



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes  
de instituciones educativas parroquiales, Juliaca - Puno 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Ccari Sucasaca, Claudia (ORCID: 0000-0002-8369-0101)

Pinto Huampa, Lisvet Melania (ORCID: 0000-0002-4460-9868)

**ASESOR:**

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

A mi hija Lucianita mi luz y fuerza que me enseña que puedo seguir aprendiendo, a mi madre Silvia y a mi compañero de vida Luis quienes son soporte, fortaleza y amor en mi vida.

**Lisvet Melania Pinto Huampa**

A mí querido hijo Evans, a mis padres quienes me enseñan día a día a luchar por mis sueños, siempre con amor y apoyo incondicional.

**Claudia Ccari Sucasaca**

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro asesor Dr. Víctor Eduardo Candela Ayllón y a la Universidad Cesar Vallejo por acogernos y permitir concluir con nuestras metas

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I.    Introducción.....	1
II.   Marco teórico.....	4
III.  Metodología.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	9
3.2. Variables y operacionalización.....	9
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos .....	14
3.6. Métodos de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV.  Resultados.....	17
V.   Discusión.....	22
VI.  Conclusiones.....	26
VII. Recomendaciones.....	28
VIII. Referencia .....	29
Anexos .....	34

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.....	17
<b>Tabla 2</b> Relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional	17
<b>Tabla 3</b> Relación entre el síndrome de burnout y el compromiso afectivo .....	18
<b>Tabla 4</b> Relación entre el síndrome de burnout y el compromiso de continuidad	18
<b>Tabla 5</b> Relación entre el síndrome de burnout y el compromiso normativo .....	19
<b>Tabla 6</b> Niveles del síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal) .....	19
<b>Tabla 7</b> Niveles de compromiso organizacional, en general y por dimensiones ..	20
<b>Tabla 8</b> Síndrome de burnout (expresado en cansancio emocional, despersonalización y realización personal) según el sexo y edad .....	20
<b>Tabla 9</b> Compromiso organizacional según el sexo y edad .....	21
<b>Tabla 10</b> Estadístico de consistencia interna de la variable síndrome de Burnout y sus dimensiones .....	48
<b>Tabla 11</b> Estadístico de consistencia interna de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones .....	48

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación entre el síndrome burnout y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas parroquiales, Juliaca - Puno 2021. Centrada dentro del tipo básica, nivel correlacional y de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 248 docentes, para la muestra se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia, haciendo un total de 134 docentes, para la recolección de datos se llegó a emplear el cuestionario de Inventario de Burnout (Maslach Burnout Inventory) y el cuestionario de compromiso organizacional. Se llegó a los siguientes resultados, el 56.0% de los docentes presentan un nivel medio de cansancio a nivel emocional; en la despersonalización 48.5%(medio) y en la realización personal 52.2% (medio). Sin embargo, el 58.2% de los docentes presentan un nivel alto de compromiso organizacional, en el compromiso afectivo 50.0% (alto); compromiso de continuidad 52.2% (alto) y en lo normativo 50.7%(medio). Además, el compromiso organizacional muestra correlación inversa con las dimensiones de síndrome de burnout: Cansancio emocional ( $\rho = -.483$  y  $p = .000$ ) y despersonalización ( $\rho = -.369$  y  $p = .000$ ). A diferencia del compromiso organizacional no muestra correlación la realización personal ( $\rho = -.041$  y  $p = .640$ ).

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, compromiso organizacional.

## ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between burnout syndrome and organizational commitment in teachers of parish educational institutions, Juliaca - Puno 2021. Focused within the basic type, correlational level and non-experimental design. The population consisted of 138 teachers, for the sample non-probabilistic sampling was used for convenience, making a total of 134 teachers, for data collection the Burnout Inventory questionnaire (Maslach Burnout Inventory) and the questionnaire of organizational commitment. The following results were reached: 56.0% of the teachers present a medium level of emotional fatigue; in depersonalization 48.5% (medium) and in personal fulfillment 52.2% (medium). However, 58.2% of teachers present a high level of organizational commitment, in affective commitment 50.0% (high); commitment to continuity 52.2% (high) and 50.7% (medium) as normative. In addition, organizational commitment shows an inverse correlation with the dimensions of burnout syndrome: emotional fatigue ( $\rho = -.483$  and  $p = .000$ ) and depersonalization ( $\rho = -.369$  and  $p = .000$ ). Unlike organizational commitment, personal fulfillment does not show a correlation ( $\rho = -.041$  and  $p = .640$ ).

**Keywords:** Burnout syndrome, organizational commitment

## I. INTRODUCCIÓN

Los docentes, son medios influyentes en buscar la igualdad, el acceso y la calidad de educación, porque representa el desarrollo sostenible de un país, sin embargo, la formación que percibe, el contrato, la estabilidad, las condiciones del área laboral, el estrés, problemas laborales, entre otros aspectos, son temas que siguen siendo de gran preocupación (UNESCO, 2019).

En tal sentido, se hace necesario y conveniente realizar el estudio sobre el síndrome de burnout y compromiso organizacional, que es un uno de tantas problemáticas que aqueja a los diferentes profesionales, porque el número de casos sigue en incremento, como lo menciona la (OMS, 2019) el estrés laboral es una nueva epidemia que afecta a la salud psicológica y física en los trabajadores que laboran dentro de una institución organizacional, como ocurre, en el país de México (43%); Colombia (33%); Venezuela (63%); Ecuador (54%); honduras (43%) y Panamá (49%) son profesionales que presentan problemas relacionados con el estrés laboral (Rojas, 2020; Gámez, 2019 y Mejia et al., 2019). Además, el 60% de la pérdida de jornada laboral es causada por el estrés (OIT, 2012). Por los cambios que acontece dentro del entorno laboral y las exigencias que requiere el puesto de trabajo, de igual forma, incide los aspectos psicosociales como; el torno social, problemas personales, familiares y laborales, estas situaciones llega causar saturaciones a nivel mental, lo cual perjudica a la salud y también a las relaciones con su entorno más cercano (Rodríguez et al., 2017).

Lo mismo acontece en el Perú, como lo demuestra el estudio de Tacca, D. y Tacca, A. (2019) el 45.2% está continuamente cansado, 36.1% no llega a conciliar el sueño, 32.4% presenta dolores de cabeza, 28.0% no llega a concentrarse. Estos principales síntomas de estrés influyen de manera significativa en los entornos laborales, por la falta o la excesiva carga laboral, la falta de participación en el grupo trabajo o en la toma de decisiones, el no desempeñar un papel definido en el trabajo, el no mantener buenas relaciones con los con los compañeros, entre otros factores (OIT, 2016).

Respecto al lugar del estudio, se llegaron a manifestar diferentes molestias y los síntomas habituales son la irritabilidad y la depresión que está acompañada a conductas de agotamiento emocional y físico, que se ha manifestado en un número

considerable de docentes por motivos de trabajo remoto y la presión expuesta por las llamadas frecuentes por los estudiantes y padres de familia, estas condiciones de trabajo traen como resultado las apariciones de estrés y problemas a nivel psicológico. Entonces, la relación que las personas tienen con su trabajo y las dificultades llegan a surgir cuando esa relación sale mal, han sido reconocidos durante mucho tiempo como un importante fenómeno de la edad moderna.

De lo descrito, se llegó a formular el problema de investigación: ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliana – Puno, 2021?

Por ende, se hace pertinente desarrollar el presente estudio, ya que permitió aclarar sobre el síndrome de burnout y de qué forma afecta a los actores sociales, específicamente a los docentes y su correlación con el compromiso organizacional mediante la revisión bibliográfica, porque es un valor principal en los ámbitos organizacionales por conocer más de cerca las variables en estudio.

De igual forma, presenta relevancia teórica, porque se llegó a revisar la literatura para el mejor sustento de las variables en estudio y a si llegar a proporcionar conocimientos que engrandezcan, para las futuras investigaciones y los profesionales interesados en aclarar sus ideas, ya que el síndrome de burnout o agotamiento laboral se asocia con una variedad de consecuencias negativas que incluyen en su centro de trabajo o a nivel de desempeño.

Asimismo, muestra relevancia social, porque no solo es en beneficio de las instituciones en estudio, sino también beneficiará a otras instituciones educativas, específicamente a los docentes, por tanto, es importante aclarar el síndrome de burnout y de qué forma afecta actores sociales, directores, docentes y su correlación con el compromiso organizacional.

En la justificación práctica, los resultados obtenidos contribuirán de alguna manera al universo de los directores y subordinados que puedan comprender y combatir el síndrome de Burnout y mejorar su desempeño dentro de institución, sobre todo en la enseñanza de los estudiantes, porque en este contexto de enseñanza virtual el uso prolongado de equipo de trabajo como la laptop, tablet, celular, entre otros medios tecnológicos, la alimentación, falta de sueño, todos juntos acentúan la fatiga y el síndrome de burnout.

A nivel metodológico, para el estudio empírico se eligió la metodología cuantitativa, ya que permitirá comprender mucho mejor este fenómeno social y el comportamiento de los docentes con su entorno laboral, porque, los instrumentos presentan adaptación a contexto peruano, lo cual garantiza la recolección de datos mediante el método encuesta.

En respuesta al problema de investigación se formuló como objetivo general; Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca – Puno, 2021. Y dentro de los objetivos específicos; a) Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso afectivo; b) Determinar la relación entre el síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal) y el compromiso de continuidad; c) Determinar la relación entre el síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal) y el compromiso normativo; d) Describir los niveles del síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal); e) Describir los niveles de compromiso organizacional, en general y por dimensiones; f) Comparar el síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal) según el sexo y edad; h) Comparar el compromiso organizacional según el sexo y edad de los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca – Puno, 2021.

