



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en docentes de instituciones
públicas del distrito de La Esperanza**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA**

AUTORA:

Br. Mantilla Vidal, Roxana Lindomera

ASESORES:

Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas


Mg. Kris Azucena Luna Castillo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

Trujillo-Perú

2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 4 de 5
--	--	---

Yo Roxana Lindomera Manhila Vidal, identificado con DNI N° 72352969, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 72352969.....

FECHA: 08 de Septiembre del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas
Presidente de jurado

Mg. Kris Azucena Luna Castillo
Secretario de jurado

Mg. José Luis Ventura León
Vocal de jurado

DEDICATORIA

A Dios, por haberme bendecido y ser mi guía constante en mi camino profesional y personal. Por mantener mi fe, amor y respeto hacia él.

A mis amados padres, por su amor, apoyo y por la confianza puesta en mí. Valoro cada esfuerzo que han hecho para que yo esté con vida y culminando un anhelado sueño. Este esfuerzo no es solo mío, también es gracias a ustedes. Los amo infinito.

A mis adorados hermanos, Pedro y Anapaula, gracias por sus palabras de aliento, su apoyo incondicional, por sentirse siempre orgullosos de mí, los amo.

A cada persona que creyó siempre en mí, a mis Lalitos, tíos y toda mi familia, por su comprensión y su confianza puesta en mí; por ser partícipes de mi esfuerzo a lo largo de este camino.

Br. Mantilla Vidal, Roxana Lindomera

AGRADECIMIENTO

A mi familia, estaré eternamente agradecida por su apoyo y su confianza, prometo compensar cada esfuerzo y sacrificio que han hecho por mí, sin ustedes no lo hubiera podido lograr.

A mis asesores Mercedes Aguilar, Olga Samanamud, Kris Luna y Edison Pérez por sus enseñanzas y su paciencia desde que inicié esta presente investigación.

A mis docentes que durante estos cinco años compartieron sus conocimientos y experiencias que reforzaron mi amor por esta hermosa carrera, en especial aquellos que fueron no solo mis maestros, sino también mis amigos.

A ti Dani por ser mi apoyo constante, mi compañero en cada paso que doy, por tu confianza puesta en mí, por tu amor y comprensión.

A mis amigas y amigos, por cada momento vivido durante esta etapa académica, en especial a mi mejor amiga Katty, gracias por todo, por tu sincera amistad, por tu cariño y toda la paciencia que me has tenido durante estos cinco años compartidos.

A cada directivo y docentes de las instituciones educativas del distrito de La Esperanza que me apoyaron para que se llevara a cabo mi investigación.

Br. Mantilla Vidal, Roxana Lindomera

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Mantilla Vidal, Roxana Lindomera con DNI. N° 72352969, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, septiembre 2018

Br. Mantilla Vidal, Roxana Lindomera

DNI: 72352969

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología.

Br. Mantilla Vidal, Roxana Lindomera

INDICE

Página del jurado	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación.....	vii
Resumen	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema.....	25
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivos	27
II. MÉTODO	28
2.1. Diseño de investigación.....	28
2.2. Operacionalización de la Variable.....	29
2.3. Población y muestra	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
2.5. Método de análisis de datos	37
2.6. Aspectos éticos	38
III. RESULTADOS	40
3.1. Análisis descriptivos de las variables	40
3.2. Análisis correlacional de las variables.....	42
3.3. Análisis de consistencia interna.....	44
IV. DISCUSIÓN.....	46
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. REFERENCIAS	53
ANEXOS	61

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable	29
Tabla 2. Distribución de docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza .	31
Tabla 3. Distribución muestral estratificado por género de docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza	32
Tabla 4. Media, desviación estándar de la variable Síndrome de Burnout	40
Tabla 5. Media, desviación estándar de la variable Compromiso Organizacional.....	41
Tabla 6. Relación entre Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional	42
Tabla 7. Relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y las dimensiones de Compromiso Organizacional.....	43
Tabla 8. Evidencias de Validez según índices de homogeneidad correlación ítem-factor corregido y consistencia interna por medio del coeficiente alfa de Cronbach del instrumento correspondiente al Síndrome de Burnout	44
Tabla 9. Evidencias de Validez según índices de homogeneidad correlación ítem-factor corregido y consistencia interna por medio del coeficiente alfa de Cronbach del instrumento correspondiente a compromiso organizacional	45

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza. Para obtener los resultados de esta investigación se trabajó con una muestra probabilística de 275 docentes, utilizando un diseño descriptivo correlacional. Así mismo, se aplicó el Inventario Burnout de Maslach (MBI)- SG y el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, siendo adaptados ambos en realidad trujillana, la primera por Muñoz (2016) y el segundo por Figueroa (2016). En relación con la hipótesis general se obtuvo una relación inversa de efecto pequeño entre el agotamiento emocional ($p < .299^{**}$) y cinismo ($p < .298^{**}$), con el compromiso organizacional, y con eficacia profesional una relación directa de efecto pequeño ($p < .297^{**}$). Evidenciado que a mayor presencia de síndrome de burnout se disminuirá el compromiso organizacional de los docentes de instituciones públicas de La Esperanza.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, Compromiso Organizacional, Docentes, Instituciones Publica.

ABSTRACT

This research was aimed to determine the relationship between the Burnout Syndrome and the organizational commitment in teachers of public institutions in the District of La Esperanza. In order to obtain the results included in this investigation, we worked with a probabilistic sample of 275 teachers, using a correlational descriptive design. Likewise, we also applied the Maslach Burnout Inventory (MBI)-SG and the Meyer and Allen Organizational Commitment Questionnaire, which had been adapted to the reality of Trujillo, the first one by Munoz (2016) and the second one by Figueroa (2016). In relationship to the general hypothesis, we obtained an inverse relationship of small effect between the emotional exhaustion ($p < .299^{**}$) and cynicism ($p < .298^{**}$), with the organizational commitment and with professional effectiveness a direct relationship of small effect ($p < .297^{**}$). It is clear that a major presence of Burnout Syndrome will diminish the organizational commitment of the teachers of public institutions of La Esperanza.

Key Words: Burnout Syndrome, Organizational Commitment, Teachers, Public Institutions

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El medio laboral ha ido evolucionando con el tiempo, las exigencias y demandas laborales han incrementado debido al mundo globalizado en el que estamos inmersos, estas demandas traen como consecuencia que las grandes organizaciones exijan al capital humano que, de una manera eficiente logren alcanzar índices elevados de productividad en un menor tiempo.

Por otra parte, actualmente el clima laboral de una organización debe apuntar a generar motivación, satisfacción y compromiso en los colaboradores; pero la realidad demuestra todo lo contrario, los trabajadores encuentran un ambiente de trabajo lleno de tensiones, conflictos y presión constante.

Estos conflictos y tensiones que están sometidos los trabajadores diariamente conllevan a percibir a su ambiente laboral como una fuente principal de estrés. Coduti, Gattás, Sarmiento y Schmid (2013), definen al estrés laboral como el resultado de las fuentes de tensiones que se ve expuesto y percibe cada trabajador en su puesto laboral, estas fuentes de tensión pueden ser la preocupación por el tiempo de permanencia en la empresa, la necesidad de negociar con el jefe por un incremento de sueldo, la sobrecarga de labores diarias, entre otras; generan a corto y largo plazo enfermedades ocupacionales. Para la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016), define a las enfermedades ocupacionales, conocidas también como enfermedades laborales, como males o padecimientos médicos que experimenta el trabajador debido a diferentes agentes (físicos, químicos y biológicos, ergonómicos y psicológicos) que se ve expuesto diariamente en su trabajo.

Frente al incremento de las diferentes fuentes de estrés que se ve expuesto el trabajador, puede desencadenar un problema mayor como el síndrome de burnout, una de las enfermedades ocupacionales con índices que día a día va incrementando, para Maslach y Jackson (1986) este síndrome es de corte psicológico, evidenciándose a partir del agotamiento y desgaste emocional. En otras palabras, el síndrome de burnout es el producto de agentes estresores que se encuentra frecuentemente en el trabajo.

Ante la presente problemática de la incidencia del síndrome de Burnout hoy en día en los profesionales, se han realizados diversos estudios de las cuales se pudo determinar que los profesionales con mayor tendencia a padecerlo son personales del sector salud y educativo, personal de fuerzas armadas y policías (Gil-Monte y Peiró, 1999).

Si nos centramos en la labor que cumplen los docentes, estos no solo son responsables de impartir educación, sino que también tiene que lidiar con las demandas y exigencias del sector educativo. Esto conlleva a que en su mayoría los docentes se vean expuestos a agentes estresores que desequilibran su estado emocional y psicológico, generando en ellos malestar dentro de su puesto de trabajo.

A partir de ello y centrándonos solo en las incidencias del síndrome en docentes, vemos que es esta una de las profesiones poco valoradas y mal remuneradas en nuestro país, sumándole a ello que su labor se ve cuestionada por la calidad de servicio que debe brindar a sus alumnos, en ocasiones el exceso de número de alumnos por aula, conlleva a que las enseñanzas no sean aprovechadas de manera óptima en su totalidad; por otro lado, los profesores tienen que cargar con la preocupación de inestabilidad debido a la incertidumbre de su permanencia en sus centros educativos, puesto que las demandas actuales les exigen estar capacitados para mantener su puesto laboral (Oramas, Almirall y Fernández, 2007).

A nivel mundial y nacional se han realizado estudios para determinar y conocer la prevalencia del síndrome de Burnout en docentes, en países europeos como Holanda; Schaufeli (2005), detecto que entre un cinco a veinte por ciento de docentes padecen este síndrome. Así mismo, Trallero (2006) en su investigación encontró una prevalencia de algún tipo de desgaste profesional, donde el veinticinco por ciento de maestros en Europa padecen del síndrome antes mencionado.

