ley de reforma educativa.

Los resultados referentes al ítem diez que se refiere a la organización del tiempo escolar y cuyos resultados están en el nivel AV con un 56.1 % (87 docentes) conducen a inferir que este, es un factor que solo de manera ocasional se convierte en un estresor en uno de cada dos docentes, asimismo en el ítem once que se refieren a la aplicación de nuevas metodologías con el 55.1 % (87 docentes) en el nivel de AV permite inferir que es factor que no le ocasionan estrés de manera recurrente a los educadores.

Otro estresor a destacar en el ítem dieciocho es las expectativas laborales de los docentes, el 55.1 % (87 docentes) de los participantes en la muestra coinciden en colocarse en el nivel AV en relación a la sensación de estrés debido al ítem descrito, por lo que se infiere que es poco recurrente esta sensación.

En seguida se hace la descripción de las estadísticas más significativas de la tabla dos de la dimensión de síntomas, en este análisis se destacan los ítems más significativos y se realiza la descripción de resultados.

En el ítem veintiuno referente a dolor de cabeza o migraña tiene como resultado que el 50.6 % (79 frecuencias) de los docentes se ubica en el nivel AV lo que permite

destacar que uno de cada dos docentes presenta esta sintomatología de dolor de cabeza ocasionalmente.

**Tabla 2**

*Variable: Estrés Laboral. Dimensión: Síntomas.*

Niveles	N		AV		CS		S	
Frecuencias Y Porcentaje Válido								
Ítems	F	%	F	%	F	%	F	%
21.-Dolor de cabeza o migraña	36	23.1	<b>79</b>	<b>50.6</b>	30	19.2	11	7.1
22.-Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)	55	35.0	63	40.1	30	19.1	9	5.7
23.-Fatiga	27	17.2	<b>77</b>	<b>49.0</b>	40	25.5	13	8.3
24.-Problemas de presión (hipertensión o hipotensión).	<b>106</b>	<b>67.9</b>	33	21.2	10	6.4	7	4.5
25.-Dolor en el cuello	38	24.4	72	46.2	32	20.5	14	9.0
26.-Problemas digestivos	<b>72</b>	<b>45.9</b>	53	33.8	25	15.9	7	4.5
27.-Angustia	46	29.3	71	45.2	24	15.3	16	10.2
28.-Tristeza	71	45.2	64	40.8	13	8.3	9	5.7
29.-Desesperación	48	30.6	70	44.6	27	17.2	12	7.6
30.-Problemas de concentración	44	28.2	76	48.7	30	19.2	6	3.8
31.-Ansiedad	59	37.6	60	38.2	24	15.3	14	8.9
32.-Mal humor	51	32.9	72	46.5	22	14.2	10	6.5
33.-Poca tolerancia hacia los demás	67	43.2	65	41.9	15	9.7	8	5.2
34.-Flojera	70	45.2	69	44.5	12	7.7	4	2.6
35.-Falta o aumento de apetito	68	43.9	66	42.6	18	11.6	3	1.9
36.-Irritabilidad	54	35.1	75	48.7	19	12.3	6	3.9
37.-Mantenerse	<b>74</b>	<b>54.0</b>	50	36.5	8	5.8	5	3.6

Respecto al aspecto sintomatológico del ítem veintitrés que es la fatiga, lo tenemos en el nivel de AV con un 49 % (79 docentes) lo cual se podría inferir como que uno de cada dos docentes presenta este síntoma de manera ocasional.

El ítem veinticuatro se destaca como el resultado estadístico más alto, con el 67.9% (106 docentes) y en el nivel más bajo el N de esta tabla, el síntoma referente a problemas de presión o hipertensión, esto permite deducir que los docentes no lo identifican como que sea a consecuencia del estrés en su trabajo.

El ítem veinticinco, referente al dolor en el cuello, los resultados lo colocan en el nivel AV con el 46.2 % (72 docentes) lo cual se identifica como que solo de manera



ocasional se presenta este síntoma en los docentes y ellos lo relacionan con el estrés, en cuanto al ítem veintiséis de problemas digestivos se coloca la estadística 45,9 % (72 docentes) en el nivel N y en el siguiente nivel AV se ubica otro porcentaje de 33.8 % (53 docentes) lo cual indica que este síntoma no se presenta de manera continua en los docentes como consecuencia de su actividad laboral.

En cuanto a los problemas de concentración como síntomas señalados en el ítem treinta, en la tabla identificamos el 48.7 % (76 docentes) en el nivel AV, esto permite inferir que casi uno de cada diez docentes presenta este síntoma de manera ocasional, igualmente encontramos en el ítem treinta y dos relacionado con el síntoma de mal humor que el 46.5 % (76 docentes) de los encuestados eligen el nivel AV, que señala que el mal humor se presenta solo de manera ocasional.

**Tabla 3.**

*Variable: Estrés Laboral. Dimensión Estrategias de Afrontamiento.*

Niveles Frecuencias Y Porcentaje Válido	N		AV		CS		S	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>ÍTEMS</b>								
38.-Salir a caminar o hacer ejercicio	26	16.7	<b>78</b>	<b>50.0</b>	34	21.8	18	11.5
39.-Escuchar música	8	5.1	<b>58</b>	<b>37.2</b>	48	30.8	42	26.9
40.-Pensar de manera positiva	5	3.2	45	28.8	<b>62</b>	<b>39.7</b>	44	28.2
41.-No pensar en lo que me estresa	21	13.4	<b>71</b>	<b>45.2</b>	44	28.0	21	13.4
42.-Leer sobre lo que me estresa y aplicar las soluciones propuestas.	45	29.0	<b>68</b>	<b>43.9</b>	36	23.2	6	3.9
43.-Solicitarles ayuda a otras personas	25	16.1	<b>99</b>	<b>63.9</b>	24	15.5	7	4.5
44.-Relajarme o tratar de tranquilizarme	8	5.1	57	36.3	<b>63</b>	<b>40.1</b>	29	18.5
45.-Detectar o identificar el problema que lo causa	7	4.6	51	33.3	<b>61</b>	<b>39.9</b>	33	21.6
46.-Distraerme haciendo otras cosas	9	5.8	48	31.2	<b>67</b>	<b>43.5</b>	30	19.5
47.-Tratar de solucionar el problema	3	1.9	32	20.6	<b>63</b>	<b>40.6</b>	57	36.8
48.-Darme ánimos	4	2.6	32	20.9	<b>59</b>	<b>38.6</b>	58	37.9
49.-Hablar del problema con otras personas	13	8.6	49	32.2	<b>59</b>	<b>38.8</b>	31	20.4
50.-Desahogarme gritando o llorando	<b>86</b>	<b>56.2</b>	46	30.1	12	7.8	9	5.9
51.-Rezar o leer la Biblia	<b>89</b>	<b>58.2</b>	38	24.8	15	9.8	11	7.2
52.-Tratar de controlarme	13	8.4	44	28.4	<b>50</b>	<b>32.3</b>	48	31.0
53.-Descansar	9	5.8	<b>58</b>	<b>37.4</b>	46	29.7	42	27.1

En relación al ítem mantenerse, con estadística del 54 % (74 docentes) en el nivel N, permite inferir que el porcentaje más alto de docentes coinciden en que este síntoma no tiene relación con estrés propiciado por el trabajo docente.

