

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
Escuela de Posgrado
Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



Una Institución Adventista

SALUD LABORAL Y ENGAGEMENT, EN LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE
CHAACLACAYO, 2016

Tesis

Presentada para optar el grado académico de Magíster en Educación,
con mención en Administración Educativa

Por

Margarita Palacios Baca

Lima, Perú

Febrero, 2017

Ficha catalográfica elaborada por el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la UPeU

TE	Palacios Baca, Margarita
3	Salud laboral y engagement, en los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016. / Autor: Edgar Iván Beskow; Asesora: Mg. Rolyolith Sutsé
P19	Gorbalán Rojas, 2017.
2017	113 páginas: anexos, tablas, gráficos.
	Tesis (Maestría), Universidad Peruana Unión. Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación. Escuela de Posgrado, 2017.
	Incluye referencias y resumen.
	Campo del conocimiento: Educación.
	1. Salud laboral. 2. Capacidades cognitivas. 3. Engagement. 4. Compromiso laboral 5. Eficacia profesional

*Salud laboral y engagement, en los docentes de las instituciones
educativas estatales de Chaclacayo, 2016*

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Magister en Educación con
mención en Administración Educativa

JURADO DE SUSTENTACIÓN

Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzalez
Presidente

Dr. Luis Eduardo Córdova Carranza
Secretario

Mg. Rolyith Sutsé Gorbalán Rojas
Asesora

Mg. Ana Fabry Gasildo Bedón
Vocal

Mg. Rosa Luz Tuesta Guerra
Vocal

Lima, 15 de febrero de 2017

DGI – 13 ACUERDO DE ENTENDIMIENTO³ ENTRE LA AUTORA Y LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ACUERDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE LA AUTORA Y LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Este acuerdo se establece entre el autor y la Universidad Peruana Unión y se registra el 15 de febrero de 2017.

Conste por el presente documento el Acuerdo de Entendimiento entre **MARGARITA PALACIOS BACA**, identificada con DNI N° 18019990, nacionalidad: Peruana, domiciliada en Calle 4 Mz E Lt 53 Alameda Ñaña Chosica, a quien en adelante se le denominará LA AUTORA; y de la otra parte UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN, con R.U.C. N° 20138122256, con domicilio legal en Villa Unión-Ñaña, altura del Km. 19 de la Carretera Central, distrito de Lurigancho-Chosica, provincia y departamento de Lima, a quien en adelante se le denominará LA UNIVERSIDAD, representada por su Rectora Dra. Teodosia Maximina Contreras Castro, identificada con D.N.I. N° 10168821, quien señala el mismo domicilio de su representada, facultada según nombramiento y poder otorgados en sesión ordinaria de la Asamblea Universitaria del 12 de noviembre del 2014.

Yo LA AUTORA, reconozco haber leído y comprendido los términos de licencia que acompañan a este documento y forman parte del mismo y estoy de acuerdo en aceptar las condiciones en ellos expuestos:

- **Parte 1.** Términos de la licencia otorgada a LA UNIVERSIDAD para la publicación de las obras, tesis y/o artículos en el Repositorio Institucional.
- **Parte 2.** Términos de licencia Creative Commons para publicación de obras, tesis y/o artículos en el Repositorio Institucional de LA UNIVERSIDAD.

Además, en la condición de autora de la obra, es de mi competencia:

- Estar en contacto con la dirección del Repositorio Institucional de LA UNIVERSIDAD en lo referente al contenido y asuntos informáticos.
- Proporcionar la información necesaria para crear y mantener las colecciones.
- Aceptar colaborar en lo referente a su situación, según lo requiera el CRAI de LA UNIVERSIDAD.



MARGARITA PALACIOS BACA
e-mail:
margaritapalaciosb@hotmail.com



LA UNIVERSIDAD

³ El presente documento tiene su apoyo legal en el Decreto Legislativo N° 822, Ley sobre el Derecho de Autor, actualmente vigente en el Perú, publicado el 24 de abril de 1996, y sus normas modificatorias. Los artículos señalados de la forma "Leer el artículo", sirven únicamente como guía para el lector. Se recomienda leer todo el Decreto Legislativo

ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE LA TESIS

Yo ROLYLITH SUTSÉ GORBALÁN ROJAS, identificado con DNI N° 41377981, adscrita a la facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión;

DECLARO:

Que la tesis titulada: *"Salud laboral y engagement de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chacabuco, 2016"*, constituye la memoria que presenta la bachiller **MARGARITA PALACIOS BACA**, para obtener el grado académico de Magister en Educación con mención en Administración Educativa, cuya tesis ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo dejo constancia de que las opiniones y declaraciones registradas en la tesis son de entera responsabilidad del autor. No comprometen a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Ñaña (Lima), a los quince días del mes de febrero de 2017.



MG. ROLYLITH SUTSÉ GORBALÁN ROJAS
Asesora

A Pedro Guevara, mí querido esposo, por su gran amor.

A Shálon Guevara, mí hijo, quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y llegar a ser un ejemplo para él.

A Isaac Palacios, mí querido hermano, por su gran apoyo económico, inculcarme la perseverancia y el deseo de superación personal.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por guiarme, darme fuerzas para seguir y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi familia, por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar.

A la Universidad Peruana Unión y a todos quienes laboran en la Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación, por su atención y amabilidad en todo lo referente a mi vida de estudiante en la maestría.

A la Mg. Ana Casildo Bedón, por sus aportes, revisiones, comentarios y sugerencias durante el desarrollo del presente trabajo.

A la Mg. Rolylyth Sutsé Gorbalán Rojas, por su buen criterio, capacidad de esfuerzo y simpatía, sin cuya colaboración este trabajo hubiera sido mucho más largo y complicado y menos rico.

A los docentes de las I.E. N° 787 “Almirante Miguel Grau”, I.E. N° 1217 “Jorge Basadre Grohmann”, I.E. N° 1199 “Mariscal Ramón Castilla” y I.E. N° 1218 “San Luis María de Montfort” y la I.E. N° 1189 “Alberto Rivera y Pierola”, porque sin su participación no hubiese sido posible la realización de este trabajo.

TÉRMINOS Y SÍMBOLOS USADOS

CNE	Consejo Nacional de Educación
ENDO	Encuesta Nacional a Docentes
ETUCE	European Trade Union Committee for Education
IEP	Inteligencia Emocional Percibida
IE	Institución Educativa
MINEDU	Ministerio de Educación
OMS	Organización Mundial de la Salud
OIT	Organización Internacional del Trabajo
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UWES	Utrecht Work Engagement Scale

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTOS.....	vii
TÉRMINOS Y SÍMBOLOS USADOS.....	viii
TABLA DE CONTENIDO.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
RESUMEN.....	xvi
ABSTRACT	xvii
INTRODUCCIÓN.....	xviii
CAPÍTULO I:	
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1. Planteamiento del problema.....	1
1.1 Descripción de la situación problemática.....	1
1.2. Planteamiento y formulación del problema.....	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos.....	5
2. Finalidad e importancia de la investigación.....	6
2.1. Propósito.....	6
2.2. Relevancia social.....	6
2.3 Relevancia pedagógica.....	7
3. Objetivos de la investigación.....	7
3.1. Objetivo general.....	7

3.2. Objetivos específicos.....	7
4. Hipótesis de estudio.....	8
4.1. Hipótesis principal.....	8
4.2 Hipótesis derivadas.....	9
5. Variables de estudio.....	10
5.1. Variables predictora.....	10
5.2 Variables criterio.....	10
5.3. Operación de variables.....	10

CAPÍTULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1. Antecedentes de la investigación.....	13
2. Bases teóricas.....	15
2.1 Marco histórico.....	15
2.2 Marco filosófico.....	18
2.3 Marco teórico.....	20
2.3.1 Salud laboral docente.....	20
a. Definición de salud.....	20
b. Salud laboral.....	20
c. Salud y docencia.....	21
d. Enfermedades más frecuentes del personal docente.....	21
e. Dimensiones de la salud laboral.....	24
2.3.2 Engagement.....	28
a. Definición de engagement.....	28
b. Posible causas del engagement.....	30

c. Consecuencia del engagement.....	31
d. Modelo teórico del engagement.....	31
e. Dimensiones del engagement.....	40
f. Oposición del burnout y engagement.....	41
g. Engagement y salud.....	43
3. Marco Conceptual.....	43
CAPÍTULO III	
METODO DE LA INVESTIGACIÓN	
1. Tipo y diseño de investigación.....	45
2. Población y muestra.....	45
3. Recolección de datos y procesamiento.....	47
4. Instrumentos utilizados.....	48
5. Medición de las variables estudiadas.....	49
6. Confiabilidad del instrumento.....	49
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y ANÁLISIS	
1. Análisis descriptivo de los resultados obtenidos.....	56
2. Prueba de hipótesis	59
3. Discusión de resultados	62
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES.....	67
LISTA DE REFERENCIAS.....	68
ANEXOS.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

N	Título	Pág.
1.	Operacionalización de variables	11
2.	Distribución de la población de estudio	46
3.	Distribución de la población de estudio	47
4.	Nivel de confiabilidad de salud laboral	50
5.	Nivel de confiabilidad del Engagement	50
6.	Pruebas de normalidad	52
7.	Pruebas de normalidad	55
8.	Distribución de frecuencias de las instituciones donde laboran los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo	56
9.	Distribución de frecuencias de la edad de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo	57
10.	Distribución de frecuencias del género de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo	57
11.	Distribución de frecuencias de los años de experiencia laboral de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo	58
12.	Distribución de frecuencias de la situación familiar de los docentes de las instituciones educativas estatales	

	de Chaclacayo	58
13.	Distribución de frecuencias del nivel imparte la docencia en la actualidad de los docentes de las de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo	59
14.	Distribución de frecuencias del nivel de Engagement	59
15.	Distribución de frecuencias del nivel de Vigor, Dedicación y Absorción	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

No.	Título	Página
1.	Modelo JD-R para pronosticar el engagement en el trabajo	40
2.	Cuantiles reales y teóricos de una distribución normal,	
	2a. gráfico Q-Q normal de Salud laboral.	51
	2b. gráfico Q-Q normal sin tendencia de Salud laboral.	51
3.	Cuantiles reales y teóricos de una distribución normal,	
	3a. gráfico Q-Q normal de Engagement	53
	3b. gráfico Q-Q normal sin tendencia de Engagement	54

ÍNDICE DE ANEXOS

N°	Título	Pág.
1.	Matriz instrumental	76
2.	Matriz de consistencia	78
3.	Instrumento de investigación cuestionario	81
4.	Instrumento de validación	84
5.	Constancia de consentimiento	90

RESUMEN

La presente investigación es de tipo cuantitativo de diseño correlacional, este estudio se llevó a cabo con los docentes de las Instituciones Educativas Estatales de Chaclacayo, con el objetivo de determinar la relación significativa de la salud laboral y el engagement.

La muestra estuvo constituida por 95 docentes, asimismo, para la obtención de los datos estadístico y determinar la relación significativa de la salud laboral y el engagement, se aplicó un cuestionario de Engagement y salud laboral, con 50 preguntas, distribuidas de la siguiente manera: 7 preguntas demográficas, 26 preguntas sobre la salud laboral y 17 preguntas de Engagement, para confirmar el resultado del instrumento suministrado a los docentes de las Instituciones Educativas Estatales de Chaclacayo.

El resultado de la investigación evidencia la siguiente conclusión:
No existe un coeficiente de correlación significativo, entre la salud laboral y el engagement de docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.

Palabras claves: Salud laboral, capacidades cognitivas, engagement, compromiso laboral y eficacia profesional.

ABSTRACT

The present research is a quantitative type of correlational design, this study was carried out with the teachers of the State Educational Institutions of Chaclacayo, with the objective of determining the significant relation of occupational health and engagement.

The sample was constituted by 95 teachers, also, to obtain the statistical data and to determine the significant relation of the occupational health and the engagement, was applied a questionnaire of Engagement and occupational health has 50 questions, distributed as follows: 7 demographic questions, 26 questions on occupational health and 17 questions of Engagement, to confirm the result of the instrument provided to the teachers of the State Educational Institutions of Chaclacayo.

The result of the research shows the following conclusion:

There is no significant correlation coefficient between occupational health and teacher engagement of the state educational institutions of Chaclacayo, 2016.

Key words: Occupational health, cognitive abilities, engagement, work commitment and professional effectiveness

INTRODUCCIÓN

La salud laboral ha sido una preocupación exclusivamente individual y se extiende hasta el nivel organizacional. La salud del docente es un factor importante en la determinación de la calidad educativa, puesto que un docente enfermo no solo “perderá” horas de clase en caso de ausentarse, por acudir a un establecimiento de salud o por descanso obligado, sino también en el caso que acudiese a laborar enfermo o con alguna molestia a su salud no tendrá el mismo rendimiento en su labor. (Ministerio de Educación, 2001).

Los docentes deben ser empleados que presentan engagement en sus centros laborales, que sean proactivos, tengan iniciativa personal, muestren disposición para trabajar en equipo y compromiso organizacional. (Cuevas, 2012).

El objetivo planteado fue determinar la relación significativa de la salud laboral y el engagement de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo.

Asimismo, los resultados muestran que existió relación significativa de la salud laboral en sus tres dimensiones con el engagement de los docentes de las instituciones educativas estatales. De igual forma, la investigación consta de cuatro capítulos que se explicarán a continuación:

En el primer capítulo se presenta el problema y su planteamiento, se incluye una descripción de la situación problemática, antecedentes de la investigación, formulación del problema, justificación y viabilidad donde

se explica las razones por las cuales se investiga y su relación con las variables mencionadas. Se identifican los objetivos, e hipótesis a analizar.

En el segundo capítulo, se presenta los fundamentos teóricos de la investigación como marco filosófico, histórico, teórico, y conceptual que dan soporte a la investigación, asimismo se analizan las diferentes posturas y teorías en los últimos años.

En el tercer capítulo, se explica la metodología empleada para llevar a cabo la investigación. Se encuentran: tipo y diseño de investigación, delimitación, población y muestra junto con las técnicas empleadas para recolectar datos, así como un análisis detallado de los instrumentos a utilizar con su validez y confiabilidad respectiva.

En el cuarto capítulo, se presenta el análisis e interpretación de datos, habiendo realizado el análisis de resultados, interpretación y discusión de los mismos. Para ello fue necesario aplicar el cuestionario de salud laboral y engagement de los docentes, por medio del cual, se logró resultados que se muestran en el mencionado capítulo.

Finalmente, se exponen las conclusiones y recomendaciones derivadas de esta investigación respecto a la salud laboral y engagement de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la situación problemática

Los informes de la UNESCO (2004), de enfermedades diagnosticadas, los resfríos frecuentes y el estrés afectan en mayor medida la salud docente, en menor medida, las várices en las piernas, la disfonía, enfermedad de la columna, trastornos ginecológicos, cistitis, lumbago y depresión. De este modo, los dolores de espalda, la angustia y la dificultad para concentrarse son persistentes y predominantes que afectan la salud de los maestros.

En España seis de cada 10 docentes han tenido alguna baja laboral. Entre las causas que las han originado se encuentran las patologías psiquiátricas (estrés, ansiedad, depresión, etc.), las cuales representan el 12,2% de total; aunque si tenemos en cuenta que el estrés, en muchas ocasiones, es causa subyacente de otras dolencias psicósomáticas tales como: úlceras o contracturas, el nivel de incidencia de esta etiología se incrementa hasta un 23,4%.

Estas bajas tienen lugar entre los trimestres segundo y tercero, por lo que se puede establecer una relación directa con el desgaste psíquico que sufre el docente a medida que avanza el curso escolar.

Los estudios sobre salud docente, salud mental y bienestar emocional de profesores, si bien son bastantes recientes en América Latina, tienen una historia de más de treinta años en otras partes del mundo (Matínez, 2001; Esteve 2006; Cornejo y Quiñónez 2007; Travers y Cooper, 1996).

Los problemas de la salud laboral docente es un factor importante en la determinación de la calidad educativa, puesto que un docente enfermo no solo “perderá” horas de clase en caso de ausentarse, por acudir a un establecimiento de salud o por descanso obligado, sino también en el caso que acudiese a laborar enfermo o con alguna molestia a su salud no tendrá el mismo rendimiento en su labor.

Sin embargo, una revisión bibliográfica muestra que la salud laboral docente en las instituciones educativas, han sido perjudicadas por diversas enfermedades en los docentes. De este modo, (Parra, 2007; Niosh, 1999), señalan que los problemas de salud física: sobre salen aquí las altas tasas, en comparación con otras profesiones, de disfonías, enfermedades cardiovasculares y trastornos músculo esqueléticos.

La Encuesta Nacional a Docentes (ENDO) 2014, realizada por Minedu y el Consejo Nacional de Educación (CNE), recoge la información proporcionada por cerca de 10 000 docentes de educación básica regular de los 3 niveles educativos, se han considerado datos relacionados al perfil personal, familiar y profesional de las y los docentes peruanos de instituciones estatales y no estatales, así como las percepciones que tienen sobre sus condiciones y ambientes laborales.