A nivel nacional Cuenca y O'Hara (2006) en una investigación en docentes de Lima Metropolitana, un 36,6% de profesores padecían del síndrome de desgaste ocupacional (Burnout); así mismo la Unesco en el 2005 realizó una investigación en docentes pertenecientes al sector público, encontraron que un 36,6% de docentes padecían estrés laboral y un 12% padecían el síndrome de Burnout.

En el Perú las instituciones que cuentan con mayor número de docentes son las del sector público. Estas al contar con un número elevado de profesores, su principal meta u objetivo es brindar una enseñanza de calidad y cumplir con las normativas del ministerio de educación. En ocasiones al centrarse netamente en el cumplimiento de sus estándares educativos, descuidan la importancia del compromiso del trabajador dentro de la institución; cuando un trabajador no siente que la organización cubre sus expectativas tanto personales como profesional genera en él insatisfacción laboral, por ende, un malestar y disconformidad que incrementa con el tiempo, conllevando a un posible caso de estrés laboral.

Para W. Ipanaqué, (comunicación personal, 18, octubre, 2017), jefe de la División de Seguridad Ciudadana del distrito de La Esperanza, hace mención que su distrito, es el segundo distrito a nivel nacional con índices de violencia familiar y delincuencia, esto predispone que las poblaciones juveniles de este distrito estén inmersas a ser partícipes de conductas disruptivas. Los docentes tienen que lidiar con esta problemática y sumándole a ella las exigencias y demandas laborales que están expuestos, una de estas es cumplir con la currícula educativa que emite el ministerio de educación que a su vez son supervisadas por la UGELL.

Es por ello que, Y. Córdova, (comunicación personal, 14, setiembre, 2017), profesora del colegio 80829 José Olaya del distrito de La Esperanza, refiere que los docentes de este distrito, no solo tienen que lidiar con las condiciones laborales en las que trabajan, sino que también tiene que manejar a alumnos que en su mayoría presentan conductas disruptivas, esto conlleva que el desarrollo de las sesiones educativas, no se den conforme el docente lo espera, generando frustración por no contar con estrategias para poder manejar y controlar dicha situación.

Ante esta realidad, surgió la necesidad a manera de contrarrestar la incidencia del síndrome de Burnout, logrando que los docentes en su mayoría se identifiquen con su institución, con la finalidad de buscar mejoras en cuanto al rendimiento laboral y la calidad de sus enseñanzas.

Todo ello se logra a través del compromiso organizacional debido a que es un elemento indispensable para vincular al trabajador con la institución, creando en él un deseo de

permanencia y por ende disminuyendo probabilidades de ausentismo y abandono del puesto de trabajo, por el contrario, aporta significativamente en el cumplimiento de objetivos y metas trazadas por la organización (García, 2015).

Para Torres y Díaz (2012) las grandes organizaciones en nuestro país, que no cuenten con personal verdaderamente comprometido con su empresa, esta no podrá obtener ganancias, ni asumir de manera óptima las demandas empresariales.

El presente trabajo de investigación estuvo enfocado en buscar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso organizacional en los docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza, con la finalidad de medir en qué forma dichas variables influyen en el desempeño de los docentes.

1.2. Trabajos previos

Gil – Monte y Mercado (2011), en su investigación denominada influencia del compromiso laboral en la relación entre enfrentamientos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios de salud y educativos de México, cuya finalidad era determinar y analizar la influencia de los enfrentamientos interpersonales en el trabajo y del compromiso laboral sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), contando como muestra a 389 trabajadores entre personal de salud y educativo; para ello se utilizó el Cuestionario de evaluación del síndrome de quemarse en el trabajo de Gil-Monte (2005), la escala de Conflictos interpersonales de la batería UNIPSICO y el cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990); llegando a la conclusión que al reforzar el compromiso laboral, disminuirá el síndrome de quemarse por el trabajo, pero ante la aparición de enfrentamientos interpersonales el personal con altos niveles de compromiso laboral (normativo y afectivo) se encuentra más vulnerable al desarrollo del síndrome; por otro lado, se encontró relación negativa $r = -.237$, $p < .001$, entre los componentes afectivos del compromiso laboral con las escalas del síndrome de quemarse en el trabajo; así mismo se encontró relación negativa $r = -.350$, $p < .001$, entre los componentes normativos del compromiso laboral con las escalas del síndrome de quemarse en el trabajo.

Leal y Ramos (2014), realizaron una investigación denominada “Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en docentes de jardines infantiles del sector público y privado de la ciudad Talca”, cuya finalidad fue analizar y describir la relación entre las variables del Burnout y Compromiso organizacional, contando como muestra a 96 profesores de nivel inicial elegidos de seis jardines infantiles de la ciudad de Talca. Para realizar esta investigación se utilizó la escala MBI – ES de Maslach y el cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer, obteniendo como resultados que existe relación significativa e inversa entre ambas variables, concordando que a mayor nivel de Burnout menores niveles de Compromiso Organizacional, muestra una relación inversa de grado débil $r = -.23$, $p < .01$, por otro en cuanto a los componentes del compromiso organizacional, el normativo en relación con las escalas del síndrome de burnout, presentan una relación negativa $r = -.260$, $p < .001$, entre los componentes afectivos del compromiso organizacional con las escalas del síndrome de burnout, se halló una relación inversa negativa $r = -.235$, $p < .001$.

Chávez (2017), realizó una investigación correlacional denominada “Síndrome de quemarse por el trabajo y compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy”, teniendo como principal objetivo determinar la relación entre el Síndrome de quemarse por el trabajo y compromiso organizacional, contando con una muestra investigativa de 179 profesores elegidos de siete colegios del distrito de Parcoy, para ello empleó el cuestionario síndrome de quemarse en el trabajo de Gil – Monte (2011) y el cuestionario de compromiso organizacional de Saldaña (2010) de esta investigación se obtuvo como resultado una relación inversa de grado débil $r = -.25$, $p < .01$; así mismo se encontró una correlación directa y moderada ($r = .31$, $p < .01$), entre la dimensión de ilusión por el trabajo y los componentes del compromiso organizacional; por otra parte, se obtuvo una correlación trivial no significativa ($r = -.7$, $p < .01$), entre el desgaste psíquica con los componentes del compromiso organizacional; así también, se evidencia una correlación inversa no significativa ($r = -.11$, $p < .01$), entre la dimensión de indolencia y los componentes del compromiso organizacional; por último, entre la dimensión de culpa y los componentes del compromiso organizacional se halló una correlación directa, trivial no significativa ($r = .7$, $p < .01$).

Salvador (2016), en su investigación denominada “Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de instituciones educativas del distrito del Porvenir”, cuyo objetivo principal fue

determinar la relación entre el síndrome de burnout y clima laboral en docentes del distrito de provenir, contando con una muestra de 100 docentes, empleando el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Clima Social en el Trabajo; obteniendo como resultado que la dimensión despersonalización y agotamiento emocional tiene una alta relación negativa de grado medio ($p < .01$); sin embargo la dimensión realización personal tiene una relación positiva alta y de grado medio ($p > .01$).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Síndrome de Burnout

1.3.1.1. Definición de Síndrome de Burnout

Ortega y López (2004) el síndrome de Burnout es considerado como una reacción al estrés laboral, que afecta negativamente a los colaboradores, no solo en el ámbito laboral, sino que también se ven afectadas otras áreas que intervienen en su óptimo desarrollo personal.

Maslach, Jackson y Leiter (1996) definen al síndrome de Burnout como “una crisis en relación con el propio trabajo, sin que signifique necesariamente una crisis de las relaciones con las personas en el trabajo” (p. 20).

Así mismo Gil – Monte (2011), el síndrome de Burnout es una señal frente la alta presencia de estrés laboral, acompañado de pensamientos y emociones negativas relacionados con su desempeño en su trabajo, sus pares y clientes directos.

Por otro lado, Mansilla (2011) lo define como producto de los factores estresores que asimila la persona en su centro laboral, por otra parte, considera que los profesionales que mantienen un contacto constante con los consumidores, pacientes, alumnos, etc., son propensos a adquirir este síndrome.

También Oramas (2013) define al síndrome de Burnout como el efecto de la constante presión que ejerce el entorno laboral sobre el trabajador, con el afán de lograr alcanzar sus metas personales y profesionales.

Para definir al síndrome de burnout existen numerosos aportes de diversos autores, entre ellos tenemos a la primera en investigar acerca del síndrome de Burnout, Maslach & Jackson (1981, citado por Muñoz, et al., 2014), definieron el síndrome de Burnout como un “constructo tridimensional cuya característica principal está dada por el agotamiento emocional, la despersonalización y la poca realización personal, que se da en trabajadores cuya labor se desarrolla a través del contacto directo con clientes o usuarios” (p.21).

Alonso (2016) refiere que, en el año 1974, el investigador Freudenberg, a través de un trabajo que desarrolló con personal del sector salud, detectó que estos presentaban signos de desgaste emocional y mental, llegando a la conclusión que era porque su jornada laboral la desarrollaba teniendo contacto directo con otras personas. A partir de ello, a este síndrome lo bautiza con el nombre de Burnout, que en español significa “estar quemado”.

Finalmente, Huamán y Rodríguez (2017), lo define como una reacción fisiológica que experimenta un trabajador cuando se encuentra expuesto a tensiones constantes y hostigamientos en su trabajo.

1.3.1.2. Modelos teóricos del Síndrome de Burnout

En cuanto a los modelos teóricos sobre el Síndrome de Burnout, se toman en cuenta el aporte de Maslach y Jackson (1981, citado por Olivares, 2017), quienes proponen su modelo tridimensional.