En respuesta a los objetivos, se planteó como hipótesis general: El síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal) y el compromiso organizacional se correlacionan de manera inversa en los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca – Puno, 2021. Asimismo, dentro de las hipótesis específicas: a) El síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal) y el compromiso afectivo se correlacionan de manera inversa; b) El síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal) y el compromiso de continuidad, se correlacionan de manera inversa; c) El síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal) y el compromiso normativo, se correlacionan de manera inversa en los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca – Puno, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los estudios a nivel local se llegó a considerar los siguientes; Bada et al. (2020) realizaron un estudio con el propósito de identificar la relación entre el estrés y clima laboral, en 140 docentes, situada dentro de la metodología de tipo descriptivo correlacional, sus resultados demuestran que el 80.7% presentan un nivel intermedio de estrés dentro del ámbito laboral y el 78.6% de los educadores percibe que el clima organizacional favorable, además, el estrés existe correlación débil e inversa entre el estrés y clima laboral por valores obtenidos ( $Rho = -.252$  y  $p = .018$ ), es decir, cuando el ambiente de trabajo llega a mejorar gradualmente, llega a reducir los niveles de estrés.

Otro estudio, desarrollado en la ciudad Chiclayo por Girón y Serruto (2020) con el propósito de identificar la asociación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional, ubicada dentro de la metodología de tipo correlacional de diseño no experimental y transversal, conformado por 220 trabajadores, concluye que existe correlación inversa entre el síndrome de burnout y compromiso organizacional ( $p < .05$ ;  $Rho = -.20$ ), esto indica, cuando los trabajadores demuestran progresivamente niveles altos de estrés laboral, el compromiso con la institución automáticamente llega a reducir.

Asimismo, Cajo (2020) realizó un trabajo investigativo en la ciudad de Lambayeque con el propósito de llegar a determinar si el síndrome de burnout muestra relación con la satisfacción laboral, en 50 profesionales, llegó a concluir que el 68% revelan un nivel medio de estrés laboral y el 66% demuestra satisfacción laboral, además, confirma la existencia de correlación moderada e inversa entre las variables mencionadas ( $Sig. = .01$  y  $Rho = -.397$ ), esto indica, que a mayor satisfacción con el área laboral, los índices de estrés llegan a disminuir gradualmente.

En la misma línea, Tacca, D., y Tacca, A. (2019) desarrollaron un estudio en la ciudad de Lima con el objetivo de analizar si los factores psicosociales se relacionan con el estrés percibido, situado dentro del estudio correlacional transversal, la población estuvo conformada por 117 docentes, sus resultados conseguidos indican que existe correlaciones entre estrés percibido y las exigencias psicológicas ( $p < .05$ ;  $r = -.37$ ) y con el trabajo activo ( $p < .05$ ;  $r = -.20$ ); sin embargo, el apoyo social se relaciona de manera inversa con el estrés percibidos ( $p < .05$ ;  $r = -.38$ ), esto quiere

decir, cuando la persona percibe gradualmente el apoyo del medio social, ya sea a nivel emocional, efectivo, de animarlo entre otras conductas, conduce a que presente niveles bajos de estrés.

De igual forma, Alvarez y Reyes (2019) realizaron un estudio con el objetivo de llegar a conocer la relación entre el compromiso organizacional y síndrome de burnout, enmarcada dentro de la metodología de tipo descriptivo-correlacional, en la que participaron 193 trabajadores, sus resultados demuestran que el compromiso organizacional no se relaciona con el síndrome de burnout ( $p = .06$ ;  $Rho = -.20$ ); cinismo ( $p = .14$ ;  $Rho = -.28$ ); eficiencia profesional ( $p = .14$ ;  $Rho = -.01$ ), sin embargo, existe correlación baja e inversa entre el compromiso organizacional y el agotamiento emocional ( $p = .04$ ;  $Rho = -.18$ ), esto indica, cuando los trabajadores presentan niveles elevados de compromiso laboral, muestran niveles bajos de cansancio emocional.

Sin embargo, en los estudios internacionales se localizó los siguientes; en Indonesia, Abednego y Bohlen (2021) realizaron un estudio con la finalidad de identificar la relación entre la alta intención de rotación causada por el estrés laboral, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, situada dentro del método cuantitativo, encuestadas a una población de 202 trabajadores, sus resultados indican que la variable satisfacción laboral, demuestra correlación con el compañerismo de trabajo; desempeño; factores organizacionales, porque tiene un valor de coeficiente de ( $Rho = 0,746$ ;  $p = .00$ ).

Asimismo, Cech et al. (2020) desarrollaron un estudio en Republica Checa con el propósito de analizar la relación entre síndrome de burnout y la satisfacción laboral, la investigación se llevó a cabo en 485 maestros, los resultados muestran correlación negativa media entre las variables mencionadas ( $p < .05$ ;  $r = -.639$ ), es decir, a mayor grado de satisfacción laboral percibida dentro del entorno laboral, menor será el síndrome de burnout, de igual forma, se relacionan la satisfacción laboral con la despersonalización ( $p < .05$ ;  $r = -.401$ ); y la realización personal ( $p < .05$ ;  $r = ,328$ ), esto indica, a mayor grado de satisfacción laboral más alta en la dimensión de realización personal.

Colombia, Posada et al. (2019) tuvo como objetivo describir la prevalencia de Síndrome de Burnout asociada al vínculo laboral, centrada dentro del método

descriptivo no experimental de corte transversal, lo llegaron conformar 54 docentes, sus resultados indican que el 45.9% presentan un nivel medio de síndrome de burnout, 29.7% alto y el 24.3% bajo. Además, el principal factor para presentar este síndrome es trabajar horas extras, la falta de buena comunicación con los subordinados y las dificultades dentro del entorno familiar.

En la misma línea, Seyyedmoharrami et al. (2019) en la ciudad de Torbat Heydariyeh en Irán, desarrollaron un estudio con el objetivo de conocer la relación entre el clima organizacional, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral, en 250 trabajadores, sus resultados demuestran que existe correlación significativa y directa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional ( $r = .472$ ,  $p < .05$ ), sin embargo, el clima organizacional se correlaciona de manera inversa con el agotamiento laboral, de igual forma, hubo una correlación significativa e inversa entre el compromiso organizacional ( $r = -.227$ ,  $p < .05$ ) y el agotamiento ( $r = -.335$ ,  $p < .05$ ).

De igual forma, Coetzee et al. (2018) desarrollaron un estudio en Sudáfrica, con el objetivo de identificar la relación entre la fatiga crónica de síndrome burnout, satisfacción laboral, apoyo social y edad entre académicos de una Institución Terciaria, en la que llegaron a participar 69 docentes, sus resultados demuestran que existe correlación inversa entre la satisfacción laboral predice y el agotamiento laboral ( $r = -0.70$  y  $p < 0,001$ ), esto quiere decir, cuando gradualmente llega a incrementar la satisfacción en el entorno laboral, llegará a reducir paulatinamente en agotamiento a nivel emocional; sin embargo, en la satisfacción laboral y el síndrome de burnout no existe correlación ( $p > 0.05$ ).

Tras llegar a describir los estudios existentes, se hace pertinente describir a las variables en estudio, el síndrome de burnout, es el agotamiento laboral que esta atribuida por la sobrecarga de trabajo y puede afectar negativamente en el desenvolvimiento durante el transcurso del trabajo (Magalhães et al., 2015). Por consiguiente, se ha tomado en cuenta el modelo teórico de Christina Maslach, quien considera al síndrome de burnout como una respuesta prolongada a problemas emocionales e interpersonales, caracterizada por el agotamiento que es la cualidad central de las manifestaciones conductuales complejas del estrés laboral, lo cual, conduce a una menor productividad y eficacia en el trabajo, en consecuencia, se

asocia con una menor satisfacción laboral y un menor compromiso con el trabajo o la organización (Maslach et al., 2001). Estas manifestaciones conductuales, llegan a ocurrir por falta de estrategias de afrontamiento que a diario requiere el ser humano para manejar las situaciones que causen estrés dentro del entorno laboral (Gil-Monte y Marucco, 2008).

Caracterizada por tres factores; 1) agotamiento emocional, es el primer síntoma, por desgaste o fatiga, en la que el individuo percibe que ya no puede dar más de sí mismo relacionado a nivel afectivo; seguida por la; 2) despersonalización; que es una respuesta negativa a la fuente de estrés, demostrando actitudes y sentimientos negativos de llegar a endurecer el aspecto afectivo e incluso llegando a culpar de sus propios problemas a otros; 3) realización personal, es la víctima final, como los sentimientos de incompetencia y surge una falta de rendimiento o productividad en el trabajo (Gil-Monte y Marucco, 2008 y Valero et al., 2019).

Entonces, las personas que experimentan el síndrome de burnout, no responden simplemente al entorno laboral, sino aportan cualidades únicas a la relación con el trabajo en la que se desempeña, estos factores personales incluyen las variables demográficas, como la edad o la formación a nivel educativo que presenta, características de personalidad relacionadas con el trabajo y la actitud, estas particularidades individuales están relacionadas con el área laboral que desempeña (Maslach et al., 2001). El cual trae ciertos obstáculos negativos a nivel organizacional y compromete diversas áreas en el desenvolvimiento de la persona, ocasionando la disminución de la satisfacción laboral, ausentismo, deficiencias en el desempeño, repercusiones en la familia, entre otras conductas que causan situaciones de estrés (Gil-Monte, 2002).