De la tabla tres, estrategias de afrontamiento, se destacan los resultados que evidencian cuales son las dinámicas que utilizan los docentes participantes en la muestra para contrarrestar lo referente a la generación de estrés que pudieran identificar éstos como consecuencia de las rutinas de trabajo escolar.

Tenemos como estrategias de afrontamiento más utilizadas, solicitar ayuda a otras personas y salir a caminar o hacer ejercicio con un resultado 63.9 % (99 docentes) y 50.0% (78 docentes) respectivamente ambas en el nivel AV lo que podría llevar a inferir que es una estrategia utilizada de manera ocasional y que por tanto la manifestación de estrés es poco recurrente en relación al trabajo docente.

Encontramos también en los ítems cincuenta y cincuenta y uno, desahogarme gritando o llorando y leer la biblia con estadísticas del 56.2 % (86 docentes) y 58.2 % (89 docentes) en el nivel N respectivamente como las estrategias de afrontamiento menos elegidas, tal vez esto se deba a que las manifestaciones de estrés propiciadas por la labor pedagógicas no son recurrentes o que los docentes no tienen como estrategia el llorar y el rezar.

Los resultados estadísticos más destacados en el nivel de CS con 43.5 % (67 docentes) y 40.6 % (63 docentes) son, distraerme haciendo otras cosas y solucionar el problema respectivamente lo que se podría inferir como que los docentes tienen como estrategias de afrontamiento favorita el compromiso de resolver sus sintomatologías de estres de manera personal y pragmática.

En seguida se presenta el análisis de los resultados estadísticos obtenidos en la aplicación del instrumento para medición del engagement, IMET y se realiza por dimensiones que son las que constituyen este fenómeno para su estudio, los niveles considerados son N = nunca, CN = casi nunca, AV = a veces, R = regularmente, BV = bastantes veces, CS = casi siempre y S = siempre.

De los resultados de esta tabla de la dimensión de emociones positivas en el trabajo, se observa que en la mayoría de los ítem la suma de los niveles de CS (casi siempre) y S (siempre) están en el 70 % (112 docentes) de las preferencias de los participantes en la muestra lo cual permitiría inferir que a los docentes les emociona su trabajo en los centros escolares a los que están adscritos en este sector educativo No. 1 del subsistema federalizado en el que se aplica la muestra.

**Tabla 4.**

*Variable: Engagement. Dimensión: Emociones Positivas.*

<b>Niveles Frecuencias Y Porcentaje Valido</b>	<b>N</b>	<b>C.N.</b>	<b>A.V.</b>	<b>R</b>	<b>B.V.</b>	<b>C.S.</b>	<b>S</b>
Ítems	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %
1. Mi trabajo en esta institución me ilusiona.	4	2.5	6	3.8	106.4	1811.5	138.3 <b>5233.15333.8</b>
2. Me siento lleno de energía durante mi jornada laboral en esta institución.	2	1.3	4	2.6	8	5.2	2314.8159.7 <b>7447.72918.7</b>
3. Mi trabajo en esta institución me fatiga fácilmente.	28	17.9	4	226.9	4025.6	1811.59	5.8 9 5.8 106.4
4. Estoy orgulloso del trabajo que hago en esta institución.	3	2.0	2	1.3	4	2.6	159.8 1811.84428.8 <b>6743.8</b>
5. Me siento involucrado en el trabajo que desarrollo dentro de esta institución.	2	1.3	3	1.9	6	3.8	127.7 2516.04730.16139.1
6. Estoy entusiasmado en mi trabajo en esta institución.	2	1.3	3	1.9	6	3.8	159.6 2113.55434.6 <b>5535.3</b>
7. Veo con optimismo los resultados de mi trabajo	2	1.3	4	2.6	7	4.5	127.7 2012.9 <b>6541.9</b> 4529.0
8. Mi trabajo en esta institución me llena de esperanza	3	1.9	4	2.6	106.5	159.7	2314.8 <b>5636.1</b> 4428.4
9. Mi trabajo en esta institución me inspira.	2	1.3	5	3.2	6	3.9	1610.32918.74327.75434.8
10. Disfruto trabajar en esta institución	2	1.3	3	2.0	5	3.3	9 5.9 2113.85234.2 <b>6039.5</b>
11. Realizo mi trabajo satisfactoriamente, aun cuando en ocasiones implique tiempo extra.	2	1.3	3	2.0	4	2.6	138.6 2415.8 <b>5435.5</b> 5234.2
12. Me siento alegre en mi trabajo.	0	0.0	3	1.9	5	3.2	127.7 2516.0 <b>6541.7</b> 4729.5

De manera particular destacan los porcentajes de los ítem estoy orgulloso del trabajo que hago en esta institución, con un 43.8 % (67 docentes) en el nivel S y sumado a este el nivel CS con un 28.8% ) 44 docentes) esto pudiera leerse que los docentes muestran orgullo por el desempeño de su función, unido a esto, se observa también en el ítem 10 descrito como disfruto trabajar en esta institucion con un 39.5 % (60 docentes) en el nivel S además del 34.2 % (52 docentes) que sumado hace el 73.7 % (112 docentes), aquí es donde se evidencia la emoción que sienten los maestros por su trabajo.

El ítem tres, descrito como mi trabajo en esta institucion me fatiga fácilmente, observa las estadísticas más bajas en la suma de los niveles inferiores N con 17.9% (28 docentes), CN con 26.9 (42 docentes) y AV con el 25.6 % (40 docentes) esto permite inferir que ocasionalmente los docentes presentan fatiga y tal vez sea debido a alguna emoción negativa propiciada por algún incidente relacionado con su trabajo escolar.

Finalmente vale destacar los resultados del ítem siete, que se describe como: veo con optimismo los resultados de mi trabajo en la escuela el cual tiene su mayor estadística en el nivel CS con 41.9 % (65 docentes) que sumado al nivel de S con el 29.0 % (45 docentes) completan el 70.9 % (110 docentes) y permiten la percepción de optimismo en cuanto a la emoción que permite a los docentes disfrutar su productividad laboral.

En este orden de analisis, en la dimensión de Autoconcepto laboral positivo publicado en la tabla 5, se rescatan resultados extraordinarios que llaman la atención por como los docentes participantes en la muestra, manifiestan en las estadísticas un alto concepto en cuanto al desempeño de su función.

Se resalta los resultados estadísticos del ítem veintiuno que se describe como: tengo la capacidad necesaria para realizar mi trabajo con éxito dentro de esta institución, con un porcentaje estadístico del 55.8 % (87 docentes) en el nivel S, y sumando los resultados del nivel CS 29.5 % (46 docentes) completan un 85 % (133 docentes) lo que lo hace el resultado con más valor dentro de la dimensión, destaca por que los valores resultantes en la mayoría de los ítems están entre el 75.0 % hasta el 85.0 % sumando los niveles de S y CS en cada uno.