1.3.1.2.1. Modelo Tridimensional de Burnout de Maslach

1.3.1.2.1.1. Modelo de Agotamiento Emocional

Olivares (2017), basándose en el modelo propuesto por Maslach y Jackson en 1981, es uno de los modelos pilares del síndrome de burnout, cuya característica principal está dada por el desgaste emocional que experimenta la persona, expresando fatiga a nivel sentimental.

1.3.1.2.1.2. Modelo de Despersonalización

Olivares (2017), tomando como referencia el modelo propuesto por Maslach y Jackson en 1981, menciona que este modelo se caracteriza por estar conformado con elementos

negativos demostrados en la actitud de las personas, mostrándose cínicos y distantes hacia no solo su trabajo sino también a sus compañeros de labores.

1.3.1.2.1.3. Modelo de Realización Personal

Olivares (2017), basándose en el modelo propuesto por Maslach y Jackson, describe que este modelo tiene como caracteriza principal reducir la capacidad competitiva y de alcanzar el éxito en el trabajo, por otra parte, es en este modelo que se evidencia tendencias de devaluarse y generar desconfianza en sus propias capacidades.

1.3.1.3. Factores del desarrollo del Síndrome de Burnout

Huamán y Rodríguez (2017), determinan en su investigación cuatro factores que contribuyen al desarrollo del Síndrome de Burnout:

1.3.1.3.1. Edad

La incidencia del síndrome de Burnout se presenta mayormente en profesionales jóvenes, debido a su inexperiencia, a la falta de madurez, la escasez de recursos y al bajo apoyo de la organización.

1.3.1.3.2. Sexo

En un estudio se determinó que las mujeres tienen una alta tendencia a padecer este síndrome, debido a su vulnerabilidad emocional y la escasez de aspiraciones profesionales.

Maslach (1982, citado por Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017), hace referencia que las mujeres tienden a tener una mayor a padecer de cansancio emocional o vulnerabilidad a diferencia que los varones.

Por otra parte, Abraham (1984, citado por Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017) menciona que las mujeres son más propensas y vulnerables para padecer de estrés debido a que desempeñan roles importantes en su vida, entre ellos está la labor de ama de casa, madre y su trabajo.

1.3.1.3.3. Estado civil

Las personas que tienen carga familiar o una pareja estable están menos propensas a padecer este síndrome ya que tienen fuentes motivaciones y aspiraciones para cuidar y proteger por los suyos.

1.3.1.3.4. Horario laboral

El horario laboral depende de la organización o tipo de organización en la cual labora; por ejemplo, en entidades públicas, donde no se respeta el tiempo de refrigerio, o se realizan horas extras, sin en su mayoría de veces ser correctamente reconocidas.

1.3.1.4. Dimensiones del Síndrome de Burnout

Maslach, Jackson y Leiter (1996) el síndrome de burnout se desarrolla en tres dimensiones que a continuación detallaremos:

1.3.1.4.1. Agotamiento Emocional

Maslach, Jackson y Leiter (1996) define a esta dimensión como el “agotamiento, cansancio, fatiga, tensión de origen emocional, cuya manifestación se da a través de la falta de energía para realizar las actividades” (p. 21).

Por otra parte, Font, Corti y Berger (2015), hacen mención que el desgaste emocional está relacionado con el ambiente laboral, generando daños físicos, es decir atentado contra nuestra salud.

1.3.1.4.2. Cinismo

Maslach, Jackson y Leiter (1996) define a esta dimensión como el “actitud de indiferencia y distanciamiento ante el propio trabajo y el valor que este tiene, así mismo es la muestra de una actitud defensiva ante las demandas del trabajo, mostrando falta de interés y compromiso con su trabajo” (p. 21).

Huamán y Rodríguez (2017), define al cinismo es una actitud negativa que genera desinterés por los demás, estas actitudes negativas y en ocasiones frías se muestra ante los pares y clientes; aquí la persona tiende aislarse de su medio conllevando a una baja productividad laboral.

Por último, para Muñoz (2016), el cinismo muestra al trabajador como una persona impertinente, que muestra una actitud negativa hacia su trabajo.

1.3.1.4.3. Eficacia Profesional

Para Maslach, Jackson y Leiter (1996), la eficacia profesional es “las expectativas que se tiene de la profesión que desempeña, reflejando confianza en su capacidad de trabajo, su aporte a la organización” (p. 21).

Así mismo, Mendocilla (2016), hace mención que la eficacia profesional, está ligada al desarrollo profesional y personal del individuo, esto conlleva a evaluar cómo se desenvuelve en su medio laboral, las personas en esta dimensión se caracterizan por asumir retos y metas elevadas.

1.3.1.5. El síndrome de burnout en Docentes

La labor de educador es una de las profesiones con mayores agentes estresantes y por ende existe mayor predisposición a padecer el síndrome de Burnout, debido a la interacción constante que tiene con sus alumnos y las condiciones en las que desarrollan su trabajo (Ballenato, 2003). Así mismo los docentes conviven con agentes estresores diariamente, que causan daños psicosomáticos, desde una simple gastritis a una complicación mayor como una úlcera gástrica. Cuando los profesores sienten que no son valorados aparecen la insatisfacción hacia su trabajo, generando a manera de reclamo marchas, que conllevan posteriormente a elevar los índices de rotación, ausentismo y jubilaciones anticipadas.

Nieto (2006) hace referencia que las principales fuentes de estrés en los docentes como la conducta de los alumnos y las condiciones de trabajo, evidenciado por los salarios insuficientes, la falta de valor por el trabajo y rol que ellos cumplen.

Para Colangelo (2004) los docentes que padecen de este síndrome tienden a sentirse incapaces de brindar un servicio de calidad para sus alumnos y en ocasiones presentan actitudes negativas hacia ellos. Por otro lado, se sienten menos comprometidos para impartir conocimientos, cumplir con sus funciones de manera general y tienen menos tolerancia al comportamiento de sus alumnos.

Un profesor es un modelo de valores y actitud ante sus alumnos, esto demanda de una responsabilidad no solo académica a este, si no también personal; entonces si asociamos esa presión que de por sí ya sienten los maestros con las condiciones laborales a la que se enfrentan día a día, la incidencia que presenten estrés es mayor, por lo tanto, su rendimiento no será tan bueno como se espera (Pines, 2002).

1.3.2. Compromiso Organizacional

1.3.2.1. Definición de Compromiso Organizacional

Muchos autores han brindado aportes significativos para conceptualizar el compromiso organizacional, como el caso de Meyer & Allen (1991), definen al compromiso organizacional como un “estado psicológico producto del sentido de permanencia e involucramiento del trabajador con la empresa” (p.11).

Para Meyer, Allen y Smith (1993), el compromiso laboral es un “estado psicológico que involucra al empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización” (p.11).

Así mismo, Chiavenato (2004), define al compromiso organizacional como el esfuerzo voluntario y en ocasiones motivado que tiene cada trabajador ante el cumplimiento de objetivos a favor de la organización.

Tena y Villanueva (2010), refiere que es manifestado como el sentido de permanencia e identidad del trabajador con su centro de labores, haciendo suyo los objetivos y metas de este.

Así también Torres y Díaz (2012) define al compromiso organizacional como la fuerte relación que se establece entre la empresa y el colaborador, logrando implantar un sentido de permanencia e identidad que genere en ellos compromiso y voluntad para el cumplimiento de metas, responsabilidades que la organización requiere, esto conlleva a crear lazos fuertes de pertenencia con la organización.

Por último, García (2015), lo define como un alto grado de identidad y satisfacción laboral que tiene la persona en su empresa, generando en él iniciativa y entusiasmo ante el cumplimiento de metas. El compromiso organizacional permite que el trabajador asuma de manera positiva los retos que disponga la institución para él, respetando la cultura de esta y creando un mejor ambiente de trabajo que permitirá contar con trabajadores satisfechos y que busquen optimizar su desempeño.

1.3.2.2. Dimensiones del Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1997) presentan tres dimensiones del compromiso organizacional:

1.3.2.2.1. Compromiso Afectivo

Esta dimensión detalla el proceso de involucramiento afectivo del trabajador con la organización, según Meyer y Allen (1996), para lograr conectarse y vincular emocionalmente con el centro de labores, el empleado crea y desarrolla lazos afectivos, estos van a depender de cuan valorado e importante sea para la organización; mientras más fuertes sean estos, mayor será la lealtad que este tenga con su institución.

Para García (2015), el compromiso afectivo se debe al grado de satisfacción y orgullo del trabajador por pertenecer a la organización, esto se desarrolla a través de la motivación y el reconocimiento que haya percibido o recibido directamente por esta.

Para Meyer, Allen & Smith (1993), el compromiso afectivo es el lazo emocional que se genera entre el trabajador y su organización, al sentirse satisfechos con las oportunidades que este le brinda, eso le permite al colaborado a generar un sentimiento de afecto.

1.3.2.2.2. Compromiso de Continuidad

Esta dimensión está ligada al tiempo en el cual el trabajador a estado dentro de la organización, esto conlleva a que este desarrolle un fuerte sentido de permanencia hacia esta.

Marín (2003), refiere que todas las personas que estamos inmersas en el mundo laboral, estamos expuestos a ser captados por otras organizaciones con mejores oportunidades económicas y de desarrollo profesional y personal, pero esta dimensión explica que, a pesar

de la aparición de mejores propuestas, el trabajador por un tema de lealtad emocional, apuesta por su permanencia y continuidad en la organización.

Para Meyer, Allen & Smith (1993), el compromiso de continuidad hace referencia al valor económico que genera cuando un trabajador abandona la organización y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo. Es por ello que esta dimensión se justificaría a través de la disminución de los índices de rotación laboral dentro de la organización.