Varios factores parecen contribuir a esta situación, que en ello se incluye los contextos educativos que presentan condiciones estructurales u organizativas adversas, desarrollos en políticas educativas, además de la admisión y el abandono, también ocurre movimientos de inestabilidad del docente en su plena posibilidad de acción, situaciones que generan ausencias por salud, y que presentan diagnósticos de burnout ocurridas por diferentes motivos contextuales (Mauad y Gurgel, 2010). En este sentido, es necesario considerar

Sin embargo, el compromiso organizacional, es un conjunto de acciones caracterizado por las relaciones que mantiene el individuo con la institución (Meyer y Allen, 1991). Que muestran expectativas en sobresalir dentro de la organización porque mantiene un vínculo que influye en las expectativas de uno mismo y en el área de trabajo en el que se desenvuelve (Ríos et al., 2009).

Se ha tomado en consideración el modelo teórico de Meyer y Allen (1991) considera que el compromiso es la actitud centrada en el trabajo, mediante el cual las personas llegan a ser partícipes con su relación con la organización. Lo cual, influye de manera significativa en los objetivos propuestos, ya sea a nivel personal y organizacional, mediante el capital humano, porque es uno de los elementos que demuestra la dirección de la empresa (Blanco y Castro, 2011).

Que comprende de tres componentes o dimensiones; a) Compromiso a nivel afectivo, expresa los aspectos emocionales relacionadas con la identidad de la organización (Ríos et al., 2009), aceptando los valores organizacionales, la voluntad de esforzarse y el deseo de mantener la membresía en la organización, porque, mantiene un deseo de contribuir al bienestar de la organización con el fin de mantener equidad en una asociación de beneficio mutuo (Meyer y Allen, 1991); b) Compromiso de continuidad, se refiere a la conciencia de los costos asociados con dejar la organización, en donde los empleados cuyo vínculo principal con la organización se basa en el compromiso de permanecer dentro de la institución porque el vínculo entre el compromiso y el comportamiento en el trabajo probablemente dependa de las implicaciones de ese comportamiento para el empleo, ya que el individuo cuyo vínculo principal con la organización es un alto nivel de compromiso de continuidad puede ejercer un esfuerzo considerable en nombre de la organización si él o ella cree que el empleo continuo requiere tal desempeño, donde el empleo está esencialmente garantizado, es decir, depende solo de exceder algunos estándares mínimos necesitan hacerlo; c) Compromiso normativo, refleja un sentimiento de obligación de continuar en el empleo (Meyer y Allen, 1991).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

**Tipo:** Básica, porque en el estudio pretender llegar a explorar sobre las teorías existentes de acuerdo a las variables, para llegar a conclusiones que enriquezcan los conocimientos teóricos y científicos, bajo ninguna intención de llevar a fines prácticos (Valderrama, 2015).

De igual forma, está situada dentro del nivel descriptivo-correlacional, porque se tiene como propósito conocer las características de la muestra y al mismo tiempo la relación entre las variables con las respectivas dimensiones a través de métodos estadísticos (Hernández y Mendoza, 2018).

**Diseño:** No experimental de corte trasversal, porque no se tiene como intención llegar a intervenir en la muestra representativa para hacer variar los resultados, ya que la intención es solo evaluar los instrumentos empleados en un solo momento y en lugar donde se encuentren (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

#### **3.2. Variables y Operacionalización**

**Variable 1:** Síndrome de Burnout

##### **Definición conceptual:**

Son respuestas a situaciones estresantes, por mantener continuamente en contacto a situaciones laborales (Macía et al., 2019).

##### **Definición operacional:**

Se ha tomado en cuenta las puntuaciones establecidas del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), adaptado al contexto peruano por (Vizcardo, 2017) que está compuesta por 22 ítems, y los percentiles varían de acuerdo a las categorías: Muy bajo (0-58); bajo (59-65); promedio (66-92); alto (93-95); muy alto (96-132).

##### **Dimensiones:**

Está compuesta por tres dimensiones: a) Cansancio emocional, es la forma de convivencia o los sentimientos que muestran la persona, ya sea de forma física o conductual, en la que muestra una sensación de ya no poder realizar las actividades laborales que comprende los siguientes ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20); b) Despersonalización, es el incremento de la irritabilidad y deficiencias a nivel de

motivación que la conforma las siguientes presuntas (5, 10, 11, 15, 22); c) Realización personal, son las conductas de cómo está llegando a crecer dentro del área laboral en la que se desempeña constituida por los preguntas (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21).

**La escala de medición:**

Ordinal, porque la medición de las respuestas de las preguntas de los instrumentos logra ser de tipo Likert.

**Variable 2:** Compromiso organizacional

**Definición conceptual:**

Son los vínculos que mantiene el trabajador con la institución para resaltar dentro de su entorno laboral en la que se desenvuelve, con la finalidad de mostrar mayor compromiso a nivel organizacional e individual para alcanzar las metas propuestas (Calderón, 2016).

**Definición operacional:**

Se llegó a tomar en cuenta las puntuaciones de sugeridas por Meyer y Allen y la validación realizada al contexto peruano desarrollado por Montoya (2014) en la que llegó a categorizar de la siguiente forma los percentiles: Desfavorable (18-32); favorable (33-46); media (47-60); desfavorable (61-74); muy desfavorable (75-90).

**Dimensiones:**

Está constituida por 3 dimensiones: a) Compromiso afectivo, logran ser los aspectos emocionales relacionados a la identidad con la institución los ítems que le corresponde son las siguientes (1, 2, 3, 4, 5, 6); b) Compromiso de continuidad, presenta mayor vinculación con la organización de no llegar abandonar su trabajo está comprendida de las preguntas (7, 8, 9,10,11, 12); c) Compromiso normativo, logran cumplir las normas establecidas dentro del área laboral lo conforman los siguientes ítems (13, 14, 15, 16, 18).

**La escala de medición:**

Logra ser de tipo ordinal, porque los ítems del instrumento presentan una respuesta de tipo Likert.

### **3.3. Población, muestra, muestreo**

#### **Población**

Es un conjunto total de las personas que cumplen con las características establecida y que están concuerden con las determinadas especificaciones delimitadas para ser parte del estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Por consiguiente, lo llegaron a conformar 248 docentes entre varones y mujeres de instituciones educativas parroquiales del distrito de Juliaca.

#### **Criterios de inclusión**

- Docentes pertenecientes de las instituciones educativas parroquiales de la ciudad de Juliaca.
- Los que aceptaron ser partícipes del estudio

#### **Criterios de exclusión**

- Docentes que, a pesar de haber dado su asentimiento de participar, no completaron de manera satisfactoria los cuestionarios.
- Docentes que llevan laborando en la institución menos de 1 año.

#### **Muestra**

Es el sub conjunto que representa al universo poblacional, al cual se llega a aplicar los instrumentos (Valderrama, 2015). Atendiendo a los criterios de selección, este se basó en un muestreo no probabilístico por conveniencia, tomando como principal indicador a la disponibilidad de los participantes; la cantidad ascendió a un total de 134 docentes.

#### **Muestreo:**

Se procedió a emplear el muestro no probabilístico por conveniencia, porque, es un procedimiento que permite realizar la elección de acuerdo a los intereses del investigador orientado a dar respuesta al problema. (Valderrama, 2015).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Instrumento Nro. 1: Síndrome de Burnout**

Nombre Original : Inventario de Burnout (Maslach Burnout Inventory)

Autor : Maslach y Jackson (1997)

Procedencia	: Estados Unidos
Adaptación peruana	: Vizcardo (2017)
Forma de aplicación	: Grupal e individual
Tiempo de duración	: De 10 a 15 minutos
Compuesta	: por 22 preguntas
Objetivo	: Conocer sobre los niveles relacionados al estrés en entornos laborales

### **Reseña histórica**

El instrumento fue desarrollado Christina Maslach y Susan Jackson en el año 1997, fue diseñada para evaluar varios aspectos del síndrome de burnout a una amplia gama de profesionales y posterior a ello se llegó a traducir y adaptarla a diferentes idiomas.

### **Forma de calificación del instrumento**

Se realiza, de acuerdo a las opciones de respuestas de tipo Likert en la que se le asigna las puntuaciones de (0 a 6), seguidamente se procede con las sumatorias de la escala total y las dimensiones para asignar de acuerdo a los percentiles para su interpretación.

### **Propiedades psicométricas originales**

Para, Maslach y Jackson (1981) la confiabilidad llegó a calcular a través de una muestra de 420 trabajadores de ambos sexos, fue estimado por el coeficiente Alpha de Cronbach, que arrojó coeficientes de confiabilidad de 0.83 para la escala de total, sin embargo, en el agotamiento emocional, 0.74; en la realización personal, 0.77; y en la despersonalización, 0.59, además, en las correlaciones entre las dimensiones de frecuencia e intensidad entre los elementos osciló entre 0,35 y 0,73, con una media de 0,56, estos resultados sugieren que mientras existe una relación moderada entre la frecuencia con la que uno experimenta varios sentimientos y cuán intensamente se sienten, esta relación está lejos de ser perfecta, ya que solo alrededor de un tercio de la varianza de una dimensión se explica por el otro.

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Vizcardo (2017) la validez fue desarrollado a través de 10 expertos en la que obtuvo valores que oscilan entre 0.9 a 1.0 mediante la prueba de V de Aiken, lo cual indica que muestra validez alta, de igual forma, la consistencia interna fue realizado a través de alfa de Cronbach, en la que llegó a obtener valores de 0.90 a 0.914 como en la escala total y los componentes o factores.