Se obtuvieron resultados de las enfermedades más frecuentes de los docentes:

Las dolencias y lesiones de la columna y espalda son una de las principales enfermedades detectadas en adultos de mediana edad durante el año 2015 en el Perú. (Ministerio de salud)

La actividad docente muchas veces involucra estar de pie por tiempos prolongados, cargar los materiales o libros de un lugar a otro, o incluso realizar maniobras repetitivas que cansan nuestros músculos y articulaciones, como escribir constantemente en la pizarra o inclinarse para absolver las consultas de los estudiantes. Estas actividades realizadas de manera continua pueden generar gradualmente lesiones en los huesos, músculos, tendones y articulaciones.

El 18% de los docentes de instituciones educativas públicas a nivel nacional han reportado lesiones en la columna. Este porcentaje tiende a ascender ligeramente en docentes de zonas urbanas 19%.

Las enfermedades en el sistema urinario son la segunda causa de morbilidad (proporción de personas que se enferman en un lugar y tiempo determinado) detectada en adultos de mediana edad durante el año 2015 en el Perú.

La labor docente muchas veces demanda que los profesores estén siempre atentos a los estudiantes y, que a veces, se tome menos pausas y pase tiempos prolongados en el aula. Esto contribuye de manera involuntaria al desarrollo de enfermedades en el sistema urinario.

El 14% de los docentes de instituciones educativas públicas ha reportado alguna afección a la salud en el sistema urinario en los últimos dos años a nivel nacional. Esta cifra aumenta al 16% en docentes de inicial y escuelas unidocentes. En la selva, la cifra se ha incrementado llegando a 19%. El 73% de los docentes que ha reportado estas afecciones son mujeres, siendo más propensas a padecerlas.

La gastritis, es una de las principales causas de morbilidad (proporción de personas que se enferman en un lugar y tiempo determinado) en adultos jóvenes y adultos de mediana edad durante el año 2015 en el Perú. El 35% de los docentes a nivel nacional reporta haber sufrido gastritis al menos una vez en los últimos dos años. Esta cifra se incrementa en la sierra hasta el 39%.

El 45 % de los docentes de instituciones educativas públicas ha reportado problemas de garganta, afonías o inflamaciones en los últimos dos años en el Perú. Esta cifra se incrementa hasta un 46% en zonas urbanas y en docentes de inicial y secundaria. En la costa un 49% de docentes ha reportado este tipo de problemas.

El maestro constituye el sujeto de mayor importancia para el cambio y el mejoramiento de la calidad educativa, por lo que se debe tener en cuenta la existencia de ciertos factores que tienen que ver con su desarrollo personal y su labor en el aula, lo que finalmente va a determinar en gran medida la calidad de los aprendizajes de los educandos de las instituciones educativas estatales de Chacabuco.

1.2. Planteamiento y formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la salud laboral y el engagement de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016?

1.2.1 Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre el factor agotamiento con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016?
- b. ¿Cuál es la relación entre el factor alteración de la voz con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016?
- c. ¿Cuál es la relación entre las afectaciones músculo-esqueléticas con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016?
- d. ¿Cuál es la relación entre el factor afecciones cognitivas con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016?
- e. ¿Cuál es la relación entre el factor afectaciones emocionales con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016?

- f. ¿Cuál es la relación entre el factor satisfacción con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016?
- g. ¿Cuál es la relación entre el factor autoeficacia con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016?

2. Finalidad e importancia de la Investigación

2.1. Propósito

La presente investigación contribuirá en la descripción y relación de la variable salud docente y Engagement brindando información necesaria a los administradores de las organizaciones educativas a tener en cuenta los riesgos de los docentes en cuanto a la salud laboral.

2.2. Relevancia social

En el campo social esta investigación es importante porque permite identificar si el personal docente encuentra con una actitud positiva hacia el trabajo (engagement), desarrollando un buen bienestar físico, mental y social, promoviendo integralmente el bienestar y la felicidad de los trabajadores, de tal manera que se pueda obtener la productividad o el rendimiento del individuo en el trabajo.

También es relevante porque al identificar a los docentes que no tienen engagement permitirá a los administradores de las instituciones educativas prevenir o crear estrategias para motivar a sus trabajadores de tal manera que no se vean afectados en su salud laboral y evitar la

disminución del nivel de productividad por la ausencia del personal docente.

2.3. Relevancia pedagógica

Somos seres integrales y de nuestro bienestar depende el éxito en el desempeño profesional, el docente con actitud positiva hacia el trabajo se encuentra más satisfecho y tendrá un buen desempeño en las tareas pedagógicas y la salud. Serán docentes más proactivos y de iniciativa profesional para seguir creciendo al aprender nuevas cosas en el aspecto pedagógico y tomar nuevos retos en el trabajo.

3. Objetivos de la investigación

3.1. Objetivo general

Determinar si existe relación significativa entre la salud laboral y el engagement de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.

3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar si existe relación significativa entre el factor agotamiento con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.
- b. Determinar si existe relación significativa entre el factor alteración de la voz con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.

- c. Determinar si existe relación significativa entre las afectaciones músculo-esqueléticas con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.
- d. Determinar si existe relación significativa entre el factor afecciones cognitivas con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.
- e. Determinar si existe relación significativa entre el factor afectaciones emocionales con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.
- f. Determinar si existe relación significativa entre el factor satisfacción con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.
- g. Determinar si existe relación significativa entre el factor autoeficacia con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.

4. Hipótesis de estudio

4.1. Hipótesis principal

Existe relación significativa de la salud laboral y el engagement con docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.

4.2. Hipótesis derivadas

- a. Existe relación significativa entre el factor agotamiento con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.
- b. Existe relación significativa entre el factor alteración de la voz con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.
- c. Existe relación significativa entre las afectaciones músculo-esqueléticas con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.
- d. Existe relación significativa entre el factor afecciones cognitivas con las variables de vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.
- e. Existe relación significativa entre el factor afectaciones emocionales con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.
- f. Existe relación significativa entre el factor satisfacción con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.
- g. Existe relación significativa entre el factor autoeficacia con las variables vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.

5. Variables de estudio

5.1. Variable Predictora: Salud laboral

5.2. Variables criterio: Engagement

5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Operación instrumental	Definición operacional
La salud laboral	Factor Agotamiento	Agotamiento al final del trabajo. Mucho agotamiento en el trabajo.	11. Me siento físicamente agotada al final de mi jornada laboral. 16. En el trabajo, me agoto mucho.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 26 y 130 puntos. A mayor valor, un mayor concepto se incrementa en la salud laboral Totalmente en desacuerdo(1 punto) En desacuerdo (2 puntos) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) De acuerdo (4 puntos)
	Factor Alteración de la voz	Afónico en el trabajo. Alteración en el cuello. Voz cansada.	7. Me noto afónico/a o disfónico/a. 13. Noto picor en el cuello después de la jornada laboral. 15. La voz se me cansa fácilmente.	
	Afectaciones Músculo-Esqueléticas	Dolor en la nuca. Problemas de espalda. Dificultad lumbar.	2. A menudo noto dolor en la zona de la nuca. 5. Mi espalda se debilita por la actividad que hago. 20. Padezco de lumbalgia.	
	Factor Afecciones Cognitivas	Impresión sobre la obsesión. Falta de concentración. Distracciones de lo habitual. Falta de memoria.	3. A veces tengo la impresión de que me obsesiono y doy vueltas a asuntos que en otro momento podría resolver sin problema. 8. A veces, tengo falta de concentración para realizar tareas. 19. Hay épocas en las que tengo más distracciones de lo habitual. 23. Últimamente tengo falta de memoria.	
	Factor Afectaciones Emocionales	Tenso en la escuela. Depresión en las dificultades. Sentimiento de ansiedad.	10. En la escuela me he sentido tenso/a. 22. Cuando tengo dificultades me deprimó mucho. 24. A veces me siento ansioso/a. 26. A menudo me noto tenso, a punto de estallar.	
	Factor Satisfacción	Tenso en el trabajo. Satisfacción con la profesión que escogió. Disfruto lo que haces. Trabajo lo paso bien. Ganas de ir a trabajar. Felicidad en el trabajo.	6. Si, pudiera, volvería a escoger ser profesor/a. 9. Disfruto de mis tareas cotidianas. 14. Me lo paso bien en el trabajo. 17. Cuando me despierto, tengo ganas de ir a trabajar. 25. Soy muy feliz en mi trabajo	
Factor Autoeficacia	Capacidad de decidir. Satisfacción en el quehacer. Contenta con los resultados. Satisfecho en la escuela. Creatividad docente.	1. Me siento capaz de tomar decisiones. 4. Me siento satisfecho/a con mi forma de hacer las cosas. 12. Cuando termino un trabajo, a menudo estoy contento/a con los resultados. 18. Estoy satisfecho/a con mi aportación a la escuela. 21. Tengo la capacidad de ser creativo/a y ágil en mi actividad docente.		

Variables	Dimensiones	Indicadores	Operación instrumental	Definición operacional
Engagement	Vigor	Energía en el trabajo. Fuerza y vigor en el trabajo. Ganas de ir al trabajo.	1. En mi trabajo me siento lleno de energía. 4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 17 y 85 puntos. A mayor valor, un mayor concepto se incrementa del engagement Nunca (1 punto) Casi nunca (2 puntos) A veces (3 puntos) Casi siempre (4 puntos) Siempre (5 puntos)
		Periodos largo de trabajo. Persistencia en el trabajo. Trabajo cuando las cosas no van bien.	8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. 12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo. 15. Soy muy persistente en mi trabajo. 17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	
	Dedicación	Sentido y propósito en el trabajo. Entusiasmo en el trabajo. Inspiración en el trabajo. Orgullo del trabajo. Trabajo retador.	2. Mi trabajo tiene sentido y propósito. 5. Estoy entusiasmado con mi trabajo. 7. Mi trabajo me inspira. 10. Estoy orgulloso del trabajo que hago. 13. Mi trabajo es retador.	
	Absorción	El tiempo pasa rápidamente. Él olvidarse de todo su alrededor. Absorto en el trabajo. Inmerso en el trabajo. Disfruta en el trabajo. Dificultad en desconectarse del trabajo.	3. El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando. 6. Cuando estoy trabajando “olvido” todo lo que pasa alrededor de mí. 9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. 11. Estoy inmerso en mi trabajo. 14. Me “dejo llevar” por mi trabajo. 16. Me es difícil “desconectar” del trabajo.	

CAPÍTULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1. Antecedentes

1.1 Antecedentes internacionales

Peña y Extremadura (2010) efectuó un estudio descriptivo, exploratorio y correlacional. Aplicó la investigación a una muestra de 245 docentes de enseñanza primaria. El presente estudio tiene el objetivo examinar la relación entre la inteligencia emocional percibida (IEP) y el grado en que los profesores de primaria están ‘quemados’ en su trabajo (burnout), así como sus niveles de vigor, dedicación y absorción (engagement). Los resultados revelaron correlaciones positivas entre Inteligencia emocional percibida y el engagement y la inteligencia emocional percibida y el factor de realización personal del burnout.

Kohen (2004) aplicó la investigación a una muestra de 243 docentes. El objetivo de la investigación fue describir algunas de las condiciones de trabajo y salud del personal docente. Los resultados obtenidos del perfil patológico de los docente, donde se combinan las expresiones del desgaste físico–várices 37,4%; disfonía 34,7%; enfermedades de la columna y lumbalgias 39,7%, con manifestaciones psicosomáticas como el estrés 33,8%; gastritis 26,9%; hipertensión arterial 12,8%; junto con la disfonía y alteraciones de la voz, padecimiento específico de la profesión docente, que en esta muestra es señalado como afección por el 34,7% de

los encuestados y el 16,9% de las mujeres han tenido trastornos ginecológicos.

Fabara (2004) aplicó la investigación a una muestra de 147 profesores. El objetivo de la investigación fue describir algunas de las condiciones de trabajo y salud del personal docente. Los resultados en la salud física de los docentes están afectados por una serie de enfermedades diagnosticadas, siendo el estrés, un 47.62%; gastritis, un 40.14%; disfonía o afonía, un 37.41%; los resfríos frecuentes a un 34.01% y várices en las piernas en el caso de las damas, en un 32.65%.

Muñoz Sánchez & García Castro (2010) realizaron la investigación en una muestra de 230 docentes, con el objetivo de describir algunas de las condiciones de trabajo y salud del personal docente. Los resultados refirieron que la causa de mayor frecuencia en la consulta médica era el estrés, con un 40.9%; seguido de los problemas vasculares y várices en miembros inferiores, con un 29.1%; de colon irritable, 28.3, y disfonías o afonías, con un 27.8%.

1.2 Antecedentes nacionales

Cuenca (2004) realizó la investigación en una muestra de 161 docentes de escuelas primarias y 12 directivos. El objetivo de la investigación fue describir algunas de las condiciones de trabajo y salud del personal docente. Los resultados obtenidos en la salud física docente quedan afectados por una serie de enfermedades diagnosticadas, siendo la gastritis (38.5%), los resfríos frecuentes (37.9%) y el estrés (36.6%)

aquellas enfermedades con mayor predominancia y con una menor brecha entre los porcentajes de docentes que las padecen. Así mismo se presentan las siguientes enfermedades en menor medida: várices en las piernas (29.2%), disfonía (20.5%), enfermedades de la columna (19.9%), trastornos ginecológicos y depresión (19.3%), cistitis (16.8%) y lumbago (13.7%).

Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) efectuaron un estudio cuantitativo, en una muestra de 145 profesores, con el objetivo de investigar la validez factorial de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Los resultados mostraron que la UWES tiene adecuadas propiedades psicométricas, respetando su estructura tridimensional y, particularmente, la versión de 9 ítems evidenció los mejores índices de ajuste. Futuros estudios deberán confirmar estos hallazgos.

2. Bases teóricas

2.1 Marco histórico

2.1.1 Salud laboral

Moreno y Garrosa (2013) mencionan que la salud laboral es un tema relativamente reciente, aunque tiene una historia desde años atrás. A lo largo de los años pasados, la salud laboral ha sido una preocupación exclusivamente individual, de quien no tenía más opciones que aceptar las duras condiciones del trabajo y con frecuencia una forma de subsistencia sin opciones.

La aparición y el desarrollo de los movimientos sindicales del siglo XIX con su reivindicación de los derechos laborales (Hobsbawm, 2011) fueron el

primer proceso histórico que afectó de forma importante a la mejora de las condiciones laborales en todos los sentidos, cuando en 1864 se fundó la Asociación Internacional del Trabajo por iniciativa de los sindicatos ingleses y franceses, se elaboraron leyes que mejoraron las condiciones de trabajo (Bernal Herrer, 1996), de forma que la aparición y consolidación de los sindicatos han significado una mejora general en este aspecto (Giddens, 2010). El movimiento de Recursos Humanos y del Desarrollo Organizacional propició la valoración del trabajador como uno de los bienes intangibles de las organizaciones (Herzberg, 1959; McGregor, 1960). La formación de los estados democráticos europeos después de la segunda Guerra Mundial que dieron lugar a la Sociedad Social y del Bienestar (Artola, 2008; Judt, 2008; Soto Carmona, 2007) y al desarrollo de las constituciones estatales que defienden el derecho a la salud en el trabajo (Constitución española, art. 40.2; Tratado Constitución Unión Europea, arts. 117 y 118).

En la actualidad, los países occidentales han mejorado considerablemente en todos los aspectos las condiciones laborales, especialmente en lo referente a las horas de trabajo, sobreesfuerzos físicos, condiciones de temperatura, de ruido, ambientales y de higiene (Eurofund, 2007). Tales modificaciones ha sido una disminución de la morbilidad y de la siniestralidad en el trabajo. Asimismo, el número de enfermedades laborales, los accidentes se han controlado parcialmente y ha disminuido su incidencia. Pero, la mayor modificación se ha producido en el cambio del planteamiento colectivo acerca de la salud laboral, que ha dejado de ser un problema individual para convertirse en un problema social, empresarial y

principalmente en un derecho del trabajador (Directiva Europea 89/391/EEC [EC, 1989], Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995).

2.1.2 Engagement

La palabra “engagement” es un término de uso reciente en el ámbito laboral, por lo cual es necesario revisar diversas aportaciones que lo originaron y que complementan el concepto de engagement en el trabajo; por ello este apartado se estructuró analizando puntos como: el origen del concepto, los conceptos opuestos, campos disciplinares, los modelos teóricos y complementarios que han surgido, las posibles causas y las consecuencias del engagement.

Asimismo, el engagement surge en 1990 con William A. Kahn, quien estudia las organizaciones dedicadas al cuidado de personas con bajos recursos, con enfermedades o en edad avanzada tales como: escuelas, hospitales, agencias de trabajo social, centros de salud e instituciones religiosas (Kahn, s.f.), es decir, en sus trabajos identifica los problemas que presentan y las estrategias que utilizan para enfrentar estos problemas. Por lo tanto, a través de estos estudios, el “engagement” surge relacionado con el compromiso, es decir, el estado en el cual las personas expresan su ser entero -física, cognitiva y emocionalmente- en el papel que desempeñan.