1.3.2.2.3. Compromiso Normativo

Esta dimensión es de corte emocional, muy parecida a la primera dimensión, pero con la diferencia en el que el trabajador aquí percibe su permanencia en la organización como una obligación. Para Díaz y Quijada (2005), esta obligación que siente el trabajador es de corte moral, ya sea por el tiempo de labores o la oportunidad de crecimiento profesional que le brinda esta.

Este sentimiento genera en el empleado una necesidad que se convierte en una obligación de retribuir todo lo que la empresa le brindó (Omar y Florencia, 2008).

Para Meyer, Allen & Smith (1993), el compromiso normativo hace referencia al sentimiento de obligación de continuar con el trabajo, mostrándose fieles a la organización mediante su permanencia en esta, a través de los beneficios que estos reciban.

1.3.2.3. Modelos teóricos del Compromiso Organizacional

1.3.2.3.1. Modelo de Tres Factores de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1997) después de las distintas investigaciones que ambos autores realizaron, llegaron a determinar que dentro del compromiso organizacional existen tres factores fundamentales, el primero crea una conexión especial entre el trabajador con la empresa a través de la parte afectiva; por otro lado, está el abandono con la organización, que se genera por el reconocimiento de los costos que conlleva esto y, por último, la permanencia con la organización a través de la moral y la ética.

1.3.2.4. Compromiso Organizacional en docentes

El compromiso organizacional en docentes beneficia no solo en la identidad que crea este con la institución, sino que optimiza su desempeño para Bayona y Goñi (2007) la identidad y el sentido de permanencia que genera el compromiso con el centro de labores, queda desligada de los objetivos que tenga este; los docentes son ejemplo para sus alumnos en cuanto al cumplimiento de la misión y visión del centro educativo.

En el Perú, las instituciones públicas se rigen por normas del estado, estas conllevan a que se vean influenciado en ocasiones por factores políticos y culturales, que a su vez generan patrones de conductas determinados que influyen negativamente en el educando, enseñándoles a actuar con antivalores y no teniendo un modelo claro a seguir (Chávez, 2017).

Por otro lado, Rivera (2010) refiere que uno de los elementos fundamentales en el compromiso organizacional es la cultura institucional, esta última en el medio educativo, debe tener como principal objetivo formar alumnos con valores que aporten de manera óptima con el país.

Por último, Chávez (2017) los docentes son agentes principales de cambio para nuestra sociedad debido que son estos que junto a los padres de familia son quienes fortalecerán y guiarán a los alumnos para hacerlos hombres de bien, con valores, ética y moral.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación aporta a nivel *teórico*, ya que a partir de los resultados contribuye con conocimientos acerca de la relación del síndrome de Burnout con el compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza, lo cual permite que futuros investigadores tomen dicha investigación como referencia y apliquen en

estudios correlacionales que se quieran realizar con ambas variables o variables similares en el área laboral. Así mismo, tiene también justificación *práctica* debido que los resultados obtenidos son de gran importancia para las instituciones públicas de nuestra localidad, ya que contribuyen a generar estrategias y programas organizacionales a favor de mejorar el desempeño de los docentes. Por otro lado, favorece a nivel *social*, ya que brinda información necesaria del sector educativo en nuestra localidad, permitiendo que nuestras autoridades y entidades nacionales implementen estrategias de mejora a favor de los docentes. Finalmente, esta investigación tiene un interés personal por conocer la relación de ambas variables en los docentes del sector público, debido a que a nivel local no existen investigaciones que relacionen ambas variables, hasta la investigación desarrollada.

1.6. Hipótesis

General

Hg: El síndrome de Burnout se relaciona con el compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza.

Específicas

H1: La escala de agotamiento emocional del síndrome de burnout se relaciona con los componentes del compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza.

H2: La escala de cinismo del síndrome de burnout se relaciona con los componentes del compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza.

H3: La escala de eficacia profesional del síndrome de burnout se relaciona con los componentes del compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza.

Específicos

Identificar la relación entre la escala de agotamiento emocional del síndrome de burnout con los componentes del compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza.

Identificar la relación entre la escala de cinismo del síndrome de burnout con los componentes del compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza.

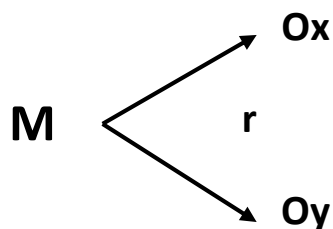
Identificar la relación entre la escala de eficacia profesional del síndrome de burnout con los componentes del compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación.

La investigación se desarrolló con un diseño de tipo no experimental, debido que como refiere Hernández, Fernández y Baptista (2010) no existe manipulación en las variables de estudio, solo la observación de estas en su contexto natural para posteriormente analizarlas. Así mismo se utilizó el tipo de estudio Correlacional, Sánchez y Reyes (2006, citado por Sullcaray, 2013), define a este como el “grado de relación entre dos o más variables en una misma muestra de sujetos” (p.75).

Este diseño se esquematiza en el presente diagrama:



Donde:

M= Muestra de docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza.

Ox= Variable de Síndrome de Burnout

Oy= Variable de Compromiso Organizacional

r= Relación entre las variables de estudio el Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional.

2.2. Operacionalización de la Variable

Tabla 01.

Operacionalización de la variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Síndrome de Burnout	Maslach, Jackson & Leiter (1996) definieron al síndrome de Burnout como “una crisis en relación al propio trabajo, sin que signifique necesariamente una crisis de las relaciones con las personas en el trabajo” (p. 20).	Para la medición de la variable Síndrome de Burnout, se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach – Survey General (MBI - GS), teniendo en cuenta las puntuaciones obtenidas en los ítems de las 3 dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal.	El Inventario de Burnout de Maslach – Survey General (MBI - GS), cuenta con tres dimensiones: <i>Agotamiento emocional</i> , Maslach, Jackson y Leiter (1996) lo definen como el “agotamiento, tensión de origen emocional, cuya manifestación se da a través de la falta de energía para realizar las actividades” (p. 21). Los ítems que lo conforman son: 1,2,3,4 y 6. <i>Cinismo</i> para Maslach, Jackson y Leiter (1996), esta dimensión es la “actitud de indiferencia y distanciamiento ante el propio trabajo y el valor que este tiene” (p. 21). Los ítems que lo conforman son: 8,9,13,14,15. <i>Eficacia Profesional</i> , para Maslach, Jackson y Leiter (1996), es “las expectativas que se tiene de la profesión que desempeña, reflejando confianza en su capacidad de trabajo, su aporte a la organización” (p. 21). Los ítems que lo conforman son:5,7,10,11,12,16	La escala de medición que se empleó es un intervalo, en donde Hernández, Fernández y Baptista (2010), lo define como una escala cuantitativa que existe orden entre jerarquías, así mismo el valor de cero es arbitrario.

<p>Compromiso Organizacional</p>	<p>Para Meyer, Allen y Smith (1993), el compromiso laboral es un “estado psicológico que involucra al empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización” (p.11).</p>	<p>Para la medición de la variable Compromiso Organizacional, se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993), obteniendo los resultados a través de las puntuaciones de los ítems de las tres dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo.</p>	<p>El Cuestionario de Compromiso Organizacional, cuenta con tres dimensiones: <i>Compromiso afectivo</i>, para Meyer, Allen y Smith (1993), “es el vínculo emocional que el trabajador desarrolla con su organización, al sentirse satisfechos con las oportunidades que este le brinda, eso permite generar un apego emocional” (p. 11). Conformado por los ítems: 1,2,3,4,5 y 6. Esta dimensión presenta tres ítems inversos: 3,4,5.</p> <p><i>Compromiso de Continuidad</i>, según Meyer, Allen y Smith (1993), es el “valor económico que genera cuando un trabajador abandona la organización y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo” (p. 11). Conformado por los ítems: 7,8,9,10,11y 12.</p> <p><i>Compromiso Normativo</i>, para Meyer, Allen y Smith (1993), es el “sentimiento de obligación de continuar con el trabajo, mostrándose fieles a mediante su permanencia en la organización” (p. 11). Conformado por los ítems: 13,14,15,16,17 y 18. Esta dimensión tiene al ítem 13 como inverso.</p>	<p>La escala de medición que se empleó es un intervalo, en donde Hernández, Fernández y Baptista (2010), lo define como una escala cuantitativa que existe orden entre jerarquías, así mismo el valor de cero es arbitrario, esto quiere decir que no hay ausencia de la característica.</p>
----------------------------------	---	---	---	--

2.3. Población y muestra.

2.3.1. Población

La presente investigación contó con una población conformada por 507 docentes de ambos sexos de nivel primaria y secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza.

Tabla 2

Distribución de docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	N° DE DOCENTES	F%
1	80	15.8
2	30	5.9
3	47	9.3
4	60	11.8
5	40	7.9
6	60	11.8
7	30	5.9
8	40	7.9
9	20	3.9
10	20	3.9
11	30	5.9
12	14	2.8
13	15	3.0
14	14	2.8
15	7	1.4
TOTAL	507	100

Fuente: Datos estadísticos de la Ugell N° 02 de La Esperanza

2.3.2. Muestra

La muestra según Ventura-León, J. L. (2017) es “un subconjunto de la población conformado por unidades de análisis” (p.648). La muestra de la presente investigación se encuentra constituida por 275 docentes de ambos sexos de nivel primaria y secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza, la cual se determinó a través de una fórmula con un 95% de confianza y con un 4% margen de error, que a continuación se detallará, donde utilizando la formula se consideró a, n= Tamaño de muestra, z= Nivel de confianza, p= Proporción de éxito, q= Proporción de fracaso e= Margen de error, y N= Tamaño de la población.