### **Propiedades psicométricas de la muestra**

De acuerdo al análisis de la confiabilidad realizada en 134 trabajadores, a través del coeficiente Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) y Omega de Mc Donald ( $\omega$ ), en la escala general ( $\alpha=.753$ ;  $\omega= .728$ ); cansancio emocional ( $\alpha=.788$ ;  $\omega= .749$ ); despersonalización ( $\alpha=.472$ ;  $\omega= .329$ ); y en la realización personal ( $\alpha=.815$ ;  $\omega= .805$ ) estos valores demuestran que la fiabilidad oscila entre baja, media y alta. (ver la tabla 10)

### **Instrumento Nro. 2: Compromiso organizacional**

Nombre	: Cuestionario de compromiso organizacional
Autor	: Meyer y Allen en el año 1997
Procedencia	: EE. UU.
Adaptación peruana	: Montoya Elizabeth en el año 2014
Forma de aplicación	: Se realiza de forma grupal o individual
Compuesta	: Por 18 ítems
Población	: De 17 años en adelante
Objetivo	: Identificar el tipo de compromiso que presenta la persona con la institución y con el área laboral en la que se desempeña.

### **Reseña histórica**

La construcción del cuestionario fue realizada por Meyer y Allen en el año 1997, realizado en el idioma inglés, que después de su construcción fue adaptado y

traducido a diferentes idiomas e inclusive a diferentes contextos poblacionales a nivel organizacional.

### **Consigna de calificación**

El procedimiento de la calificación se desarrolla realizando las sumatorias de las alternativas de respuesta de tipo Likert asignándolos un valor de (1 al 5) y se procede a sumarlas para obtener de acuerdo a la variable general y sus respectivas dimensiones y asignar de acuerdo a los percentiles asignados en el cuestionario.

### **Propiedades psicométricas originales**

De acuerdo a Meyer y Allen en el año 1997, el desarrollo de la consistencia interna lo realizó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, los valores se encuentran situadas entre 0.612 a 0.803, como en la escala total y en las dimensiones, considerándose que la confiabilidad varía entre baja, intermedia y alta.

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Para, Montoya (2014) la fiabilidad del instrumento fue desarrollado a través de Alpha de Cronbach, en 642 de trabajadores en la escala total se obtuvo 0.925 y en las dimensiones: Componente afectivo 0.897; compromiso de continuidad .0774; compromiso normativo .827, estos valores descritos demuestran una fiabilidad intermedia y alta, lo cual, demuestra que es aplicable.

### **Propiedades psicométricas de la muestra**

Según, la consistencia interna fue desarrollado en 134 trabajadores, mediante el coeficiente Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) y Omega de Mc Donald ( $\omega$ ) los valores oscilan entre 0.430 a 0.830, como en la escala total y sus dimensiones, considerándose fiabilidad baja intermedia (Ver la tabla 11)

## **3.5. Procedimientos**

Durante el procedimiento del estudio, se realizó la descripción del problema de acuerdo a los sucesos o acontecimientos entorno a las variables, de igual forma, se llegó a describir las teorías existentes que sustenten a las variables en estudio, a continuación, se procedió a seleccionar los instrumentos de medición para luego enviar la solicitud correspondiente a los autores, asimismo, se alcanzó la solicitud a las instituciones en estudio, una vez aceptada, se procedió a la aplicación de los

instrumentos a través de google formulario, una vez concluido la recolección de datos según a la muestra representativa, se derivó al programa SPSS-25, para alcanzar los resultados de acuerdo a los objetivos expuestos y las interpretaciones de las tablas.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Una vez desarrollado la recolección de datos, se procedió a ordenar en el programa Excel, las puntuaciones de acuerdo a las variables y dimensiones de los instrumentos, una vez ordenada se derivó al paquete estadístico SPSS-25, se procedió a verificar la confiabilidad de los instrumentos a través de Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) y Omega de Mc Donald ( $\omega$ ), en donde, se llegó a conseguir las tablas sociodemográficas, descriptivas, la prueba de normalidad y el análisis de las tablas inferenciales mediante la prueba de coeficiente de correlación Rho de Spearman y sus interpretaciones tomadas de García, et al. (2019) correlación débil (0.10-0.29); moderada (0.30-0.59) y perfecta (0.90-1.00).

### **3.7. Aspectos éticos**

Se ha tomado en cuenta las normas establecidas del código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) específicamente el capítulo III, sobre el Art. 22, se realizó respetando la normatividad internacional (APA) y asimismo (el manual de investigación de la UCV) que regulan las investigaciones; Art. 23, la aprobación del comité de ética de investigación, en la cual, se contó con la autorización de la institución en estudio para el desarrollo de la investigación, además, se presentó las autorizaciones correspondientes, como la carta de presentación y la solicitud correspondiente; Art. 24, sobre el consentimiento informado, para la participación voluntaria de la población en estudio; Art. 25, se llegó a informar a los participantes, sobre el objetivo del presente estudio; Art. 26, no se llegó a incurrir a la falsificación de los resultados e informaciones del contenido de la investigación fueron citados de acuerdo al (APA).

De igual forma, se llegó a considerar el Código Nacional de la Integridad Científica (2019) que llegan a regular sobre las prácticas de cómo llegar a conducir y aplicarla en el quehacer a nivel de la investigación, ajustada en los siguientes principios: a) la integridad, son las actividades desarrolladas durante el estudio que fueron desarrollados de manera correcta con las autorizaciones correspondientes; b)

honestidad, se les llegó a informar sobre el propósito del estudio a los participantes en el estudio; c) objetividad e imparcialidad, son las relaciones adecuadas entre el participantes y el investigador solo con fines académicos e) veracidad, justicia y responsabilidad, no se llegó alterar los resultados obtenidos y finalmente f) la transparencia, se llegó actuar sin ningún interés de por medio ya sea de carácter económico o de otro índole.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk*

	Estadístico	n	p
<b>Síndrome de burnout</b>			
Cansancio emocional	.960	134	.001
Despersonalización	.944	134	.000
Realización personal	.938	134	.000
<b>Compromiso Organizacional</b>			
Dimensión Afectiva	.796	134	.000
Dimensión Continuidad	.957	134	.000
Dimensión Normativo	.967	134	.003

*Nota:* n: muestra; p: nivel de significancia.

De acuerdo a la tabla 1, sobre la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, se observa que los valores del nivel de significancia están por debajo de 0.05, como en las variables y sus dimensiones, lo cual indica que la distribución es no normal, por lo tanto, se llegó recurrir a la prueba estadística no paramétrica rho de Spearman.

**Tabla 2**

*Relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional*

Síndrome de burnout		Compromiso organizacional	r <sup>2</sup>
Cansancio emocional	rho	-.483**	.23
	p	.000	.
Despersonalización	rho	-.369**	.14
	p	.001	
Realización personal	rho	-.041	.00
	p	.640	

*Nota:* rho= Coeficiente rho de Spearman; p=nivel de significancia; r<sup>2</sup>= tamaño de efecto

De acuerdo la tabla 2, se evidencia que el compromiso organizacional muestra correlación inversa con las dimensiones de síndrome de burnout: Cansancio emocional (rho= -.483 y p= .000) y despersonalización (rho= -.369 y p= .000), con un tamaño de efecto mediano. Sin embargo, el compromiso organizacional no muestra correlación la realización personal (rho= -.041 y p= .640).

**Tabla 3***Relación entre el síndrome de burnout y el compromiso afectivo*

Síndrome de burnout		Compromiso afectivo	r <sup>2</sup>
Cansancio emocional	rho	-.484**	.234
	p	.000	.
Despersonalización	rho	-.309**	.095
	p	.000	.
Realización personal	rho	-.035	.122
	p	.690	.

*Nota:* rho= Coeficiente rho de Spearman; p=nivel de significancia; r<sup>2</sup>= tamaño de efecto

En la tabla 3, se observa que el compromiso afectivo se relaciona de manera inversa con las dimensiones de síndrome de burnout: Cansancio emocional (rho= -.484 y p= .000) y despersonalización (rho= -.309 y p= .000), con un tamaño de efecto mediano. Sin embargo, el compromiso afectivo no presenta correlación la realización personal (rho= -.035 y p= .690).

**Tabla 4***Relación entre el síndrome de burnout y el compromiso de continuidad*

Síndrome de burnout		Compromiso de continuidad	Tamaño del efecto
Cansancio emocional	rho	-.393	.154
	p	.000	.
Despersonalización	rho	-.459	.210
	p	.000	.
Realización personal	rho	.073	.005
	p	.400	.

*Nota:* rho= Coeficiente rho de Spearman; p=nivel de significancia; r<sup>2</sup>= tamaño de efecto

En la tabla 4, se observa que el compromiso de continuidad se relaciona de manera inversa con las dimensiones de síndrome de burnout: Cansancio emocional (rho= -.393 y p= .000) y despersonalización (rho= -.459 y p= .000), con un tamaño de efecto que mediano. Sin embargo, el compromiso de continuidad no presenta correlación la realización personal (rho= .073 y p= .400).

**Tabla 5***Relación entre el síndrome de burnout y el compromiso normativo*

Síndrome de burnout		Compromiso normativo	Tamaño del efecto
Cansancio Emocional	rho	-.389	.151
	p	.000	.
Despersonalización	rho	-.233	.054
	p	.007	
Realización Personal	rho	-.239	.057
	p	.005	

Nota: rho= Coeficiente rho de Spearman; p=nivel de significancia; r<sup>2</sup>= tamaño de efecto

En la tabla 5, sobre el compromiso normativo se relaciona de manera inversa con las dimensiones de síndrome de burnout: Cansancio emocional (rho= -.389 y p= .000) con un tamaño del efecto pequeño; despersonalización (rho= -.233 y p= .007) y la realización personal (rho= -.239 y p= .005), estos con un tamaño de efecto que mediano.