Posteriormente, en 1997, Maslach y Leiter, después de 25 años de estudiar el burnout como el agotamiento mental en el desempeño profesional, surge la pregunta “¿Pueden los empleados trabajar de forma energética, estar altamente dedicados a sus trabajos y disfrutar al máximo estos momentos?” (Salanova & Llorens, 2008, p. 64). Entonces, se inicia así

una serie de estudios desarrollados para identificar el opuesto al burnout y se utiliza el término engagement con el objetivo de “generar consecuencias positivas para los empleados y para el funcionamiento óptimo de las organizaciones” (Salanova & Llorens, 2008, p. 64).

2.2 Marco filosófico

Los fundamentos filosóficos que orientan la presente investigación están relacionados con la filosofía de la educación cristiana y los principios de mayordomía. Tomando como fundamento los postulados y doctrinas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

3 Juan 1: 2 Amado, yo deseo que tú seas prosperado en todas las cosas, y que tengas salud, así como prospera tu alma. (Reina & Valera, 1960)

Dios mediante su palabra desea que tengamos un equilibrio en todas las facetas de nuestra vida para poder alcanzar el éxito, es por eso que nos aconseja a prosperar también en la salud que es la clave para poder ejercer todas nuestras actividades en un cien por ciento.

Dios mismo ha hablado sobre el cuidado del cuerpo, en su Palabra nos dice: “Si alguno destruye el templo de Dios, Dios le destruirá a él; porque el templo de Dios el cual sois vosotros, santo es” 1 Corintios 3:17, (Reina & Valera, 1960). Este texto describe la importancia de tener un concienzudo cuidado del cuerpo y condena a todo ignorante e indiferente. Y dice, además: “¿O ignoráis que vuestro cuerpo es templo del Espíritu Santo, el cual está en vosotros, el cual tenéis de Dios, y que no sois vuestros? Porque comprados sois por precio: glorificad pues a Dios en

vuestro cuerpo y en vuestro espíritu, los cuales son de Dios”. “Si pues coméis, o bebéis, o hacéis otra cosa, hacedlo todo a gloria de Dios” 1 Corintios 6:19, 20; 10:31 (de White, 1975)

Existe muchas cualidades que debe poseer un docente para poder ejercer al máximo su labor educativa, una de ellas es la salud, la cual no debe ser descuidada, porque es esencial para un buen desempeño laboral. Cadwallader (2010) menciona que: “Su eficacia varía en proporción directa de su estado físico. El trabajo del maestro es cansador y su personalidad peligra si descuida el vivir sanamente. A mayor responsabilidad, más importante es la cualidad de la salud”

Es tan importante que el docente considere el cuidado de su salud laboral para poder estar en óptimas condiciones físicas, emocionales y espirituales.

White (1975), en el libro La Educación nos habla de la importancia de la salud del docente, ella dice (White, 2009):

En cuanto a casi todas las demás cualidades que contribuyen a su buen éxito, el maestro depende en gran manera de su fortaleza física. Cuanto mejor sea su salud, mejor será su trabajo.

Tan agotadoras son sus responsabilidades, que se requiere de su parte un esfuerzo especial para conservar la salud y la lozanía. A menudo se siente descorazonado y mentalmente fatigado, con una tendencia casi irresistible a la depresión, la indiferencia y la irritabilidad. No solo tiene el deber de resistir esos estados de ánimo, sino de evitar su causa. Necesita conservar el corazón puro, afable, confiado y lleno de amor. A fin de estar siempre tranquilo, firme y animado, necesita conservar la fuerza mental y nerviosa.

En toda actividad el maestro ha de practicar escrupulosamente los principios relativos a la salud. No solamente debe hacerlo por causa de la relación que esto tiene con su propia utilidad, sino también por causa de su influencia sobre los alumnos. (Pág. 249)

Los maestros mismos debieran prestar la debida atención a las leyes de la salud de modo que puedan conservar sus propias facultades en la mejor condición posible y, por ejemplo y precepto, ejercer una

correcta influencia sobre sus alumnos. El docente cuyas fuerzas físicas están ya debilitadas por la enfermedad o el exceso de trabajo, debe prestar especial atención a las leyes de la vida. Debiera darse tiempo para recrearse. No debiera tomar sobre sí responsabilidades separadas de su trabajo escolar, que lo recarguen física y mentalmente de tal modo que se desequilibre su sistema nervioso; pues así quedaría incapacitado para tratar con otras mentes y no podría ser equitativo ni consigo mismo ni con sus alumnos. (pág. 290)

2.3 Marco teórico

2.3.1 Salud Laboral docente

a. Definición de salud

La definición de salud más conocida desde 1948 es la emitida por la Organización Mundial de la Salud (OMS): “El estado completo de bienestar físico, mental y social y no únicamente la ausencia de enfermedad o dolencia.” (Kumate, Kretschmer, & De la Fuente, 1997)

Entonces a partir de estos años la salud comenzó a entenderse como una entidad bio-psico-social, no deja de ser una definición claramente utópica, ya que este supuesto estado de plenitud es prácticamente imposible.

b. Salud laboral

Según la definición adoptada por el Comité Conjunto ILO/WHO en 1950 y revisado en 1995, “La salud laboral debe orientarse a la promoción y el mantenimiento de más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.” (Moreno, Bernardo, & Garrosa, 2013)

Esto da a entender, que se debe promover la prevención en los trabajadores, en las alteraciones de la salud causadas por sus condiciones

de trabajo en un ambiente adaptado a sus condiciones fisiológicas, psicológicas y la adaptación del trabajo al trabajador y de cada trabajador a su trabajo.

c. Salud y docencia

El perfil de un docente es desempeñar el rol de educador, lo cual exige una preparación psicopedagógica para conocer la psicología del alumnado y de su conocimiento de la realidad social-afectiva que le ayude a crear el clima necesario para el aprendizaje del estudiante.

El educador juega un papel importante en la motivación de los alumnos, porque puede ser que no se encuentre en las aulas con una actitud positiva hacia el aprendizaje del alumnado. La interacción profesor-alumno va a ser importante en el aprendizaje del alumno y en el éxito de la tarea docente.

d. Enfermedades más frecuentes del personal docente

Trastorno de la voz

Uno de los trastornos que afecta a los docentes es la afonía. Esta consiste en la pérdida total y parcial de la voz debido a una alteración en su calidad. Las principales causas que provocan la afonía son:

- Enfermedades de aparato respiratorio: laringitis, faringitis, amigdalitis, tos persistente, alergias, nódulos, tumores, etc.
- Malos usos de la voz: forzarla demasiado por motivos de trabajo.
- Ingestión de productos tóxicos o irritantes: hábitos de fumar, el alcohol, productos irritantes como la pimienta, el vinagre, etc.
- Causas nerviosas: Voz afónica, ronca, aguda, etc.

Las principales causas de la disfonía son:

- Laringitis aguda. Es una de las causas más frecuente de disfonía, esto ocurre por una inflamación de las cuerdas vocales debido a una infección viral o a un uso excesivo de la voz.
- Los nódulos de cuerdas vocales aparecen en personas con un mal uso vocal, es decir hablan en un tono muy alto y por mucho tiempo usando técnicas incorrectas, estos problemas son frecuentes en los docentes.
- Los pólipos de cuerdas vocales, son causadas por los mismos problemas de los nódulos, pero los mecanismos inflamatorios son mayores.
- Reflujo gastroesofágico. ocurre de manera más frecuente en las personas mayores, este problema es matutino y va cediendo a lo largo de la jornada, en especial durante la noche, produciendo irritación en las cuerdas vocales en personas mayores.

Además de los problemas de afonía y disfonía muchos docentes presentan dolores de garganta debido a diferentes motivos como pueden ser laringitis, faringitis, amigdalitis, tos persistente, alergias, nódulos, tumores, etc., por lo que se aconseja que no fuercen la voz y que tomen medidas preventivas y no sólo curativas.

Por otro lado, la sobrecarga muscular y problemas de espalda. El trabajo permanente en posturas o posiciones incómodas y permanecer excesivo tiempo de pie puede provocar sobrecarga muscular, otros problemas tales como dolor de espalda, la tensión en el cuello, el dolor de

cabeza generado por la tensión muscular, hinchazón, dolor de piernas, tobillos y várices, etc. Es aconsejable ser consciente en todo momento de tomar hábitos como cambiar de postura y de tarea, tanto cuando estamos de pie como sentados.

Dolor de cabeza:

El dolor de cabeza es una molestia del cuero cabelludo o el cuello y sus causas son muy diversas. La mayoría de las personas con dolores de cabeza se pueden sentir mucho mejor haciendo cambios en su estilo de vida, aprendiendo formas de relajarse y ocasionalmente tomando medicamentos.

Los dolores de cabeza más comunes probablemente son causados por contracción y tensión muscular en los hombros.

El estrés

Tal y como el año pasado denunció el sindicato de enseñanza ANPE (Asociación del Profesorado Estatal), al menos ocho de cada diez profesores y profesoras presentan problemas anímicos. Estos números son -cuanto menos- sorprendentes, sobre todo porque muchos/as de ellos/as no lo afrontan ni reconocen públicamente, con lo cual se agrava más este problema (Bastante, 2008).

La situación es preocupante, porque va cada vez más en aumento los casos de absentismo, abandono profesión, invalidez permanente o jubilación anticipada en los docentes (Villa, 2000). De acuerdo a los antecedentes que se pueden ver en relación al desempeño de los antepasados, la educación de las nuevas generaciones y que los roles del

profesorado en la actualidad están siendo cambiados, perdiendo su posición de autoridad y reconocimiento, entonces nos daremos cuenta de la gravedad del problema, y nos encontramos con un colectivo docente que encuentra obstáculos a la hora de desempeñar su trabajo siendo preocupantes los problemas de salud psíquica. Estas dolencias se consideran actualmente como propias de la actividad docente (López López-Menchero, 2009).

Son diversas las causas que producen en el profesorado estrés, es decir, “sensación de que su situación laborar supone una amenaza para su autoestima y bienestar psíquico”

La depresión

La depresión es el principal trastorno del estado de ánimo. Es el diagnóstico clínico que se emplea con más frecuencia y una de las condiciones de malestar psicológico más frecuente en seres humanos (López López-Menchero, 2009).

En el personal docente, la depresión sería el trastorno más grave dentro de los problemas de salud mental que presenta el profesorado y también uno de los que provocan más bajas laborales en los centros docentes, de ahí su importancia.

e. Dimensiones de la salud laboral

Factor agotamiento

Los docentes se encuentran agotados al final de la jornada laboral, siendo mayor la incidencia del agotamiento físico. Esto supone una situación de riesgo, puesto que la vivencia de agotamiento aumenta la vulnerabilidad

de la persona y disminuye sus recursos para hacer frente a las demandas y está asociada significativamente con síntomas de ansiedad, depresión, sensibilidad interpersonal, somatización y dificultades cognitivas, corroborando los resultados de otros estudios (Calvete y Vila, 2000), siendo, además, la dimensión más significativa del SQT (Gil-Monte y Pieró, 1999; Halbesleben y Demerouti, 2005; Steinhart et al., 2011).

Factor alteración de la voz

La actividad de la docencia hace imprescindible el uso intensivo de la voz para realizar las actividades del aula, mantener la atención de los estudiantes, comunicarse con los padres y docentes. Por esta razón, al docente se considera un profesional de la voz, porque utiliza la voz como herramienta para su desempeño laboral. Como se puede notar los problemas de garganta son los más relacionados con la práctica docente (Kankare et al., 2012; McAleavy, Adamson, Hazlett, Donegan y Livesey, 2009; Nerrière, Vercambre, Gilbert y Kovess-Masféty, 2009; Ranchal y Vaquero, 2008b).

Afectaciones músculo-esquelético

Según informa la OIT, en la UE los trastornos músculo-esqueléticos son problemas de salud relacionados con el trabajo, que representan el 59% de todas las enfermedades profesionales reconocidas según las Estadísticas Europeas que muestran sobre Enfermedades Profesionales en 2005 (OIT, 2013). Según estos estudios muestran que el riesgo de afecciones músculo-esqueléticas son frecuentes en el profesorado. Porque el trabajo del docente implica posturas y movimientos repetidos

frecuentemente. Estos esfuerzos que requieren estos movimientos provocan un riesgo de afectaciones del aparato locomotor por microtraumatismos de repetición y posturas erróneas mantenidas. (Gómez Etxebarria, 2012).

Factor afecciones cognitivas

Este problema se presenta en las disfunciones y en las capacidades cognitivas de concentración, memoria, distracciones y pensamiento obsesivo, es consecuencia de la alta concentración de glucocorticoides en el hipocampo que es provocado por el agotamiento emocional y de distrés (Moyano y Riaño-Hernández, 2013; Sandi et al., 2001). Asimismo, es uno de los efectos negativos que participan en la generación de espirales negativas de pérdida de salud. El profesional percibe que sus capacidades cognitivas, imprescindibles han disminuido, es decir, que su competencia profesional no es la misma de antes, esto produce a su vez un aumento de la sensación de vulnerabilidad y de inseguridad, que vuelve a incrementar la vivencia de distrés y la consiguiente afectación de las capacidades cognitivas. Este proceso en espiral puede concluir en una crisis de eficacia profesional o en el desarrollo del SQT (Calvete y Villa, 2000; Hakanen et al., 2006; Sandström et al., 2005; Villanueva et al., 2002).

Factor afectaciones emocionales

Este factor incluye estados emocionales vulnerables, falta de confianza en las propias competencias y desánimo. Estos son estados de ánimo, irritabilidad, ansiedad, desánimo o tensión, los cuales son una dificultad para tener buenas relaciones interpersonales, porque producen reacciones que

pueden ser conflictivas con los estudiantes y compañeros. También, pueden ser el motivo de comportamientos impulsivos que pueden generar culpa o vergüenza frente a los compañeros. Estos estados de ánimo afectan y pueden ser obstáculo para el desarrollo del docente. Por ello, al igual que las afecciones cognitivas son generadoras de espirales negativas y disminuyen las posibilidades de éxito profesional.

Factor satisfacción

Este factor tiene que ver con el disfrute, la energía y la sensación de felicidad por el hecho de ser docente porque está relacionado con el trabajo que realiza, es decir, este factor está próximo al engagement, con sus dimensiones de vigor, disfrute, absorción, todo esto es una relación afectiva y motivacional positiva con el trabajo.

En los estudios sobre SQT, la satisfacción es un factor que correlaciona negativamente con agotamiento y despersonalización (Gil-Monte y Peiró, 1999), también ha demostrado disminuir las posibilidades de generar estrés (ETUCE, 2011) e incrementar la empatía hacia los destinatarios y la satisfacción de éstos (Vermeeren, Kuipers y Steijn, 2012). La satisfacción en la docencia está relacionada con emociones de alegría, orgullo y disfrute, es decir con la presencia de emociones positivas. Por ello, es un factor que indica bienestar y un estado óptimo para el desarrollo de nuevas competencias y de relaciones interpersonales nutritivas (Fredickson et al. 2002; Simbula y Guglielmi, 2013).

Factor autoeficacia

Este factor ayuda y valora la percepción del docente sobre su capacidad para obtener resultados tanto positivos como significativos, teniendo una valoración sobre sus competencia y capacidades profesionales. Asimismo, numerosos estudios muestran una relación entre el bienestar físico y psicológico del docente, con una buena calidad de las relaciones interpersonales. Así, como hemos visto, los estudios la consideran un importante elemento preventivo en la salud profesional (Flores y Fernández-Castro, 2004; Schaufeli et al., 2002; Xanthopoulou et al., 2013). Sin embargo, se ha optado por una concepción amplia del término autoeficacia, como confianza en las propias competencias, dado que la concepción más restrictiva de término autoeficacia requiere que se haga referencia a una superación de obstáculos (Skaalvik y Skaalvik, 2010).

2.3.2 Engagement

a. Definición de engagement

Engagement, para comprender, es importante considerar que actualmente las organizaciones esperan que los colaboradores: sean proactivos, tengan iniciativa personal, muestren disposición para trabajar en equipo y compromiso organizacional; el objetivo es difícil de lograr si no se tiene una fuerza laboral satisfecha psicológicamente. Los empleados que presentan engagement en sus centros laborales se dice que es un empleado engaged o enganchado (Cuevas, 2012).

A continuación, se muestran las definiciones de engagement:

“El engagement es hasta qué punto los empleados contribuyen a la organización a la que pertenecen y realizan un mejor trabajo del que se les exige” (Cuevas, 2012).