2.3.3. Muestreo

La muestra se obtuvo mediante la técnica del muestreo probabilístico estratificado, esta se da cuando se dividen en subgrupos la población, estos subgrupos se pueden dividir en edad, sexo, entre otros. “Realizando en cada uno de los estratos, muestreo aleatorio simple de tamaño n; para finalmente definir cuantos elementos de la muestra se han de seleccionar de cada uno de los estratos” (Otzen y Manterola, 2017, p.228).

Para ello se utilizará la fracción muestral: de n/N , donde n = Tamaño de muestra es 275 y N = Población General es 507

Tabla 3

Distribución muestral estratificada por género de docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza.

Instituciones Educativas	Población		Total	Muestra		Total
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	
1	41	39	80	22	21	43
2	16	14	30	9	7	16
3	26	21	47	15	11	26
4	32	28	60	18	15	33
5	17	23	40	9	13	22
6	32	28	60	18	15	33
7	12	18	30	6	10	16
8	26	14	40	15	7	22
9	9	11	20	5	6	11

10	13	7	20	7	4	11
11	18	12	30	10	6	16
12	8	6	14	4	3	7
13	9	6	15	5	3	8
14	6	8	14	3	4	7
15	4	3	7	2	2	4
TOTAL	277	230	507	150	125	275

Fuente: Datos estadísticos de la Ugell N° 02 de La Esperanza

Criterios de Selección

Criterios de Inclusión

- Profesores que laboren en nivel primaria y secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de La Esperanza mencionadas en la tabla 1.
- Profesores entre los 25 a 60 años
- Profesores de ambos sexos.
- Profesores con antigüedad laboral en la institución mayor a 6 meses.
- Profesores con régimen laboral de nombrados y por contratación.

Criterios de Exclusión

- Profesores que no hayan marcado correctamente los ítems de los cuestionarios.
- Profesores que no desean participar en la investigación.
- Profesores que estén o hayan recibido tratamiento psiquiátrico por ansiedad o depresión.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica

Evaluación Psicológica, fue utilizada como técnica de la presente investigación donde Gonzales (2011), la define como una técnica que se centra en evaluar el comportamiento de las personas, teniendo como metodología de evaluación técnicas básicas, así como la técnica psicométrica, métodos de observación, entrevistas e informes psicológicos. Por otra parte, Ventura-León (2018), refiere que la evaluación es la interpretación de los datos obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de medición, siendo este último una herramienta que permite recolectar datos necesarios para la investigación.

2.4.2. Instrumento

Instrumento N°1: Inventario Burnout de Maslach (MBI)- SG

Ficha Técnica

El presente cuestionario fue construido por Maslach, Jackson y Leiter (1996), con la finalidad de evaluar tres factores del síndrome del estrés laboral asistencial; cansancio emocional, despersonalización y falta de autorrealización personal, está constituido por 16 ítems.

Formas aplicación:

El Inventario Burnout Inventory – General Survey (MBI - GS) de Maslach, Jackson y Leiter (1996), puede ser autoaplicable, así como también administrado de manera individual o colectiva. Las instrucciones están de fácil acceso para el evaluado, debido a que su ubicación se encuentra en la parte superior del cuestionario. La aplicación del instrumento comenzará cuando el evaluado haya terminado de llenar sus datos personales en la prueba respectiva. El examinador al momento de la aplicación deberá brindar las instrucciones correctas con la finalidad de recoger todas las respuestas del inventario, el evaluador debe verificar que el sujeto haya comprendido adecuadamente las instrucciones correspondientes. Por otra parte, deberá explicar al evaluado que por cada ítem deberá elegir entre una escala que va desde el 0 que represente el “Nunca” hasta el 6 que representa “Todos los días”.

Es de suma importancia que el evaluador se asegure de verificar que el evaluado haya contestado todos los ítems y que, por cada ítem, solo haya marcado una sola respuesta.

Formas de Calificación e Interpretación

La calificación del instrumento se da con la suma de todos los números que han sido marcados en cada ítem. Existe una clasificación tripartita de la variabilidad de los resultados del inventario, teniendo en cuenta que existe una categoría baja, media y alta; este criterio de normatividad facilita la interpretación. Las puntuaciones obtenidas directamente en la corrección de la prueba es recomendable convertirlo en valores o en escala universal que contienen las puntuaciones del evaluado. La baremación del cuestionario se deberá tomar en cuenta cuando se han obtenido los resultados, teniendo en cuenta el sexo y otros criterios que se ajustan a la realidad y al contexto.

Validez y confiabilidad

El Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI - GS), pretende medir el síndrome del estrés laboral asistencial a partir de tres aspectos.

Maslach, Jackson y Leiter (1996) han realizado estudios en poblaciones de docentes, trabajadores sociales, doctores, profesionales de salud mental, etc. alcanzando altos niveles de confiabilidad y validez sobre las tres áreas o subescalas que componen el instrumento. En cuanto a la confiabilidad, se estimó la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach, donde se obtuvieron puntajes de confiabilidad aceptables de .80 y la validez convergente adecuada. Por otro lado, la confiabilidad por áreas obtuvo valores de .60 para el área de agotamiento emocional, .65 para el área de cinismo y .67 el área de realización personal.

Adaptación del Inventario de Burnout de Maslach – Survey General (MBI - GS)

Validez y confiabilidad

El inventario Burnout de Maslach (MBI-GS), en su adaptación realizada por Muñoz (2016) se halló una consistencia interna mediante el alfa de Cronbach, lo cual los resultados demostraron que los rangos oscilan entre un de .79 en una escala total, .87 en la subescala de agotamiento emocional, en cuanto la subescala de cinismo un .64 y por último un .79 en una subescala de eficacia.

En cuanto a la validez, se determinó que el inventario a través de una validez de constructo se obtuvieron un coeficiente de correlación ítem – test por encima del .20, a excepción de los ítems 5, 15 y 16 que obtuvieron entre .14 y .19.

Instrumento N 2: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Ficha Técnica

El presente cuestionario está fundamentado en el modelo teórico de Tres Componentes el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO), cuyo nombre de origen es Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), este instrumento fue construido por John P. Meyer y Natalie J. Allen, el origen de esta prueba nace en Estados Unidos, teniendo como finalidad medir el compromiso organizacional que tienen los colaboradores con la organización en la cual se desempeñan.

El Cuestionario de Compromiso Organizacional, cuenta con dos versiones, la escala original de Meyer y Allen (1991), y la escala revisada de Meyer, Allen y Smith (1993); las versiones originales presentan 8 ítems por cada factor; mientras que la versión revisada presenta 18 ítems entre los tres factores.

La administración del presente cuestionario puede ser de manera Individual o colectiva y se puede aplicar a partir de los 18 años, el tiempo aproximado es de 15 minutos.

Formas de Calificación e Interpretación

la calificación de este instrumento se da cuando todos los elementos dentro de una escala se promedian con la finalidad de tener una puntuación general para cada uno de los tres componentes del compromiso. Los resultados deben variar en valor de 1 a 7, contando con una escala tipo Likert para las respuestas, que pueden ir desde el 7 que simboliza “completamente de acuerdo” hasta el 1 que se caracteriza por “Completamente desacuerdo”. Es importante que para los ítems inversos o negativos las puntuaciones sean recodificados.

Validez y confiabilidad

Tres años después, Meyer, Allen y Smith (1993) validaron la prueba mediante análisis factorial confirmatorio, esta nueva adaptación cuenta con 18 ítems de la cual presenta cargas factoriales por cada componente de la prueba; en el primer componente los valores se dan entre .410 a .749; en el componente de Continuidad que varían entre .459 a .700; por último, el componente Normativo oscila entre .580 a .735. En cuanto a la

confiabilidad se obtuvo mediante la consistencia interna utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach para los factores Afectivo es .85, Continuidad es .83 y Normativo es de .77.

Adaptación del Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO)

Validez y confiabilidad:

Figuroa (2016), en su adaptación del Cuestionario de compromiso organizacional en trabajadores públicos de la Región La Libertad, hace mención que, en relación a la validez de constructo, mediante la correlación ítem – test, se evidenció que se obtuvo como resultado puntajes entre .168 y .628; así mismo, mediante el análisis factorial confirmatorio se obtuvo puntajes entre .64 a .68. En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se determinó mediante el alfa de Cronbach obteniendo un puntaje de .81 de manera general y para la primera escala de Compromiso Afectivo se obtuvo un valor de .75, para el compromiso de continuidad un .75 y por último un .70 para el compromiso normativo.

2.5. Método de análisis de datos

Para iniciar con el proceso de recolección y análisis de datos, se solicitó el permiso de las instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza, y se informó al director sobre el trabajo de investigación que se pretende realizar, extendiendo la carta de presentación por parte de la Universidad César Vallejo. A partir del permiso otorgado, se le administró tanto el consentimiento informado como la ficha de tamizaje a cada unidad de análisis seleccionada, posteriormente se administrará los instrumentos de la investigación.

Continuando, con la recolección de datos se procedió a verificar y eliminar los instrumentos inválidos teniendo en cuenta los criterios de exclusión antes mencionados, además se asignó una numeración con el fin de mantener un orden al vaciar los datos, con la finalidad de trabajar con pruebas que se ajusten a los criterios pertinentes para un correcto análisis.