**Tabla 6***Niveles del síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal)*

Nivel	Cansancio Emocional		Despersonalización		Realización Personal	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	33	24.6%	39	29.1%	30	22.4%
Medio	75	56.0%	65	48.5%	70	52.2%
Alto	26	19.4%	30	22.4%	34	25.4%

Nota: f= frecuencia; %= porcentaje

Se observa que la cuarta parte de los docentes encuestados presentan niveles altos de síndrome de Burnout (23.9%); esta proporción se refleja de manera similar en la dimensión; despersonalización (22.4%) y en la dimensión realización personal (25.4%). Además, aproximadamente la quinta parte de los docentes presentan niveles altos en la dimensión cansancio emocional (19.4%). Por otro lado, cabe precisar que, en la variable síndrome de Burnout (49.3%) y en todas sus dimensiones (56.0%; 48.5%; 52,2%) predomina el nivel medio.

**Tabla 7***Niveles de compromiso organizacional, en general y por dimensiones*

Nivel	Compromiso Organizacional		Dimensiones					
	f	%	Afectiva		Continuidad		Normativo	
			f	%	f	%	f	%
Baja	0	0.0%	16	11.9%	0	0.0%	2	1.5%
Medio	56	41.8%	51	38.1%	64	47.8%	68	50.7%
Alto	78	58.2%	67	50.0%	70	52.2%	64	47.8%

Nota: f= frecuencia; %= porcentaje

En la tabla 7, se evidencia que la mayoría de los docentes encuestados presentan niveles altos de compromiso organizacional (58.2%); de igual forma en la continuidad (52.2%) y a nivel afectiva (50.0%). Sin embargo, en normativo predomina el nivel medio (50.0%). Por otro lado, cabe precisar que, en la variable compromiso organizacional (0.0%) y en todas sus dimensiones (11.9%; 0.0%; 1.5%) predomina el nivel bajo.

**Tabla 8***Síndrome de burnout según el sexo y edad*

	Variable	Categorías	n	Shapiro-Wilk	Rango promedio	Prueba
Cansancio Emocional	Sexo	Hombre	20	0.905	17.4	U = 138
		Mujer	16	0.889	19.88	p = 0.498
	Edad	[27 - 36]	8	0.853	14.94	H=1.951
		[37 - 45]	17	0.908	20.91	gl = 2
		[46 - 56]	11	0.916	17.36	p = 0.377
Despersonalización	Sexo	Hombre	44	0.951	32.22	U = 427.5
		Mujer	22	0.929	36.07	p = 0.440
	Edad	[27 - 36]	27	0.939	37.54	H=3.716
		[37 - 45]	22	0.937	27.23	gl = 2
		[46 - 56]	17	0.93	35.21	p = 0.156
Realización Personal	Sexo	Hombre	17	0.934	16.56	U = 125.6
		Mujer	15	0.922	16.43	p = 0.970
	Edad	[27 - 36]	8	0.932	21.19	H=5.053
		[37 - 45]	17	0.932	16.82	gl = 2
		[46 - 56]	7	0.925	10.36	p = 0.08

Nota: n= muestra; p= significancia; gl= grados de libertad; u= U de Mann Whitney; H= Kruskal Wallis.

De acuerdo la 8, se realizó la prueba no paramétrica de U de Mann Whitney para comparar dos grupos y también, la prueba de H de Kruskal Wallis, para llegar a comparar en más de dos grupos (Berlanga y Rubio, 2012). En la que se demuestra  $p > .05$ , en la variable síndrome de burnout y sus dimensiones, lo cual indica, que no existe diferencias significativas de acuerdo al sexo y la edad.

**Tabla 9**  
*Compromiso organizacional según el sexo y edad*

Variable	Categorías	n	Shapiro-Wilk		Rango promedio	Prueba
			SW	p		
Sexo	Hombre	81		.00	68.95	U=2029.0 p=.592
	Mujer	53		.00	65.28	
Edad	[27 - 36]	43		.01	65.03	H=3.941 gl=2 p=.139
	[37 - 45]	56		.00	62.50	
	[46 - 56]	35		.03	78.53	

*Nota:* n= muestra; p= significancia; gl= grados de libertad; u= U de Mann Whitney; H= Kruskal Wallis

En la tabla 9, de acuerdo a los valores que poseen un nivel de significancia superior ( $p > .05$ ), lo que indica que no existen diferencias significativas según el sexo entre femenino y masculino ( $p = .592$ ) y según los grupos de edades comprendidas en tres grupos ( $p = .139$ ). Al respecto, Juárez, et al. (2002) refieren que, para generar un grado de comparación, el nivel de significancia debe ser menor al ,05.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo, al objetivo general queda confirmada que el síndrome de burnout muestra correlación inversa y moderada con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas parroquiales de Juliaca-Puno, 2021. Es decir, cuando los docentes muestran niveles elevados de conductas de agotamiento o cansancio a nivel emocional y cognitivo, progresivamente disminuye el compromiso con la institución y el área laboral en la que se desempeña.

El resultado expuesto muestra similitud con el trabajo investigativo de Bada et al. (2020) quien afirma cuando el ambiente laboral se vuelve estresante y no puede sobrellevar con las tareas asignadas, los docentes muestran niveles bajos de interactuar con sus compañeros se torna un clima laboral deficiente. De igual forma ocurre con el trabajo investigativo Girón y Serruto (2020) señalando que el síndrome de burnout cuando llega incrementarse de manera progresiva, el compromiso con la institución paulatinamente llega a disminuir. Entonces, el síndrome burnout un riesgo ocupacional que afecta a diversas profesionales, el resultado es propio de los factores estresantes crónicos de la rutina laboral, específicamente cuando ocurre una presión excesiva, conflictos con el compañero de trabajo, poca recompensa emocional y reconocimiento profesional.

Como lo menciona Gil-Monte (2002) las personas que presentan sospechas de síndrome de burnout, se caracterizan por ser una experiencia subjetiva de carácter negativo, que engloba las cogniciones, emociones, actitudes y conductas negativas desarrollada por las situaciones laborales y relativas a su rol profesional. Por lo que repercute a nivel de desempeño laboral y el compromiso con la institución u organización.

Conforme a los resultados que dan atención al primer objetivo específico, queda confirmado que síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal) muestra correlación inversa con el compromiso afectivo en los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca- Puno, 2021.

El resultado expuesto indica, cuando experimentan niveles elevados de síndrome de burnout, en la que se manifiestan conductas de agotamiento a nivel emocional, irritabilidad, falta de motivación, entre otras conductas, lo cual conlleva a que presente niveles bajos de compromiso afectivo. Este resultado muestra cierta semejanza con el trabajo desarrollado por Cajo (2020) afirmando que, a mayor satisfacción con el entorno laboral, el estrés llega a reducir gradualmente. Por lo tanto, el síndrome de burnout o agotamiento ocupacional dentro del entorno laboral muestra una característica de llegar a mostrar agotamiento a nivel profesional, que muestra síntomas físicos y de comportamiento como: el aumento de la ira, la frustración, sospecha y paranoia con respecto a las influencias de los colegas sobre las propias ambiciones profesionales personales, excesivas rigidez e inflexibilidad en la práctica, y la aparición de características de la depresión (Bridgeman et al., 2017). Lo cual, repercute en el compromiso con la institución e inclusive demuestra deficiencias en el área laboral en la que se desempeña, porque, el agotamiento en el trabajo es el resultado de estrés crónico en el lugar de trabajo, que no ha sido tratado con éxito, caracterizada por el agotamiento y despersonalización (Weber y Jaeke, 2000).

De acuerdo al segundo objetivo específico, el cansancio emocional y despersonalización muestra correlación con el compromiso de continuidad, esto indica, cuando los docentes expresan niveles elevados de cansancio a nivel emocional y la despersonalización, el compromiso de continuidad llegan disminuir progresivamente de continuar dentro de la institución. Sin embargo, la realización personal no existe relación con el compromiso de continuidad.

Los resultados expuestos, demuestran cierta semejanza con el trabajo de Cech et al. (2020) los resultados muestran que mayor grado de satisfacción laboral percibida dentro del entorno laboral, menor será el síndrome de burnout, de igual forma, se relacionan de manera inversa entre la satisfacción laboral con la despersonalización ( $p < .05$ ;  $r = -.401$ ); y la realización personal ( $p < .05$ ;  $r = -.328$ ). Por lo tanto, comprender la naturaleza multifacética del compromiso son factores que influyen el desarrollo y en los resultados a nivel organizacional, porque ejerce fundamentalmente para mantener una fuerza motivadora en la comprensión del desarrollo y proceso de construcción de compromiso (Karrasch, 2003).

Lo cual, permite a que el compromiso esté vinculado con la institución, ya que los empleados que están fuertemente comprometidos son los que tienen menos probabilidades de dejar la organización, porque demuestra mayor compromiso de continuar para conducir al desarrollo de la organización. Es decir, los trabajadores pueden experimentar diferentes estados psicológicos en diversos grados, que varía en necesidad como una fuerte obligación de permanecer, pero ningún deseo de hacerlo; otros puede que no sienta una necesidad ni una obligación, sino un fuerte deseo de permanecer en la institución, porque el compromiso de la persona con la organización, refleja cambios en los estados psicológicos, lo cual conduce a comportamientos de satisfacción e insatisfacción, entonces cada uno de los tres componentes del compromiso se desarrollan algo independientemente de los demás como una función de diferentes antecedentes o acontecimientos que ocurre en el estado psicológico de la persona (Allen y Meyer, 1990).