**Tabla 5.**

*Variable: Engagement      Dimensión: Autoconcepto Laboral Positivo.*

Niveles Frecuencias Y Porcentajes Válidos	N		C.N.		A.V.		R		B.V.		C.S.		S	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ítems														
13. Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando existan conflictos que puedan afectarlo.	0	0.03	1.9	5	3.2	127.725	16.0	65	41.7	46	29.5			
14. Me considero apto para trabajar en esta institución.	0	0.02	1.3	1	.6	9	5.8	13	8.4	43	27.7	87	56.1	
15. El trabajo que realizo en esta institución tiene sentido para mí.	0	0.03	1.9	1	.6	4	2.6	18	11.5	44	28.2	86	55.1	
16. Cuando realizo mi trabajo estoy muy concentrado en él.	0	0.02	1.3	5	3.2	8	5.1	15	9.6	71	45.5	55	35.3	
17. Realizo bien mi trabajo en esta institución, aun cuando haya confusiones con la función que debe cubrir cada persona.	0	0.02	1.3	5	3.2	106.4	22	14.1	68	43.6	49	31.4		
18. El tiempo pasa "volando" cuando realizo mi trabajo en esta institución.	0	0.02	1.3	4	2.6	149.0	16	10.3	54	34.6	66	42.3		
19. Tengo suficiente seguridad de lo que quiero cuando realizo mi trabajo en esta institución.	0	0.02	1.3	3	1.9	9	5.8	17	10.9	57	36.5	68	43.6	
20. Pongo todo mi esfuerzo en el trabajo que desarrollo en esta institución.	0	0.02	1.3	3	1.9	7	4.5	14	9.0	48	30.8	82	52.6	
21. Tengo la capacidad necesaria para realizar mi trabajo con éxito dentro de esta institución.	0	0.02	1.3	1	.6	6	3.8	14	9.0	46	29.5	87	55.8	
22. Soy muy persistente en mi trabajo que desarrollo en esta institución.	0	0.03	1.9	4	2.6	8	5.1	18	11.5	54	34.6	69	44.2	
23. Continúo trabajando y no me derroto, aunque las cosas no vayan bien dentro de esta institución.	0	0.02	1.3	4	2.6	6	3.8	19	12.2	47	30.1	78	50.0	
24. Me considero eficaz en el trabajo que desarrollo en esta institución.	0	0.03	1.9	1	.6	8	5.1	16	10.3	52	33.3	76	48.7	
25. Me esfuerzo por realizar bien mi trabajo en esta institución.	0	0.02	1.3	1	.6	4	2.6	18	11.6	47	30.3	83	53.5	
26. Acepto retos nuevos en mi trabajo dentro de esta institución.	0	0.02	1.3	2	1.3	6	3.8	16	10.3	48	30.8	82	52.6	

Los ítems más destacables son además del ya descrito, el veinticinco y el veintiséis, me esfuerzo por realizar bien mi trabajo en esta institución con un 53.5% en el nivel S y sumado el nivel CS con un 30.3 % completa un nivel del 83.8 % además, el ítem acepto retos nuevos en mi trabajo en esta institución, con un porcentaje del 52.6 % en el nivel S y del 30.8 % en el nivel CS, lo cual permite destacar esta extraordinaria percepción de los docentes en cuanto a su desempeño laboral.

En contraste se destacan los porcentajes de todos los ítems en el nivel N los cuales no tienen resultados porque los participantes en la muestra no los eligieron y sus estadísticas son de 0.0 %.

En seguida se hace la descripción de los resultados obtenidos en la tabla seis correspondiente a la dimensión de apoyo total percibido, la cual está integrada por diez ítems.

Respecto al análisis de la tabla referente a la dimensión de Apoyo Social Percibido, se destacan los ítems, estoy seguro de que en esta institución tengo compañeros que tratan de ayudarme, que presenta un 31.2 % (48 docentes) de porcentaje válido en el nivel de CS y sumado al 30.5 % (47 docentes) del nivel S hacen una suma total del 61.7 % (95 docentes) lo cual permite inferir que los docentes participantes en la muestra perciben de manera favorable el apoyo de sus compañeros en los centros educativos.

Otro de los ítems con alto valor porcentual es, me contagio de las emociones positivas de mis compañeros de esta institución con un porcentaje válido del 32.3 % (50 docentes) en el nivel S y del 28.4 % (44 docentes) en el nivel CS que sumados dan un 60.7 % (94 docentes) que significa que el ambiente laboral en los centros educativos es

bueno y que 6 de cada 10 docentes reconocen la existencia de emociones positivas en sus compañeros educadores.

**TABLA 6.**

*Variable: Engagement Dimensión: Apoyo Social Percibido.*

<b>Niveles</b>	<b>N</b>	<b>C.N.</b>	<b>A.V.</b>	<b>R</b>	<b>B.V.</b>	<b>C.S.</b>	<b>S</b>
<b>Frecuencias Y Porcentaje Valido</b>	<b>F%</b>	<b>F %</b>	<b>F %</b>	<b>F %</b>	<b>F %</b>	<b>F %</b>	<b>F %</b>
Ítems							
27. Mis compañeros de trabajo en esta institución me ofrecen información importante para solucionar mis problemas.	42.6	127.7	2113.5	149.0	2415.5	<b>4730.3</b>	33321.3
28. Estoy seguro de que en esta institución tengo compañeros que tratan de ayudarme.	1.6	8	5.2	1711.0	149.1	1912.3	<b>4831.2</b>
29. Siento que la relación con mis compañeros de trabajo en esta institución es cercana y de mucha confianza.	42.6	149.0	1710.9	2113.5	2214.1	<b>4327.6</b>	3522.4
30. Mis compañeros de trabajo reconocen el trabajo que realizo.	53.3	39	5.9	2315.1	149.2	2315.1	<b>4730.9</b>
31. Me contagio de las emociones positivas de mis compañeros de esta institución.	31.9	98	5.2	138.4	149.0	2314.8	4428.4
32. Converso sobre mis problemas con los compañeros de trabajo en esta institución.	95.8	2113.6	3019.5	127.8	2113.6	<b>3623.4</b>	2516.2
33. Mis compañeros de trabajo en esta institución me hacen sentir querido y estimado.	42.6	69	5.8	2013.0	1912.3	1912.3	<b>4629.9</b>
34. La información que me brindan mis compañeros de trabajo en esta institución me permite comprender mejor los problemas que tengo.	53.2	127.7	2616.8	2012.9	2012.9	<b>4428.4</b>	2818.1
35. El apoyo que me ofrecen mis compañeros de esta institución me hace sentir muy bien.	42.6	127.7	1710.9	1710.9	2012.8	<b>4428.2</b>	4226.9
36. Las autoridades de esta institución reconocen el trabajo que realizo.	31.9	99	5.8	127.7	1811.6	2214.2	<b>4730.3</b>

Otro aspecto rescatable de acuerdo a los resultados estadísticos porcentuales es el referente al ítem treinta y seis, el cual se describe como: las autoridades de esta institución reconocen el trabajo que realizo con porcentajes del 30.3 % (47 docentes) en el nivel CS y sumando con el nivel S de 28.4 % (44 docentes) suman un total de 58.7%, (91 docentes) lo cual permite observar que casi 6 de cada 10 docentes perciben el reconocimiento que se hace por parte de sus autoridades superiores, como son el director de la escuela y el supervisor escolar lo cual tal vez fortalece el quehacer de los docentes y genera una buena percepción del apoyo social al interior de los centros escolares.