Prosiguiendo, se organizó los datos recolectados en una base de datos del software Excel 2016 del paquete Microsoft Office 2016, para su exportación al software IBM SPSS Statistics 24, donde se realizó la estadística inferencial, correspondiente a la correlación, por lo cual previamente se ejecutó la normalidad univariada mediante la asimetría y curtosis, Lloret, Ferreres, Hernández, & Tomás (2014) hacen mención que existe la

normalidad univariada cuando los valores absolutos obtenidos son por debajo de 2, caso contrario si es por encima de lo establecido habría presencia de no normalidad univariada; permitiendo identificar la distribución de datos de la muestra, por la distribución simétrica, se utilizó en la correlación el r de Pearson; asimismo se reportó un tamaño de efecto trivial ($<.10$), débiles (.11 a .30) y moderado (.31 a .50), de igual manera se reportó los intervalos de confianza al 95% con un bootstrap de 1000, manteniendo los mismos puntos de corte (Cohen, 1988).

Asimismo, una confiabilidad por consistencia interna del coeficiente omega, para asegurar la fiabilidad de los datos obtenidos, siendo este para Ventura-León y Caycho (2017), coeficiente que trabaja directamente con las cargas factoriales haciendo más estable los cálculos, este es adecuado cuando no se cumple el principio de tal equivalencia. Campo-Arias & Oviedo (2008) considera que este coeficiente es aceptable cuando los valores oscilan entre .70 a .90.

2.6. Aspectos éticos

Para la presente investigación se solicitó la participación voluntaria de los docentes de las instituciones públicas del distrito de La Esperanza, para ello se empleó el consentimiento informado, donde cada docente tendrá que firmar si está de acuerdo en participar de la investigación, así como la utilización de los datos obtenidos de los instrumentos aplicados a estos, haciendo de su conocimiento la confiabilidad y discreción de la información recogida en la investigación.

Así mismo, para el desarrollo de la investigación se tomó como referencia y respaldo los artículos del capítulo IV y X citados en el Código de ética profesional del psicólogo peruano (2017):

Art. 25.- Toda investigación que el psicólogo realice con personas, debe de tener presente contar con la participación voluntaria a través de un consentimiento informado de los sujetos, el consentimiento sustituto en caso de incapacidad y el asentamiento en caso de niños y adolescentes.

Art. 54.- En el proceso de investigación se deberán utilizar instrumentos según la indicación de los manuales, teniendo en cuenta la correcta aplicación e interpretación.

Art. 57.- El profesional debe explicar a las personas los resultados obtenidos en las pruebas de una forma clara y entendible, teniendo cuidado en la estabilidad emocional de las personas.

Art. 58.-. Se deberá dar a conocer los resultados de la aplicación de los instrumentos, sustentados en los conocimientos teóricos y metodológicos.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de las variables síndrome de Burnout y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del Distrito La Esperanza

En la tabla 4, se observa que la media alcanzada en agotamiento emocional es de 15.49 con una desviación estándar de 7.07, lo cual coincide con el promedio teórico (15); en cinismo la media obtenida es de 12.54 con una desviación estándar de 6.656, cayendo ligeramente por debajo del promedio teórico (15); finalmente, en eficacia profesional el promedio obtenido es de 27.58 y una desviación estándar de 6.328, ubicándose por encima del promedio esperado o teórico (18).

Tabla 4

Media, Desviación estándar de la variable síndrome de Burnout (n=275)

Dimensiones	Mínimo	Máximo	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Agotamiento Emocional	0	30	15.49	7.077	-.102	-.765
Cinismo	0	30	12.54	6.656	-.040	-.883
Eficacia Profesional	6	36	27.58	6.328	-.492	-.468

Nota: DE=desviación estándar

En la tabla 5, se observa que la media en compromiso organizacional es de 78.85 con una desviación estándar de 15.921, ubicándose ligeramente por encima del promedio teórico (72); en las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo alcanzó un promedio alrededor de 27 (M=27.13 DE=7.539; M=27.73; DE=6.652), por encima de la media teórica (24); y en compromiso de continuidad el promedio alcanzado coincide con el promedio teórico (M=23.99; DE=6.533; MT=24).

Tabla 5

Media, Desviación estándar de la variable compromiso organizacional (n=275)

Variable/Dimensiones	Mínimo	Máximo	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Compromiso Organizacional	45	117	78.85	15.921	.176	-.479
Compromiso Afectivo	11	42	27.13	7.539	-.111	-.695
Compromiso de continuidad	6	42	23.99	6.533	.110	-.005
Compromiso normativo	8	42	27.73	6.652	-.095	-.407

Nota: DE=desviación estándar

3.2. Análisis correlacional de las variables

En la tabla 6, se observa que las dimensiones agotamiento emocional y cinismo se relacionan inversamente y de efecto pequeño con compromiso organizacional; en tanto, la dimensión eficacia profesional se relaciona directamente con efecto pequeño con compromiso organizacional.

Tabla 6

Relación entre síndrome de Burnout y compromiso organizacional (n=275)

Variables		r	IC 95%	
			LI	LS
Agotamiento Emocional		-,299**	-.418	-.175
Cinismo	Compromiso Organizacional	-,298**	-.408	-.186
Eficacia Profesional		,297**	.172	.411

Nota: r=coeficiente de correlación de Pearson; p<.05*, p<.01**; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 7, se observa que la dimensión agotamiento emocional se relaciona negativamente con efecto mediano y pequeño con las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo; la dimensión cinismo se relaciona negativamente con efecto grande y pequeño con las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo, pero directamente de efecto pequeño con compromiso de continuidad; finalmente, eficacia profesional se relaciona directamente con efecto mediano y pequeño con las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo.

Tabla 7

Relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y las dimensiones de compromiso organizacional (n=275)

	Variables	r	IC	
			LI	LS
Agotamiento Emocional	Compromiso Afectivo	-,428**	-.522	-.324
	Compromiso de Continuidad	.034	-.093	.164
	Compromiso Normativo	-,264**	-.394	-.136
Cinismo	Compromiso Afectivo	-,508**	-.588	-.414
	Compromiso de Continuidad	,135*	.007	.251
	Compromiso Normativo	-,271**	-.391	-.152
Eficacia Profesional	Compromiso Afectivo	,424**	.322	.516
	Compromiso de Continuidad	-.004	-.135	.138
	Compromiso Normativo	,233**	.122	.347

Nota: r=Coefficiente de correlación de Pearson; p<.05*, p<.01**; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

3.3. Análisis de validez y consistencia interna

En la tabla 8, se observa que los índices de los reactivos correspondientes al instrumento síndrome de burnout se ubican por encima del .20 (de .229 a .739), y los valores de consistencia interna varía de .754 a .844.

Tabla 8

Evidencias de Validez según índices de homogeneidad correlación ítem-factor corregido y consistencia interna por medio del coeficiente Omega del instrumento correspondiente al Síndrome de Burnout (n=275)

Dimensiones	Ítems	Ítem- Factor r_{itc}	ω
Agotamiento Emocional	It1	.739	.844
	It2	.605	
	It3	.720	
	It4	.623	
	It6	.543	
Cinismo	It8	.627	.754
	It9	.608	
	It13	.229	
	It14	.537	
	It15	.531	
Eficacia Profesional	It5	.472	.786
	It7	.529	
	It10	.545	
	It11	.633	
	It12	.574	
	It16	.517	

Nota: r_{itc} =índice de r corregido; ω =coeficiente de consistencia interna omega

En la tabla 9, se observa que los índices de los reactivos correspondientes al instrumento de compromiso organizacional se ubican por encima del .20 (de .222 a .609), a excepción de los reactivos 12 y 13 (.112 y .152), y los valores de consistencia interna varía de .589 a .780.

Tabla 9

Evidencias de Validez según índices de homogeneidad correlación ítem-factor corregido y consistencia interna por medio del coeficiente Omega del instrumento correspondiente a compromiso organizacional (n=275)

Dimensiones	Ítems	Ítem-factor r_{itic}	ω
Compromiso Afectivo	It1	.517	.780
	It2	.533	
	It3	.446	
	It4	.609	
	It5	.599	
	It6	.444	
	It7	.299	
Compromiso de Continuidad	It8	.394	.589
	It9	.514	
	It10	.465	
	It11	.222	
	It12	.112	
	It13	.152	
	It14	.399	
Compromiso Normativo	It15	.531	.705
	It16	.462	
	It17	.485	
	It18	.533	

Nota: r_{itic} =índice de r corregido; ω =coeficiente de consistencia interna omega

IV. DISCUSIÓN

En el ámbito organizacional cada vez es más frecuente la inversión en el desarrollo del talento humano, debido que este conforma el pilar principal que mueve la organización, el sistema que impulsa, genera y mantiene a la empresa en el mercado laboral (Gil- Monte y Peiró, 1999), entre los problemas más frecuentes el síndrome de Burnout se ubica entre los principales padecimientos psicológicos, que afecta a los profesionales que brindan un servicio y tiene contacto directo con clientes, usuarios o alumnos, como es el caso de los docentes (Schaufeli, 2005; Trallero, 2006), afectando significativamente el desempeño y crecimiento de la institución (García, 2015), malestar que frecuentemente genera un desligamiento del colaborador, poniendo en evidencia un carente compromiso organizacional (Colangelo, 2004), frente a estas concepciones teóricas, se procedió a corroborar las hipótesis teóricas en la población estudiada, permitiendo generar un conocimiento teórico-empírico para una práctica deontológica en psicología organizacional.

