



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Síndrome de Burnout y compromiso organizacional de docentes del Centro de
Desarrollo Infantil – Guayas – 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Mejía Reyna, María Jessenia (ORCID: 0000-0001-8243-5347)

ASESORA:

Mg. Pulache Herrera, Carmen Mariela (ORCID: 0000-0002-5829-4422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico esta tesis a toda mi familia especialmente a mi papi Vicente Mejía, quien fue el pilar fundamental en toda mi formación por darme valiosos consejos y valores para ser una persona de bien, a mi madre por darme la vida.

También se la dedico con todo mi cariño a mi amado esposo Washington Parrales por su sacrificio, esfuerzo, apoyo y estar siempre en los momentos difíciles brindándome su amor, paciencia y comprensión.

A mis hijos Melany, Anddy, Juliette y Emiliano quienes fueron mi motivación para servir de ejemplo para ellos y quienes permanentemente me apoyaron con su espíritu alentador contribuyendo incondicionalmente a lograr mis metas y objetivos propuestos.

Por último, pero no menos importantes dedico esta tesis a mis verdaderas amigas quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos, alegrías y tristezas apoyándome siempre y a todas aquellas personas que de una u otra manera permitieron que este sueño se haga realidad.

Agradecimiento

Quiero agradecer primeramente a Dios que es mi guía en mi arduo caminar y me da las fuerzas para seguir adelante, a la Universidad Cesar Vallejo por recibirnos y darnos la oportunidad de profesionalizarnos.

Agradezco a cada uno de los tutores que se enfocaron en impartir sus saberes y me ayudaron a expandir mis conocimientos ayudándome a vivir mi sueño de superarme, cumplir mis expectativas para mejorar día a día para ser mejor ser humano y alcanzar mi meta.

Les agradezco y les hago presente mi gran amor por ustedes mi hermosa familia y por su apoyo incondicional, y a mis amigas que me ayudaron en todo momento ya que no fue sencillo culminar, pero siempre me motivaron diciéndome que si lo lograría. Gracias a la vida porque me demuestra lo hermosa que es y lo justa que puede llegar ser y que todo con perseverancia y esfuerzo se puede lograr.

La Autora.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Mejía Reyna, María Jessenia, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con CI 0917372682, con la tesis titulada "Síndrome de Burnout y compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil - Guayas - 2018"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, Agosto 2018



Mejía Reyna María Jessenia

C.I. 0917372682



Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	11
2.1 Tipo y Diseño de investigación	11
2.2 Operacionalización de las variables	12
2.3 Población, muestra y muestreo.....	14
2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
2.5 Procedimientos	16
2.6 Métodos de Análisis de Datos.....	16
2.7 Aspectos éticos.....	16
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES:.....	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	31

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Resultado del objetivo general</i>	17
Tabla 2 <i>Resultado del objetivo específico 1</i>	18
Tabla 3 <i>Resultado del objetivo específico 2</i>	19
Tabla 4 <i>Resultado del objetivo específico 3</i>	20
Tabla 5 Correlación general.....	21
Tabla 6 Correlación específica 1	21
Tabla 7 Correlación específica 2	22
Tabla 8 Correlación específica 3	22

Índice de Figuras

Figura 1 Objetivo General	17
Figura 2 Específico 1	18
Figura 3 Específico 2	19
Figura 4 Específico 3	20

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se titula “Síndrome de Burnout y compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018”. El propósito es analizar la relación que existe entre el síndrome Burnout y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018, profundizando en sus diferentes dimensiones, para ampliar los conocimientos de los factores estresantes a los que estamos expuestos continuamente, y así determinar si estos factores se relacionan con el compromiso organizacional. Durante el desarrollo de la investigación veremos que el compromiso organizacional engloba, el compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Es decir, refleja el vínculo que tiene el trabajador con la organización. Estos nuevos datos obtenidos serán de mucha ayuda para las organizaciones que deseen aplicarlas ya que permitirá conocer y prevenir enfermedades causadas por estrés, así como el absentismo, los problemas de salud en el trabajo, inasistencias y causas que afectan a la organización y como prevenirlas. Se desarrolló a través de datos estadísticos recolectados a través de cuestionarios. Obteniéndose un coeficiente de correlación de $r=0.755$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) por lo que se acepta la hipótesis planteada, evidenciándose que existe una relación directa entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, compromiso organizacional, docente.

ABSTRACT

The present research work is entitled "Burnout Syndrome and organizational commitment of teachers of the Child Development Center - Guayas - 2018". The purpose is to analyze the relationship that exists between the Burnout syndrome and the organizational commitment of teachers of the Child Development Center - Guayas - 2018, deepening in its different dimensions, to expand the knowledge of the stressors to which we are exposed continuously, and thus determine if these factors are related to organizational commitment. During the development of the research, we will see that the organizational commitment encompasses the affective, continuity and normative commitment. That is, it reflects the worker's relationship with the organization. These new data obtained will be very helpful for organizations that wish to apply them since it will allow to know and prevent diseases caused by stress, as well as absenteeism, health problems at work, absences and causes that affect the organization and how to prevent them. It was developed through statistical data collected through questionnaires. Obtaining a correlation coefficient of $r = 0.755$, with a $p = 0.000$ ($p < .05$) for which the hypothesis is accepted, evidencing that there is a direct relationship between the Burnout Syndrome and organizational commitment.

Keywords: Burnout syndrome, organizational commitment, teaching.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización y la inestabilidad laboral han ocasionado impactar el bienestar de las personas que se encuentran cumpliendo el rol de colaboradores en las empresas, sobre todo física y psíquicamente. El surgimiento de nuevos riesgos de carácter psicosocial, tales como el Síndrome de Burnout (cansancio emocional, deshumanización y bajo logro personal o profesional en su centro laboral) ha tomado protagonismo como un problema en la sociedad cuya presencia ha ido incrementándose significativamente.

En cuanto a los antecedentes internacionales, un trabajo de investigación sobre Síndrome de Burnout y Compromiso organizacional en docentes de Jardines infantiles del sector público y privado de la ciudad Talca – Chile; empleó el Cuestionario Compromiso Organizacional de los autores Allen y Meller (1991) revisión 2002 (Cedeño y Pirela, 2002) y la escala MBIES (Maslach y Jackson, 1986) consiguiendo demostrar que el 46,9% de los educadores de los jardines para niños demuestran síntomas y la existencia del síndrome de Burnout. No obstante, también evidenciaron un nivel moderado de compromiso organizacional, viéndose reflejado en un porcentaje de 96,8%, hecho que va atenuando los efectos tanto en el cuerpo como en la psiquis que pueden ser provocados por el síndrome de Burnout.

Es importante subrayar que las variables se relacionan significativamente, se relacionan de manera inversa, comprobando que mientras aumente el Burnout el compromiso organizacional desciende. También fue posible observar que en la institución particular el nivel de estrés es alto mientras que en la institución estatal el nivel de compromiso organizacional es alto, comprobándose así la veracidad de las hipótesis planteadas. Siendo así que se termina por concluir que es necesario descubrir en qué circunstancias están actualmente los docentes de jardines infantiles, con el fin de conocer su condición tanto laboral como psicológica, facilitando que se fomenten factores orientados a optimizar la situación laboral de los docentes.

Así también, el estudio titulado “Síndrome de Burnout y Compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores- Región Norte 2015” de García Baca (2015), concluye que más del 50% de colaboradores conserva un aceptable nivel de compromiso organizacional, sin embargo, cobra protagonismo el hecho de que el porcentaje de la dimensión disminución de logro personal alcance un nivel elevado ,de manera que se considera que esta situación tiene

lugar debido a los inconvenientes que se presentan cotidianamente en el entorno laboral. También se determinó la existencia de una relación entre el síndrome de Burnout y las dimensiones: cansancio emocional y logro o realización personal.

De igual modo Chiang, Núñez, Martín., y Salazar (2010) buscaron analizar el compromiso y el clima organizacional, usando el Cuestionario de Compromiso Organizacional de los autores Meyer y Allen, mismo con el que se obtendrán datos importantes en este trabajo. Todo este proceso de investigación fue posible gracias a la participación de 62 colaboradores de 2 entidades estatales relacionadas. Los resultados que se obtuvieron mostraban que tanto mujeres como varones evidenciaban un alto nivel de Compromiso Organizacional llegando a la conclusión que el factor que motiva dicho compromiso en las mujeres es la presión del trabajo, sin embargo, en los hombres los motiva el hecho de sentirse reconocidos por su trabajo.