El engagement es definido como: “Un estado mental positivo, caracterizado por Vigor, Dedicación y Absorción relacionado con el trabajo. El Engagement es un estado afectivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular.” (Schaufeli, Salanova, Gonzales, & Bakker, 2002)

Kahn (1990) afirma que el engagement es como la energía concentrada que se dirige hacia metas organizacionales. El describe a los empleados con engagement como personas física, cognitiva y emocionalmente conectados con sus roles. Por otro lado, los empleados con engagement presentan un elevado sentido de conexión y compromiso con la actividad laboral, en lugar de ver su trabajo como algo estresante y demandante, lo perciben como un reto.

Maslach & Leiter (1997) El engagement se caracteriza por altos niveles de energía, participación y eficacia.

De acuerdo con los conceptos anteriores, presentamos una definición más cercana: Es un estado mental positivo del empleado, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el “engagement” se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular, sino en la parte emocional y físico de la persona.

b. Posibles causas del engagement

Salanova y Llorens (2008) afirman que la investigación ha puesto de manifiesto como posibles causas de la vinculación psicológica (engagement): los recursos laborales, personales, la recuperación debido al esfuerzo y el contagio emocional fuera del trabajo, actúan como características vigorizantes del trabajo.

Estos autores mencionan que la autoeficacia es tanto causa como consecuencia de engagement, porque brindan un apoyo a las creencias en las propias competencias para realizar bien el trabajo, es decir a su vez, consolida las creencias de una manera eficaz.

Salanova y Llorens identifican otros trabajos en los cuales se revisan también como causas la generalización de emociones positivas del trabajo a la casa y viceversa; otra causa sería “el proceso de contagio emocional o tendencia a imitar de forma automática las expresiones emocionales de los demás, comunicadas a través de la expresión facial, vocalizaciones, posturas y movimientos y converger emocionalmente hablando” (Salanova & Llorens, 2008, p.65).

García, Llorens, Cifre y Salanova (2006) también afirman y proponen como causas a la competencia percibida y la alta auto-percepción de una buena eficacia profesional, ambas relacionadas con el bienestar psicológico, desencadenando el engagement desde el ámbito laboral docente.

c. Consecuencias del engagement

Los problemas que presentan los empleados, son básicamente, en las actitudes hacia el trabajo y la organización; a través de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la baja intención de abandonar la organización, el desempeño en las tareas y mejora en la salud de los propios trabajadores, reduciendo así los niveles de estrés y tensión nerviosa. Los empleados “enganchados” se sienten más comprometidos con su trabajo, y suelen ser más leales a la organización en la cual trabajan cuando se les compara con empleados que no están enganchados. En otras palabras, el engagement está relacionado positivamente con el desempeño laboral del empleado y sus conductas en predictor de conductas que están más allá de los comportamientos esperados por un empleado estándar (Demerouti, Bekker, Jensen, & Shaufeli, 2001). Por otro lado, la consecuencia del engagement se manifiesta cuando los empleados presentan conductas más proactivas e iniciativa personal, así como niveles más altos de motivación para aprender y tomar nuevos retos en el trabajo (Salanova, Bresó, Grau, & Llorens, 2004).

d. Modelo teórico del engagement

- Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R)

Este modelo fue creado por Demerouti y se enmarca dentro de la Psicología Ocupacional de la Salud (Demerouti et al., 2001). Este modelo especifica cómo se producen los procesos de engagement o deterioro en función de dos grupos específicos de condiciones laborales: las demandas del trabajo y sus recursos que están basados en el modelo de Karasek,

incluye un abanico más amplio de demandas y de recursos generales y específicos (Schaufeli et al., 2009).

Sin embargo, en los estudios empíricos muestran que las principales demandas en la profesión docente son la sobrecarga laboral, problemas de comportamiento de los alumnos, ambiente físico no adecuado (Hakanen, Bakker y Schaufeli, 2006; Femet, Guay, Senícal y Austin, 2012), equipamientos deficitarios, gestión de los centros educativos, conflictos interpersonales y clima social (Femet et al, 2012; Skaalvik y Skaalvik, 2010). En un estudio realizado para docentes de Catalunya indica que las demandas que más afectan la salud del docente son la exigencia psicológica de la tarea docente, los problemas de disciplina, la falta de reconocimiento, la falta de apoyo de las familias y la falta de colaboración entre compañeros (Gay et al, 2003).

En otro estudio realizado sobre obstáculos en el logro de los objetivos educativos y colaboradores son: a) está relacionado con los recursos y con el apoyo, es decir, escasez de recursos tecnológicos, problemas con el material didáctico para dar la clase, fallos o averías en las instalaciones, dificultad para obtener el apoyo del personal de servicio y de la administración entre otras dificultades en la coordinación con los compañeros y/o dirección; b) está relacionado con los alumnos y padres, porque hay actitud negativa y excesiva indisciplina de los alumnos, desinterés, falta de motivación por aprender, actitudes negativas de padres respecto al aprendizaje de los hijos. Los resultados indicaban que el primer resultado tenía una influencia mucho mayor que el segundo (Salanova et el., 2005).

Por otro lado, el estudio sobre desafíos relacionados con el contexto del aula y de la docencia indica que los más importantes son: Gestionar la clase, atender las necesidades de los alumnos más desaventajados, conocimiento pedagógico y de la materia, sobrecarga laboral, falta de tiempo, exceso de tareas burocráticas, cursos y clases difíciles, material didáctico, falta de recursos y de equipamientos, relación con los padres, equipo decente desorganizado y de poco apoyo (Beltman et al., 2011). Según Schaufeli, las demandas están relacionadas con: a) los alumnos que tienen un mal comportamiento, falta de interés y motivación; b) en la docencia es la falta de materiales, decentes inadecuados, demasiadas horas, falta de tiempo para atender y dirigir a los alumnos para preparar clases, para corregir... c) los compañeros poco implicados o incompetentes, d) la dirección de la escuela: una dirección ineficiente, falta de apoyo del supervisor e) cambios en el sistema educativo: falta de participación, aumento de la burocracia (Schaufeli, 2005).

Los recursos del trabajo son aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que puedan realizar cualquiera de las siguientes: a) ser funcional para la consecución de los objetivos del trabajo, b) reducir las demandas de trabajo reduciendo los efectos físicos y psicológicos asociados a ellas, c) estimular el crecimiento y el desarrollo personales. Estos recursos están relacionados con la promoción de la salud porque permiten afrontar de forma sana un nivel alto de demandas (Demerouti et al., 2001).

Por lo tanto, los recursos ayudan a la adquisición y consolidación de competencias y al desarrollo profesional, entonces, son elementos imprescindibles para generar satisfacción en el trabajo (European Trade Union Committee for Education [ETUCE], 2011). También satisfacen necesidades humanas básicas como son la necesidad de autonomía, de relacionarse y de competencia (Fernet et al., 2012).

Previo al estudio de los recursos, es conveniente delimitar qué situaciones en la docencia son consideradas situaciones de éxito por los docentes. Estas situaciones fueron definidas a partir de un estudio cualitativo entre profesores de Finlandia. Como experiencias de éxito en la docencia destacaron las siguientes:

- Relación con alumnos y entorno de aprendizaje: actividades pedagógicas que son bien recibidas por los alumnos, motivación de los alumnos hacia el tema y su planteamiento, fomento del pensamiento de cada uno, una atmósfera de aprendizaje positiva.
- Métodos de enseñanza versátiles, aprendizaje cooperativo, objetivos docentes claros y enseñanza concreta y ilustrativa.
- Asesoramiento variado, habilidades docente y colaboración en el equipo docente (Atjonen et al., 2011, p. 285)

Los estudios sobre recursos en el trabajo docente indican como principales: el control sobre el trabajo, la autonomía, disponer de normas y metas adecuadas y claras, apoyo social, tener feedback sobre la actuación, posibilidad de utilizar las propias habilidades y de oportunidades para aprender e innovar, y, finalmente, disponer de asesoramiento tutorial,

supervisory coaching (Hakanen et al., 2006). Así pues, varios recursos están relacionados con el apoyo social, una de las variables del entorno que más relación ha mostrado con el desarrollo del SQT en la docencia (Gusy, 1995). Puede distinguirse diferentes formas de apoyo: apoyo informativo, que consiste en recibir información útil para afrontar el problema; apoyo instrumental, que son acciones dirigidas a solucionar el problema; apoyo emocional, que son muestras de empatía, confianza, aprecio y reconocimiento; y apoyo de supervisión, que ayudan a saber qué cosas se hacen bien, que se puede mejorar y cómo, y qué conviene modificar (Gusy, 1995).

En España, el estudio sobre facilitadores en el logro de los objetivos educativos de Salanova y colaboradores indica que los más importantes, agrupados en factores, son:

- Fácil acceso a la información y materiales relevantes para preparar las clases.
- Cambiar el tipo de actividades que se están realizando en clase
- Hacer broma cuando hay aburrimiento
- Ausencia en la clase de alumnos problemáticos
- Amonestar y expulsar a los alumnos conflictivos
- Competencia del personal administrativo y administración
- Que los alumnos participen activamente en clase
- Tener todo el apoyo de los compañeros cuando uno lo necesita
- Buena gestión de las reuniones
- Recurrir a padres, tutores y/o psicólogos.

Los resultados del estudio muestran que los facilitadores tienen un efecto amortiguador de la relación entre obstáculos y consecuencias negativas (Salanova et al., 2005).

Un estudio sobre estos recursos entre docentes de Catalunya indica que los recursos que más valoran los docentes son la relación entre docentes, el apoyo mutuo, la satisfacción laboral, la relación con los alumnos y el reconocimiento social y la motivación docente (Gay et al., 2003).

El principio central del modelo JD-R es la generación de procesos en espiral negativa de deterioro de la salud y de procesos motivacionales en espiral positiva.

En conclusión, de acuerdo con el modelo JD-R, los dos conjuntos de trabajo evocan diferentes procesos: (1) un proceso cepa, las altas demandas de energía agotan 'mental, produce agotamiento y bajas; (2) un proceso de motivación, por los suficientes recursos del trabajo, produce engagement (Schaufeli et al., 2009).

El modelo JD-R plantea una espiral negativa de deterioro de la salud producida, por un exceso de demandas laborales, o por una falta de recursos laborales.

En el primer caso, cuando hay un exceso de demandas laborales, los efectos en la salud están asociados a un aumento del agotamiento, con el consiguiente aumento de la vulnerabilidad frente a trastornos diversos. Este proceso se entiende a partir del modelo de control de gestión de la demanda de Hockey, que estudia las estrategias que utiliza el individuo para poder mantener su rendimiento cuando hay factores de estrés, como ruido, calor,

mucha carga de trabajo o falta de tiempo. Estas estrategias consisten en la movilización de la activación simpática, autónoma y endocrina, en un aumento del esfuerzo subjetivo para mantener un control activo en el procesamiento de información, o en ambos. Cuanto mayor es la activación o el esfuerzo, mayores son los costos fisiológicos para el individuo. El efecto a largo plazo de una estrategia de compensación de este tipo puede ser un gasto muy alto de energía con el consiguiente desgaste o agotamiento (Schaufeli et al., 2009). Los estudios corroboran la relación entre agotamiento y unas condiciones de trabajo nocivas (Fernet et al., 2012)

Según este modelo, los empleados sometidos a estrés se enfrentan a una disyuntiva entre la protección de sus objetivos de rendimiento (beneficios) y el esfuerzo mental que tiene que ser invertido con el fin de lograr estos objetivos (costos). Cuando el trabajo exige aumento, problemas regulatorios se producen en el sentido de que tiene que ser movilizado, esfuerzo compensatorio para hacer frente a las crecientes demandas, mientras que el mantenimiento de los niveles de rendimiento. Este esfuerzo compensatorio adicional se asocia con costos fisiológicos y psicológicos, tales como el aumento de la actividad simpática, fatiga e irritabilidad (Schaufeli et al., 2009, 894).

Los efectos sobre el profesional del exceso de demandas no siempre se pueden compensar con una mayor disponibilidad de recursos. Algunos estudios muestran una relación entre el exceso de demandas, inhibición de la capacidad de aprender y mayor dificultad para recuperarse del trabajo, por lo cual el exceso de demandas es una situación de riesgo que debe ser prevenida (Taris, Kompier, De lange Schaufeli y Schreurs, 2003).

En el segundo caso, cuando faltan recursos laborales, como pueden ser apoyo o participación en la toma de decisiones, los efectos de la espiral negativa están más asociados con la disminución de la implicación, y un aumento de riesgo de SQT (Schaufeli, Taris y van Rhenen, 2008). Ambas

circunstancias generan una espiral negativa de mayor agotamiento, falta de implicación y deterioro de la salud (Hakanen et al., 2006; Salanova y Schaufeli, 2008).

En la espiral positiva, o de ganancia, la disponibilidad de recursos promueve un proceso de motivación que, a través de engagement en el trabajo, se traduce en un mayor compromiso con la organización y un mayor desarrollo de competencias profesionales y personales (Salanova y Schaufeli, 2008) Cuando el ambiente de trabajo ofrece recursos abundantes, favorece la implicación de los trabajadores. Esto aumenta la probabilidad de que logren los objetivos y la experiencia sea de éxito, lo que supone un aumento de la satisfacción, y la consiguiente generación de una relación afectiva positiva en el trabajo. Así pues, los recursos laborales son propensos a fomentar el compromiso en el trabajo a través de un proceso motivacional que mejora el desarrollo de competencias del profesional y satisface sus necesidades básicas de autonomía, relación y competencia (Schaufeli et al., 2009; Fernet et al., 2012).

Numerosos estudios muestran los efectos positivos de los recursos en la motivación para el trabajo, el engagement, mientras que su ausencia produce una disminución de la motivación y disminuye las posibilidades de aprender de los trabajadores.

Los maestros que son capaces de recurrir a recursos de trabajo, al igual que el control de trabajos, apoyo de supervisión, y la innovación pueden llegar a ser más vigorosa y dedicada, puede sentir mayor compromiso. Por otra parte, nuestros resultados muestran que la falta de recursos de empleo importantes para satisfacer las solicitudes de empleo pueden estar asociados con el agotamiento, lo que puede socavar aún más ventaja engagementand trabajo para bajar el compromiso organizacional (Hakanen et al., 2006, p. 508).

Los recursos en la docencia son importantes para lograr que los docentes se sientan satisfechos en su trabajo. Así pues, a más recursos, más satisfacción y más competencia, y de allí, más implicación y desarrollo de competencias pedagógicas.

Aprendizaje de Maestros y el bienestar en el trabajo es fundamental en la consecución de metas educativas tanto en el aula y en la comunidad escolar nivel. Esto significa que el bienestar en el trabajo de los docentes es de cerca entrelazado con el éxito de su tarea pedagógica, que a su vez está relacionado con la capacidad del maestro y la comunidad docente para desarrollar y revisar sus acciones pedagógicas. Más específicamente, los maestros hábiles y motivados son propensos a promover estrategias de aprendizaje activo y funcional, y en consecuencia lograr el mejor resultado de aprendizaje en los alumnos. (Soini et al., 2010, p. 735).

Por ello, los recursos generan motivación, y una falta de recursos es una situación de riesgo de estrés y de SQT en la docencia (Schaufeli et al., 2009; Salanova et al., 2006, ETUCE, 2011).

También se ha comprobado la relación entre el desarrollo de innovaciones en el trabajo y la disponibilidad de recursos.

Los trabajadores frente a la alta demanda por la introducción de cambios en su contenido de trabajo, sí poseen alta laboral, que apoya la conceptualización de la innovación individual como una estrategia de afrontamiento centrado en un problema. Los trabajadores hacen frente a las demandas externas de empleo a través de la introducción de nuevas y mejores formas de hacer las cosas, en función del nivel de recursos de trabajo que poseen (Martin, Salanova y Peiró, 2007).