De esta manera, se obtuvo que el síndrome de Burnout se relaciona con el compromiso organizacional en 275 docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza, obteniendo una relación inversa entre las manifestaciones de cansancio o agotamiento emocional y actitudes defensivas (Maslach, et al., 1996), con la permanencia e involucramiento dentro de la organización (Meyer y Allen, 1991), con una media alcanzada por debajo de la teórica para las dos primeras dimensiones, mientras que el compromiso organizacional se ubica por encima de la media teórica, connotando que frente a escenarios de cansancio, falta de energía, distanciamiento y apatía con las funciones laborales, es probable el incumplimiento de actividades y responsabilidades profesionales (Olivares, 2017), de tal manera que el agotamiento emocional explica el 8% de la variabilidad inversa del compromiso organizacional, al igual que el cinismo (Cohen, 1988), mientras que la eficacia personal, reportó una correlación directa con el compromiso organizacional, ubicándose ambas variables por encima de la media teórica, con una variabilidad del 8%, indicando que las expectativas positivas sobre el desempeño laboral, las cuales también son reafirmadas por otros colaboradores, probablemente influye en el desarrollo del compromiso, como característica que favorece a la organización y al colaborador (Mendocilla, 2016), demostrando que ambas variables son dependientes al reportar evidencia estadísticamente significativa de su relación

(Manterola y Pineda, 2008), con un efecto pequeño del síndrome de burnout sobre el compromiso organizacional (Cohen, 1988).

En lo concerniente a la primera hipótesis específica, se connota que la escala de agotamiento emocional del síndrome de burnout se relaciona con los componentes del compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza, obteniendo una relación inversa entre agotamiento emocional y compromiso afectivo, donde la media alcanzada para la primera variable se ubica por debajo de la teórica, en contraste a la segunda, que reporta valores por encima, de tal manera que la falta de energía explica un 17% de la variabilidad (Cohen, 1988) del vínculo emocional establecido dentro del centro de trabajo, evidenciando un efecto moderado, asimismo, con el compromiso normativo, que se ubica ligeramente por encima de la media teórica, implica una variabilidad del 6% que significa un efecto pequeño (Cohen, 1988), es decir que frente a un menor cansancio emocional dentro de la organización, el colaborador retribuirá con un desempeño favorable por un sentido de retribución (Omar y Florencia, 2008), con evidencia estadísticamente significativa de la dependencia entre variables (Manterola y Pineda, 2008) en contraste al compromiso de continuidad y eficacia profesional, que reporta una relación directa, pero trivial, con ausencia de significancia estadística, dejando en evidencia que las variables correlacionadas son independientes dentro de la población de estudio, con una asociación que aparentemente no evidencia algún efecto (Cohen, 1988). De igual manera en el estudio de Chávez (2017) se obtuvo una relación inversa de efecto pequeño entre el desgaste psíquico, que se asemeja al agotamiento emocional por ser un proceso psicoafectivo, con las variables del compromiso organizacional, además la dimensión ilusión por el trabajo también reporto una relación inversa, pero de efecto moderado, considerando que ilusión tiene un componente emocional en su desenlace, permitiendo realizar su contrastación con el estudio realizado, al igual que Salvador (2016) que evidenció una correlación inversa de efecto moderado entre el cansancio emocional con las diversas escalas de compromiso organizacional. Distinguiendo a nivel teórico, y junto a la evidencia empírica que el agotamiento a nivel emocional tiene implicaciones en el compromiso que el individuo exteriorice, conllevando a la posibilidad de la rotación o ausentismo laboral, distinguiendo que frente a un carente compromiso por parte de los colaboradores se debe promover prácticas de salud ocupacional orientadas a evitar el agotamiento emocional (Olivares, 2017),

Continuando con la segunda hipótesis, en la cual la escala de cinismo del síndrome de burnout se relaciona con los componentes del compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza; se obtuvo una correlación inversa entre los rasgos de distanciamiento del colaborador con el vínculo emocional hacia la empresa, lo cual hace referencia que frente a conductas que manifiesten desapego con la organización en términos de descuido (Maslach, et al., 1996) el lazo del trabajador con sus funciones dentro de la organización se deterioraran paulatinamente (Meyer, et al., 1993), constituyendo que el cinismo tiene un efecto grande sobre el compromiso afectivo al reportar un 25% de la variabilidad explicada (Cohen, 1998), mientras que para el compromiso de continuidad reporta una correlación directa, lo cual hace referencia que ante mayores manifestaciones de cinismo del colaborador, es más probable, que exista un abandono organización con carentes oportunidades de la inserción laboral, indicando un efecto pequeño con una variabilidad del 1.6%, asimismo con la variable compromiso normativo también presenta un efecto pequeño, pero de correlación inversa, lo cual indica que las expresiones de desinterés explícito por las funciones laborales (Maslach, et al., 1996), disminuye la fidelidad por la organización y su interés por mantenerse en la empresa (Mayer, et al., 1993), con una variabilidad del 7.3%. Como lo señala Huamán y Rodríguez (2017) al constituirse el cinismo como la actitud negativa que manifiesta desinterés por los compañeros de trabajo y la atención a clientes, es notable distinguir que el compromiso afectivo tanto con la organización se deteriorará como entre colaboradores se mermará, ocasionando un aislamiento intencional, manifestando según Muñoz (2016) fastidio continuamente, disminuyendo el sentido de lealtad con la organización como denominador del compromiso normativo, mientras que será mayor las posibilidades de abandono organizacional por incumplimiento y ausencia en las funciones, que hace referencia al compromiso de continuidad. Por su parte, Gil-Monte y Mercado (2011) también reportan una relación negativa entre el compromiso afectivo y normativo, con las escalas del síndrome de burnout, con un efecto de pequeño a moderado, de igual manera Leal y Ramo (2014) reportó que el compromiso normativo, así como el compromiso afectivo presentan correlaciones inversas de efecto pequeño en relación al agotamiento emocional y cinismo, resultados que convergen con el estudio de Salvador (2016) reportando que despersonalización se correlaciona inversamente con el compromiso laboral.

Por último, en la última hipótesis la cual menciona que la escala de eficacia profesional del síndrome de burnout se relaciona con los componentes del compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza, reporto una correlación directa entre la eficacia profesional que es la confianza personal sobre la capacidad de trabajo, relacionadas a las expectativas de desarrollo profesional (Maslach, et al., 1996), mayor será el vínculo emocional con la organización con un sentido de pertinencia (Mayer, et al., 1993) evidenciando un efecto moderado con una variabilidad del 17%, de igual manera para compromiso normativo que implica la lealtad con la organización generando sentido de pertenencia presenta un efecto pequeño con sólo el 5% de variabilidad explicada, a diferencia de compromiso de continuidad en donde implica un efecto trivial, evidenciando la posibilidad de ser variables independientes es decir no relacionadas (Cohen 1998). Teniendo en cuenta la investigación propuesta por Gil-Monte y Mercado (2011) también reportan una relación trivial entre eficacia profesional, con el compromiso de continuidad, con ausencia de significancia estadística, refiriendo la posibilidad de ser variables independientes es decir no relacionadas, y Salvador (2016) reporta que eficacia profesional también se relaciona de forma directa con el compromiso organizacional con un efecto moderado. Por otra parte, según Mendocilla (2016) estos resultados se deben porque la eficacia profesional, está ligado estrechamente al desarrollo del ser humano dentro de un entorno laboral, por ende, es proclive al establecimiento de lazos afectivos, denominado también como compromiso organizacional, generando en segundo plazo la fidelidad con el entorno de trabajo que le permite su desarrollo, promoviendo un sentido de pertenencia, catalogado como compromiso normativo, asumiendo retos y compromisos, por ultimo no suele asociarse con el compromiso de continuidad que corresponde al abandono laboral. Asimismo, el estudio de Gil – Monte y Mercado (2011) también reporto que frente a un trabajo orientado a disminuir el síndrome de burnout existe un aumento proporcional en el compromiso laboral, además Leal y Ramo (2014) y Salvador (2016), también reportaron una relación inversa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional, destacando que la presencia de ambas variables responde de forma inversa en el talento humano, caracterizando que frente a un menor agotamiento emocional y cinismo, mayor será el compromiso afectivo y normativo, mientras que el compromiso de continuidad será menor, de igual manera la eficacia profesional promueve el vínculo y sentido de pertinencia con la organización.

De esta manera, en la investigación se obtuvo una relación inversa entre el síndrome de Burnout y el compromiso organizacional en 275 docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza. Evidenciado que, a mayor presencia e incidencia del síndrome de burnout, disminuye el sentido de identidad del colaborador con la organización en la que labora.

V. CONCLUSIONES

Se determinó la relación entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza, reportando una relación inversa de efecto pequeño entre el agotamiento emocional y cinismo, con el compromiso organizacional, y con eficacia profesional una relación directa de efecto pequeño.

Se determinó la relación entre la escala de agotamiento emocional del síndrome de burnout con los componentes del compromiso organizacional, reportando una relación inversa de efecto moderado con el compromiso afectivo, asimismo de efecto pequeño con compromiso normativo, y con el compromiso de continuidad una correlación directa de efecto trivial.

Se determinó la relación entre la escala de cinismo del síndrome de burnout con los componentes del compromiso organizacional, evidencia una relación inversa de efecto grande con el compromiso afectivo, con el compromiso normativo de efecto pequeño, mientras que con el compromiso de continuidad alcanzo una relación directa pequeña.

Se determinó la relación entre la escala de eficacia profesional del síndrome de burnout con los componentes del compromiso organizacional, reporto una relación directa de efecto moderado con el compromiso afectivo, asimismo de efecto pequeño con el compromiso normativo y con el compromiso de continuidad una relación inversa trivial.

VI. RECOMENDACIONES

Replicar la investigación en otros contextos donde se observe una realidad problemática similar a la descrita, que permita extender el estudio en otras poblaciones que tienen riesgo de padecer síndrome de burnout, como las profesiones de servicio, docentes, enfermeras, entre otros.