Se evidencia también que los porcentajes más bajos se dan en los ítems mencionados los cuales quedan en un 2 % o menos y de manera general se observa que en promedio más del 50 % de los docentes tienen una buena percepción del apoyo social en sus centros escolares y esto conlleva la existencia de buenos ambientes laborales.

**Tabla 7**

*Variable: Engagement Dimensión: Resiliencia en el Trabajo.*

<b>Niveles</b>	<b>N</b>	<b>C.N.A.V.</b>	<b>R</b>	<b>B.V.</b>	<b>C.S.</b>	<b>S</b>
<b>Frecuencias Y Porcentaje Valido</b>						
Ítems	F%	F%	F %	F %	F %	F %
37. Cuando estoy trabajando en esta institución olvido todo lo que pasa a mí alrededor.	95.9	95.9	1610.5	106.5	2617.0	<b>6139.9</b>
38. Busco estar informado sobre cómo mejorar mi trabajo.	1.7	1.7	4 2.6	106.6	2214.6	<b>442.4</b>
39. En mi trabajo afronto exitosamente tareas que exigen atención, precisión, procesamiento o toma de decisiones complejas.	21.3	1.6	6 3.9	8 5.2	2415.5	<b>7951.0</b>
40. Realizo exitosamente mi trabajo, aun cuando exista acoso psicológico o laboral (mobbing) en esta institución.	85.4	21.45	3.4	149.5	1912.8	<b>5939.9</b>
41. Realizo bien mi trabajo, aun cuando tenga que mostrar simpatía sin sentirla.	64.0	64.07	4.6	149.3	1711.3	<b>5838.4</b>
42. Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando haya dudas de quedarme o no en esta institución.	32.0	42.64	2.6	9 6.0	2214.6	<b>5234.4</b>
43. Mi trabajo en esta institución es retador.	63.9	85.29	5.8	127.7	2314.8	<b>4327.7</b>
44. En esta institución logro desarrollar mi trabajo con autonomía	21.3	353.27	4.4	106.3	1610.1	<b>5534.8</b>

En relación a los resultados que arrojan las estadísticas referentes a la dimensión de resiliencia en el trabajo, los datos que más destacan son: busco estar informado sobre cómo mejorar mi trabajo, con porcentaje estadístico de 42.4% (64 docentes) en el nivel de CS, que sumado al nivel de S con un 32.5 % (49 docentes) nos arroja un total de 74.9 % (113 docentes) lo que da una impresión de que el maestro está preocupado por mejorar su desempeño en el aula; asimismo se observa en el ítem cuarenta y cuatro descrito como: En esta institución logro desarrollar mi trabajo con autonomía, que el 38.6% (61 docentes) eligen el nivel de S, el cual sumado a l 34.8 %



(55 docentes) del nivel CS suman un 73.4 % (116 docentes) de la totalidad de la muestra y esto permite percibir la autonomía que se otorga a los educadores para el desempeño de su labor en el aula.

Se observa también que los porcentajes de elección de los niveles N, CN y AV de la tabla siete, presentan porcentajes muy bajos y que sumados no sobrepasan el 15 % en cada ítem, con excepción del ítem uno.

Se podría inferir que docentes participantes en la muestra tienen un nivel alto de resiliencia fundamentado en el engagement laboral.

### **Análisis Descriptivo**

#### Variable Estrés Laboral

En esta sección se presentan los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones que conforman el inventario SISCO y se abordan en el siguiente orden: dimensión estresores, dimensión síntomas y dimensión estrategias de afrontamiento.

La tabla diez, permite observar que los resultados en lo referente a la media general de la variable de estrés laboral presenta las medias más altas en la dimensión de estrategias de afrontamiento con resultados de 2.5437 y una desv. est. de 0.8618, estos resultados pudieran permitir inferir que los docentes manejan las demandas que se le presentan; son capaces de afrontarlas y resolverlas con las herramientas que han desarrollado para ello.

**TABLA 10**

Resultados generales de la variable Estrés Laboral en cuanto a la media y desv. est. por dimensiones.

<b>Dimensiones de estrés laboral</b>	<b>Media general</b>	<b>Desv. Tip. General</b>
Dimensión estresores	2.2255	0.8108
Dimensión síntomas	1.8847	0.8360
Estrategias de afrontamiento	2.5437	0.8618

También se refleja la seguridad de los docentes en sí mismos para resolver las problemáticas laborales dándose ánimos, lo cual es destacable ya que los docentes a través de los resultados que se pudiera inferir, manifiestan que solo se estresan de manera ocasional.

La media general más baja presentada en el análisis estadístico, se observa en la dimensión de los síntomas con resultados de 1.8847 y una desv. típ. de 0.8360, llama la atención que los docentes no relacionan el estrés con los problemas de presión e hipertensión tal vez les falte información sobre la relación existente entre los síntomas del estrés y algunos de los problemas de salud crónico degenerativos manifiestos en los trabajadores de la educación.

#### Variable Engagement.

En esta sección se presentan los resultados obtenidos por dimensión que conforman el inventario de Engagement (IMET), se abordan en el siguiente orden: dimensión Emociones Positivas, dimensión Autoconcepto Laboral Positivo, dimensión Apoyo Social Percibido y dimensión Resiliencia en el Trabajo, tomando en cuenta las medias generales y la desv. típ. gral.

**Tabla 11**

*Resultados generales de la variable Engagement en cuanto a la media y desv. est. por dimensiones.*

<b>Dimensiones de engagement</b>	<b>Media general</b>	<b>Desv. Tip. General</b>
Emociones positivas	5.5208	1.6112
Autoconcepto laboral positivo	6.0842	1.1069
Apoyo social percibido	5.0780	1.6996
Resiliencia en el trabajo.	5.7283	2.0550

En cuanto a los resultados obtenidos en la tabla once, se destacan los resultados en lo referente a la media general de la variable de engagement, la cual presenta las medias más altas en la dimensión Autoconcepto laboral positivo con resultados de 6.0842 y una desv. est. de 1.1069, estos resultados pudieran permitir inferir que los docentes tienen un Autoconcepto sobre el desempeño de su función en un nivel muy alto y sobre esto se pudiera pensar que disfrutaban de trabajo docente, que laboran en un ambiente laboral sano, amigable; fundamentado en lo reflejado en las medias resultantes en el análisis por dimensión.

La media general más baja presentada en el análisis estadístico, se observa en la dimensión de apoyo social percibido con resultados 5.0780 y una desv. típ. de 0.8360; esto pudiera permitir inferir que en esta dimensión es donde los docentes se sienten menos seguros, aunque los resultados obtenidos son medio altos, se pudiera pensar que se tiene una buena percepción sobre el apoyo entre compañeros.

### **Análisis inferencial**

En cuanto a los resultados publicados en la tabla doce, que nos permite la realización del análisis inferencial, se utilizó el estadístico Rho de Spearman para establecer la correlación entre estas dos variables de estrés laboral y engagement, los resultados que se presentan son:

Coeficiente de correlación es igual a -1.40, significación unilateral .04, por lo tanto, se identifica una relación negativa entre las variables que, aunque es débil a comparación con otros trabajos de investigación analizados, aun así, podemos establecer esta relación negativa que se enuncia así, “A mayor estrés laboral menor engagement.”