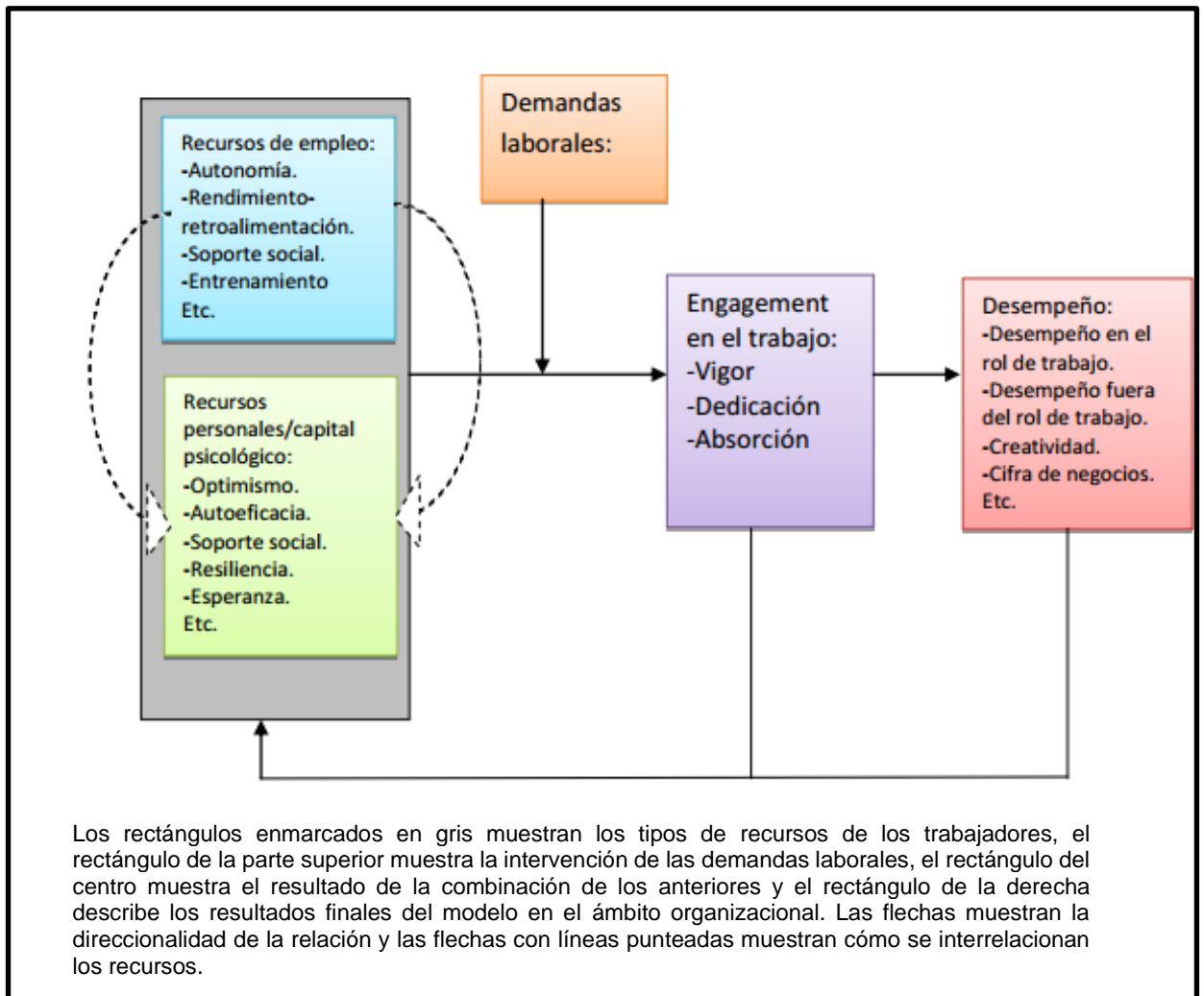


Gráfico 1. Modelo JD-R para pronosticar el engagement en el trabajo (Bakker & Demerouti, 2008, en Bakker & Leiter, 2010).

e. Dimensiones del engagement

Vigor. Nos referimos a la fuerza y energía mientras se trabaja unidos a la persistencia y un fuerte deseo por esforzarse por el trabajo; aunque surjan problemas, el trabajador no se fatiga fácilmente. Ya que es un componente conductual-energético del engagement (Salanova & Schaufeli, 2009).

La dedicación. Nos referimos al entusiasmo, la inspiración y el orgullo en relación al trabajo que incluye también la implicación o la identificación con la labor que desempeña el docente. Además, el sentimiento de significación, inspiración, orgullo y reto por el trabajo (Maslach & Schaufeli, en Caballero, 2006). Por esta razón es el componente emocional del engagement (Salanova & Schaufeli, 2009).

La absorción. Es estar plenamente concentrado y feliz realizando la labor de docente de manera que cuesta abandonarlo. La absorción es considerada como una experiencia temporal y no un estado psicológico, más bien implica un estado similar al llamado “flow”, es decir, “un estado psicológico de experiencia óptima y totalmente disfrutada; que se caracteriza por la atención focalizada, claridad mental, unión de mente-cuerpo, concentración del esfuerzo, control total sobre la situación, pérdida de la consciencia, distorsión del tiempo y disfrute intrínseco de la actividad (Csikszentmihalyi & Salanova, Bakker & Llorens, en Salanova & Llorens, 2008, p. 64). Por lo tanto, es el componente cognitivo del engagement (Salanova & Schaufeli, 2009).

f. Oposición del burnout y engagement

El engagement se construye como concepto a través de diversas investigaciones con evidencias de campo y también mediante reflexiones teóricas y prácticas, es así que en este apartado se verifica al burnout como un concepto del cual surge el engagement.

“El término engagement se ha utilizado predominantemente en la psicología positiva, a través del cual se analiza el bienestar psicológico en

las personas desde dos líneas opuestas: el burnout y en engagement”. (Salanova & Llorens, 2008, p. 59);

El primero, burnout, definido como el síndrome de estar quemado por el trabajo, se considera “uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importante en la sociedad actual” (Salanova & Llorens, 2008, p. 59); por otro lado, “se ha determinado a través del agotamiento, despersonalización y cinismo e ineficacia profesional y se representa como un fuego que se sofoca o una llama que se extingue” (Salanova & Llorens, 2008), todo esto con sus consecuencias individuales y organizacionales.

El engagement, surge como un constructo teórico en oposición al burnout y “es algo más que no estar quemado/as por el trabajo” (Salanova & Llorens, 2008), por esta razón, está relacionado con el altruismo organizacional, cooperación en grupo, estar ilusionado por el trabajo, capacidad para afrontar demandas, conexión energética y afectiva con el trabajo, compromiso total y enamoramiento por el trabajo.

De una manera general el concepto como se afirmó anteriormente, se opone al burnout y se diferencia de la obsesión o adicción por el trabajo.

Respecto al engagement como oposición al burnout, Salanova y Llorens (2008) hacen una comparación entre ambos desde una diferenciación en los elementos que los integran.

El engagement se puede afirmar que es diferente a la obsesión por el trabajo, porque el individuo se siente muy a menudo adicto al trabajo, con un sentido de obligación, es decir tiene que cumplir con su labor, por lo cual no

puede retirarse de su trabajo, permanece “rumiando su papel sin cesar” esto puede dañar su bienestar emocional y físico (Bakker & Leiter, 2010).

g. Engagement y salud

Hasta la fecha, tan sólo unos cuantos estudios han abordado la relación entre el engagement y la salud. Por ejemplo, Schaufeli y Bakker (2004) encontraron que los trabajadores con engagement padecían menos dolores de cabeza, problemas cardiovasculares y molestias estomacales. De forma similar, Shirom (2003) ha señalado que el vigor, componente clave del engagement, se relaciona positivamente con la salud física y mental.

3. Marco conceptual

3.1. Absorción

Es un método de pensamiento que puede ser empleado para la solución de problemas de manera creativa, sin seguir patrones establecidos.

3.2. Afectaciones músculo- esqueléticas

Es la capacidad para enfrentar con mente abierta sin prejuicios a un nuevo problema que se presenta.

3.3. Dedicación

Capacidad para formular preguntas adecuadas.

3.4. Factor afectaciones cognitivas

Capacidad para utilizar la imaginación como herramienta clave del pensamiento para enfocar a los problemas desde otro ángulo.

3.5. Factor afectaciones emocionales

Capacidad para analizar de modo lógico, deducir y disciplinar el razonamiento como estrategia para solucionar problemas.

3.6. Factor agotamiento

Es la capacidad reflexiva que tienen los seres humanos para reconocer los peligros existentes para luego juzgar sus decisiones y/o conductas antes de ser ejecutadas.

3.7. Factor alteración de la voz

Es una alteración en cualquiera de las cualidades, tono, timbre, intensidad y duración.

3.8. Factor autoeficacia

Capacidad reflexiva para reconocer los peligros en la alimentación.

3.9. Factor satisfacción

Capacidad reflexiva para reconocer los peligros que presentan el tiempo desmedido en actividades de juegos electrónicos u otros.

3.10. Vigor

Capacidad reflexiva para reconocer los peligros que presentan el tiempo desmedido en actividades de juego.

CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

1. Tipo de estudio

El tipo de investigación es descriptivo porque permite analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Permiten detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos y correlacional porque pretende visualizar cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí, o si por el contrario no existe relación entre ellos.

De acuerdo con los objetivos propuestos se ha seleccionado para esta investigación de diseño No experimental de tipo transaccional o transversal, que consiste en la recolección de datos en un solo momento y tiempo único, siendo su objetivo describir variables y analizar su incidencia y su interrelación tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2. Población y muestra

2.1 Población

La investigación tuvo como lugar de ejecución en las instituciones educativas estatales: I.E. N° 787 “Almirante Miguel Grau”, I.E. N° 1217 “Jorge Basadre Grohmann”, I.E. N° 1199 “Mariscal Ramón Castilla” y I.E. N° 1218 “San Luis María de Montfort” y la I.E. N° 1189 “Alberto Rivera y Piérola”, de la UGEL 06 distrito de Chaclacayo, Lima.

Tabla. 2

Distribución de la población de estudio

Instituciones educativas estatales	Ni
1.- Mariscal Ramón Castilla	40
2.- Almirante Miguel Grau	20
3.- Jorge Basadre Grohmann	15
4.- San Luis María de Montfort	32
5.- Alberto Rivera y Piérola	18
Total	125

2.2. Muestra

2.2.1 Cálculo del tamaño de la muestra

Si la población es finita, es decir conocemos el total de la población y deseásemos saber cuántos del total tendremos que estudiar la fórmula es:

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

- N = Total de la población = 125
- Z_{α} = Valor obtenido mediante niveles de confianza, usando la tabla de la distribución normal. Z_{α} = 1.96 si la seguridad es del 95%.
- p = probabilidad esperada (en este caso 0.5)
- q = 1 – p probabilidad no esperada (en este caso 1-0.5 = 0.5)
- e = nivel de precisión (en su investigación use un 5%= 0.05).

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

$$p = q = 0.5$$

Nivel de precisión e = 5% ____ 0.05

Nivel confianza al 95% _____ $\alpha = 1.96$

n = 95

Tabla. 3

Distribución de la población de estudio

Instituciones educativas estatales	Ni	ni
1.- Mariscal Ramón Castilla	40	30
2.- Almirante Miguel Grau	20	15
3.- Jorge Basadre Grohmann	15	11
4.- San Luis María de Montfort	32	24
5.- Alberto Rivera y Piérola	18	14
Total	125	95

3. Recolección de datos y procesamiento

Para la recolección de los datos se aplicaron las encuestas usando como instrumento el cuestionario a 95 docentes de 5 Instituciones estatales.

Los datos serán procesados por medio del paquete estadístico SPSS 20 y para el análisis de los datos obtenidos utilizaremos las tablas y gráficos.

4. Instrumentos utilizados

El método de recolección de datos fue la encuesta y el Instrumento utilizado fue el cuestionario de salud laboral docente y engagement en donde fue incluida información sobre datos demográficos tales como la edad, años de experiencia, género, situación familiar, nivel en el que imparte la docencia en la actualidad, horario, tipo de contrato.

El instrumento fue diseñado sobre la base de búsqueda bibliográfica extensa de salud laboral y tomando en cuenta las implicaciones teóricas sobre Engagement. Incluyendo instrumentos previos sobre el tema.

El cuestionario de salud laboral y engagement cuenta con 50 preguntas, distribuidas de la siguiente manera: 7 preguntas demográficas, 26 preguntas sobre la salud laboral y 17 preguntas de Engagement. El tiempo de aplicación del cuestionario fue de 10 minutos.

Validación del instrumento. Para validar el instrumento se solicitó el juicio de expertos, siendo validado por Mg. Ana Casildo Bedón, docente principal de la Universidad Peruana Unión, así como el Dr. Raúl Acuña Casas Director de Gestión de la Calidad y Recursos de la Universidad Peruana Unión, así como el Dr. Víctor Álvarez Manrique, Docente de Investigación de la Universidad Peruana Unión, quienes hicieron la validación del instrumento para el tema salud laboral docente y Engagement de instituciones educativas estatales de Chacabuco, 2016. Estos expertos también evaluaron la claridad, concisión y relevancia de los enunciados.

5. Medición de las variables estudiadas

Para medir la variable salud laboral y el engagement, se aplicó un cuestionario de salud laboral y Engagement (Utrecht work Engagement Survey) con 50 preguntas, distribuidas de la siguiente manera: 7 preguntas demográficas, 26 preguntas sobre la salud laboral y 17 preguntas de Engagement, para confirmar el resultado del instrumento suministrado a los docentes de las Instituciones.

6. Confiabilidad del instrumento

El coeficiente de alfa de Crombach es un recurso numérico muy significativo para evaluar la confiabilidad de instrumentos escritos en el marco teórico del test que permite cuantificar la consistencia interna de la prueba propuesta; es decir, si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por lo tanto, llevaría a conclusiones equivocadas; o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. La ecuación de alfa de Crombach es:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 Es la varianza de ítem i

S_t^2 Es la varianza de la suma de todos los ítems

K Es el número de preguntas

Tabla 4.

Nivel de confiabilidad de salud laboral

Resumen de procesamiento		Salud labor	
		N	%
Casos	Válido	129	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	129	100,0
Alfa de Cronbach		,857	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En la tabla 4 se observa que el valor $\alpha = 0,857$ muestra un alto grado de confiabilidad garantizando la consistencia de los resultados, independiente de la ocasión que evalué a los mismos participantes siempre se obtendrá puntuaciones semejantes.

Tabla 5.

Nivel de confiabilidad de Engagement

Resumen de procesamiento		Engagement	
		N	%
Casos	Válido	129	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	129	100,0
Alfa de Cronbach		,736	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En la tabla 5, se observa que el valor $\alpha = 0,736$ muestra un buen grado de confiabilidad garantizando la consistencia de los resultados, independiente de la ocasión que evalué a los mismos participantes siempre se obtendrá puntuaciones semejantes.

7. Prueba de normalidad

7.1 Prueba de normalidad de salud laboral

El gráfico de cuantiles reales y teóricos de una distribución normal, *Gráfico Q-Q Normal* y el *Gráfico Q-Q Normal sin tendencia* se representan a continuación.

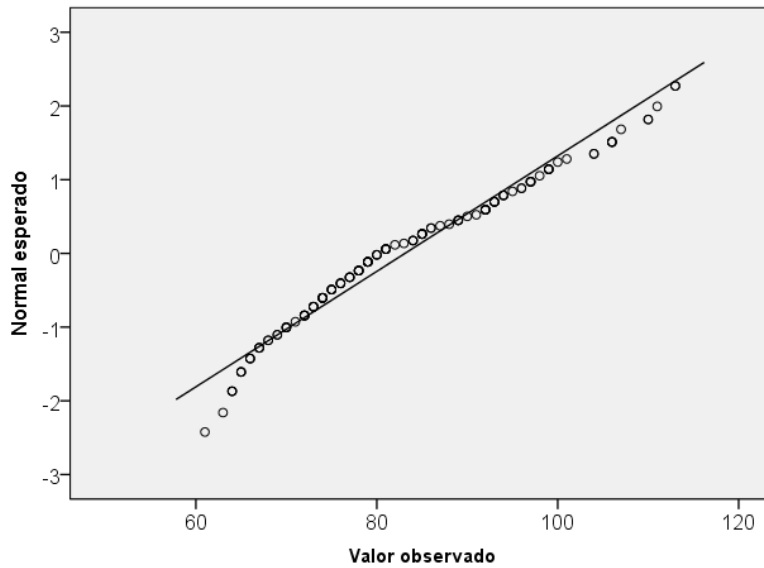


Figura 2a. Gráfico Q-Q normal de Salud laboral

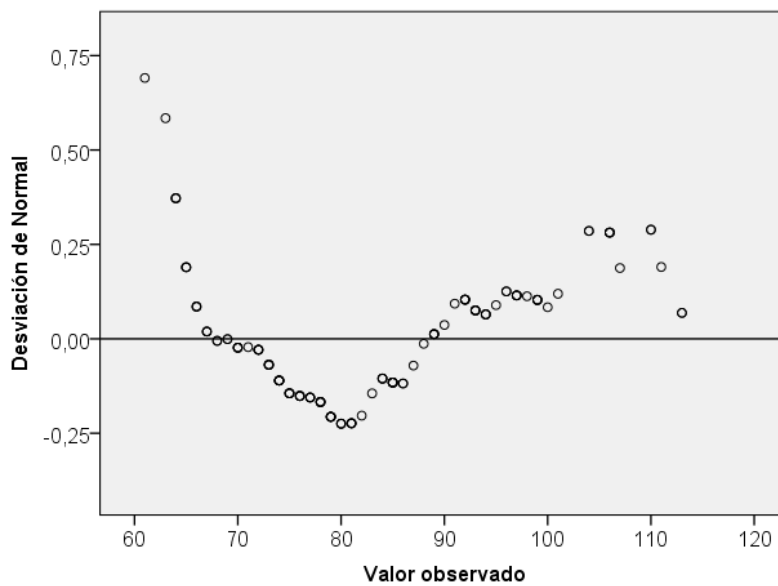


Figura 2b. Gráfico Q-Q normal sin tendencia de Salud laboral

En el primero los valores correspondientes a una normal vienen representados por la recta y los puntos son las diferentes puntuaciones de los individuos con los valores observados frente a los esperados bajo la hipótesis de la normalidad. Si los puntos se acercan a la recta el ajuste es aceptable, cuanto más se aleja el ajuste será peor. En este caso es aceptable, porque los puntos se encuentran cercanos a la recta.