Por otro lado, Saldaña (2011) realizó un estudio sobre Compromiso Organizacional entre los trabajadores contratados por intermediación laboral y por una empresa usuaria en la ciudad de Trujillo- Perú, contando con una muestra de 80 colaboradores, siendo 30 de ellos contratados por una entidad intermediaria y los otros 50 por la empresa usuaria. Para medir dicha variable fue utilizado el Cuestionario de Compromiso Organizacional, encontrando como resultados significativas diferencias en el nivel de compromiso organizacional, puesto que el 37% de los colaboradores contratados por la entidad intermediaria exhiben un nivel medio de compromiso organizacional y el 33% presenta un bajo nivel. Así mismo, de los trabajadores contratados por la empresa usuaria, el 54% presenta un nivel medio de compromiso organizacional y otro 40% tiene un nivel alto. Finalmente, la investigación concluye que los trabajadores que se contratan por intermediación laboral, con el pleno conocimiento que la empresa usuaria proporciona beneficios adicionales, se esmeran por tener un correcto desempeño en su centro de trabajo de modo que sean más las oportunidades de lograr contrataciones por dicha institución, ya que las compensaciones y los costos que se asocian al abandonar esta institución vienen siendo la fundamental motivación del compromiso organizacional. En cuanto a colaboradores contratados por la empresa usuaria, pues estos perciben muchos más privilegios, motivo por el cual existen un compañerismo mucho más significativo, hecho que promueve la permanencia de los trabajadores dentro de la institución, siendo esto por voluntad propia y no por algún interés respecto a los costos o premios recibidos que se asocian al abandonar la organización.

Además, para Pari y Alata (2015) en su trabajo titulado “Clima laboral y síndrome de Burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca”. De diseño no experimental, siendo descriptivo correlacional. Fue posible su ejecución debido al apoyo de 47 docentes pertenecientes a los tres niveles, inicial, primaria y secundaria, quienes conformaban la muestra. El estudio científico buscaba poder detallar la relación entre la variable clima laboral y el síndrome de Burnout en los docentes del colegio Adventista Túpac Amaru. Para esta investigación se usó el cuestionario de clima social de R. H. Moss, el mismo que viene siendo conformado por 3 dimensiones, las cuales son relación, autorrealización y cambio, compuesto por 90 reactivos, en el que se puede dar respuesta con una escala dicotómico de V, F y también su usó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), el mismo que viene siendo conformado por 3 dimensiones, las cuales son Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal, compuesto por 22 reactivos, siendo posible dar respuesta gracias a la escala tipo Likert de 7 alternativas. Se consiguió demostrar que el 53.2% de los docentes exhiben un nivel de clima laboral bueno, de igual modo, un 53.2% exhibe un nivel bajo de síndrome de Burnout, respecto a las correspondencias por dimensiones, se logró demostrar que el clima laboral en su dimensión relación se correlaciona indirecta y significativamente con la variable síndrome de Burnout, de igual forma el clima laboral en su dimensión estabilidad/cambio presenta una correlación indirecta y significativa. Finalmente, el clima laboral en su dimensión autorrealización muestra una correlación, pero esta no es significativa con la variable del síndrome de Burnout.

Tomando como referencias investigaciones anteriormente ejecutadas, teóricamente, la presente indagación científica se fundamenta tomando los aportes de los investigadores Maslach, Schaufeli., y Leiter (2001) quienes se refieren al Síndrome de Burnout como un síndrome de tipo tridimensional, puesto que viene caracterizándose por el cansancio emocional, deshumanización y realización profesional; pudiendo suceder en sujetos que laboran en relación directa con más personas.

Refiriéndose a los rangos de esta variable tenemos: evaluar negativamente su propio trabajo, sentimiento de bajo logro, despersonalización, aparición de actitudes negativas, disminución o pérdida de recursos emocionales, cansancio o deterioro emocional, insensibilidad hacia los prestadores de servicios. Apiquian (2007) habla de la existencia de factores que contribuyen a que aparezca dicho síndrome:

- Características del puesto: por lo general, el estrés aparece debido al ambiente de trabajo rígido en el que desenvuelve una persona. Muchos especialistas sostienen que cuando se une un equipo laboral se evita que aparezca el síndrome de Burnout.
- Horarios de trabajo: cuando los trabajos presentan horarios de turno nocturno, se altera el ritmo cardiaco en el ciclo de sueño-vigilia y en el ritmo de liberación de la adrenalina de quienes laboran en estos espacios de tiempo, facilitándose así el origen de dicho síndrome.
- Seguridad y estabilidad laboral: Para un país en vías de desarrollo, éste factor afecta especialmente a los jóvenes, las mujeres y a quienes sobrepasan los 45 años de edad.
- Antigüedad profesional: Investigaciones reportan que el hecho de estar trabajando en el mismo lugar por dos o más de diez años puede traer consigo una asociación con el síndrome de Burnout.
- Incorporación de nuevas tecnologías: Roles, la estructura y el puesto de trabajo se van a ver afectados por la introducción de nuevas herramientas tecnológicas produciendo factores estresores en el trabajador.
- Estructura y clima organizacional: cuando en una entidad existe autoritarismo, centralismo, habiendo varios niveles jerárquicos, aumenta la posibilidad de que aparezca el síndrome de Burnout.
- La retroalimentación: Se evidenciará mayor nivel de satisfacción, aumento de motivación interna y niveles bajos de cansancio emocional en aquellos funcionarios, quienes reciban un feedback respecto a su desempeño.
- Estrategia empresarial: El empleo del despido como parte de la política de reducción de costos en una determinada empresa y el incremento de las funciones y responsabilidades de sus colaboradores eleva la probabilidad de aparición del síndrome.
- La edad: Muchas personas al principio de su trayectoria laboral, generalmente no son premiados como se les prometió en un inicio, ni tampoco como ellos lo esperaban, razón por la cual mientras más joven sea el colaborador es más vulnerable a padecer.
- Sexo: es considerado que el síndrome aparece más en las mujeres que en varones, puesto que tienen tanto carga familiar como laboral.

- Estado civil: Se considera que aquellos colaboradores que son padres se vuelven resistentes más dicho síndrome, puesto que cuentan madurez por el hecho de estar a cargo de una familia; sin embargo, los sujetos solteros están más predispuestos al agotamiento emocional, menores logros profesionales y personales, mayor despersonalización a diferencia de los sujetos casados.

Según investigaciones en la profesión docente se puede hablar de estrés laboral y Burnout, puesto que se ha demostrado que los docentes tienen más riesgo de desarrollar trastornos psiquiátricos a diferencia de otras profesiones; siendo así que se considera que es dos veces mayor que los que laboran en oficinas, dos veces y media superior a los funcionarios del sector de salud y tres veces más que los obreros de servicios públicos (Lodolo D' Oria, 2004).

Abraham (2000) realizó un análisis de tipo longitudinal en París, obteniendo resultados como: el 35% de docentes evidencia estados depresivos del mismo modo en 20% de no docentes; considerando que psíquicamente están en riesgo. Llama la atención a cantidad de docentes franceses que han optado por suicidarse, así como el incremento de alteraciones psíquicas diagnosticadas en Japón, en cuanto a Italia se ha podido constatar que los docentes, mayormente de sexo femenino y en edad mediana, están en riesgo a causa del estrés (Lodolo D' Oria, 2004).

Una investigación hecha por Rodríguez (2007) utilizó una muestra de docentes de diferentes países tales como México, Ecuador, Perú, Chile, Argentina y Uruguay de los cuales el 65.4% manifestó que la principal causa de malestar es el dolor de espalda, el 45.7% sufría angustia, el 44.4% evidencia problemas de concentración y el 9.9% utilizó medicamentos diseñados para conciliar el sueño. Durante los años 70s y 80s, las investigaciones orientaron su interés a los estresores originados por el ejercicio de la enseñanza propiamente, siendo posteriormente antecedentes del Burnout. Dentro de los libros se encuentran estrategias para la regulación de circunstancias laborales, puesto que estas pueden ser elevadamente estresantes para la labor de enseñanza, debido a la amplia variedad de alternativas su exhaustividad es relativa.

En los docentes, al igual que otras carreras profesionales de servicio se requiere estabilidad física y mental, añadidas a las de relaciones y de tipo emocional, inherentes

al contexto cultural e histórico. Blase (1982) hizo mención de la incidencia combinada en los maestros de los factores primarios, tales como: recursos materiales, condiciones laborales y la violencia presente en las escuelas; así como los factores secundarios o contextuales, por ejemplo las contradicciones y transformaciones de las funciones de quienes desempeñan el rol de educador y de aquellos agentes clásicos de la integración social, la evolución de actitudes del entorno social frente a quienes educan, dudas respecto a las metas que tiene el sistema educativo y el hecho de que se ha desvirtuado la reputación del docente.

Refiere Jarvis (2002) la existencia de tres factores dentro de la enseñanza: factores internos (indisciplina de los estudiantes y exceso de labores); factores cognoscitivos, mismos que dañan la vulnerabilidad de cada individuo (persona eficiente) y por último los factores sistémicos, que intervienen en el campo político y constitucional (apoyo entre compañeros de trabajo y el clima en la organización).