**Tabla 12**

Resultados de la correlación entre las variables estrés laboral y engagement.

<b>Correlaciones</b>			estrés	engagement
Rho de Spearman	estrés	Coefficiente de correlación	1.000	-.140*
		Sig. (unilateral)	.	.041
		N	159	157
	engagement	Coefficiente de correlación	-.140*	1.000
		Sig. (unilateral)	.041	.
		N	157	159

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

En contraste con otras investigaciones como la de Lardone (S/F), quien define como objetivo analizar la Regulación Emocional Cognitiva en docentes de nivel primario de la República Argentina y su relación con dos fenómenos opuestos, el estrés laboral y el Engagement. Lo obtenido es coincidente en lo referente a la correlación en la que se expresa que “A mayor estrés laboral, menor engagement” tal vez se deba a que el uso de las estrategias funcionales de regulación emocional cognitiva se asocia a mayores niveles de engagement y menores de estrés laboral, mientras que el uso de las estrategias disfuncionales, se asocia a mayores niveles de burnout y menores de engagement.

Por lo tanto, a partir del contraste con los resultados obtenidos en esta investigación, se infiere, que tal vez los docentes en el sector educativo No. 1 del Subsistema Federalizado en de la Secretaria de Educación, carecen de la información sobre este fenómeno del estrés y hacen de manera natural estrategias o actividades de afrontamiento que no identifican como tales, no las realizan de manera intencional o tal vez están tan absortos en sus actividades cotidianas familiares que estas les conducen a olvidarse de las sintomatologías físicas y por esto no las relacionan con el estrés generado por el trabajo docente, por esto en los resultados estadísticos obtenidos sus

---

---

niveles de Engagement son altos. Tal vez las escuelas del sector educativo No. 1 tienen una organización que permite establecer relaciones laborales fuertes, que conlleva a que los docentes tengan un engagement alto.

En contraste, Durán, Extremera, Montalbán y Rey (2005), realizan los siguientes hallazgos: El ámbito de la enseñanza ha sido considerado uno de los contextos de trabajo donde los profesionales parecen más expuestos a padecer el fenómeno del estrés laboral. Por tanto, se realizan algunas conclusiones que se presentan en el siguiente apartado.

## Conclusiones

Para el desarrollo de esta investigación se plantea el logro de dos objetivos, el primero es: “Determinar la relación que existe entre el estrés docente y los niveles de engagement de los profesores en las escuelas de educación primaria del sector educativo no. 1 del subsistema federal en el estado de Durango”, el cual se logra mediante la aplicación de los inventarios SISCO, (Barraza, 2012), para la medición del estrés laboral en docentes y el IMET, Cárdenas y Jaik (2014a), para la medición del engagement en el trabajo y de acuerdo a los resultados de su aplicación para la medición de los resultados se aplicó el estadístico Rho de Spearman habiendo obtenido los resultados de un coeficiente de correlación igual a  $-0.40$  con una significación unilateral  $.04$ , por lo tanto, se identifica una relación negativa entre las variables que, aunque es débil a comparación con otros trabajos de investigación analizados, aun así, se puede establecer esta relación negativa que se enuncia como “A mayor estrés laboral menor engagement”.

El segundo objetivo se plantea como: “Determinar los aspectos o rasgos del estrés y de engagement que se presentan con mayor y menor puntajes desde la percepción de los docentes participantes en el estudio de educación primaria del sector educativo No. 1 en el subsistema federal en el estado de Durango”. Este objetivo se valora mediante los resultados obtenidos a partir de las medias de cada dimensión en las variables en estudio.

Así se encuentra que, en la variable de estrés laboral, destacan las medias más altas en la dimensión de estrategias de afrontamiento con resultados de  $2.5437$  y una

desv. est. de 0.8618, estos resultados permiten inferir la capacidad de los docentes para manejar las demandas que le presenta el entorno, muestra la capacidad de afrontarlas y resolverlas con las herramientas que el propio entorno le ha permitido desarrollar para ello.

Destacan los ánimos de los docentes, la seguridad en sí mismos para la resolución de las problemáticas laborales, así mismo, que estos, solo se estresan de manera ocasional en eventos cotidianos de orden administrativo y de la propia organización de la escuela.

También habría que señalar que, en el análisis estadístico, en la dimensión de los síntomas, con resultados de una media de 1.8847 y una desv. típ. de 0.8360, los docentes no establecen relación entre el estrés con los problemas de presión e hipertensión (enfermedades cardiovasculares) o no padecen este problema, tal vez les falte información sobre la relación existente entre los síntomas del estrés y algunos de los problemas de salud crónico degenerativos manifiestos en un porcentaje alto de trabajadores de la educación.

En cuanto a los resultados respecto a la variable de engagement se destacan las medias más altas en la dimensión Autoconcepto laboral positivo con resultados de 6.0842 y una desv. est. de 1.1069, por tanto, se destaca que los docentes tienen en un nivel muy alto su Autoconcepto sobre el desempeño de su función como docentes y esto se leería como que disfrutaban del trabajo docente, que laboran en un ambiente laboral sano, y que se privilegian las buenas relaciones personales.

De la misma manera, se observa en la dimensión de apoyo social percibido con resultados de una media de 5.0780 y una desv. típ. de 0.8360; que es donde los

---

---

docentes se sienten menos seguros, aunque los resultados obtenidos son medio altos, permitiendo destacar la buena percepción sobre el apoyo entre compañeros.

Con estos resultados se podría resaltar que el estrés docente en las escuelas del sector educativo No. 1 del subsistema federalizado en el estado de Durango, se percibe como un fenómeno que se manifiesta solo de manera ocasional y a partir de actividades relacionadas con la entrega de información administrativa y organización de eventos relacionados con la organización de la escuela, (reuniones de CTE, festivales artísticos, actividades recaudatorias como kermeses, ventas de comida, etc) pero que han desarrollado la habilidad y cuentan con la herramientas necesarias para la realización de la diferentes actividades demandadas por su contexto sin que haya una manifestación de estrés que les pudiese rebasar.

En relación al engagement, cuentan con un Autoconcepto laboral alto respecto al desempeño de su función y además se tiene una percepción medio alta del apoyo entre compañeros lo cual les fortalece para superar las demandas del entorno en relación al trabajo académico, administrativo y de proyección a la comunidad.

Estos resultados, implican en primer lugar a una reflexión sobre la información con que cuentan los docentes sobre el estrés, de tal manera que por parte de la Secretaria de Educación se pudiera promover el conocimiento de las características de este fenómeno relacionado con las demandas laborales a partir de la implementación de algunas estrategias informativas sobre el tema, creando espacios para el analisis y de esta manera los docentes desarrollen la habilidad para identificar los estresores presentes en sus centros de trabajo para buscar la estrategia más eficaz y afrontar el problema;



- ❖ Implica a los docentes a realizar una mejor gestión de sus actividades laborales de tal manera que dichas actividades no se conviertan en estresores, solo en actividades cotidianas que no demandas más allá de la capacidad organizativa del docente.
- ❖ Implica a los directivos de los diferentes niveles a abrir espacios para que los docentes atiendan de la mejor manera la organización del trabajo administrativo, académico, la promoción de espacios de convivencia laboral y social entre maestros y la sana convivencia con la comunidad para fortalecer la organización institucional.
- ❖ Implica destacar e identificar por que el engagement está presente en los docentes del sector educativo No. 1, como surge este factor emocional positivo fuerte que les permite afrontar de mejor manera los problemas que se presentan en su cotidianidad y que son inherentes al desempeño de su función.
- ❖ Implica a docentes y directivos para la gestión de espacios donde se privilegie no solo el rendimiento escolar sino también la construcción de ambientes laborales sanos y con mejores relaciones laborales y afectivas; diseñar e implementar estrategias para fortalecer en los docentes esta emoción positiva del engagement.
- ❖ Implica a la sociedad y a la ciencia para realizar más investigación en diferentes contextos sobre estos fenómenos, los cuales son parte de nuestra vida y nos fortalecen o debilitan para lograr una sociedad de convivencia con un sentido crítico que tienda a privilegiar la salud en el ser humano y su entorno natural.