El segundo recoge las desviaciones de los sujetos respecto de la recta las desviaciones de los sujetos respecto de la recta. Si la muestra procede de una población normal, los puntos deberían estar alrededor del 0 y sin seguir ningún patrón determinado. En este caso vemos que se aleja bastante del 0 y, además, siguen alguna tendencia. Esto nos vuelve a demostrar que va a haber falta de normalidad.

Tabla 6.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Estrategias de aprendizaje	,108	129	,001	,962	129	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Contrastamos la hipótesis nula H_0 : “los datos proceden de una distribución normal”. Con un estadístico de Kolmogorov-Smirnov de 0,108 de 129 grados de libertad, la significación del contraste es ,001 y con un estadístico de Shapiro-Wilk de 0,962 de 129 grados de libertad la significación de contraste es de 0. De ambas pruebas de normalidad $p =$

$0.001 < 0,050 = \alpha$, rechazamos H_0 . Así que la distribución de la que proceden no es normal. Sin embargo, en muchos estudios similares el comportamiento de la variable salud laboral ha manifestado una configuración muy cercana a la curva normal. Y como la prueba regresión lineal múltiple es robusta, el software lo tratará en el análisis como una variable normal

7.2 Prueba de normalidad de engagement

Para poder decir si nuestras variables de estudio son o no normales necesitamos una prueba inferencial de normalidad de Kolmogorov-Smirnow y la de Shapiro- Wilk. En efecto, en las figuras 3a y 3b, se observa el gráfico de cuantiles reales y teóricos de una distribución normal, *Gráfico Q-Q Normal* y el *Gráfico Q-Q Normal sin tendencia* se representan a continuación.

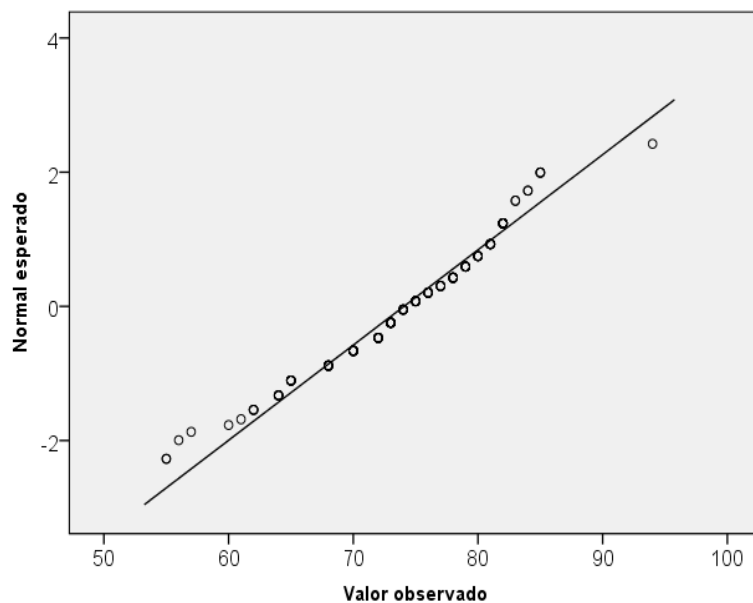


Figura 3a. Gráfico Q-Q normal de Engagemet

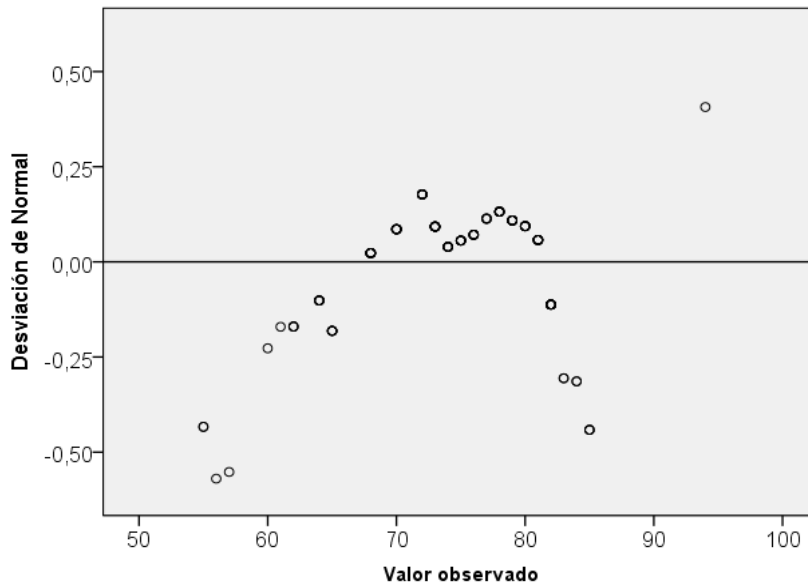


Figura 3b. Gráfico Q-Q normal sin tendencia de Engagement

En el primero los valores correspondientes a una normal vienen representados por la recta y los puntos son las diferentes puntuaciones de los individuos con los valores observados frente a los esperados bajo la hipótesis de la normalidad. Si los puntos se acercan a la recta el ajuste es aceptable, cuanto más se aleja el ajuste será peor. En este caso es aceptable porque los puntos se acercan a la recta.

El segundo recoge las desviaciones de los sujetos respecto de la recta las desviaciones de los sujetos respecto de la recta. Si la muestra procede de una población normal, los puntos deberían estar alrededor del 0 y sin seguir ningún patrón determinado. En este caso vemos que se aleja bastante del 0 y, además, siguen alguna tendencia. Esto nos vuelve a demostrar que va a haber falta de normalidad.

Tabla 7.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Capacidades investigativas	,089	129	,004	,969	129	,005

a. Corrección de significación de Lilliefors

Establecemos las hipótesis a probar H_0 : “los datos proceden de una distribución normal”, H_1 : “los datos no proceden de una distribución normal”. Contrastando las hipótesis con las pruebas de normalidad resulta: con una estadística de Kolmogorov-Smirnov de 0,089 de 129 grados de libertad, la significación del contraste es 0,004, aplicando la regla de decisión de $p = 0.004 < 0,050 = \alpha$, aceptamos H_1 ; y con un estadístico de Shapiro-Wilk de 0,969 de 129 grados de libertad la significación de contraste es de 0,005, luego $p = 0.005 < 0,050 = \alpha$, aceptamos H_1 . En conclusión, podemos decir que en ambas pruebas los datos proceden de una distribución no normal.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

1. Análisis descriptivo de los datos obtenidos.

A continuación, se describen los datos de la caracterización de la población, en segunda instancia se describe las características de las dos variables de estudio.

Tabla 8.

Distribución de frecuencias de las instituciones donde laboran los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo.

	Frecuencia	Porcentaje
I.E N° 1189 "Alberto Rivera y Piérola"	15	11,6
I.E N° 1218 "San Luis María de Montfort"	33	25,6
I. E N° 1217 "Jorge Basadre Grohmann"	14	10,9
I.E N° 787 "Almirante Miguel Grau"	21	16,3
I.E N° 1199 "Mariscal Ramón Castilla"	46	35,7
Total	129	100,0

En la tabla 8, se observa las instituciones donde laboran los docentes encuestados, el 11.6% laboran en la I.E N° 1189 "Alberto Rivera y Piérola", el 25,6% laboran en la I.E N° 1218 "San Luis María de Montfort", el 10.9% laboran en la I. E N° 1217 "Jorge Basadre Grohmann", el 16.3% laboran en la I.E N° 787 "Almirante Miguel Grau", el 35.7% laboran en la I.E N° 1199 "Mariscal Ramón Castilla".

Tabla 9.
Distribución de frecuencias de la edad de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo.

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje
<= 29	3	2,3
30 – 41	30	23,3
42 – 52	60	46,5
53+	36	27,9
Total	129	100,0

En la tabla 9, se observa las edades de los docentes encuestados de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, el 2,3% tienen menos de 29 años, el 23,3% tiene entre 30-41 años, el 46,5% tiene entre 42-52 años, el 27,9% tiene de 53 a más años de edad. Como se puede observar la mayoría de docentes tiene las edades entre 42-52 años.

Tabla 10.
Distribución de frecuencias según género de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo.

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	93	72,1
Masculino	36	27,9
Total	129	100,0

En la tabla 10, se observa el género de los docentes encuestados, el 72,6% son de género femenino y el 27,4% son de género masculino.

Tabla 11.

Distribución de frecuencias de los años de experiencia laboral de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo.

	Frecuencia	Porcentaje
<= 5	7	5,4
6 – 15	41	31,8
16 – 26	36	27,9
27+	45	34,9
Total	129	100,0

En la tabla 11, se observa los años de experiencia laboral de los docentes encuestados, el 5.4% tiene 5 o menos años de experiencia laboral, el 31.8% tiene entre 6-15 años de experiencia laboral, el 27.9% tiene entre 16-26 años de experiencia laboral, y el 34.9% tiene de 27 a más años de experiencia, siendo éste el grupo etéreo en el que se encuentra el mayor número de participantes.

Tabla 12.

Distribución de frecuencias de la situación familiar de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo.

	Frecuencia	Porcentaje
vive solo/a	6	4,7
vive en pareja	10	7,8
Vive con pareja e hijos	76	58,9
Vive con hijos o personas mayores a su cargo	18	14,0
Otro	19	14,7
Total	129	100,0

En la tabla 12, se observa las situaciones familiares de los docentes encuestados, el 4.7% vive solo/a, el 7.8% vive en pareja, el 58,9% vive con

pareja e hijos, el 14,0% vive con hijos o personas mayores a su cargo, el 14,7% vive con otras personas.

Tabla 13.

Distribución de frecuencias del nivel en el que imparten la docencia en la actualidad los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo.

	Frecuencia	Porcentaje
Educación Primaria	68	52,7
Educación Secundaria	61	47,3
Total	129	100,0

En la tabla 13, se observa el nivel de los docentes encuestados. Como se puede observar, el 52,7% son docentes del nivel primario, y el 47,3% son docentes de nivel secundario.

2. Prueba de hipótesis.

A continuación, se presentan los resultados de la correlación entre los puntajes obtenidos para la salud laboral y el engagement, en base al coeficiente de correlación r de Pearson.

Tabla 14.

Análisis de correlación entre salud laboral y engagement en los docentes de las instituciones educativas estatales de Chacacayo, 2016.

	Engagement	
	r	p
Salud laboral	,044	,622

Como se ve en la Tabla 14, no existe un coeficiente de correlación significativo, entre la salud laboral y el engagement.

Tabla 15.

Análisis de correlación entre las dimensiones de la salud laboral y el engagement en los docentes de las instituciones educativas estatales de Chacacayo, 2016.

		Vigor	Dedicación	Absorción	Engagement (escala completa)
Factor agotamiento	<i>r</i>	-,134	-,225*	,068	-,105
	<i>p</i>	,131	,010	,443	,237
Factor alteración de la voz	<i>r</i>	-,134	-,269**	,104	-,101
	<i>p</i>	,129	,002	,239	,253
Factor afecciones músculo esqueléticas	<i>r</i>	-,241**	-,373**	-,079	-,271**
	<i>p</i>	,006	,000	,374	,002
Factor afecciones cognitivas	<i>r</i>	-,118	-,178*	,109	-,065
	<i>p</i>	,183	,043	,220	,468
Factor afecciones emocionales	<i>r</i>	-,198*	-,290**	-,025	-,200*
	<i>p</i>	,024	,001	,774	,023
Factor satisfacción	<i>r</i>	,398**	,618**	,373**	,558**
	<i>p</i>	,000	,000	,000	,000
Factor autoeficacia	<i>r</i>	,297**	,546**	,379**	,487**
	<i>p</i>	,001	,000	,000	,000
Salud laboral (escala completa)	<i>r</i>	-,048	-,069	,196*	,044
	<i>p</i>	,589	,436	,026	,622

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (2 colas).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 15 se presenta el análisis individual de las correlaciones entre las variables componentes de la salud laboral y el engagement. En dicha tabla se pueden observar las correlaciones descritas seguidamente.

El “factor agotamiento” no muestra una correlación significativa con la dimensión “vigor” ($r = -.134$, $p = .131$), muestra una correlación negativa significativa con la dimensión “dedicación” ($r = -.225$, $p < .05$) y no presenta correlación significativa con la dimensión “absorción” ($r = -.105$, $p = .237$).

El “factor alteración de la voz” no muestra ninguna correlación significativa con la dimensión “vigor” ($r = -.134, p = .129$), muestra una correlación negativa significativa con la dimensión “dedicación” ($r = -.269, p < .01$) y no presenta correlación significativa con la dimensión “absorción” ($r = -.104, p = .239$).

El “factor afecciones músculo esqueléticas” presenta una correlación significativa negativa con la dimensión “vigor” ($r = -.241, p < .01$) y con la dimensión “dedicación” ($r = -.373, p < .01$) pero no muestra correlación significativa con la dimensión “absorción” ($r = -.079, p = .374$). Cabe resaltar sin embargo que el factor “afecciones músculo esqueléticas” posee una correlación significativa con el engagement como escala completa ($r = -.271, p < .01$).

El “factor afecciones cognitivas” no presenta correlación significativa con la dimensión “vigor” ($r = -.118, p = .183$) ni con la dimensión “absorción” ($r = .109, p = .220$), pero sí presenta una correlación significativa con la dimensión “dedicación” ($r = -.178, p < .05$).

El “factor afecciones emocionales” presenta una correlación significativa con las dimensiones “vigor” ($r = -.198, p < .05$) y “dedicación” ($r = -.290, p < .01$), pero no presenta una correlación significativa con la dimensión “absorción” ($r = -.025, p = .774$). Resalta sin embargo la correlación negativa significativa entre el factor mencionado y la escala completa de “engagement” ($r = -.200, p < .05$).

El “factor satisfacción” es uno de los componentes de la “salud laboral” que presenta correlaciones positivas significativas con todas las

dimensiones e incluso con la escala total de “engagement”. Es así que muestra correlación positiva significativa con la dimensión “vigor” ($r = .398$, $p < .01$), con la dimensión “dedicación” ($r = .618$, $p < .01$), con la dimensión “absorción” ($r = .373$, $p < .01$) y con la escala completa de “engagement” ($r = .558$, $p < .01$).

El “factor autoeficacia” es otro de los componentes de la salud laboral que presenta correlaciones positivas significativas con todas las dimensiones e incluso con la escala total de “engagement”. Presenta correlación positiva significativa con la dimensión “vigor” ($r = .297$, $p < .01$), con la dimensión “dedicación” ($r = .546$, $p < .01$), con la dimensión “absorción” ($r = .379$, $p < .01$) y con la escala completa de “engagement” ($r = .487$, $p < .01$).

Finalmente, cabe resaltar que la escala completa de “salud laboral” presenta una correlación significativa con la dimensión “absorción” del “engagement” ($r = .196$, $p < .05$).

3. Discusión de resultados.

No se encontró una correlación significativa entre la salud laboral y el engagement, por lo que se puede deducir que a partir de los datos del presente estudio la salud laboral y el engagement no se encuentran correlacionados. Estos resultados muestran que, hacer a propia voluntad un trabajo mayor al que se exige (Cuevas, 2012) no está relacionado con la salud laboral del docente. De igual modo, se podría afirmar que el engagement como estado positivo relacionado con el trabajo (Schaufeli, et

al. 2002) no estaría relacionado con la salud laboral de los profesores que participaron de este estudio. Estos resultados aparentemente contradicen las afirmaciones teóricas de Demerouti et al. (2001), quienes afirman que el engagement mejora la salud de los trabajadores. Sin embargo, esto no mostraría necesariamente contradicción con las afirmaciones relacionadas con la productividad laboral y el engagement, deduciéndose entonces que el engagement puede ir de la mano con la productividad a nivel laboral, pero no con la salud del docente, ni de forma positiva ni de forma negativa.

Respecto al primer objetivo específico, se encontró que el factor agotamiento no se encuentra correlacionado con el vigor ni con la absorción; pero sí muestra una correlación negativa con la dedicación como componente del engagement. Esto significaría que, a menor agotamiento, al final de la jornada laboral, mayor sentido, propósito entusiasmo e inspiración tendrá el docente hacia su trabajo.

De igual modo, en lo que concierne a la conclusión correspondiente al segundo objetivo específico, se encontró que el factor alteración de la voz no se encuentra correlacionado con el vigor ni con la absorción, pero sí se encuentra correlacionado de forma negativa con la dimensión dedicación del engagement. Dichos resultados sugieren que, a menor grado de afecciones de la voz, mayor sentido, propósito entusiasmo e inspiración tendrá el docente hacia su trabajo.