Actualmente se indica la existencia de facilitadores y obstáculos en la labor del maestro. Respecto a los obstáculos tiene que ver con factores en el contexto laboral, que dificultan el adecuado desempeño, ya sea presencia de sobrecarga emocional e intelectual, las cuales son ocasionadas por la exigencia de tipo cognitiva, falta de disciplina en los escolares y lo que se requiere del área emocional en relaciones interpersonales con colegas, familiares y escolares, mismas que podrían ser motivo de conflicto. En cuanto a los facilitadores, se relaciona directamente con las condiciones del área laboral que van a contribuir a reducir inconvenientes: la independencia y el apoyo moral y social proporcionados por los compañeros de trabajo (Salanova, Martínez., y Lorente, 2005).

Los autores Martorell y Riart (2009) revelan que existen 4 grupos de estresores en un conjunto de docentes: entorno físico del trabajo, ambiente ergonómico, la dimensión de la institución, administración y organización, y de tarea personal. El educarse requiere disposición intelectual, lo que incluye a los procesos de cognición. Para Salanova et al. (2005) la enseñanza es una actividad que requiere de niveles altos de concentración, determinación y atención dividida puesto que se debe estar pendiente de varias cosas al mismo tiempo y recordarlas. Del mismo modo, el desarrollo de la cultura y la tecnología imponen el incremento de exigencias a un nivel que muchas veces no se ajusta a las condiciones profesionales y de tipo intelectual (Fariñas & De la Torre, 2005).

Sin embargo, las funciones del docente trascienden de una labor meramente instructiva. Al maestro le corresponde afrontar realidades diversas y complejas: la motivación que tenga el alumnado, la relación interpersonal con cada uno de los estudiantes y con su familia (Ibarra, 2005), el comportamiento en clase (Kokkinos, 2002), problemas en los estudiantes de familias disfuncionales (Rodríguez, 2007), los problemas escolares y el conflicto de autoridad (Esteve, Lambert., y McCarthy, 2006), clima laboral tenso debido a la emisión de tensión por parte de la dirección al personal docente y viceversa (Westman y Etzion, 1999), aumento de alumnado en aulas con infraestructura poco apropiada lo que genera hacinamiento (Bauer et al., 2006) y configuración del sistema burocrático de la institución educativa que mantiene debilidades en las prácticas de gestión y ausencia soporte (Greenglass, 2000).

Es entendible que los problemas, la sobre exigencia y los roles ambiguos sean aceptados como los estresores con más frecuencia en esta labor (Boyle y Borg, 1995; Kyriacou, 1989; 2003) especialmente la falta de tiempo por trabajo en demasía (Kokkinos 2002; 2007).

En cuanto al compromiso organizacional, los autores Meyer y Allen (1991), conceptualizan este término como una circunstancia de tipo psicológica caracterizada por el trato de la organización con sus colaboradores. Viejo y Gonzales (2003) después de realizar una investigación sobre Engagement laboral, estrés laboral y Síndrome de Burnout en trabajadores de enfermería del Hospital del niño Morelense y como se vienen vinculando a algunos factores organizacionales, se logró afirmar que quienes laboran en áreas de riesgo, se estresan menos a diferencia de aquellos trabajadores que son ajenos a estas áreas.

Se considera que los trabajadores con mayor nivel de estrés son aquellos que han laborado entre aproximadamente 7 a 13 años, lo que se encuentran en espacios de 1 a 6 años se estresan en un nivel medio, sin embargo, aquellos que sobrepasan los 14 años se muestran ajenos al síndrome. Por otro lado, aquellos que presentan contrato permanente presentan un nivel inferior en comparación de quienes han sido contratados eventualmente. Para los colaboradores que trabajan en área de riesgo y emergencia presentan un alto nivel de compromiso laboral, representando el 83.02% de la muestra en comparación con otras áreas.

Acerca del compromiso en la organización y la ambigüedad laboral, se concluyó afirmando que cada grupo evidencia un nivel moderado de compromiso. Entre las Sub escalas del compromiso en la organización tenemos:

Compromiso afectivo: se refiere al vínculo de tipo emocional generado por los colaboradores dentro de la entidad. Meyer y Allen (1991) subrayan que las vivencias en la organización son fundamentales, por ello es evidente el impacto que ocasiona que los trabajadores reciban mensajes que los hagan sentir importantes en su centro laboral, fortaleciendo así su compromiso con la organización puesto que sienten que ésta los trata de manera justa; el resultado de esta apreciación determinará qué tan valorados se sientan ellos y de la misma manera su desempeño en la entidad.

Cuando un trabajador se muestra orgulloso de ser parte de una empresa, a causa de la valoración que ha recibido en ella, se considera compromiso afectivo. Compromiso de continuación: el colaborador se sentirá ligado a su centro laboral debido al tiempo, dinero y esfuerzo invertido por ello abandonar su puesto sería como perderlo todo. Martín (2003) refiere que otro punto importante considerado por esta variable es la posibilidad de un trabajador para conseguir otra oferta laboral que tenga condiciones similares a las de su actual empresa. Por lo tanto, a medida que observa que sus posibilidades fuera de la empresa son mínimas, aumenta su permanecer en la empresa. Torres y Díaz (2012) indican que dentro de esta Sub escala se evidencia un aspecto calculador puesto que tiene que ver con la persecución de inversiones tales como: pensiones, seguros, experiencia, etc., como consecuencia de pertenecer a la organización.

Compromiso Normativo: se refiere a que se cree que un colaborador le debe lealtad a su entidad, como medio de pago, tal vez por haber adquirido algunas prestaciones. Díaz y Quijada (2005) indican que este tipo de compromiso guarda relación con el grado en el que un colaborador tiene la sensación forzada a integrar un centro laboral. Respecto al compromiso normativo se cree que el colaborador le debe total fidelidad a la organización, tal vez por el hecho de haber recibido algunos préstamos. Ésta prestación produce que los colaboradores sientan cierta obligación a retribuir de alguna manera a su empresa con su continuación dentro de ella a manera de agradecimiento. Siendo una relación que muestra el sentimiento de deber y más no de voluntad genuina (Omar y Florencia, 2008).

Según Fuentes(2009) Burnout, agota a los individuos emocionalmente, los despersonaliza y disminuye su sentido de realización personal, con mayor frecuencia en aquellos que laboran directamente con seres humanos .este tipo de respuesta prolongada a estresores de tipo emocional e interpersonal crónicos dentro del ámbito laboral, se viene caracterizando por que la energía va disminuyendo, se presenta la sensación de estar agotado, sentimiento de fatiga, se van desencadenando los comportamientos negativos, y existe predisposición a realizar una autoevaluación negativa(Martínez, 2010).

Con frecuencia este síndrome progresa en aquellos sujetos que laboran en el rubro de la enseñanza, y en muchos casos colapsan física e intelectualmente, según Blacher(2009)la sintomatología indica que quien adolece de este síndrome se muestra irritado, agresivo, se le dificulta prestar atención y memorizar, se muestra ansioso, deprimido, puede que dé lugar a la anorexia, presenta trastornos del sueño, alteraciones en el ámbito de la sexualidad, problemas a nivel digestivo, cardiovascular, del metabolismo y a nivel gastrointestinal, siente que no es útil, siente que está acabado en el ámbito profesional, se siente culpable por no trabajar de manera correcta, se le dificulta asumir su jornada de trabajo, se endurece emocionalmente frente a las amistades, familia y estudiantes, se relaciona de manera conflictiva, entre otros síntomas.

Esta investigación se justifica ya que tiene relevancia debido a que es muy importante conocer sobre el síndrome de Burnout y el compromiso organizacional que se da por diferentes problemas que existen en el centro de desarrollo infantil lo cual trae un volumen de actuación en la docencia y en la relación dentro de la entidad. La implicancia práctica es que se pueden realizar diferentes estudios que conllevan a tener una mejor calidad educativa al contar con un mejor clima organizacional, que le permite al CDI tener una buena opción de desarrollo dentro de la entidad para una relación duradera con los profesores que trabajan en la institución, promoviendo la continuidad de los trabajadores. En el Centro de Desarrollo Infantil (CDI), gran parte de la población de docentes refieren sentirse estresadas por las diferentes actividades que deben ejecutar como la presentación de múltiples informes, el lidiar con padres muchas veces irresponsables, y con cada problema que presentan los niños y niñas, lo que mella su compromiso con la misma institución haciendo que su rendimiento disminuya y no den el cien por ciento de su capacidad, por ello es que para incrementar su compromiso institucional es necesario que los docentes se desenvuelven en un clima adecuado, con herramientas que faciliten que los niños y niñas del CDI aprendan tal y como se espera.

También hay que mencionar una cosa muy importante, y es que en ocasiones los resultados finales son las separaciones maritales, puesto que los docentes no solamente son afectados individualmente, sino que esto también toma protagonismo en sus relaciones sentimentales y de familia, ya que el sujeto padece de tensión, se encuentra irritado, cansado y todo esto contribuye a que se deterioren sus habilidades para interrelacionarse (Beleño & Ucrós, 2014).