- ❖ Implica estudiar el fenómeno del engagement con una visión prospectiva haciéndolo parte del proceso de formación de los futuros profesionistas docentes y no docentes para desarrollar sus capacidades y fortalezas buscando a partir de ese compromiso mejores desempeños en educación y productividad en la empresa.

### **Sugerencias**

Este trabajo de investigación sienta las bases para futuras investigaciones que se desprenden de los resultados obtenidos; sugeriría como posibles estudios posteriores, la relación entre engagement en los docentes y el rendimiento escolar, tanto en el contexto urbano como en el contexto rural.

Sería interesante realizar otra investigación en la que se intente establecer correlación entre las mismas variables planteadas en este trabajo sobre estrés laboral y engagement en el contexto rural para hacer un contraste sobre la percepción de los docentes que laboran en zonas rurales en escuelas multigrado sobre estos dos fenómenos.

Otro trabajo de investigación pertinente pudiese ser relacionar la asunción del estrés relacionado con las variables sociodemográficas de sexo y edad con una muestra estatal en el nivel de educación primaria, y en la zona rural.

De igual manera apuntaría a una investigación en relación al engagement y el liderazgo directivo en una muestra estatal en los dos subsistemas el estatal y el federalizado.

Recomendaría la consideración sistemática de las variables sociodemográficas género y sexo en las posteriores investigaciones científicas que se realicen y con esto

---

---

eliminar los sesgos de género en los proyectos de investigación, reconociendo así la diversidad de realidades que viven todos los sujetos.

## Referencias

- Barraza, A. & Silerio, J. (septiembre 2007). El estrés académico en alumnos de educación media superior: un estudio comparativo. *Investigación educativa*. No. 7. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2358918.pdf>
- Barraza, A. (2008). El estrés académico en alumnos de maestría y sus variables moduladoras: un diseño de diferencia de grupos. *Avances en Psicología Latinoamericana [en línea]* 2008, 26 (Julio-Diciembre. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79926212>> ISSN 1794-4724
- Barraza, A. (julio 2007). El campo de estudio del estrés: del Programa de Investigación Estímulo-Respuesta al Programa de Investigación Persona- Entorno. *Revista internacional de Psicología*. 8 (2). Recuperado de: <http://www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/48>
- Barraza, A. (diciembre, 2006). Un modelo conceptual para el estudio del estrés académico. *Revista electrónica de psicología Iztacala*. 9 (3). Recuperado de: [www.revistas.unam.mx](http://www.revistas.unam.mx) > Inicio > Vol. 9, No 3 > Barraza Macías.
- Barraza, A. (2012). El inventario SISCO para el estudio del estrés laboral en las educadoras. México: IUNAES.
- Buendía (2005). *Vivir con estrés*. Madrid: Espasa Práctico.
- Caballero, C. (2006). Burnout, engagement y rendimiento académico entre estudiantes universitarios que trabajan y aquellos que no trabajan. *Psicogente*, 9 (16), 11-27. Universidad Autónoma del Estado de México Sistema de Información Científica Redalyc.
- Caldera, Pulido & Martínez, 2007, p. 78), Niveles de estrés y rendimiento académico en estudiantes de la carrera de Psicología del Centro Universitario de Los Altos.
- Calvete, (2010). *El estrés en profesores*. *Crítica*. Año 60. 968, 71-74.
- Clunies, Little, & Kienhuis (2008). Self-reported and actual use of proactive and reactive classroom management strategies and their relationship with teacher stress and student behavior. *Educational Psychology*, 28 (6), 693 710.

- Cobos (2010). Psicología en la enseñanza. "Estrés: riesgo laboral del profesorado".  
Revista electrónica para profesionales de la enseñanza. Córdoba España.
- Corso, S., Sanz-Vergel, A., Rodríguez-Muñoz, A. & Boada M., 2010; El "Burnout" Y El  
"Engagement" En Profesores De Perú. Aplicación Del Modelo De Demandas-  
Recursos Laborales. ISSN: 1729-4827 (Impresa) ISSN: 2233-7666 (Digital).
- Cuenca & Ohara (2006), El estrés en los maestros: percepción y realidad. Estudio de  
casos en lima metropolitana. Programa de educación básica de la cooperación  
alemana al desarrollo. PROEDUCA GTZ
- Cárdenas, T.J. & Jaik, A. (2014a). *Engagement. Ilusión por el trabajo. Un modelo  
teórico y conceptual*. México: ReDIE
- Cárdenas, T. J. & Jaik, A. (2014b). Inventario para la medición del engagement  
(ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32).
- De Chávez, Pando, Aranda & Almeida (2014). Burnout y Work Engagement en  
Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 116-120.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200010>
- García, A. & Escalera, M. (septiembre, 2011). El estrés académico ¿una  
consecuencia de las reformas educativas del nivel medio superior?  
*Revista Electrónica de Psicología Iztacala*.14,(3),p.160-161. Recuperado  
de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2011/epi113j.pdf>
- Guerrero, J (2003) Los roles no laborales y el estres en el trabajo, Revista  
Colombiana de Psicología, 2003; No. 12, 73-84
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la  
investigación*. sexta edición. Recuperado de: [www.FreeLibros.com](http://www.FreeLibros.com).
- Hueso, A. & Cascant, M. (2012). Metodología y técnicas cuantitativas de  
investigación. Cuadernos docentes en procesos de desarrollo. Número 1.  
Editorial Universitat Politècnica, Valencia. Recuperado de:  
[https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17004/Metodolog%C3%ADa%20y%20t%C3%A9cnicas%20cuantitativas%20de%20investigaci%C3%B3n\\_6060.pdf?sequence=3](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17004/Metodolog%C3%ADa%20y%20t%C3%A9cnicas%20cuantitativas%20de%20investigaci%C3%B3n_6060.pdf?sequence=3)