Sin embargo, el compromiso normativo se correlaciona de manera inversa con las dimensiones de síndrome de burnout: Cansancio emocional; despersonalización y la realización personal. Esto quiere decir, que, a mayor índice de compromiso con las normas establecidas por la institución, en agotamiento a nivel emocional, la despersonalización y la realización personal, progresivamente llegaran a disminuir. Este resultado expuesto no muestra semejanza con el estudio de Álvarez y Reyes (2019) indican que el compromiso organizacional no se relaciona con el síndrome de burnout ( $p = .06$ ;  $Rho = -.20$ ); cinismo ( $p = .14$ ;  $Rho = -.28$ ); eficiencia profesional ( $p = .14$ ;  $Rho = -.01$ ), pero, si existe correlación baja e inversa entre el compromiso organizacional y el agotamiento emocional ( $p = .04$ ;  $Rho = -.18$ ). entonces el compromiso son el reflejo de los resultados relevantes que muestran los empleados, y al compromiso con la organización el estrés afecta en su desempeño a nivel labora, por los conflictos entre el trabajo y la familia.

En las comparaciones del síndrome de burnout de acuerdo al sexo y la edad queda confirmada que no existe diferencias, esto indica que el síndrome de burnout llega puede llegar presentar en cualquier etapa de la vida con la misma intensidad. Lo mismo ocurre con el compromiso organizacional, de acuerdo al sexo y la edad no existe diferencias, es decir, que el compromiso no llega a variar de acuerdo a la

edad, como también en los varones y las mujeres, porque dependerá de uno mismo en tomar decisiones que contribuyan en el desarrollo de la institución. Como lo indica el modelo teórico de Mayer et al. (2002) el colaborador o empleado experimenta tres mentalidades que abarcan el compromiso organizacional afectivo, normativo y de continuidad, el compromiso afectivo refleja el compromiso basado en los lazos emocionales del empleado se desarrolla con la organización principalmente a través de experiencias laborales positivas; el normativo, refleja el compromiso basado en la obligación percibida hacia la organización.

## VI. CONCLUSIONES

- Primero Los docentes que se caracterizan por evidenciar conductas de agotamiento o cansancio a nivel emocional y cognitivo, tienden a mostrar menos evidencias de estar comprometidos con la institución y el área laboral en la que se desempeña.
- Segundo Los docentes que se caracterizan por evidenciar conductas de agotamiento a nivel emocional, irritabilidad, falta de motivación, tienden a mostrar menos evidencias de estar comprometidos afectivamente con la institución y el área laboral en la que se desempeña.
- Tercero Los docentes que se caracterizan por evidenciar conductas de cansancio a nivel emocional y la despersonalización, tienden a mostrar menos evidencias de querer continuar en la institución.
- Cuarto Los docentes que están más comprometidos con el comportamiento ético y moral, así como con las normas sociales, y sobre todo con las de la institución para la cual desempeñan sus funciones laborales, tienden a evidenciar menores evidencias de cansancio emocional, además, su personalidad no se ve alterada y sienten que su trabajo es importante.
- Quinto Más de la mitad de los docentes evidencian estar relativamente cansados emocionalmente con el trabajo que desempeñan, y esto, en una proporción similar, ha influido relativamente en su personalidad de forma negativa, ya que, una proporción similar, también, evidencia que los docentes no se están sintiendo realizados al desempeñar sus labores.
- Sexto En general, tres de cada cinco docentes sí muestra estar comprometido con la entidad a la cual presta sus servicios; de forma específica la mitad de los docentes tienen un vínculo afectivo emocional con su institución, y una proporción similar, considera que les conviene seguir desempeñándose como maestro en la institución para la que actualmente brindan sus servicios; del mismo modo, poco menos de la mitad, presenta un nivel alto en el respeto a las normas que rigen un buen desempeño.

- Séptimo En el síndrome de burnout de acuerdo al sexo y edad no existe diferencias
- Octavo Al llegar a comparar el compromiso organizacional según el sexo y edad de los docentes no existe diferencias

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero : Realizar programas de reconocimiento a docentes que destacan en el trabajo, porque contribuirá de forma positiva en llegar a reducir el estrés y acrecentar el compromiso con la institución.
- Segundo : Coordinar con el directos de las instituciones y el área de psicología para llegar a programar entrevistas personales con el propósito de llegar a indagar las inconformidades que mantienen con el entorno laboral, porque no les permite desarrollar actividades dentro de la institución.
- Tercero : En coordinación con el área de psicología se debe de llegar desarrollar actividades o talleres relacionado a los objetivos que mantienen a nivel personal e institucional, para crear paulatinamente un trabajo productivo.
- Cuarto : Realizar actividades recreativas para estrechar los lazos de amistad y compañerismo, para así establecer un mejor rendimiento y compromiso a nivel laboral.

## VIII. REFERENCIA

- Alvarez, M., & Reyes, L. (2019). Compromiso organizacional y síndrome de burnout en colaboradores de cine de Trujillo. *Revista JANG* 8(2). <https://core.ac.uk/download/pdf/270250203.pdf>
- Abednego, A., & Bohlen, C. (2021). The reaction caused by work stress, job satisfaction, and organizational commitment to turnover intention on the employees at pt. bali towerindo sentra, TBK. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(3), 440-449. <https://dinastipub.org/DIJDBM/article/view/824/530>
- Berlanga, V., & Rubio, R. (2012). Clasificación de pruebas no paramétricas: Cómo aplicarlas en SPSS. *Revista de innovación y recerca en Educació*n, 5(2), 101-113. <https://core.ac.uk/download/pdf/39101714.pdf>
- Blanco, M., & Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*P, 9(2), 215-233. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Bridgeman, P., Bridgeman, M., & Pharm, J. (2017). Burnout syndrome among healthcare professionals. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 74(3), 576-581. <https://doi.org/10.2146/ajhp170460>
- Cajo, M. (2020). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. *Revista científica epistemia*, 4(1), 27-38. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1306/1231>
- Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: Una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Cech, T., Gillova, A., & Dobesova, S. (2020). The incidence of burnout syndrome related to job satisfaction among kindergarten teachers in the Czech Republic. *En Proceedings of ICERI Conference*, 9(10), 1911-1917. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01274>
- Coetzee, N., Francois, D., & Nel-Smit, B. (2018). The relationship between chronic fatigue syndrome, burnout, job satisfaction, social support and age among

academics at a tertiary institution. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(1), 75-85.

Gámez, A. (23 de octubre de 2019). México, rey del estrés laboral. *El Universal*.  
<https://www.eluniversal.com.mx/cartera/tu-cartera/mexico-rey-del-estres-laboral>

Girón, R., & Serruto, Y. (2020). Relación del síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional en personas que trabajan y estudian en una Universidad del Norte. *Revista científica de la facultad de humanidades*, 8(1), 4-13.  
<https://doi.org/10.35383/educare.v8i1.320>

Gil-Monte, P. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout: Inventory-General Survey. *Salud pública de México*, 44(1), 33-40.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v44n1/8559.pdf>

Gil-Monte, P., & Marucco, M. (2008). Prevalencia del “síndrome de quemarse por el trabajo” (burnout) en pediatras de hospitales generales. *Revista de Saúde Pública*, 42 (3), 450-456.  
<https://www.scielo.br/j/rsp/a/9JPBTJN46HqvDgPXXY3g6YL/?lang=es>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1a ed.). McGraw-Hill.

Karrasch, A. (2003). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Military Psychology*, 15(3), 225-236.  
[https://doi.org/10.1207/S15327876MP1503\\_05](https://doi.org/10.1207/S15327876MP1503_05)

Magalhães, E., Machado, A., Sousa, C., Araújo, L., Moser, D., & Vieira, C. (2015). Prevalencia del síndrome de burnout entre los anestesiólogos del Distrito Federal. *Revista Brasileira de Anestesiología*, 65(2), 104-110.  
<https://doi.org/10.1016/j.bjanes.2013.07.017>

Macía, C., Iglesias, D., Moreno, J., Aranda, M., Ortiz, G., Montano, A., Muñoz, C., López, M., & González, A. (2019). Síndrome de burnout en especialistas de medicina interna y factores asociados a su desarrollo. *Revista Clínica Española*, 220(6), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.rce.2019.10.009>

Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mauad, L., & Gurgel, R. (2010). Docência, burnout e considerações da teoria da autoeficácia. *Psicología: Ensino & Formação*, 1(2), 23-34. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pef/v1n2/v1n2a03.pdf>
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Meyer, J., & Allen, N. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mayer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura-UNESCO. (2019). *Docentes*. <https://es.unesco.org/themes/docentes>
- Organización Internacional de Trabajo-OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. [https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_466549/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang-es/index.htm)
- Posada, J., Molano, P., Parra, R., Brito, F., & Rubio, E. (2019). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología*

*Ocupacional*, 37(2), 119-133.  
<https://pdfs.semanticscholar.org/3fba/45aaa0ffe5f192cfa0331ac104e0d3cc0fc1.pdf>

Ramírez, J., Rodríguez, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v8n14/2448-8550-ierediech-8-14-45.pdf>

Ríos, M., Téllez, M., & Ferrer, J. (2009). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las PYMES. *Contaduría y administración*, (231), 103-125. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a6.pdf>

Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v8n14/2448-8550-ierediech-8-14-45.pdf>

Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146. [https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321\\_Disenio\\_de\\_investigacion\\_de\\_Corte\\_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Disenio_de_investigacion_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf)