Por todo lo antes mencionado se expone la interrogante: ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018?

La Hipótesis general (Hi) planteada es: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018. Las hipótesis específicas se las plantea: H_1 = Existe relación significativa entre el agotamiento emocional, despersonalización, realización personal en el trabajo y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018.

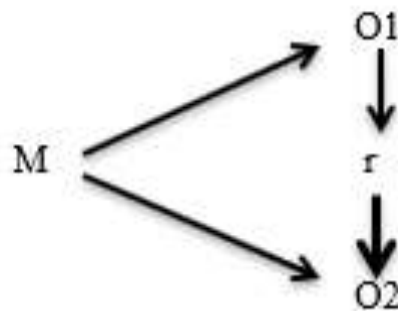
El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018.

Los objetivos específicos planteados son: Establecer la relación que existe entre el agotamiento emocional, despersonalización, realización personal en el trabajo y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de investigación

Este estudio científico es no experimental de tipo cuantitativo, las variables se mantienen sin modificarse. Contando con un diseño es transversal se limita a recolectar datos en un solo corte de tiempo correlacional. Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) cuando se sigue este tipo de diseño solo se procede a analizar cómo es que se asocian las variables. Primero iniciamos midiendo cada variable respetando la independencia de cada una y posteriormente se calcula y analiza la manera en la que se relacionan.



Dónde

M = Muestra.

O1 = Síndrome de Burnout

O2 = Compromiso organizacional

R = Correlación entre dichas variables,

El estudio será ejecutado con dos variables:

Síndrome de Burnout.

(Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) Síndrome tridimensional que se caracteriza por tres dimensiones, que tiene lugar en personas que tratan directamente con clientes o pacientes.

Compromiso organizacional

(Meyer & Allen, 1991) Resumieron este término como un estado en la psiquis del sujeto, la misma que se caracteriza por el trato entre los colaboradores con la entidad a la que pertenecen.

2.2 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	(Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) Síndrome tridimensional caracterizado por tres dimensiones, que puede ocurrir entre individuos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes.	Síndrome tridimensional que se mide de la siguiente manera: Alto: 67 a 99 Medio: 34 a 66 Bajo: 1 a 11	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal en el trabajo	Cansancio Fatiga Malestar Agotamiento Desgaste Indiferencia Comportamiento insensible. Endurecimiento emocional. Sentimiento de culpa Entender alumnos. Enfrentamiento de problemas Atmósfera relajada. Animado por trabajo con alumnos. Volver del trabajo. Problemas emocionales.	Cuestionario	Nominal

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso Organizacional	(Meyer & Allen, 1991) lo definen como el estado psicológico que caracteriza las relaciones de los empleados con la organización.	El compromiso organizacional se mide de la siguiente manera: Alto = 3 Medio = 2 Bajo = 1	Afectiva Continuidad Normativo	Identificación con la organización Involucramiento con la organización Percepción de alternativas Inversión de la organización Lealtad Sentido de la obligación	Cuestionario	Nominal

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Se refiere a los involucrados en una problemática. Se procedió a tomar como referencia la población general de docentes (14) que laboran el Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018.

Detalle	SEXO		Personas
	M	F	
Docentes	0	14	14
Total			14

Fuente: Elaboración propia

Muestra

En esta oportunidad toda la población viene a ser la muestra, ya que es una población reducida y es posible evaluar a todas las educadoras del establecimiento.

Muestreo

Dicha metodología se utiliza para llegar a la población elegida dentro de un estudio, de manera que en este caso se consideró un muestreo censal porque se llegara a todos los involucrados en la población.

2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se ha considerado conveniente tomar la encuesta, puesto que permite obtener la información específica sobre la problemática que se estudia. Se aplica el cuestionario compuesto por interrogantes con opción de respuesta múltiple.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento dispuesto a cuantificar la primera variable está conformado por 22 reactivos. Donde se consideró sus dimensiones.

Cansancio emocional (CE): los 9 reactivos detallan las emociones de aquellos sujetos exhaustos por sus puestos de labores; donde el aspecto más alto resultó en “el agotamiento al trabajo”

Despersonalización (DP): los 5 reactivos pertenecientes a esta dimensión detallan una respuesta indiferente hacia quienes son atendidos por el trabajador, al igual que en la

anterior escala quienes arrojan grandes puntuaciones son los mismos que muestran altos grados de estrés laboral. De manera que unos de sus compendios muestran diminutas saturaciones en la otra escala, es posible observar diminutas correlaciones entre ambas dimensiones. Siendo así, que pese a ser medidas separadas, si se relacionan.

Realización personal (RP): los 8 reactivos pertenecientes a esta escala detallan las apreciaciones de éxito en el desempeño laboral con personas. A diferencia de las escalas anteriores, en este caso quienes arrojan puntuaciones bajas evidencian el síndrome, no obstante, es autónomo de ellas y sus compendios carecen de peso negativo.

Para medir la segunda variable se procedió a usar también el cuestionario de Meyer y Allen (1986) el mismo que fue diseñado para calcular exactamente el nivel de identificación con la organización, el cual está compuesto por 3 dimensiones y 21 reactivos. Su distribución es la siguiente: la dimensión afectiva cuenta con 10 reactivos, la de continuidad contiene 6 y finalmente la dimensión normativa cuenta sólo con 5 reactivos.

Validez

El cuestionario se lo valida considerando el método de expertos, donde se consulta a un profesional especialista que analiza el cuestionario, validándolo considerando la relación que existe entre la variable y las dimensiones, las dimensiones y los ítems, y las opciones de respuestas. En la validez del constructo se considera que exista la pertinencia, coherencia, y un formato adecuado.

Confiabilidad

El instrumento se considera confiable a partir de la aplicación de una prueba piloto que involucra a 10 docentes a quienes se les aplica el cuestionario con el fin de utilizar el método Alfa de Cronbach con los resultados que se obtengan, lo cual sirve para validar que el instrumento sea confiable.

Variables	Alpha de Cronbach	Nº de Ítems
Síndrome de Burnout	0.893	22
Compromiso organizacional	0.945	21

Fuente: Elaboración propia

2.5 Procedimientos

Para el desarrollo de la indagación se establecieron las variables a emplearse en el estudio luego sus dimensiones las mismas que se realizó un estudio bibliográfico que las defina teóricamente. Se solicitó la autorización en la I.E y para aplicar los instrumentos y así obtener los resultados que permitieron determinar la correspondencia entre las mismas.

2.6 Métodos de Análisis de Datos

Los datos fueron procesados por medio de la consistencia del análisis de información y tabulación de datos. De manera que con el objetivo de analizar los datos se hizo uso del programa estadístico SPSS versión 23. Por medio de tablas de distribución y frecuencias se procedió a presentar los datos y finalmente se logró constatar la veracidad de la hipótesis gracias al estadístico de correlación de Pearson.

2.7 Aspectos éticos

Se salvaguardó la información obtenida en la investigación y la información obtenida sobre los docentes participantes, se informó a las participantes de todas las características de la investigación y, de acuerdo con lo dicho, este pudo decidir participar o no y ante cualquier pregunta o inquietud el participante, la encuestadora respondió con toda dedicación, asimismo la participante tuvo la libertad para participar o retirarse de la investigación.

III. RESULTADOS

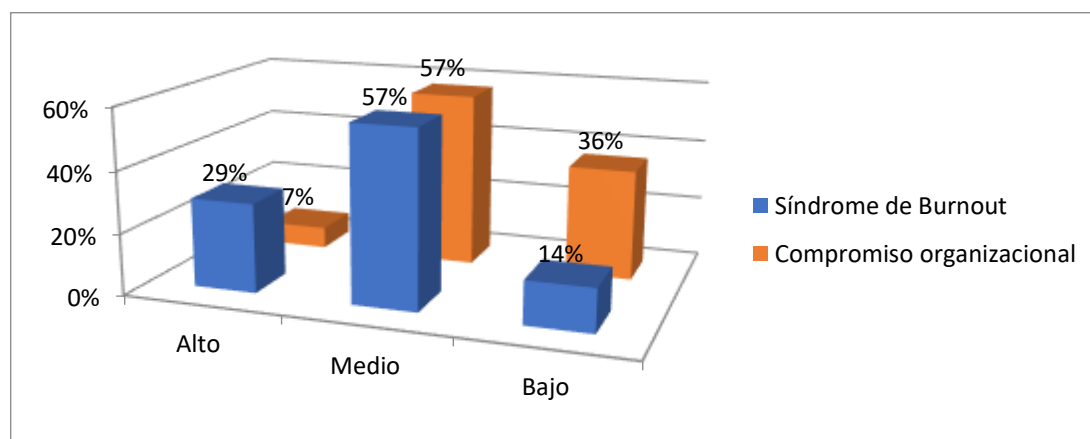
Análisis descriptivos

Tabla 1 Resultado del objetivo general

Nivel de calificación	Síndrome de Burnout		Compromiso organizacional	
	(fi)	(%)	(fi)	(%)
Alto	4	29	1	7
Medio	8	57	8	57
Bajo	2	14	5	36
Total	14	100	14	100