- Jiun-yu, W., Hughes, J. N. & Kwok, O. (2010); Teacher student relationship quality type in elementary grades: Effects on trajectories for achievement and engagement. *J Sch Psychol*, 48 (5), 357–387.
- Juárez García, A. (2015). Engagement Laboral, Una Concepción Científica: entrevista Con Wilmar Schaufeli. *Liberabit. Revista de Psicología*, 21 (2), 187-194.
- Mayorga Fernández, M. (2004). La entrevista cualitativa como técnica de la evaluación de la docencia universitaria . *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 10 (1), 23-29
- Molina-Jiménez, T., & Gutiérrez-García, A., & Hernández-Domínguez, L., & Contreras, C. (2008). Estrés psicosocial: Algunos aspectos clínicos y experimentales. *Anales de Psicología*, 24 (2), 353-360.
- Moreno-Jiménez, Garrosa, Corso, Boada, & Rodríguez (2012). Personalidad resistente y capital psicológico: las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor. *Psicothema*, 24 (1), 79-86.
- N. Extremera, L. Rey & M. Pena (2010); “La Docencia Perjudica Seriamente La Salud: Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de Psicología*, No. 100, Noviembre 2010.
- Oblitas, L. (2010). *Psicología de la salud y calidad de vida*. Tercera edición. Recuperadode:[https://books.google.com.mx/books?id=LXR\\_dkV\\_XNcC&pg=PA221&lpg=PA221&dq=actos+de+evaluaci%C3%B3n+cognitiva&source=bl&ots=ueB6ruwyDM&sig=zEjao3pT83lYLDAdASjiEsfJk&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjQw\\_W14ZfQAhVHzWMKHa1xD4UQ6AEIGjAA#v=onepage&q=actos%20de%20evaluaci%C3%B3n%20cognitiva&f=false](https://books.google.com.mx/books?id=LXR_dkV_XNcC&pg=PA221&lpg=PA221&dq=actos+de+evaluaci%C3%B3n+cognitiva&source=bl&ots=ueB6ruwyDM&sig=zEjao3pT83lYLDAdASjiEsfJk&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjQw_W14ZfQAhVHzWMKHa1xD4UQ6AEIGjAA#v=onepage&q=actos%20de%20evaluaci%C3%B3n%20cognitiva&f=false)
- (Razali, 2008). citado en: Zavala Yoe, L., & Verdejo Manzano, M., & Díaz-Loving, R. (2015). Relación entre estrés y estilos de afrontamiento con el desarrollo de la cardiopatía isquémica. *Psicología Iberoamericana*, 23 (1), 7-15.
- Ricoy Lorenzo, Carmen, Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação [en línea]* 2006, 31 (Sin mes) :[Fecha de consulta: 7 de

octubrede2018]Disponibleen:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117117257002>> ISSN 0101-9031

Salanova, M. y Schaufeli, Wilmar 2009. © Alianza Editorial, S. A., 2009 ..... la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2, 2000.

Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3 (1), 141-157.

Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002; The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies* 3: 71–92, 2002. © 2002 Kluwer Academic Publishers. Printed in the Netherlands. (Received 15 December, 2000; Accepted 5 August, 2001).

Urquidí & Rodríguez, (2010); Estrés En Profesorado Universitario Mexicano, *Actualidades Investigativas en Educación Revista Electrónica* publicada por el Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica ISSN 1409-4703 <http://revista.inie.ucr.ac.cr> COSTA RICA.

Usher & Bryant, (1992) "La educación de adultos como teoría, práctica e investigación. El triángulo cautivo". Capítulos IV "Nueva conceptualización de la teoría y la práctica"; V "La práctica de la investigación sobre educación de adultos en su contexto"; VI "La lógica y los problemas de la investigación-acción". Editorial Morata, Madrid, páginas 78 a 141.

## Anexos

### Inventario SISCO para el estudio del Estrés Laboral en Docentes de Educación Primaria

**Nombre abreviado:** Inventario SISCO-ELDEP

**Autor:** Arturo Barraza Macías

**Administración:** individual o colectiva.

**Duración:** sin tiempo limitado; su aplicación dura entre 10 y 15 minutos.

**Aplicación:** la población a la que se puede aplicar el Inventario SISCO-ELDEP está constituida por los docentes de educación primaria.

El presente inventario se aplica con el objetivo de identificar el Estrés Laboral, por lo cual le solicitamos que para contestarlo sea usted lo más honesto posible y piense en el tiempo desde que empezó a desempeñarse en su puesto.

La información que nos proporcione será anónima, por lo cual le garantizamos confidencialidad ya que nuestro interés es meramente académico. La respuesta a este cuestionario es voluntaria, por lo que usted está en su derecho de contestarlo o no.

#### Instrumento

*Instrucciones:* responda lo que se le solicite en cada una de las preguntas:

1.- Durante el transcurso de este ciclo escolar ¿ha tenido momentos de preocupación o nerviosismo?

Si

No

***En caso de seleccionar la alternativa “no”, el cuestionario se da por concluido, en caso de seleccionar la alternativa “si”, pasar a la pregunta número dos y continuar con el resto de las preguntas.***

2.- Con la idea de obtener mayor precisión y utilizando una escala del 1 al 5 señale su nivel de preocupación o nerviosismo, donde (1) es poco y (5) mucho.

1	2	3	4	5



*a) Dimensión estresores*

A continuación, se presentan una serie de situaciones que suelen estresar a los y las docentes de educación primaria. Por favor indique con una **X**, el nivel de frecuencia con el que usted se siente estresado (a) por esa situación.

**¿Con que frecuencia se estresa por:**

Estresores	N	AV	CS	S
El trabajo administrativo (llenado de papelería, planes de clase, diarios, expedientes, etc.)				
Problemas personales y/o laborales con mis compañeras de trabajo.				
La indisciplina de los alumnos				
No lograr los objetivos planeados				
La supervisión de las autoridades				
La sobrecarga de trabajo				
Falta de materiales didácticos				
El examen de promoción				
Lo numeroso del grupo				
La organización del tiempo escolar				
La aplicación de nuevas metodologías				
La falta de apoyo de otros maestros (educación física, música, educación especial, etc.)				
La acumulación del trabajo				
Organización de festivales				
Las interrupciones de clase				
La evaluación de los alumnos				
La organización de las actividades a trabajar				
Mis expectativas laborales no cumplidas				
El poco o nulo avance de los niños				
Realización de actividades extraclase				

*b) Dimensión síntomas (reacciones)*

A continuación, se mencionan una serie de síntomas o reacciones que suelen presentar las y los docentes de educación primaria cuando están estresados. Por favor indique con una **X**, el nivel de frecuencia con el que se le presentan a usted estos síntomas, cuando se siente estresado (a).

¿Con que frecuencia se le presentan a usted los siguientes síntomas, cuando está estresado (a):

Síntomas	N	AV	CS	S
Dolor de cabeza o migraña				
Trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)				
Fatiga				
Problemas de presión (hipertensión o hipotensión)				
Dolor en el cuello				
Problemas digestivos				
Angustia				
Tristeza				
Desesperación				
Problemas de concentración				
Ansiedad				
Mal humor				
Poca tolerancia hacia los demás				
Flojera				
Falta o aumento de apetito				
Irritabilidad				
Mantenerse				

*c) Dimensión estrategias de afrontamiento*

A continuación, se presentan una serie de acciones que suelen realizar las y los docentes de educación primaria para enfrentar su estrés. Por favor indique con una **X**, el nivel de frecuencia con el que usted usa cada una de estas acciones para enfrentar su estrés.