Rojas, D. (21 de abril de 2020). Estrés laboral, una enfermedad común que sufre 33% de los trabajadores en Colombia. *La Republica*. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>

Seyyedmoharrami, I., Fouladi B., Sedigheh, D., Anahita P., Tatari, M., Gholamheidar, T., & Ghodrati, A. (2019). The Relationship Between Organizational Climate, Organizational Commitment and Job Burnout: Case Study Among Employees of the University of Medical Sciences. *The Open Public Health Journal*, 12(1), 94-100. 10.2174/1874944501912010094

- Tacca, D., y Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-253. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Vizcardo, W. (2017). *Adaptación del Inventario de Burnout de Maslach en trabajadores de transporte público de Lima Norte, 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3414>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. (4ª ed.). Editorial San Marcos.
- Weber, A., & Jaeke, A. (2000). Burnout syndrome: a disease of modern societies. *Occupational medicine*, 50(7), 512-517. <https://doi.org/10.1093/occmed/50.7.512>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca – Puno, 2021?	General	General	Variable 1: Síndrome de burnout		<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo-correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental y transversal</p> <p><b>Población:</b> 130</p> <p><b>Muestra:</b> Se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia, haciendo un total de 134 docentes</p>
	El síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal) y el compromiso organizacional se correlacionan de manera inversa en los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca – Puno, 2021.	Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca – Puno, 2021	Dimensiones	Ítems	
			Cansancio emocional Despersonalización Realización personal	1 al 21	
	Específicos	Específicos	Variable 2: Compromiso organizacional		
			Dimensiones	Ítems	
	<p><b>a.</b> El síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal) y el compromiso afectivo se correlacionan de manera inversa en los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca – Puno, 2021.</p> <p><b>b.</b> El síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal) y el compromiso de continuidad, se correlacionan de manera inversa en los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca – Puno, 2021.</p> <p><b>c.</b> El síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal) y el compromiso</p>	<p><b>a.</b> Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso afectivo en los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca – Puno, 2021.</p> <p><b>b.</b> Determinar la relación entre el síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal) y el compromiso de continuidad en los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca – Puno, 2021.</p> <p><b>c.</b> Determinar la relación entre el síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal) y el compromiso normativo en los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca – Puno, 2021.</p> <p><b>d.</b> Describir los niveles del síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y</p>	Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo	1 al 27	

	<p>normativo, se correlacionan de manera inversa en los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca – Puno, 2021.</p>	<p>Realización personal) de los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca – Puno, 2021.</p> <p><b>e.</b> Describir los niveles de compromiso organizacional, en general y por dimensiones, de los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca – Puno, 2021.</p> <p><b>f.</b> Comparar el síndrome de burnout (expresado en Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal) según el sexo y edad de los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca – Puno, 2021.</p> <p><b>g.</b> Comparar el compromiso organizacional según el sexo y edad de los docentes de instituciones educativas parroquiales de Juliaca – Puno, 2021.</p>			
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Síndrome de burnout	Es una respuesta al estrés laboral; es una experiencia compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo (Ramírez et al., 2017)	Se asume las puntuaciones del Inventario de Burnout de Maslach (MBI)	Cansancio emocional	- Emocionalmente agotado. - Cansancio al trabajar - Siente que su trabajo le está agotando.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20	Ordinal	Alto  Medio  Bajo
			Despersonalización	- Trata a las personas como si fueran objetos. - Se preocupa que el trabajo	5, 10, 11, 15, 22		
			Realización personal	- Entiende fácilmente a las demás personas. - Trata con eficacia los problemas de los demás. - Crea un clima agradable en el trabajo	4, 7, 9, 12, 17,18, 19, 21		
Compromiso organizacional	Es el compromiso y la actitud centrada en el trabajo (Meyer y Allen, 1991)	Se toma en cuenta las puntuaciones de la escala Compromiso organizacional de Meyer y Allen	Compromiso afectivo	- Emociones - Pertenencia - Felicidad - Solidaridad	6. 9, 12, 14, 15, 18	Ordinal	Muy favorable  Favorable Media  Desfavorable Muy desfavorable
			Compromiso de continuidad	- Obligación moral - Realizar lo correcto - Sentimiento de culpabilidad	2, 7, 8, 10, 11, 13		
			Compromiso normativo	- Costo económico - Comodidad - Beneficios	1, 3, 4, 5, 16, 17		

### Anexo 3: Instrumentos empleados

#### Inventario de Burnout

Nombre Original : Inventario de Burnout (Maslach Burnout Inventory)

Autor : C. Maslach y S. Jackson en el año 1997

Procedencia : Estados Unidos

Adaptación peruana : Wendy Gianina Vizcardo Vallejos, en el año 2017

Forma de aplicación : Grupal e individual

Tiempo de duración : De 10 a 15 minutos

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

Nº	Ítems/ DIMENSIONES	Alternativa de respuesta							
		0	1	2	3	4	5	6	
	<b>CANSANCIO EMOCIONAL</b>								
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.								
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.								
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado								
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.								
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.								
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.								
14	Creo que trabajo demasiado.								
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.								
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.								
<b>DESPERSONALIZACION</b>									

<b>5</b>	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.							
<b>10</b>	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
<b>11</b>	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
<b>15</b>	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
<b>22</b>	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas							
<b>REALIZACION PERSONAL</b>								
<b>4</b>	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as							
<b>7</b>	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
<b>9</b>	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
<b>12</b>	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
<b>17</b>	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
<b>18</b>	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
<b>19</b>	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
<b>21</b>	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							

## Compromiso organizacional

Nombre : Cuestionario de compromiso organizacional

Autor : Meyer y Allen en el año 1997

Procedencia : EE. UU.

Adaptación peruana : Montoya Elizabeth en el año 2014

Forma de aplicación : Se realiza de forma grupal o individual

Compuesta : Por 18 ítems

En Total desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	De acuerdo	En total de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Alternativa de respuesta				
		1	2	3	4	5
<b>COMPONENTE AFECTIVO</b>						
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.					
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.					
18	Creo que le debo mucho a esta empresa					
<b>COMPONENTE NORMATIVO</b>						
2	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					

COMPONENTE CONTINUIDAD		1	2	3	4	5
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.					

**Link del formulario:** [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfwHQit0NMJ-mGE5TD8ZDEyjVSU08xtEEVAAQi4e7s8hZmPZw/viewform?usp=pp\\_url](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfwHQit0NMJ-mGE5TD8ZDEyjVSU08xtEEVAAQi4e7s8hZmPZw/viewform?usp=pp_url)

docs.google.com/forms/d/1ocDk3ZIK-g9h5k1KluGWn3ale15dG\_hjadw0fyAke9/edit

Sección 1 de 3

### CUESTIONARIO SINDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE COLEGIOS PARROQUIALES, PUNO, 2021

¡HOLA! Somos Czarí Sucasaca, Claudia y Pinto Huampa, Lisvet Melania; actualmente bachilleres de la carrera de psicología, en donde me encuentro realizando el desarrollo de mi tesis. La presente investigación brindará información útil e importante, en el que se podrá identificar el nivel de síndrome burnout y cuanto repercutirán en el compromiso organizacional.

#### Anexo 4: Ficha sociodemográfica

<b>FICHA DE DATOS:</b>	
<b>COMPLETA LO SIGUIENTE</b>	
<b>1.- EDAD</b>	
<b>2.- SEXO</b>	
<b>3.- PROFESION</b>	
<b>4.- CARGO</b>	
<b>5.- AREA</b>	
<b>6.- TIEMPO TRABAJANDO EN LA INSTITUCION</b>	

## Anexo 5: Carta de presentación de la escuela



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 24 de Junio de 2021

### CARTA INV. N° 0228-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Hna.  
GLADIS TOCTO OBLITAS  
DIRECTORA)  
Institución Educativa Parroquial "Santa Catalina"  
Jr. Santa Cruz N° 490-Juliaca

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. CCARI SUCASACA CLAUDIA con DNI 45756633 con código de matrícula N° 7002683059 Y PINTO HUAMPA LISVET MELANIA con DNI 44930920 con código de matrícula 7002681912. Estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes de instituciones parroquiales, Juliaca - Puno" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

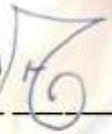
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 6: Autorización por la autoridad de la Institución en estudio

	<p style="text-align: center;"><i>Institución Educativa Parroquial</i> <b>“Santa Catalina”</b></p>	
<b>“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”</b>		
Juliaca, 28 de Junio 2021		
<p>Mg. Dra Patricia Céspedes Vargas Machuca Coordinadora de la escuela de Psicología Filial Lima campus Lima Norte</p>		
<p><u>Presente:</u></p>		
ASUNTO	Autorización para realización de trabajo de investigación.	
REF	CARTA INV. N° 0228-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN	
<p>Es muy grato dirigirme a usted paramanifestarle en atención a su documento indicado en referencia la dirección a mi cargo autoriza a las señoritas Ccari Sucasaca Claudia y Pinto Huampa Lisvet Melania, estudiantes de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo para que realicen la aplicación de instrumento psicológico a los maestros de la institución educativa.</p>		
<p>Ocasión propicia para renovarles las muestras de mi estima y distinguida consideración.</p>		
<p>Atentamente,</p>		
 		
HNA. GLADIS TOCTO OBLITAS DIRECTORA		
<hr/>		
Jr. Santa Cruz N° 490 - Teléfono: 051 322473 JULIACA		web: <a href="http://www.sc.edu.pe">www.sc.edu.pe</a>

## Anexo 7: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N° 0276-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 28 de Junio de 2021

**Autor:**

- RONALD W. CASTILLO BLANCO

Presente.-

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. CCARI SUCASACA CLAUDIA, con DNI 45756633 con código de matrícula 7002683059 y PINTO HUAMPA LISVET MELANIA, con DNI 44930920 con código de matrícula 7002681912 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: ""Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas parroquiales, Juliaca- puno, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (Burnout de Maslach (MBI-GS)), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

**CARTA N° 0277-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

*Los Olivos 28 de Junio de 2021*

**Autor:**

- ELIZABETH M. MONTOYA

**Presente -**

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. CCARI SUCASACA CLAUDIA, con DNI 45756633 con código de matrícula 7002683059 y PINTO HUAMPA LISVET MELANIA, con DNI 44930920 con código de matrícula 7002681912 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas parroquiales, Juliaca- puno", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (compromiso organizacional de MEYER Y ALLEN ), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 8: Autorización de uso del instrumento

The screenshot shows a WhatsApp conversation with Elizabeth Montoya Santos. The contact's profile includes a profile picture, name, and status 'Activo(a) hace 1 h'. The chat history shows a message from Elizabeth dated May 10, 2021, at 21:39, requesting authorization for a thesis. The sender, Lisvet Melania Pinto Huampa, responds with a validation link and contact information. Elizabeth replies on May 11, 2021, at 10:17, granting approval. The chat interface includes standard WhatsApp icons for voice call, video call, and status, as well as a bottom bar with sharing options and a text input field.