Fuente: Cuestionario Síndrome de Burnout y Compromiso organizacional

Figura 1 Objetivo General



Interpretación:

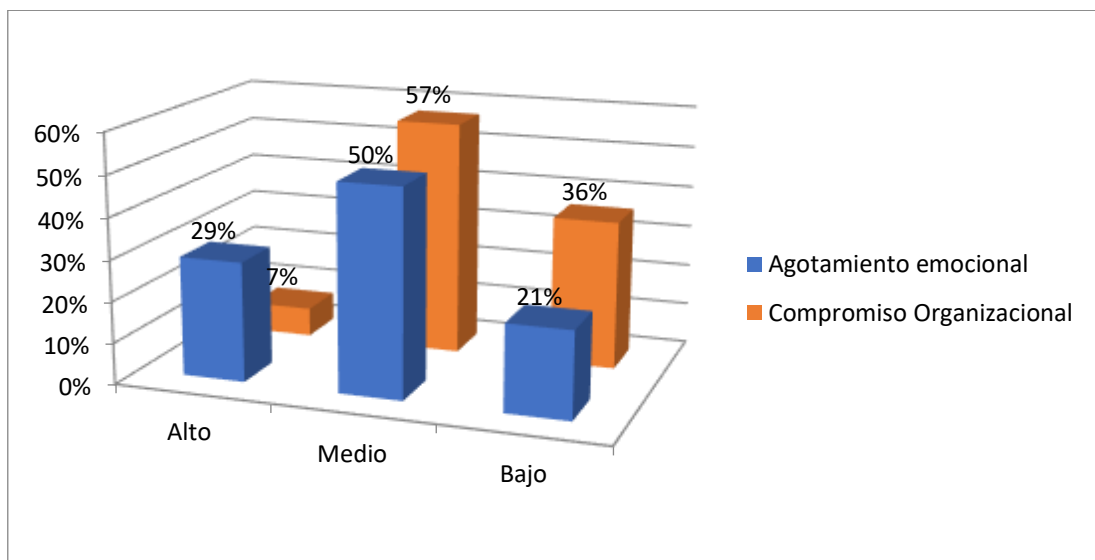
De acuerdo con la información de la tabla 1 y de la figura 1 se puede notar que el 57% del nivel medio se relaciona con la variable síndrome de Burnout, por otro lado, el 29% señala que es alto y el 14% opina que es bajo; el 57% expresa que la variable compromiso organizacional es medio, el 36% dice que es bajo, el 7% señala que es alto.

Tabla 2 Resultado del objetivo específico 1

Nivel de calificación	Agotamiento emocional		Compromiso Organizacional	
	(fi)	(%)	(fi)	(%)
Alto	4	29	1	7
Medio	7	50	8	57
Bajo	3	21	5	36
Total	14	100	14	100

Fuente: Cuestionario Síndrome de Burnout y Compromiso organizacional

Figura 2 Especifico 1



Interpretación:

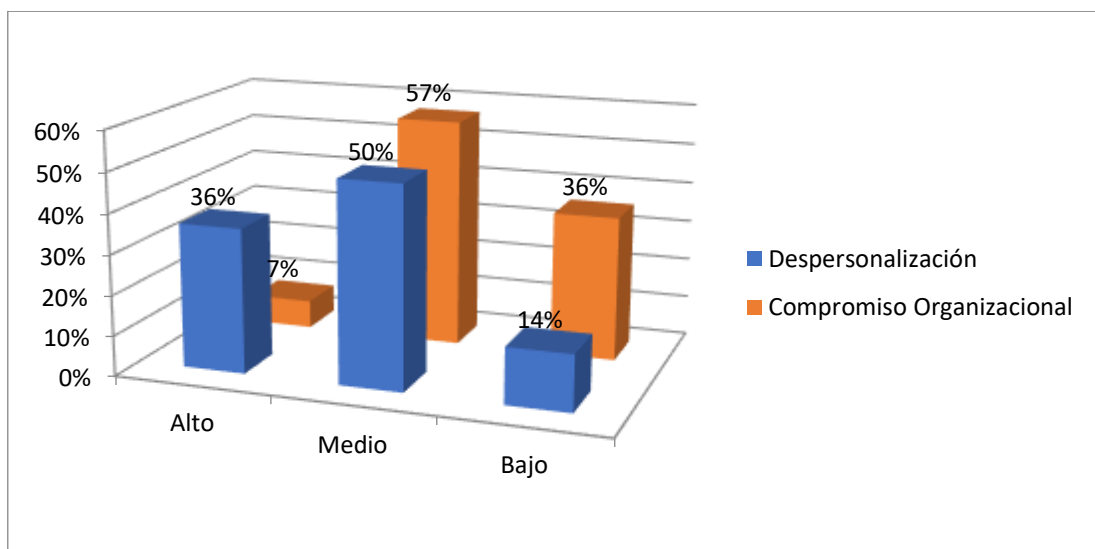
De acuerdo con la información de la tabla 2 y de la figura 2 se puede notar que el 50% del nivel medio se relaciona con la dimensión agotamiento emocional, por otro lado, el 29% señala que es Alto y el 21% opina que es bajo; el 57% expresa que la variable compromiso organizacional es medio, el 36% dice que es bajo, el 7% señala que es alto.

Tabla 3 Resultado del objetivo específico 2

Nivel de calificación	Despersonalización		Compromiso Organizacional	
	(fi)	(%)	(fi)	(%)
Alto	5	36	1	7
Medio	7	50	8	57
Bajo	2	14	5	36
Total	14	100	14	100

Fuente: Cuestionario Síndrome de Burnout y Compromiso organizacional

Figura 3 Específico 2



Interpretación:

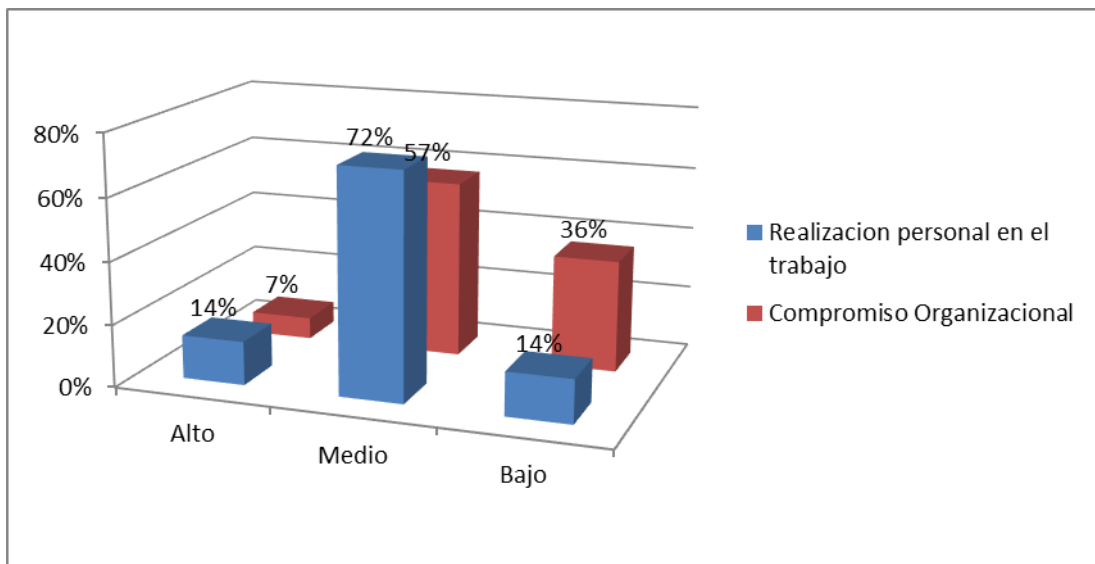
De acuerdo con la información de la tabla 3 y de la figura 3 se puede notar que el 50% del nivel medio se relaciona con la dimensión despersonalización, por otro lado, el 36% señala que es alto y el 14% opina que es bajo; el 57% expresa que la variable compromiso organizacional es medio, el 36% dice que es bajo, el 7% señala que es alto.

Tabla 4 Resultado del objetivo específico 3

Nivel de calificación	Realización personal en el trabajo		Compromiso Organizacional	
	(fi)	(%)	(fi)	(%)
Alto	2	14	1	7
Medio	10	72	8	57
Bajo	2	14	5	36
Total	14	100	14	100

Fuente: Cuestionario Síndrome de Burnout y Compromiso organizacional

Figura 4 Específico 3



Interpretación:

De acuerdo con la información de la tabla 4 y de la figura 4 se puede notar que el 72% del nivel medio se relaciona con la dimensión realización personal en el trabajo, por otro lado, el 14% señala que es alto y el 14% opina que es bajo; el 57% expresa que la variable compromiso organizacional es medio, el 36% dice que es medio, y el 7% señala que es bajo.