¿Con que frecuencia realiza usted las siguientes acciones, cuando está estresado (a):

Estrategias de afrontamiento	N	AV	CS	S
Salir a caminar o hacer ejercicio				
Escuchar música				
Pensar de manera positiva				
No pensar en lo que me estresa				
Leer sobre lo que me estresa y aplicar las soluciones propuestas.				
Solicitarle ayuda a otras personas				
Relajarme o tratar de tranquilizarme				
Detectar o identificar el problema que lo causa				
Distraerme haciendo otras cosas				
Tratar de solucionar el problema				
Darme ánimos				
Hablar del problema con otras personas				
Desahogarme gritando o llorando				
Rezar o leer la Biblia				
Tratar de controlarme				
Descansar				

### **Clave de corrección:**

Para determinar como válidos los resultados de cada cuestionario, y por lo tanto aceptarlos, se toma como base la regla de decisión  $r > 70\%$  (respondido en un porcentaje mayor al 70%). En ese sentido, se considera necesario que el cuestionario tenga contestados por lo menos 39 ítems de los 55 que lo componen, en caso contrario se anulará ese cuestionario en lo particular. Para su interpretación es necesario obtener el índice de cada ítem, o de cada dimensión, según sea el interés; se recomienda seguir los siguientes pasos:

- A cada respuesta del inventario se le asigna un valor ya preestablecido. Se recomienda 0 para nunca, 1 para algunas veces, 2 para casi siempre y 3 para siempre.
- Se obtiene la media por cada ítem y se transforma en porcentaje a través de regla de tres simple.
- Una vez obtenido el porcentaje se interpreta con el siguiente baremo: de 0 a 33%: nivel leve; de 34% a 66% nivel moderado; y de 67% a 100% nivel profundo.
- Para cada dimensión se procede obteniendo la media respectiva e interpretándola con el baremo ya mencionado

## Inventario de Medición del Engagement en el Trabajo (IMET)

El presente inventario se aplica con el objetivo de identificar el engagement o la ilusión por el trabajo, por lo cual le solicitamos que para contestarlo sea usted lo más honesto posible y piense en los últimos 12 meses de trabajo; si lleva menos tiempo, piense en todo el período de tiempo desde que empezó a desempeñarse en su puesto.

La información que nos proporcione será anónima, por lo cual le garantizamos confidencialidad ya que nuestro interés es meramente académico. La respuesta a este cuestionario es voluntaria, por lo que usted está en su derecho de contestarlo o no. El cuestionario se responde fácilmente y para ello es necesario que marque con una **X** la opción que conteste el dato exacto que se le solicita.

### Instrucciones

Las siguientes afirmaciones se refieren a sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta, decida si usted se ha sentido de esta forma y tache en el cuadro de la derecha la opción que corresponda a la frecuencia con que la ha sentido de acuerdo a la siguiente escala:

0. Nunca (Ninguna vez)	1.Casi Nunca (Pocas Veces al año)	2.Algunas Veces (Una vez al mes o menos)	3.Regularmente (Pocas veces al mes)	4.Bastantes Veces (Una vez por semana)	5.Casi Siempre (Algunas veces por semana)	6.Siempre (Todos los días)
N	C.N.	A.V.	R	B.V.	C.S.	S

	N	C.N.	A.V.	R	B.V.	C.S.	S
<b>EMOCIONES POSITIVAS EN EL TRABAJO</b>							
1. Mi trabajo en esta institución me ilusiona.							
2. Me siento lleno de energía durante mi jornada laboral en esta institución.							
3. Mi trabajo en esta institución me fatiga fácilmente.							
4. Estoy orgulloso del trabajo que hago en esta institución.							
5. Me siento involucrado en el trabajo que desarrollo dentro de esta institución.							
6. Estoy entusiasmado en mi trabajo en esta institución.							
7. Veo con optimismo los resultados de mi trabajo							
8. Mi trabajo en esta institución me llena de esperanza							
9. Mi trabajo en esta institución me inspira.							

EMOCIONES POSITIVAS EN EL TRABAJO	N	C.N.	A.V.	R	B.V.	C.S.	S
10. Disfruto trabajar en esta institución							
11. Realizo mi trabajo satisfactoriamente, aun cuando en ocasiones implique tiempo extra.							
12. Me siento alegre en mi trabajo.							
AUTOCONCEPTO LABORAL POSITIVO	N	C.N.	A.V.	R	B.V.	C.S.	S
13. Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando existan conflictos que puedan afectarlo.							
14. Me considero apto para trabajar en esta institución.							
15. El trabajo que realizo en esta institución tiene sentido para mí.							
16. Cuando realizo mi trabajo estoy muy concentrado en él.							
17. Realizo bien mi trabajo en esta institución, aun cuando haya confusiones con la función que debe cubrir cada persona.							
18. El tiempo pasa "volando" cuando realizo mi trabajo en esta institución.							
19. Tengo suficiente seguridad de lo que quiero cuando realizo mi trabajo en esta institución.							
20. Pongo todo mi esfuerzo en el trabajo que desarrollo en esta institución.							
21. Tengo la capacidad necesaria para realizar mi trabajo con éxito dentro de esta institución.							
22. Soy muy persistente en mi trabajo que desarrollo en esta institución.							
23. Continúo trabajando y no me derroto, aunque las cosas no vayan bien dentro de esta institución.							
24. Me considero eficaz en mi trabajo que desarrollo en esta institución.							
25. Me esfuerzo por realizar bien mi trabajo en esta institución.							
26. Acepto retos nuevos en mi trabajo dentro de esta institución.							
APOYO SOCIAL PERCIBIDO	N	C.N.	A.V.	R	B.V.	C.S.	S
27. Mis compañeros de trabajo en esta institución me ofrecen información importante para solucionar mis problemas.							
28. Estoy seguro de que en esta institución tengo compañeros que tratan de ayudarme.							
29. Siento que la relación con mis compañeros de trabajo en esta institución es cercana y de mucha confianza.							
30. Mis compañeros de trabajo reconocen el trabajo que realizo.							
31. Me contagio de las emociones positivas de mis compañeros de esta institución.							
32. Converso sobre mis problemas con los compañeros de trabajo en esta institución.							
33. Mis compañeros de trabajo en esta institución me hacen sentir querido y estimado.							

APOYO SOCIAL PERCIBIDO	N	C.N.	A.V.	R	B.V.	C.S.	S
34. La información que me brindan mis compañeros de trabajo en esta institución me permite comprender mejor los problemas que tengo.							
35. El apoyo que me ofrecen mis compañeros de esta institución me hace sentir muy bien.							
36. Las autoridades de esta institución reconocen el trabajo que realizo.							
RESILIENCIA EN EL TRABAJO	N	C.N.	A.V.	R	B.V.	C.S.	S
37. Cuando estoy trabajando en esta institución olvido todo lo que pasa a mí alrededor.							
38. Busco estar informado sobre cómo mejorar mi trabajo.							
39. En mi trabajo afronto exitosamente tareas que exigen atención, precisión, procesamiento o toma de decisiones							
40. Realizo exitosamente mi trabajo, aun cuando exista acoso psicológico o laboral (mobbing) en esta institución.							
41. Realizo bien mi trabajo, aun cuando tenga que mostrar simpatía sin sentirla.							
42. Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando haya dudas de quedarme o no en esta institución.							
43. Mi trabajo en esta institución es retador.							
44. En esta institución logro desarrollar mi trabajo con autonomía							