El factor afecciones músculo esqueléticas por su parte presenta una correlación negativa significativa con las dimensiones vigor y dedicación del engagement, mientras que no presenta correlación con la absorción del

engagement. Tales resultados indicarían que, a menor grado de afecciones de tipo muscular y esquelético, mayor vigor y dedicación sentirá el docente.

El factor afecciones cognitivas presenta una correlación negativa significativa con la dimensión dedicación, pero no presenta ninguna correlación con la dimensión vigor ni con la dimensión absorción del engagement. Esto indicaría que, a mayor grado de afecciones cognitivas, menor dedicación presentará el docente.

Por su parte, el factor afecciones emocionales muestra una correlación negativa significativa con las dimensiones vigor y dedicación; así como con la escala completa de engagement, pero no presenta correlación con la dimensión absorción de dicha escala. Siendo estos resultados se podría afirmar que, a mayor grado de afecciones emocionales, menor vigor y dedicación presentará el docente y también mostrará menor engagement.

El factor satisfacción presenta correlaciones significativas con las dimensiones vigor, dedicación y absorción, así como con la escala completa de engagement. Esto muestra que, a mayor satisfacción en el trabajo, mayor será también el vigor, la dedicación, la absorción y el engagement en los docentes.

De la misma forma, el factor autoeficacia presenta correlaciones significativas con las dimensiones vigor, dedicación y absorción, así como con la escala completa de engagement. Lo que evidentemente indica que, a mayor autoeficacia a nivel laboral, mayor será también el vigor, la dedicación, la absorción y el engagement en los docentes.

Es de resaltar que la correlación positiva significativa entre la salud laboral y la dimensión absorción de la escala de engagement sugiere que, a mayor salud laboral, mayor absorción mostrará el docente, lo que se caracterizaría por una mayor atención focalizada, mayor claridad mental, mayor concentración del esfuerzo, entre otros beneficios.

CONCLUSIONES

Primera. No existe un coeficiente de correlación significativa, entre la salud laboral y el engagement de docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.

Segunda. El “factor agotamiento” no muestra una correlación significativa con la dimensión “vigor” y “absorción” pero sí muestra una correlación negativa significativa con la dimensión “dedicación”.

Tercera. El “factor alteración de la “voz” no muestra ninguna correlación significativa con la dimensión “vigor” y “absorción” pero sí muestra una correlación negativa significativa con la dimensión “dedicación”.

Cuarto. El “factor afecciones músculo esqueléticas” presenta una correlación significativa negativa con la dimensión “vigor” y con la dimensión “dedicación,” pero no muestra correlación significativa con la dimensión “absorción”.

Quinta. El “factor afecciones cognitivas” no presenta correlación significativa con la dimensión “vigor” ni con la dimensión “absorción”, pero sí presenta una correlación significativa con la dimensión “dedicación”

Sexta. El “factor afecciones emocionales” presenta una correlación significativa con las dimensiones “vigor” y “dedicación”, pero no presenta una correlación significativa con la dimensión “absorción”.

Séptima. El “factor satisfacción” presenta correlaciones positivas significativas con todas las dimensiones e incluso con la escala total de “engagement”. Es así que muestra correlación positiva significativa con la dimensión “vigor”, con la dimensión “dedicación”, con la dimensión “absorción”.

Octava. El “factor autoeficacia” presenta correlaciones positivas significativas con todas las dimensiones e incluso con la escala total de “engagement”. Presenta correlación positiva significativa con la dimensión “vigor”, con la dimensión “dedicación”, con la dimensión “absorción” y con la escala completa de “engagement”.

RECOMENDACIONES

A raíz del presente estudio se plantean las siguientes recomendaciones que pueden ser de utilidad para futuros investigadores:

1. Capacitar a los docentes para que tengan un mejor cuidado y control de su salud laboral.
2. Realizar un trabajo experimental para mejorar la salud laboral de los docentes y de esta manera obtener un mejor compromiso y entrega por parte del personal docente.
3. Capacitar a los directores de las instituciones Educativas en estrategias para estimular el engagement en su personal docente.
4. Los administradores y directores deben crear una atmósfera adecuada dentro del campo laboral a fin de desarrollar el engagement en sus trabajadores.

LISTA DE REFERENCIAS

- Atjonen, P., Kordeakoski, E. y Mehtaläinen, J. (2011). Key pedagogical principles and their major obstacles as perceived by comprehensive school teachers. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 17 (3), 273-288.
- Cadwallader, E. (2010). *Principios de la Educación Adventista en el Pensamiento de Elema de White*. Lima, Perú: Adventus: Editorial Universitaria Iberoamericana.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). Work engagement. A handbook of essential theory and research. Estados Unidos: autor.
- Beltman, S., Mansfield, C. y Price, A. (2011). Thriving not just surviving. A review of research on teacher resilience. *Educational Research Review*, 6, 185-207.
- Calvete, E., y Vila, A. (2000). *Burnout* y síntomas psicológicos: Modelo de medida y relaciones estructurales. *Ansiedad y Estrés*, 6 (1), 117-130.
- Cornejo, R y Quiñónez, M. (2007): “*Factores asociados al malestar/bienestar docente*”. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. REICE. Vol. 5 , N° 5e, 2007.
- Cuevas, F. (16 de Abril de 2012).
<http://www.coscatl.com/articulos/engagement-compromisoorganizacional.htm>. Obtenido de Engagement-Compromiso Organizacional:

<http://www.coscatl.com/articulos/engagement-compromisoorganizacional.htm>

Cuenca, R. (2004). "*Condiciones de trabajo y salud docente*" Estudio de caso en Perú. UNESCO-OREALC. Santiago de Chile.

Demerouti, E., Bekker, A., Jensen, P., & Shaufeli, W. (2001). Burnout and Engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of work, Environment & health*, 279-286.

Esteve, J.M. (2006): "*Identidad y desafíos de la condición docente*", en Tenti, E. (comp.) (2006): "*El oficio de docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI*". IIPE- UNESCO, siglo XXI editors. Buenos Aires, Argentina.

European Trade Union Committee for Education [ETUCE]. (2011). *Teacher's work-related stress: Assessing, Comparing and Evaluating the Impact of 220 Psychosocial Hazards on Teachers at their Workplace*. Bruselas: ETUCE. Disponible en <http://etuce.homestead.com/Publications2011/>

Fabara, E. (2004). "*Condiciones de trabajo y salud docente*" Estudio de caso en Ecuador. UNESCO-OREALC. Santiago de Chile.

Fernández Puig, V. (2014). *Evaluación de la salud laboral docente*. Barcelona: Universidad Ramon Llull.

Fernet, C., Guay, F., Senécal, C., y Austin, S. (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. *Teaching and Teacher Education*, 28, 514-525.

- Flores, M. D. y Fernández-Castro, J. (2004). Creencias de los profesores y estrés docente en función de la experiencia profesional. *Estudios de Psicología*, 25 (3), 343-357.
- Fredrickson, B.L. y Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *American Psychological Society*, 13 (2), 172-175.
- Gay, E-I., Milán, M.M., Noguera, M. y Embuena, E. (2003). *Condicions de seguretat i salut del treball docent*. Barcelona: Rosa Sensat.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15 (2), 261-268.
- Gómez Etxebarria, G. (2012). *Manual de prevención de riesgos y salud laboral en los centros docentes*. Las Rozas (Madrid): Wolters Kluwer.
- Gusy, B. (1995). *Stressoren in der Arbeit, soziale Unterstützung und Burnout: eine Kausaleanalyse*. München: Profil Verlag
- Halbesleben, J.R.B. y Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work and Stress*, 19, 208-220.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B., y Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hernandez, Roberto y Fernández y Baptista (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta.ed.). Mexico: McGRAW-Hill.

- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33,692-724.
- Kumate, J., Kretschmer, R., & De la Fuente, R. (1997). *Ciencias de la salud*. España: Siglo Veintiuno de españa editores S.A.
- Kankare, E., Geneid, A., Laukkanen, A.M. y Vilkmán, E. (2012). Subjective evaluation of voice and working conditions and phoniatic examination in kindergarten teachers. *Folia Phoniatica et Logopaedica*, 64, 12-19.
- Kohen, J. (2004). "*Condiciones de trabajo y salud docente*" Estudio de caso en Argentina. UNESCO-OREALC. Santiago de Chile.
- Llorens, S., García-Renedo, M. y Salanova, M. (2005). *Burnout* como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 55-77.
- Martínez, D. (2001): "*Abriendo el presente de una modernidad inconclusa: treinta años de estudios del trabajo docente*". Instituto de Investigaciones Pedagógicas Marina Viltre de la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina.
- Martin, P., Salanova, M., Peiró, J.M. (2007). Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model?. *Psicothema*, 19 (4), 621-626
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: How Organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: CA. Jossey Bass.

- Mc Aleavy, G.J., Adamson, G., Hazlett, D.E., Donegan, H.A. y Livesey, G.E. (2009). Modelling determinants of the vocal health of teachers in Northern Ireland: Implications for educational policy and practice. *Journal of Public Health*, 122, 691-699.
- Moreno, Bernardo, & Garrosa. (2013). Salud laboral: *Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Piramide.
- Moyano, N. y Riaño-Hernández, D. (2013). Burnout escolar en adolescente españoles: Adaptación y validación del School Burnout Inventory. *Ansiedad y Estrés*, 2013, 19 (1), 95-113.
- Muñoz Sánchez, A. I., & García Castro, C. M. (2010). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *investigación*, 30.
- Niosh (1999): "*Stress at work*". National Institute for Occupational Safety and Health. DHHS Publication.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2013). La prevención de enfermedades profesionales Organización Internacional del Trabajo: Ginebra.
- Parra, M. (2007): "*La salud de los docentes: revisión de líneas emergentes en la investigación e intervención*". UNESCO/OREALC. En prensa.
- Ranchal, A. y Vaquero, M. (2008b). Protocolo para la vigilancia de la salud del profesorado con atención a la enfermedad profesional. *Revista de Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 54 (211), 46-60.

- Reina, C., & Valera, C. (1960). *La Santa Biblia*. Corea: Sociedades Biblicas Unidas .
- Salanova, M., Bresó, E., Grau, R., & Llorens, S. (2004). Exposición a la tecnología de la información, burnout y engagement: el rol modulador de la autoeficiencia personal. *Revista de Psicología social aplicada*, 69-87.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. España: Alianza Editorial S. A.
- Salanova, M. & Llorens, S. (2008). *Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout*. Recuperado de <http://www.cop.es/papeles>
- Sandi, C., Venero, C., Cordero, M.I. (2001). *Estrés, memoria y trastornos asociados*. Barcelona: Ariel Neurociencia.
- Sándström, A., Rhodin, I.N., Lundberg, M., Olsson, T. y Nyberg, L. (2005). Impaired cognitive performance in patients with chronic burnout syndrome. *Biological Psychology*, 69, 271-279.
- Schaufeli, W.B. (2005). *Burnout en profesores: una perspectiva social del intercambio*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 15-35.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of Engagement and burnout and. A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, páginas 71-92.
- Schaufeli, W.B. y Bakker, A.B. (2004). "Job demands, job resources and their relationship with burnout and Engagement: A multi-sample study". *Journal of Organizational Behavior*, 25, págs. 293-315.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A.B., y van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Schaufeli, W. B., Taris, T., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57, 173-203.
- Simbula, S. y Guglielmi, D. (2013). I am engaged, I feel good, and I go the extra-mile: Reciprocal relationships between work engagement and consequences. *Journal of Work and organizational Psychology*, 29, 117- 125.
- Skaalvik. E.M. y Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education* 26, 1059-1069.
- Steinhardt, M.A., Smith, S.E., Faulk, K.E. y Gloria, C.T. (2011). Chronic work stress and depressive symptoms: Assessing the mediating role of teacher burnout. *Stress and Health*, 27, 420-429.
- Soini, T., Pyhältö, K., y Pietarinen, J., (2010). Pedagogical well-being: reflecting learning and well-being in teachers' work. *Teachers and Teaching: Theory and practice* 16 (6), 735–751
- Travers, Ch. y Cooper, C. (1996): *“El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente”*. Paidós. Buenos Aires.
- Taris, T., Kompier, A.H., Schaufeli, W.B., y Schreurs, P. (2003) Learning new behaviour patterns: a longitudinal test of Karasek's active

- learning hypothesis among Dutch teachers. *Work and Stress*, 17 (1), 1-20.
- Vercambre, M., Brosselin, P., Gilbert, F., Nerrière, E., Kovess-Masféty, V. (2009). Individual and contextual covariates of burnout: a cross-sectional nationwide study of French teachers. *BMC Public Health*, 9, 333.
- Vermeeren, B., Kuipers, B., y Steijn, B. (2012). Two faces of the satisfaction mirror: A study of work environment, job satisfaction, and customer satisfaction in Dutch municipalities. *Review of Public Personnel Administration*, 31, 171-189.
- Villanueva, R., Losada, P., de la Cruz y Recio, M. (2002). *La salud laboral del personal de Servicios Educativos Complementarios en los centros escolares públicos*. Madrid: Federación de Enseñanza CCOO.
- White, E. (2009). *La Educación*. Buenos Aires, Argentina: Casa Editora Sudamericana.
- White, E. (1975). *La Educación Cristiana*. Buenos Aires, República Argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Fishbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands. *Journal of Personnel Psychology*, 12 (2), 74-84. DOI: 10.1027/1866-5888/a000085.
- White, E. (1975). *La Educación Cristiana*. Buenos Aires, República Argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana.

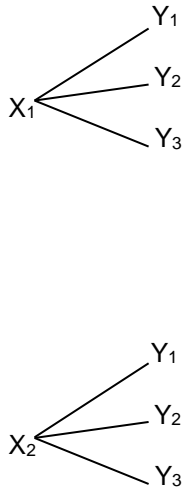
**ANEXO: 1
MATRIZ INSTRUMENTAL**

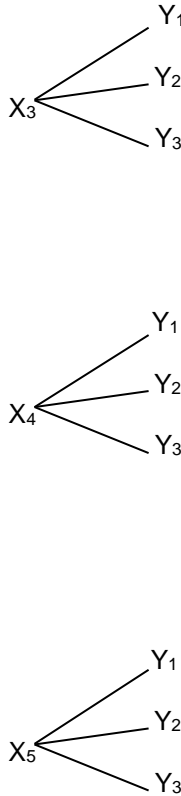
Título	Variabes	Dimensiones	Indicadores	Fuente de información	Instrumento
Salud laboral y engagement de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.	Salud laboral	Factor Agotamiento	Agotamiento al final en el trabajo. Mucho agotamiento en el trabajo.	Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de Chaclacayo.	Cuestionario de Salud laboral
		Factor Alteración de la voz	Afónico en el trabajo. Alteración en el cuello. Voz cansada.		
		Afectaciones Músculo-Esqueléticas	Dolor en la nuca. Problemas de espalda. Dificultad lumbar.		
		Factor Afecciones Cognitivas	Impresión sobre la obsesión. Falta de concentración. Distracciones de lo habitual. Falta de memoria.		
		Factor Afectaciones Emocionales	Tenso en la escuela. Depresión en las dificultades. Sentimiento de ansiedad.		
		Factor Satisfacción	Tenso en el trabajo. Satisfacción con la profesión que escogió. Disfruto lo que haces.		

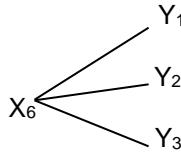
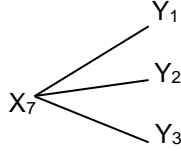
			Trabajo lo paso bien. Ganas de ir a trabajar. Felicidad en el trabajo.		
		Factor Autoeficacia	Capacidad de decidir. Satisfacción en el quehacer. Contenta con los resultados. Satisfecho en la escuela. Creatividad docente.		
	Engagement	Vigor	Energía en el trabajo. Fuerza y vigor en el trabajo. Ganas de ir al trabajo. Periodos largos de trabajo. Persistencia en el trabajo. Trabajo cuando las cosas no van bien.	Docentes de las Instituciones Educativas Estatales de Chaclacayo.	Cuestionario de Engagement (Utrecht work Engagement Survey)
		Dedicación	Sentido y propósito en el trabajo. Entusiasmo en el trabajo. Inspiración en el trabajo. Orgullo del trabajo. Trabajo retador.		
		Absorción	El tiempo pasa rápidamente. El olvidarse de todo su alrededor. Absorto en el trabajo. Inmerso en el trabajo. Disfruta en el trabajo. Dificultad en desconectarse del trabajo.		