Análisis inferencial

Tabla 5 Correlación general

		Síndrome de Burnout	Compromiso Organizacional
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	,755**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	14	14
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,755**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	14	14

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

Fuente: Cuestionario sobre Síndrome de Burnout y compromiso organizacional.

Interpretación:

Según los resultados de Pearson, fue posible obtener un coeficiente de correlación de $r=0.755$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) razón por la que se procede a aceptar la hipótesis planteada. Por ende, es posible evidenciar estadísticamente la presencia de una relación directa entre ambas variables.

Tabla 6 Correlación específica 1

		Agotamiento emocional	Compromiso Organizacional
Agotamiento emocional	Correlación de Pearson	1	,778**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	14	14
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,778**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	14	14

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

Fuente: Cuestionario sobre Síndrome de Burnout y compromiso organizacional.

Interpretación.

Según la correlación de Pearson entre Compromiso organizacional y la dimensión agotamiento emocional, fue posible obtener un coeficiente de correlación de $r=0.778^{**}$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) razón por la que se procede a aceptar la hipótesis planteada. Por ende, es posible constatar de manera estadística la presencia de una relación directa.

Tabla 7 Correlación específica 2

		Despersonalización	Compromiso Organizacional
Despersonalización	Correlación de Pearson	1	,862**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	14	14
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,862**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	14	14

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

Fuente: Cuestionario sobre Síndrome de Burnout y compromiso organizacional.

Interpretación:

Según la correlación de Pearson entre el Compromiso organizacional y la dimensión despersonalización, fue posible obtener un coeficiente de correlación de $r=0.862^{**}$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) razón por la que se procede a aceptar la hipótesis planteada. Por ende, es posible constatar de manera estadística la presencia de una relación directa.

Tabla 8 Correlación específica 3

		Relación personal en el trabajo	Compromiso Organizacional
Relación personal en el trabajo	Correlación de Pearson	1	,082
	Sig. (bilateral)		,781
	N	14	14
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,082	1
	Sig. (bilateral)	,781	
	N	14	14

Fuente: Cuestionario sobre Síndrome de Burnout y compromiso organizacional.

Interpretación:

Según la correlación de Pearson entre el Compromiso organizacional y la dimensión Relación personal en el trabajo, fue posible obtener un coeficiente de correlación de $r=0.082$, con una $p=0.781$ ($p<.05$) razón por la que se procede a aceptar la hipótesis nula. Por ende, es posible constatar de manera estadística la ausencia de una relación directa.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados que se tienen a partir del objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018. De acuerdo con los datos que se tiene en la tabla 1 el 57% se encuentra en el nivel medio sobre la variable Síndrome de Burnout y el 57% en el nivel medio de la variable compromiso organizacional.

Dilucidando la hipótesis general que donde se pretende, determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018, según la Tabla 5 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.755$, con una $p=0.000$ ($p<.01$) por lo que se acepta la hipótesis planteada, evidenciándose que existe una relación directa entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional, resultados que coinciden con (Leal & Ramos, 2014) con su trabajo titulado “Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes de jardines infantiles del sector público y privado de la ciudad Talca – Chile”. Quienes concluyeron que existe relación significativa entre ambas variables, relacionándose de forma inversa, concordando que a mayores niveles de Burnout menores niveles de Compromiso Organizacional. Además coincide con (García Baca, 2015) en su tesis titulada: “Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – Región Norte 2015”, quien concluye que más del 50% de colaboradores conserva un aceptable nivel de compromiso organizacional, sin embargo, cobra protagonismo el hecho de que el porcentaje de la dimensión disminución de logro personal alcance un nivel elevado, de manera que se considera que esta situación tiene lugar debido a los inconvenientes que se presentan cotidianamente en el entorno laboral gracias a sus hallazgos logró determinar la existencia de una relación significativa entre el síndrome de Burnout y compromiso Organizacional.

El primer objetivo específico: Establecer la relación que existe entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018. En la tabla 2 se tuvo como resultado que el agotamiento emocional se encuentra en un nivel medio en un 50%, mientras que la variable Compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio en el 57%.

En el segundo objetivo específico: Establecer la relación que existe entre la despersonalización y el compromiso organizacional en docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018. En la tabla 3 lo cual dio como resultado que el 50% del nivel medio en la dimensión despersonalización, mientras que el nivel medio en un 57% de la variable Compromiso organizacional.

En el tercer objetivo: Establecer la relación que existe entre la realización personal en el trabajo y el compromiso organizacional en docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018. En la tabla 4 se tiene como resultado sobre la dimensión realización personal en el trabajo se encuentra en un nivel del 72%; por otro lado el nivel medio de la variable Compromiso organizacional en un 57%.

Con respecto a la primera hipótesis específica sobre, conocer si existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018, según la Tabla 6 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.778^{**}$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) por lo que se acepta la hipótesis planteada. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa.

En la segunda hipótesis específica: que conlleva a conocer si existe relación significativa entre la despersonalización y el compromiso organizacional en docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018, en la Tabla 7 se evidencia un coeficiente de correlación de $r=0.862^{**}$, con una $p=0.000$ ($p<.01$) por lo que se acepta la hipótesis planteada. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa. Lo que coincide con (Pari & Alata, 2015). En la investigación “Clima organizacional y síndrome de Burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca”. El mismo que buscaba detallar la relación existente entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en los docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru de Juliaca, lográndose observar que un 53.2% de los docentes exhiben un clima organizacional bueno, también un 53.2% muestra un nivel bajo de síndrome de Burnout, respecto a las correlaciones por dimensiones, se logró conocer que el clima organizacional en su dimensión afectiva se correlaciona indirecta y significativamente con la variable síndrome de Burnout.

Con respecto a la tercera hipótesis que permite conocer si existe relación significativa entre la realización personal en el trabajo y el compromiso organizacional en docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018, según la Tabla 8, fue

posible obtener un coeficiente de correlación de $r=0.082$, con una $p=0.781$ ($p<.05$) razón por la que se procede a aceptar la hipótesis nula. Por ende, es posible constatar de manera estadística que no existe una relación directa. Lo que difiere con (Díaz & Quijada, 2005), indican que este tipo de compromiso guarda relación con el grado en el que un colaborador tiene la sensación forzada a integrar un centro laboral.

Respecto al compromiso normativo se cree que el colaborador le debe total fidelidad a la organización, talvez por el hecho de haber recibido algunos préstamos. Esta prestación produce que los colaboradores sientan cierta obligación a retribuir de alguna manera a su empresa con su continuación dentro de ella a manera de agradecimiento. Siendo una relación que muestra el sentimiento de deber y más no de voluntad genuina(Omar & Florencia, 2008). Es lo que tiene la posibilidad de dar pie a padecer de dicho síndrome con niveles altos en el CDI.

V. CONCLUSIONES:

Se determinó la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018. Se tiene un nivel medio del síndrome de Burnout y el nivel medio en Compromiso organizacional, lo cual conlleva a observar que mientras existe un incremento del nivel alto del síndrome de Burnout existe una disminución del nivel bajo del compromiso organizacional.

Se estableció la relación que existe entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional de docentes. Se tuvo como resultado el nivel medio en la dimensión agotamiento emocional y el compromiso organizacional en el nivel medio, lo cual permite interpretar que al existir un nivel alto del agotamiento emocional va a tenerse una disminución del compromiso organizacional.

Se establece la presencia de una relación entre la despersonalización y el compromiso organizacional en docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018. Puesto que se tiene un nivel medio en la dimensión despersonalización y el compromiso organizacional en un nivel medio, de igual forma se obtuvo que al tenerse un nivel alto en la despersonalización se tiene un nivel bajo en el compromiso organizacional.

Se establece la relación que existe entre la realización personal en el trabajo y el compromiso organizacional en docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018. Se tuvo como resultado normativo en un nivel medio la dimensión realización personal en el trabajo y el nivel medio para la variable compromiso organizacional, encontrándose que no existe correlación entre esta dimensión y variable puesto que los niveles alto y medio son parejos para la dimensión, mientras que la variable compromiso organizacional el nivel bajo predomina como segunda opción.

VI. RECOMENDACIONES

Respecto a las autoridades del Ministerio de Inclusión Económica y Social que busquen la oportunidad para poder aplicar mecanismos para controlar y manejar el estrés, de la misma manera proveer la forma de llevar a cabo eventos terapéuticos para meditar y relajarse con el fin de contribuir a un buen estado emocional. Es válido resaltar la importancia de buscar y tomar medidas para que se logre disminuir el nivel de estrés, practicando técnicas de respiración, para relajarse y aprender a manejar la ira.