The screenshot displays an email thread. The top email is from Lisvet Melania Pinto Huampa (lisvetmh@gmail.com) to Ronald W. Castillo Blanco (rcastila281), dated March 29, 2021. The subject is 'Carta de autorización.' The body of the email requests authorization for the use of an instrument in a thesis. Below the text is a placeholder for a document titled 'CARTA AUTOR...'. The bottom email is from Ronald W. Castillo Blanco (rcastila281) to Lisvet Melania Pinto Huampa, dated March 29, 2021. It grants authorization, stating that the instrument can be used for research purposes. The email includes contact information for Ronald W. Castillo Blanco.

## **Anexo 9: Consentimiento y/o asentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Sr: .....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es Pinto Huampa, Lisvet Melania; y Ccari Sucasaca, Claudia estudiante de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARROQUIALES, JULIACA - PUNO 2021”. Para ello requiero la participación y contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: El inventario de burnout y cuestionario de compromiso organizacional. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Pinto Huampa, Lisvet Melania y Ccari Sucasaca, Claudia

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

---

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas parroquiales, Juliaca - puno 2021” de los Bachilleres: Pinto Huampa, Lisvet Melania y Ccari Sucasaca, Claudia, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: ..... / ..... / .....

---

Firma

## Anexo 10: Resultados del Piloto

**Tabla 10**

*Estadístico de consistencia interna de la variable síndrome de Burnout y sus dimensiones*

Dimensiones	Ítems	N° de elementos	( $\omega$ )	( $\alpha$ )
Cansancio Emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	9	0.788	0.749
Despersonalización	5,10,11,15,22	5	0.472	0.329
Realización Personal	4,7,9,12,17,18,19,21	8	0.815	0.805
General	Del 1 al 22	22	0.753	0.728

*Nota:  $\alpha$ = Coeficiente alfa de Cronbach;  $\omega$ = Coeficiente omega de McDonald's*

**Tabla 11**

*Estadístico de consistencia interna de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones*

Dimensiones	Ítems	N° de elementos	( $\omega$ )	( $\alpha$ )
Afectiva	1,2,3,4,5,6	6	0.741	0.716
Continuidad	7,8,9,10,11, 12	6	0.682	0.630
Normativo	13,14,15,16,17,18	6	0.465	0.430
General	Del 1 al 18	18	0.837	0.831

*Nota:  $\alpha$ = Coeficiente alfa de Cronbach;  $\omega$ = Coeficiente omega de McDonald's*

## Anexo 11: criterios de jueces de los instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO INVENTARIO DE MASLACH - BURNOUT (MBI)

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [X]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO  
DNI: 15382082

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 – 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MAESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 – 1991

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV – LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 – 2018	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 – 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

- <sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de Mayo del 2021

Dr. CANDELA AYLLON VICTOR EDUARDO  
PSICOLOGO - CIP 004  
Docente universitario

Firma del Experto Informante.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE MEYER Y ALLEN

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [X]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO  
DNI: 15382082

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 – 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MAESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 – 1991

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV – LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 – 2018	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 – 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

- <sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de Mayo del 2021

Dr. CANDELA AYLLON VICTOR EDUARDO  
PSICOLOGO - CIP 004  
Docente universitario

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO INVENTARIO DE MASLACH - BURNOUT (MBI)**

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. PAUL IVAN GONZALES LIMA AVENDAÑO

DNI: 29614239

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U.A.N.C.V	MAESTRIA ( INVESTIGACION Y DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR)	2004 - 2005

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PEDAGOGICO AZANGARO	DOCENTE	AZANGARO	2005 - 2006	DOCENCIA
02	U.A.N.C.V	DOCENTE	JULIACA	2002 - 2019	DOCENCIA
03	H.C.M.M.	PSICOLOGO	JULIACA	2011 - 2021	ATENCION DE PACIENTES

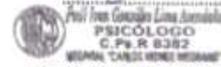
<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de Mayo del 2021


  

  
**Firma del Experto Informante.**
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE MEYER Y ALLEN**

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. PAUL IVAN GONZALES LIMA AVENDAÑO

DNI: 29614239

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U.A.N.C.V	MAESTRIA ( INVESTIGACION Y DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR)	2004 - 2005

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PEDAGOGICO AZANGARO	DOCENTE	AZANGARO	2005 - 2006	DOCENCIA
02	U.A.N.C.V	DOCENTE	JULIACA	2002 - 2019	DOCENCIA
03	H.C.M.M.	PSICOLOGO	JULIACA	2011 - 2021	ATENCION DE PACIENTES

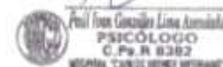
<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de Mayo del 2021


  

  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO INVENTARIO DE MASLACH - BURNOUT (MBI)**

Observaciones: NINGUNA    Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [x]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marta Rodríguez Pineda  
 DNI: 82433258

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNSA de Arequipa	Psicología	2000 - 2013
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Alas Peruanas - Juliaca	Pt. Docente	Juliaca	2008 - 2019	Docente
02	U.A.N.C.V. - Juliaca	Pt. Docente	Juliaca	2014 - 2019	Docente
03	U.peU - Juliaca	Pt. Docente	Juliaca	2019 - 2021	Docente

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

26 de Mayo del 2021



Marta Rodríguez Pineda  
 PSICÓLOGA  
 C. P. P. 1180

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE MEYER Y ALLEN**

Observaciones: NINGUNA    Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [x]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marta Rodríguez Pineda  
 DNI: 82433258

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNSA de Arequipa	Psicología	2000 - 2013
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Alas Peruanas - Juliaca	Psicología <sup>Docente</sup>	Juliaca	2008 - 2019	Docente
02	U.A.N.C.V. - Juliaca	Psicología <sup>Docente</sup>	Juliaca	2014 - 2019	Docente
03	U. Pe. U. - Juliaca	Psicología <sup>Docente</sup>	Juliaca	2019 - 2021	Docente

26 de Mayo del 2021

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Marta Rodríguez Pineda  
 PSICÓLOGA  
 C. P. P. 1180

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO INVENTARIO DE MASLACH – BURNOUT (MBI)**

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CASTILLO VERA ERFURT MANUEL

DNI: 08741726

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

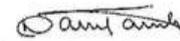
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD GARCILASO DE LA VEGA	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES	1988 – 1989
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DOCTORANDO EN PSICOLOGÍA	2002 – 2003

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. CESAR VALLEJO	DOCENTE	TRUJILLO	2015 – A LA FECHA	DOCENCIA
02	U. N. FEDERICO VILLARREAL	DOCENTE	LIMA	1976 – A LA FECHA	DOCENCIA

08 de Mayo de 2021

- <sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**Erfurt Manuel Castillo Vera**  
 PSICÓLOGO - CPP 1100

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE ESCALA DE MEYER Y ALLEN**

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CASTILLO VERA ERFURT MANUEL

DNI: 08741726

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

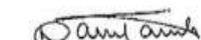
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD GARCILASO DE LA VEGA	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES	1988 – 1989
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DOCTORANDO EN PSICOLOGÍA	2002 – 2003

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. CESAR VALLEJO	DOCENTE	TRUJILLO	2015 – A LA FECHA	DOCENCIA
02	U. N. FEDERICO VILLARREAL	DOCENTE	LIMA	1976 – A LA FECHA	DOCENCIA

08 de Mayo de 2021

- <sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**Erfurt Manuel Castillo Vera**  
 PSICÓLOGO - CPP 1100

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE MEYER Y ALLEN**

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

 Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUIÑONES ANDREA DEL ROSARIO  
 DNI: 71716904

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRIA EN PSICOLOGIA	2017 - 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORANDA EN PSICOLOGIA	2019 - A LA FECHA

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 - A LA FECHA	DOCENCIA - INVESTIGACIÓN
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 - A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICOLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

8 de Mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT (MBI)**

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

 Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUIÑONES ANDREA DEL ROSARIO  
 DNI: 71716904

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRIA EN PSICOLOGIA	2017 - 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORANDA EN PSICOLOGIA	2019 - A LA FECHA

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 - A LA FECHA	DOCENCIA - INVESTIGACIÓN
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 - A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICOLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

8 de Mayo del 2021



Firma del Experto Informante.