ANEXO: 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño	Conceptos centrales
<p>Salud laboral y Engagement de los docentes de las Instituciones Educativas Estatales de Chaclacayo, 2016</p>	<p>General ¿Cuál es la relación entre la salud laboral y el engagement de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016?</p>	<p>General Determinar si existe relación significativa entre la salud laboral y el engagement de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.</p>	<p>General Existe relación significativa de la salud laboral y el engagement en los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.</p>	<p>Tipos Transeccional o transversal Diseño Descriptivo, correlacional</p> 	<p>Salud laboral “tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de estos por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) Rodríguez, 2005</p>
	<p>Específicos 1. ¿Cuál es la relación entre el factor agotamiento con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016? 2. ¿Cuál es la relación entre el factor alteración de la voz con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016? 3. ¿Cuál es la relación entre las afectaciones musculoesqueléticas con las</p>	<p>Específicos 1. Determinar si existe relación significativa entre el factor agotamiento con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016. 2. Determinar si existe relación significativa entre el factor alteración de la voz con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas</p>	<p>Específicas 1. Existe relación significativa entre el factor agotamiento con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016. 2. Existe relación significativa entre el factor alteración de la voz con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016. 3. Existe relación significativa entre las afectaciones musculoesqueléticas con las variables regresoras vigor,</p>		

	<p>variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre el factor afecciones cognitivas con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016?</p> <p>5. ¿Cuál es la relación entre el factor afectaciones emocionales con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016?</p> <p>6. ¿Cuál es la relación entre el factor satisfacción con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016?</p> <p>7. ¿Cuál es la relación entre el factor autoeficacia con las</p>	<p>estatales de Chaclacayo, 2016.</p> <p>3. Determinar si existe relación significativa entre las afectaciones músculo-esqueléticas con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.</p> <p>4. Determinar si existe relación significativa entre el factor afecciones cognitivas con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.</p> <p>5. Determinar si existe relación significativa entre el factor afectaciones emocionales con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los</p>	<p>dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.</p> <p>4. Existe relación significativa entre el factor afecciones cognitivas con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.</p> <p>5. Existe relación significativa entre el factor afectaciones emocionales con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.</p> <p>6. Existe relación significativa entre el factor satisfacción con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.</p> <p>7. Existe relación significativa entre el factor autoeficacia con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas</p>	 <p>The diagrams show three separate causal models. Each model has a single independent variable (X3, X4, or X5) on the left, which has three arrows pointing to three dependent variables (Y1, Y2, and Y3) on the right. This represents a one-to-many relationship where one factor influences three different outcomes.</p>	<p>Engagement “Es un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (Schufeli, Salanova, Ginzález-Romá y Bakker, 2002).</p>
--	---	--	--	--	--

	<p>variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016?</p>	<p>docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.</p> <p>6. Determinar si existe relación significativa entre el factor satisfacción con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.</p> <p>7. Determinar si existe relación significativa entre el factor autoeficacia con las variables regresoras vigor, dedicación y absorción de los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016.</p>	<p>estatales de Chaclacayo, 2016.</p>	 <pre> graph LR X6 --- Y1 X6 --- Y2 X6 --- Y3 </pre>	 <pre> graph LR X7 --- Y1 X7 --- Y2 X7 --- Y3 </pre>
--	--	--	---------------------------------------	---	---

ANEXO: 3 INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DEL ENGAGEMENT Y SALUD LABORAL DOCENTE

Este cuestionario tiene como objetivo conocer la percepción de los docentes sobre su estado de salud laboral. La participación es voluntaria y la respuesta es anónima. Para cuyo efecto, le agradecemos de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exigen la seriedad y la rigurosidad de la investigación.

I. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

Marque con una **X** el número que corresponda a su respuesta,

1. Edad:.....

2. Años de experiencia:

3. Género

a) Masculino

b) Femenino

4. Situación familiar

a) Vive solo/a

b) Vive en pareja

c) Vive con pareja e hijos

b) Vive con hijos o personas mayores a su cargo

e) Otros.....

5. Nivel en el que imparte la docencia en la actualidad

a) Educación Inicial

b) Educación Primaria

c) Educación Secundaria

6. Horario

a) Completo (en un solo centro)

b) Parcial (en un sólo centro)

c) Completo (en más de un centro)

d) Parcial (en más de un centro)

e) Otros.....

7. Tipo de contrato actual

a) Nombrado/a

b) Contratado/a

c) Cubre licencia

II. CUESTIONARIO SALUD LABORAL DOCENTE

A continuación, encontrará unas afirmaciones sobre su trabajo y su salud. Valore en qué medida cada una de ellas expresa lo que ha experimentado Ud. en los últimos meses y responda siguiendo la escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Me siento capaz de tomar decisiones.					
2	A menudo noto dolor en la zona de la nuca.					
3	A veces tengo la impresión de que me obsesiono y doy vueltas a asuntos que en otro momento podría resolver sin problema.					
4	Me siento satisfecho/a con mi forma de hacer las cosas.					
5	Mi espalda se resiste por la actividad que hago.					
6	Si pudiera, volvería a escoger ser profesor/a.					
7	Me noto afónico/a o disfónico/a.					
8	A temporadas, tengo falta de concentración para realizar tareas.					
9	Disfruto de mis tareas cotidianas.					
10	En la escuela me he sentido tenso/a.					
11	Me siento físicamente agotada al final de mi jornada laboral.					
12	Cuando termino un trabajo, a menudo estoy contento/a con los resultados.					
13	Noto picor en el cuello después de la jornada laboral.					
14	Me lo paso bien en el trabajo.					
15	La voz se me cansa fácilmente.					
16	En el trabajo, me agoto mucho.					
17	Cuando me despierto, tengo ganas de ir a trabajar.					
18	Estoy satisfecho/a con mi aportación a la escuela.					
19	Hay épocas en las que tengo más distracciones de lo habitual.					
20	Padezco de lumbalgia.					
21	Tengo la capacidad de ser creativo/a y ágil en mi actividad docente.					
22	Cuando tengo dificultades me deprimó mucho.					
23	Últimamente tengo falta de memoria.					
24	A veces me siento ansioso/a.					
25	Soy muy feliz en mi trabajo.					
26	A menudo me noto tenso, a punto de estallar.					

III. CUESTIONARIO DEL ENGAGEMENT

Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta. Marque con una X solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.					
2	Mi trabajo tiene sentido y propósito.					
3	El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando.					
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.					
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo.					
6	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí.					
7	Mi trabajo me inspira.					
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.					
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.					
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
11	Estoy inmerso en mi trabajo.					
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.					
13	Mi trabajo es retador.					
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo.					
15	Soy muy persistente en mi trabajo.					
16	Me es difícil "desconectar" del trabajo.					
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.					

Muchas gracias

ANEXO: 4

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SALUD LABORAL DOCENTE

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Engagement y salud laboral docente de instituciones educativas estatales de Chacabayo, 2015.

AUTOR: Margarita Palacios Baca

INSTRUCTIVO:

Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en la relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

A. De acuerdo D. En desacuerdo

Nº	Aspectos a considerar	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	/	
2	Los ítems miden las variables de estudio	/	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	/	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	/	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	/	
6	Hay claridad en los ítems	/	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	/	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	/	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	/	
10	La secuencia planteada es adecuada	/	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*	/	
12	Debe considerar otros ítems*		/

* Explique al final
Observaciones

Sugerencias



Dr. Víctor Álvarez Manrique
 Docente de Investigación de la Universidad Peruana Unión



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SALUD LABORAL DOCENTE

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Engagement y salud laboral docente de instituciones educativas estatales de Chacabayo, 2015.

AUTOR: Margarita Palacios Baca

INSTRUCTIVO:

Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en la relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

A. De acuerdo D. En desacuerdo

N°	Aspectos a considerar	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	✓	
2	Los ítems miden las variables de estudio	✓	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	✓	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	✓	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	✓	
6	Hay claridad en los ítems	✓	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	✓	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	✓	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	✓	
10	La secuencia planteada es adecuada	✓	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*		✓
12	Debe considerar otros ítems*		✓

* Explique al final

Observaciones

considerar 10% de margen
de error por la cantidad
de preguntas.

Sugerencias

Mg. Ana Casildo Bedón
Docente principal de la Universidad Peruana Unión



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SALUD LABORAL DOCENTE

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Engagement y salud laboral docente de instituciones educativas estatales de Chacabayo, 2015.

AUTOR: Margarita Palacios Baca

INSTRUCTIVO:

Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en la relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

A. De acuerdo D. En desacuerdo

N°	Aspectos a considerar	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	X	
2	Los ítems miden las variables de estudio	X	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	X	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	X	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	X	
6	Hay claridad en los ítems	X	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	X	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	X	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	X	
10	La secuencia planteada es adecuada	X	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*		X
12	Debe considerar otros ítems*		X

* Explique al final

Observaciones

Sugerencias

Acertadas


Dr. Raúl Acuña Casas
Director de Gestión de la Calidad y Robustez
de la Universidad Peruana Unión

 Dr. Raúl Acuña Casas
ADMINISTRADOR DE RECURSOS
DE APRENDIZAJE E INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DEL ENGAGEMENT

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Engagement y salud laboral docente de instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2015.

AUTOR: Margarita Palacios Baca

INSTRUCTIVO:

Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en la relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

A. De acuerdo D. En desacuerdo

Nº	Aspectos a considerar	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	/	
2	Los ítems miden las variables de estudio	/	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	/	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	/	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	/	
6	Hay claridad en los ítems	/	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	/	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	/	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	/	
10	La secuencia planteada es adecuada	/	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*	/	
12	Debe considerar otros ítems*		/

* Explique al final
Observaciones

Sugerencias

Dr. Victor Álvarez Manrique
Docente de Investigación de la Universidad Peruana Unión



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DEL ENGAGEMENT

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Engagement y salud laboral docente de instituciones educativas estatales de Chacabuco, 2015.

AUTOR: Margarita Palacios Baca

INSTRUCTIVO:

Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en la relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

A. De acuerdo D. En desacuerdo

Nº	Aspectos a considerar	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	✓	
2	Los ítems miden las variables de estudio	✓	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	✓	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	✓	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	✓	
6	Hay claridad en los ítems	✓	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	✓	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	✓	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	✓	
10	La secuencia planteada es adecuada	✓	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*	✓	
12	Debe considerar otros ítems*		✓

* Explique al final

Observaciones

Sugerencias

Considerar un buen margen
de azul por la cantidad de
ítems

Mg. Ana Casildo Bedón

Docente principal de la Universidad Peruana Unión



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DEL ENGAGEMENT

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Engagement y salud laboral docente de instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2015.

AUTOR: Margarita Palacios Baca

INSTRUCTIVO:

Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en la relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

A. De acuerdo D. En desacuerdo

Nº	Aspectos a considerar	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	X	
2	Los ítems miden las variables de estudio	X	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	X	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	X	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	X	
6	Hay claridad en los ítems	X	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	X	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	X	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	X	
10	La secuencia planteada es adecuada	X	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*		X
12	Debe considerar otros ítems*		X

* Explique al final
Observaciones

Sugerencias



Exigir


 Dr. Raúl Acuña Casas
 Director de Gestión de la Calidad y Registro
 de la Universidad Peruana Unión



Dr. Raúl Acuña Casas
ADMINISTRADOR DE REGISTRO
DE AFILIADOS E INVESTIGADOR

ANEXO: 5 CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO

	<p>INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1189 ALBERTO RIVERA Y PIEROLA CHACLACAYO</p>	
---	---	---

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1189 "ALBERTO RIVERA Y PIEROLA" - CHACLACAYO,



HACE CONSTAR:

Que, doña **MARGARITA PALACIOS BACA**, identificado con N° 18019990, exalumna de la Escuela de Posgrado de la Unidad de Educación de la Universidad Peruana Unión,

Está autorizada para aplicar los instrumentos de recolección de datos de los docentes de primaria de nuestra institución, los que posteriormente serán utilizados para ser analizados y para difundir los resultados al término de la tesis denominada "Engagement y Salud laboral docente de Instituciones Educativas Estatales de Chacacayo, 2016".

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que estime conveniente.

Chacacayo, 22 de JUNIO de 2016.



Lc. CAROL RAMÍREZ, Justa Nader
DIRECTORA I.E. N° 1189



Ministerio
de Educación

DIRECCIÓN REGIONAL
EDUCACIÓN
LIMA METROPOLITANA

UGEL 06
Unidad de Gestión
Educativa Local N° 06

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 787
"ALMIRANTE MIGUEL GRAU"
-CHACLACAYO-



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 787 "ALMIRANTE
MIGUEL GRAU"- CHACLACAYO, QUE SUSCRIBE Y OTORGA LA:**


CONSTANCIA

La Institución Educativa N°787 "Almirante Miguel Grau", ubicado en distrito Chaclacayo, Lima, mediante este documento hace constar que la profesora Margarita Palacios Baca identificada con D.N.I. 18019990, exalumna de la Escuela de Posgrado de la Unidad de Educación de la Universidad Peruana Unión. Está autorizada para aplicar los instrumentos de recolección de datos de los docentes de primaria y secundaria de esta institución, los que posteriormente serán utilizados para ser analizados y para difundir los resultados al término de la tesis denominada "Engagement y Salud laboral docente de Instituciones Educativas Estatales de Chaclacayo, 2016".

Por lo tanto queda autorizada la aplicación de la investigación en esta institución.

Chaclacayo, 23 de junio de 2016




Lic. Abraham Ysidro Liberato
Director de la I.E. 787 "AMG"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1199

"MARISCAL RAMÓN CASTILLA"

UGEL N° 06 ATE-VITARTE

Chaclacayo – Carretera Central Km 19

Fono 3590245 E-mail ie1199mrc@yahoo.es



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1199 "MRCAL. RAMÓN CASTILLA" DEL DISTRITO DE CHACLACAYO, PROVINCIA DE LIMA Y DEPARTAMENTO DE LIMA, EL QUE SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

Que, la profesora Margarita Palacios Baca identificada con D.N.I. N° 18019990, ex alumna de la Escuela de Posgrado de la Unidad de Educación de la Universidad Peruana Unión, está autorizada para aplicar los instrumentos de recolección de datos de los docentes de primaria y secundaria de nuestra institución, los que posteriormente serán utilizados para ser analizados y para difundir los resultados al término de la tesis denominada "Engagement y Salud laboral docente de Instituciones Educativas Estatales de Chaclacayo, 2016".

Por lo tanto, queda autorizada la aplicación de la investigación en esta institución educativa.

Se otorga la presente constancia a petición de la interesada para los fines que crea por conveniente.

Chaclacayo, 22 de julio de 2016.




Percy Giner CASAS MUNIVE
DIRECTOR



I.E. N° 1217 "JORGE BASADRE GROHMANN"

Calle Las Azucenas 246 Cooperativa Alfonso Cobián- Chacacayo-Lima Tel. 497-1602

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1217 "JORGE BASADRE GROHMANN" CON CODIGO MODULAR DE PRIMARIA 0512129 Y SECUNDARIA 0785382 DE LA UGEL 06- ATE DE LA COOPERATIVA ALFONSO COBIÁN DEL DISTRITO DE CHACACAYO.

HACE COSTAR:

Que la profesora Margarita Palacios Baca identificada con D.N.I. 18019990, exalumna de la Escuela de Posgrado de la Unidad de Educación de la Universidad Peruana Unión. Está autorizada para aplicar los instrumentos de recolección de datos de los docentes de primaria y secundaria de nuestra institución, los que posteriormente serán utilizados para ser analizados y para difundir los resultados al término de la tesis denominada "Engagement y Salud laboral docente de Instituciones Educativas Estatales de Chacacayo, 2015"

Por lo tanto queda autorizada la aplicación de la investigación en esta institución.



.....
Lia ZAVALETA RIME
DIRECTOR DE LA I.E. N° 1217 "JBG"

CONSTANCIA

La Institución Educativa N° 1218 "SAN LUIS MARÍA DE MONTFORT", ubicado en la localidad de Huascata, distrito de Chaclacayo, Lima, mediante este documento hace constar que la profesora: **Margarita Palacios Baca** identificada con **D.N.I. 18019990**, ex alumna de la Escuela de Posgrado de la Unidad de Educación de la Universidad Peruana Unión, está autorizada para aplicar los instrumentos de recolección de datos de los docentes de primaria y secundaria de nuestra institución, los que posteriormente serán utilizados para ser analizados y para difundir los resultados al término de la tesis denominada **"Engagement y Salud laboral docente de Instituciones Educativas Estatales de Chaclacayo, 2016"**.

Asimismo, **la solicitante se compromete a retransmitir los resultados de dicha investigación a la institución educativa** en un plazo máximo de dos semanas calendario, con la finalidad de que la información recopilada sea actual en caso se considere necesaria la aplicación de la misma como parte de las mejoras en la institución. En caso de no entregar los resultados completos o en el plazo previsto la institución se reservara para futuras solicitudes, el derecho de autorizar a los alumnos y/o profesores de la universidad el ingreso para la realización de estudios, encuestas o similares, que requieran el recojo de información o datos de la institución.

Por lo tanto queda autorizada la aplicación de la investigación en esta institución, según los parámetros establecidos.



Lic. HAYDE PUMACAYO CONDORI
Director de la I.E. N°1218 "SLMM"