A los directivos del CDI, que realicen eventos que tengan como fin capacitar a los colaboradores, brindar diferentes oportunidades para que ellos se puedan desarrollar profesionalmente, motivarlos, y lejos de compensarlos económicamente, también se recomienda ofrecerles valoración moral, que ellos puedan sentir que sus contribuciones son apreciadas y aplaudidas, ya sea por medio de programas como “el colaborador del mes” o eventos recreativos y así ir promoviendo la optimización del compromiso con la organización.

A las docentes educadoras que se tomen medidas personales para conocerse así mismo, tener muy presente que el bienestar físico y psíquico son primordiales para el ser humano, que es preferible afrontar las situaciones de manera calmada, principalmente si ya están sintiendo que se estresan o que se agotan emocionalmente, así mismo el alimentarse de manera adecuada es muy importante, ejercitarse, auto valorarse y destacar sus cualidades, tener buenos descansos, recrearse, tomar el sol cuando sea oportuno, buscar momentos para despejarse, dejar de lado el sedentarismo y practicar todo lo aprendido con el fin de mantenerse bien.

Promover entre las docentes el afianzamiento para la aplicación de las estrategias dirigidas al compromiso de normatividad al personal docente con el fin de aumentar dicho compromiso en la institución con el fin de mejorar la calidad de los procesos educativos formativos de los niños y niñas.

REFERENCIAS

- Abraham, A. (2000). *El enseñante es también una persona. Conflictos y tensiones en el trabajo docente.* . Barcelona: Gedisa.
- Apiquian, A. (2007). El Síndrome de Burnout en las Empresas.
- Beleño, R., & Ucrós, R. (2014). Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa. *CUC. (Tesis de Maestría)*. Barranquilla., Colombia.
- Blacher J, B. B. (2009). *Student– Teacher Relationship Stability Across Early School Years for Children With Intellectual Disability or Typical Development.* *Am J Intellect Dev Disabil.* Obtenido de Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2791697/pdf/nihms159801.pdf>
- Blase, J. J. (1982). *A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout.* EEUU: Educational Administration Quarterly.
- Boyle, G. J., & Borg, M. A. (1995). *Structural model of the dimensions of teacher stress.* British Journal of Educational Psychology.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo de las organizaciones.* México: Trillas S.A.
- Carlin M, G. E. (2010). The burnout syndrome: Historical evolution since the employment context to the sports field. *Anales de Psicología.*, 26 (1):169-80.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Revista Panorama Socioeconómico*, 40, 92-103.
- Díaz, Y., & Quijada, A. (2005). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions. *New York: Human Sciences Press.*
- Fariñas, G., & De la Torre, N. (2002). *Los mecanismos psicológicos del burnout y el desarrollo cultural en los maestros.* . Cuba: Revista Cubana de Psicología.
- Fuentes, X. (2009). “Burnout” o Agotamiento en la Práctica Diaria de la Medicina. *Rev Chil Cardio*, 28(4):403-7.

- García Baca. (2015). Tesis: “Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – Región Norte 2015”. 47.
- Gil, P., & Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Greenglass, E. R. (2000). *Teaching and stress. Encyclopedia of Stress*. En G. Fink (Ed.).
- Hermosa, A. M. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de “Burnout” en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología.*, 81-89.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed. ed.). México: Mc Graw.
- Jenkins, C., Zyzansky, S., & Rosenman, R. (1992). *Inventario de actividades de Jenkins-JAS*. Madrid: Publicaciones de Psicología Aplicada.
- Kokkinos, C. M. (2007). *Job stressors, personality and burnout in primary school teachers*. British : Journal Educational Psychology.
- Leal, F. P., & Ramos. (2014). “Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes de jardines infantiles del sector público y privado de la ciudad Talca – Chile”. Talca, Chile.
- Lodolo D Oria, V. P. (2004). Is there any correlation between psychiatric disease and the teaching profession. *Medicina del Lavoro*, 95(5), 339-353.
- Marín, M. (2003). Relación entre el clima y el compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico. 26.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112.
- Martorell, A. &. (2009). *Los estresores laborales docentes y los programas paliativos*. Barcelona: GRELDO- ISEP.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). “A three component conceptualization of organizationalcommitment”. *Human Resource Management Review* 1, 61-98.
- Omar, A., & Florencia, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional.
- Pari, A., & Alata , M. (2015). Tesis: “Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca”. Juliaca.

- Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout: from Tedium to Personal Growth*. New York: Free Press.
- Rincón (2005:11-76). La investigación es de tipo descriptivo correlacional tiene como propósito establecer la relación entre estilo y liderazgo del director y desempeño docente del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas - Perú, c. m. (2005). *La investigación es de tipo descriptivo correlacional tiene como propósito establecer la relación entre estilo y liderazgo del director y desempeño docente del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas - Perú*. Andahuaylas - Perú.
- Rodríguez Guzmán, L. (2007). Estudio sobre Condiciones de Trabajo y Salud Docente en el Estado de Guanajuato. Guadalajara.
- Rubio, E. (1999). “Reglas de oro de un buen clima laboral. Los factores humanos y técnicos que influyen decisivamente en la productividad de una empresa”. España.
- Salanova, M., Martínez, I., & Lorente, L. (2005). Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente.
- Saldaña, E. (2011). *Tesis: Compromiso organizacional entre trabajadores contratados por intermediación laboral y por la empresa usuaria, según vínculo laboral*. Universidad César Vallejo, La Libertad, Trujillo - Perú.
- Torres, L., & Díaz, J. (2012). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. 53.
- Viejo, S., & Gonzáles, M. (2013). Presencia de estrés laboral, síndrome de Burnout y engagement en personal de enfermería del Hospital del Niño Morelense y su relación con determinados factores laborales. *European Scientific Journal*, 1-8.

ANEXOS

Anexo N.º 1: Cuestionario de síndrome de burnout

El presente instrumento tiene como objetivo obtener información sobre el síndrome de burnout en los docentes de los Centros de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018.

A continuación, se presenta una serie de frases relativamente cortas, las cuales usted deberá responder con la mayor sinceridad posible y de acuerdo a sus propias experiencias.

Recuerde no hay respuestas “buenas” o “malas”.

Marque con un aspa (x) la respuesta tomando en cuenta la siguiente escala:

1 = En desacuerdo 2 = A veces 3 = De acuerdo

Nº	DIMENSIONES E ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
AGOTAMIENTO EMOCIONAL				
1.-	Me siento emocionalmente cansado(a) por mi trabajo.	1	2	3
2.-	Cuando termino mi turno de trabajo me siento vacío(a).	1	2	3
3.-	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado(a).	1	2	3
4.-	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	1	2	3
5.-	Siento que el trabajo que realizo todos los días me agota.	1	2	3
6.-	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	1	2	3
7.-	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.	1	2	3
8.-	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	1	2	3
9.-	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades:	1	2	3
DESPERSONALIZACIÓN				
10.-	Siento que trato a algunos clientes como si fueran objetos.	1	2	3
11.-	Siento que me he vuelto más duro(a) con las personas.	1	2	3
12.-	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	1	2	3
13.-	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis clientes.	1	2	3
14.-	Me parece que los clientes me culpan por sus problemas.	1	2	3
REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO				
15.-	Siento que puedo entablar relaciones con los clientes fácilmente.	1	2	3

16.-	Siento que trato con mucha eficiencia los problemas de mis clientes.	1	2	3
17.-	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	1	2	3
18.-	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	1	2	3
19.-	Siento que pudo crear con facilidad un clima agradable con mis clientes	1	2	3
20.-	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con mis clientes.	1	2	3
21.-	Creo que consigo muchas cosas útiles en mi profesión.	1	2	3
22.-	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	1	2	3

Ficha técnica del instrumento cuestionario de síndrome de burnout

<i>Criterio</i>	<i>Información</i>
<i>Nombre del instrumento</i>	Cuestionario del Síndrome de Burnout
<i>Autor</i>	Maslach y Jackson, S.E.
<i>Año</i>	1986
<i>País</i>	Estados Unidos
<i>Procedencia</i>	Universidad de Berkeley California
<i>Adaptación</i>	María Jessenia Mejía Reyna
<i>Año</i>	2018
<i>País</i>	Ecuador
<i>Objetivo</i>	Determinar los niveles de burnout en docentes del CDI
<i>Dimensiones</i>	Cansancio emocional, despersonalización y realización personal.
<i>Escala</i>	Politémica
<i>Aplicación</i>	Se aplicará individualmente
<i>Duración</i>	15 a 20 minutos
<i>Items</i>	22

Anexo N.º 2: Cuestionario de compromiso organizacional

El presente instrumento tiene como objetivo obtener información sobre el Compromiso Organizacional en los docentes de los Centros de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018. A continuación, se presenta una serie de frases relativamente cortas, las cuales usted deberá responder con la mayor sinceridad posible y de acuerdo a sus propias experiencias.

Recuerde no hay respuestas “buenas” o “malas”.

Marque con un aspa (x) la respuesta tomando en cuenta la siguiente escala:

1 = En desacuerdo 2 = A veces 3 = De acuerdo

N.º	DIMENSIONES E ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
AFFECTIVA				
1.-	Creo que debo mucho a esta organización.	1	2	3
2.-	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	1	2	3
3.-	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	1	2	3
4.-	Esta organización se merece mi lealtad.	1	2	3
5.-	En esta organización me siento como en familia.	1	2	3
6.-	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	1	2	3
7.-	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	1	2	3
8.-	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	1	2	3
9.-	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	1	2	3
10.-	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	1	2	3
CONTINUIDAD				
11.-	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización	1	2	3
12.-	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar el cambio	1	2	3
13.-	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	1	2	3

14.-	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	1	2	3
15.-	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.	1	2	3
16.-	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	1	2	3
NORMATIVO				
17.-	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	1	2	3
18.-	No me siento emocionalmente unido a esta organización	1	2	3
19.-	Me siento parte integrante de esta organización.	1	2	3
20.-	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.	1	2	3
21.-	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista	1	2	3

Ficha técnica del instrumento cuestionario de compromiso organizacional

<i>Criterio</i>	<i>Información</i>
<i>Nombre del instrumento</i>	Cuestionario de compromiso organizacional
<i>Autor</i>	Meyer y Allen
<i>Año</i>	1991
<i>País</i>	Estados Unidos
<i>Procedencia</i>	
<i>Adaptación</i>	María Jessenia Mejía Reyna
<i>Año</i>	2018
<i>País</i>	Ecuador
<i>Objetivo</i>	Determinar el compromiso organizacional en docentes del CDI
<i>Dimensiones</i>	Compromiso afectivo, de continuidad y normativo.
<i>Escala</i>	Politómica
<i>Aplicación</i>	Se aplicará individualmente
<i>Duración</i>	15 a 20 minutos
<i>Items</i>	21

Anexo N.º 3: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018.</p>	<p>Hipótesis general: Hipótesis general (H_i) planteada es: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018. Hipótesis nula (H₀). No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Descriptivo – correlacional</p> <p>Esquema:</p>	<p>Población 14 docentes</p> <p>Muestra: 14 Docentes</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cómo se establece la relación que existe entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018?</p>	<p>Objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018.</p>	<p>Hipótesis específicas: H₁ = Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018. H₀ = No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018. H₂ = Existe relación significativa entre la despersonalización y el compromiso organizacional en docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018. H₀ = No existe relación significativa entre la despersonalización y el compromiso organizacional en docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018. H₃ = Existe relación significativa entre la realización personal en el trabajo y el compromiso organizacional en docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018. H₀ = No existe relación significativa entre la realización personal en el trabajo y el compromiso organizacional en docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018.</p>	<p>Donde: M: Muestra O₁: Síndrome de Burnout O₂: Compromiso Organizacional r: Relación entre las variables.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario 1: 22 items. Cuestionario 2: 21 items.</p>	
<p>¿De qué manera se relaciona la despersonalización y el compromiso organizacional en docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre la despersonalización y el compromiso organizacional en docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018.</p>			
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal en el trabajo y el compromiso organizacional en docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre la realización personal en el trabajo y el compromiso organizacional en docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018 – 2018.</p>			

Anexo N.º 4: Constancia de Validación

Yo, Quinde Campos Freddy Daniel con DNI N.º.0918055484, Ingeniero en Computación e informática de profesión. Desempeñándome actualmente como técnico de capacitación en sistemas digitales.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Síndrome de Burnout	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	
Compromiso Organizacional.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil a los 29 días del mes de mayo del dos mil DIECIOCHO.

ING. : Quinde Campos Freddy Daniel

DNI : 0918055484

Especialidad: Ingeniero en computación e inf.

E-mail : fcsmpos_23@hotmail.com

INFORME DE CALIBRACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe técnico de calibración de instrumentos y de datos:

Maestrante: María Jessenia Mejía Reyna

Especialista:

Apellido y Nombre: Quinde Campos Freddy Daniel

Grado académico: Ingeniero

Especialidad: Computación e informática

Colegiatura:

Después de haber presenciado el desarrollo de la aplicación del instrumento (Alfa de Cronbach) del trabajo de investigación: título "Síndrome de Burnout y compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil - Guayas - 2018 "

Los resultados de la calibración del instrumento se muestran líneas abajo.

El maestrante aplico una prueba piloto a (10 padres de familia, 10 educadoras) en donde se observo, los resultados siguientes:


Calibración

Muestra	N de elementos
20	43

LO ESPERADO	%	RESULTADO
BUENO	70 a 100	83
REGULAR	30 a 69	
BAJO	0 a 29	

En conclusión, la aplicación del instrumento tiene un resultado de: 0.889


Mgs: Quinde Campo Freddy Daniel
DNI: 0918055484

 ESCUELA DE POSTGRADO <small>UNIVERSIDAD DEL CAJÓN</small>	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS	AREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	----------------------------------

I. DATOS DE INFORMATIVOS

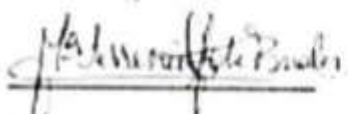
1.1. ESTUDIANTE	Lic. María Jessenia Mejía Reyna
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	"Síndrome de Burnout y compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil - Guayas - 2018"
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	Escuela de postgrado
1.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN	Cuestionarios
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	KR-20 Kuder Richardson [0.83] Alfa de Cronbach
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	29 de mayo de 2018
1.7. MUESTRA APLICADA	43 items

II. CONFIABILIDAD

INDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	
------------------------------------	--

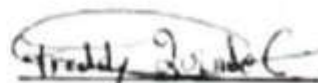
III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc).

<p>Índice de confiabilidad alcanzado en el primer intento sin corregir ningún ítem</p>
--



Estudiante: Lic. María Jessenia Mejía Reyna

DNI: 0917372682



Docente:

Anexo N°5: Prueba piloto de confiabilidad de instrumento: Síndrome de Burnout

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL SINDROME DE BURNOUT																								
		SINDROME DE BURNOUT																						Suma de Items
		AGOTAMIENTO EMOCIONAL							DESPERSONALIZACIÓN							REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO								
MUESTRA	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
	1	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	
	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	
	7	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	1	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	
	8	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	9	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	
	10	2	3	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	
SUMA TOTAL	25	26	28	21	30	30	25	23	29	23	24	23	25	29	24	24	23	26	29	28	28	28		
MEDIA	2,50	2,60	2,80	2,10	3,00	3,00	2,50	2,30	2,90	2,30	2,40	2,30	2,50	2,90	2,40	2,40	2,30	2,60	2,90	2,80	2,60	2,80		
VARIANZA	0,28	0,49	0,40	0,77	0,00	0,00	0,28	0,90	0,10	0,68	1,16	0,90	0,50	0,10	1,16	1,16	0,90	0,49	0,10	0,18	0,27	0,18		

Varianza de la Población ΣS_i^2 : 10,97
 K: El número de ítems: 22
 ΣS_i^2 : Sumatoria de las Varianzas de los ítems: 10,97
 S_r^2 : La Varianza de la suma de los ítems: 74,27
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach: 0,893
 22 [1 - 0,15]
 21 [1 - 0,15]
 1,05 [0,85]
 $\alpha = 0,893$

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Prueba piloto de confiabilidad de instrumento: Compromiso Organizacional.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL																								
		COMPROMISO ORGANIZACIONAL																						Suma de Items
		AFECTIVA							CONTINUIDAD							NORMATIVO								
MUESTRA	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	
	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	
	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	
	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	
	5	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	3	3	1	2	1	2	3	3	
	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
SUMA TOTAL	24	26	26	28	22	26	26	26	24	22	24	19	17	25	27	24	24	23	26	23	24	24		
MEDIA	2,40	2,60	2,60	2,80	2,20	2,60	2,60	2,60	2,40	2,20	2,40	1,90	1,70	2,50	2,70	2,40	2,40	2,30	2,60	2,30	2,40	2,40		
VARIANZA	0,49	0,49	0,49	0,40	0,84	0,49	0,49	0,49	0,49	0,84	0,49	0,77	0,46	0,50	0,46	0,71	0,71	0,68	0,71	0,68	0,71	12,38		

Varianza de la Población ΣS_i^2 : 12,38
 K: El número de ítems: 21
 ΣS_i^2 : Sumatoria de las Varianzas de los ítems: 12,38
 S_r^2 : La Varianza de la suma de los ítems: 124,27
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach: 0,945
 21 [1 - 0,10]
 20 [1 - 0,10]
 1,05 [0,90]
 $\alpha = 0,945$

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$