Tener en consideración que el síndrome de burnout no evidencia relaciones estadísticamente significativas con el compromiso de continuidad, suponiendo que son variables dependientes, debiendo orientar el análisis en las relaciones estadísticamente significativas.

Frente a indicadores de Agotamiento Emocional y Cinismo en docentes de La Esperanza se debe considerar la evaluación del compromiso afectivo y normativo, para la realización de actividades orientadas a la salud ocupacional.

Considerar que para desarrollar un compromiso afectivo y normativo se debe proceder bajo los lineamientos de promover la eficacia profesional, en docentes de la esperanza, favoreciendo a la praxis deontológica

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alonso, Z. (2016). *Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de las unidades de cuidados críticos* (Tesis de Licenciatura). Universidad de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife, España.
- Ballenato, G. (2003). Estrés Docente. *Revista Digital UMBRAL 2000*, 2(11), Recuperado de <http://www.cop.es/colegiados/m13106/images/Art%C3%ADculoDocenciaEstr%C3%A9s.pdf>
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). Compromiso organizacional. *Revista Indoamericana*, 7(15), 127-39
- Burisch, M. (2002). A longitudinal study of burnout: The relative importance of dispositions and experiences. *Review Work and Stress*, 16(2), 1-17
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista Salud Pública*, 10 (5), pp. 831-839.
- Chávez, G. (2017). *Síndrome de quemarse por el trabajo y compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy* (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (2a ed.). México DF: Thomson.
- Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S. y Schmid. R. (2013). *Enfermedades Laborales: Como afectan el entorno organizacional* (Tesis de Licenciatura). Universidad nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina. Recuperado de: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science* (2da ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.

- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética profesional del psicólogo peruano del Colegio de Psicólogos del Perú*. Consejo directivo Nacional. Recuperado de:
http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/nuevo_codigo_de_etica_del_cpsp.pdf
- Colangelo, T (2004) Teacher Stress and Burnout and the role of physical activity and parent involvement, Central Connecticut State University. Recuperado de:
<http://www.aquietplace.co.uk/pdf/Thesis1753.pdf>
- Cuenca, R. y O'Hara, J. (2006). *El estrés en los maestros: percepción y realidad. Estudio de casos en Lima Metropolitana*. (1a ed.) Lima: Ministerio de Educación.
- Díaz, Y. y Quijada, A. (2005). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional* (Tesis de licenciatura), Universidad Autónoma Metropolitana, México DF, México. Recuperado de
<http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=12428&docs=UAMI12428.pdf>
- Figuerola, C. (2016). Propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en trabajadores públicos de la región La Libertad (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Font, A, Corti, V. & Berger, R. (2015). Burnout in Healthcare Professionals in Oncology. *Procedia Economics and Finance*, 23, 228–232. Recuperado de:
[http://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00320-2](http://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00320-2)
- García, A (2015). *Síndrome de Burnout y Compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012* (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Recuperado de:
http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/469/1/TL_Garcia_Baca_RosaDeGuadalupe.pdf

- Gil-Monte, P. (2011). *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Proceso de Desarrollo del SQT*. (3a ed.). Madrid: Ed. TEA.
- Gil- Monte, P. y Mercado, P. (2011). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesionales de servicios (salud y educación). *Revista Innovar Journal*, 20(38), 161-173
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del Síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268. Recuperado de http://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
- Gonzales, M (2011). *Psicología Clínica de la infancia y adolescencia. Aspectos clínicos, evaluación e interpretación* (1ª ed.). Madrid: Pirámide.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). México DF: McGraw-Hill.
- Huamán, J. y Rodríguez, E. (2017). *Síndrome de Burnout entre los trabajadores de la Municipalidad Alonzo de Alvarado Roque y la Municipalidad de Nueva Cajamarca – 2016* (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú.
- Leal, P. y Ramos, L. (2014). *Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en docentes de jardines infantiles del sector público y privado de la ciudad de Talca* (Tesis de Licenciatura). Universidad de Talca. Chile.
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.

- Mansilla, F. (2010). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. *Revista Indoamérica*, 3(9), 34-51. Recuperado de <http://ripsol.org/Data/Elementos/607.pdf>
- Manterola, C. & Pineda, V. (2008). El valor de “p” y la “significación estadística”. Aspectos generales y su valor en la práctica clínica. *Revista Chilena de Cirugía*, 60(1), 86-89.
- Marín, M. (2003). *Relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico* (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: university of California.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. (2a ed). California: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. (3a ed.). Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- Mendocilla, M. (2016). *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento n docentes de educación inicial del distrito de Juliaca, 2015* (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Perú. Recuperado de: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/upeu/105/1/evelyn_tesis_bachiller_2016.pdf
- Meyer, J y Allen, N (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-98.
- Meyer, J y Allen, N. (1996). Affective, continuance and normative commitent to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*,49(3), 252-270

- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. (1a ed.) California: Sage Publications.
- Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1993). *Commitment to organizational and occupations: extensión and test of a three – componente conceptualization. Application of Psychology Review, 1(1), 538 – 551.*
- Muñoz, M (2016). *Propiedades psicométricas del inventario de burnout de Maslach en teleoperadores de dos empresas de Trujillo* (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Muñoz, Y., Osorio, D., Robles, E. y Romero, Y. (2014). *Síndrome de burnout en el personal de enfermería de un Hospital de referencia Ibagué 2014* (Tesis de Licenciatura). Universidad de Tolima, Colombia.
- Nieto, J (2006). *Como evitar o superar el estrés docente*. Madrid: Editorial CSS.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, comprendiendo el Burnout. *Revista Ciencia y trabajo, 19 (58).*
- Omar, A. y Florencia, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Revista enseñanza e investigación en psicología, 13(2), 353 -372*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29213210>
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes Cubanos de Enseñanza Primaria* (Tesis de Doctorado). Instituto nacional de salud de los trabajadores, La Habana, Cuba. Recuperado de: http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf
- Oramas, A, Almirall, P. y Fernández, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. *Salud de los trabajadores, 15 (2), 1-20*. Recuperado de

file:///D:/Users/Home/Downloads/DialnetEstresLaboralYElSindromeDeBurnoutEnDocentesVenezol-2596396%20(1).pdf

Ortega, R. y López, R. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(1), 137-160. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/337/33740108.pdf>

Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35 (1), 227 – 232.

Pines, M. (2002) Teacher Burnout: A Psychodynamic Existential Perspective *Teachers and Teaching: theory and practice*, 8 (2), 121-140

Rivera, O. (2010). *Compromiso Organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas* (Tesis de Licenciatura), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1

Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la Rediech*, 8(14), 45-67.

Salvador, J (2016). *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de instituciones educativas del distrito de El Provenir de la ciudad de Trujillo* (Tesis de Licenciatura), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1801/1/re_psicologia_sindrome.burnout.clima.laboral.docentes.inst.educa_tesis.pdf

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Editorial visión Universitaria.

- Schaufeli, W. (2005). Burnout en profesores: Una perspectiva social del intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21(1-2),15-35.
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039002.pdf>
- Sullcaray, S. (2013). Metodología de la Investigación (1ª ed.). Lima: Editorial de la Universidad Continental.
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016). *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 4(1). Recuperado de: <https://www.sunafil.gob.pe/seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html>
- Tena, J. & Villanueva, R. (2010). Satisfacción y laboral y compromiso institucional de docentes de posgrado. *Revista Electrónica de Diálogos Educativa*, 19(4), 34-58.
Recuperado de <file:///D:/Users/Home/Downloads/DialnetSatisfaccionLaboralYCompromisoInstitucionalDeLosDo-3294739.pdf>
- Torres, L. y Díaz, J. (2012). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Revista de Formación General*, 1(1), 80-101. Recuperado de <file:///D:/Users/Home/Downloads/Dialnet-CompromisoOrganizacional-3934774.pdf>
- Trallero, C. (2006). Tratamiento del estrés docente y prevención del Burnout con musicoterapia autorrealizadora. *Revista Virtual Psiquiatría.com*. Recuperado de: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/11519/1/tratamiento%20estres%20docente.pdf>
- Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.
- Ventura-León, J. L. (2018). ¿Medir o evaluar?: una diferencia necesaria. *Educación Médica*. Publicación anticipada en línea. doi: 10.1016/j.edumed.2017.10.027

Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.

ANEXOS

Anexo 1

Protocolo del maslach burnout inventory – general survey (MBI – GS) – Adaptado por Muñoz (2016).

Edad: _____

Sexo: _____

Grado de Instrucción: _____

Tiempo de Trabajo: _____

Instrucciones:

En la siguiente página hay 16 enunciados sobre sentimientos con relación al trabajo. Por favor lea cada enunciado cuidadosamente y decida si alguna vez se ha sentido así acerca de su trabajo. Si nunca se ha sentido así, escriba el número "0" (cero) en el espacio antes del enunciado. Si se ha sentido así, indique con qué frecuencia se ha sentido así escribiendo un número (del 1 al 6) que describa mejor que tan frecuentemente se ha sentido así. Con qué frecuencia 0-6:

0 Nunca

1 Un par de veces al año o menos

2 Una vez al mes o menos

3 Un par de veces al mes

4 Una vez a la semana

5 Un par de veces a la semana

6 Todos los días

1. _____ Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
2. _____ Me siento agotado al final de la jornada laboral.
3. _____ Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día en el trabajo.
4. _____ Me tensa trabajar todo el día.
5. _____ Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.
6. _____ Me siento cansado por mi trabajo.
7. _____ Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica.
8. _____ Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él.
9. _____ Me he vuelto menos entusiasmado sobre mi trabajo.
10. _____ Considero que soy bueno en el trabajo que realizo
11. _____ Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo.

12. _____ He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.
13. _____ Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.
14. _____ Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.
15. _____ Dudo de la importancia de mi trabajo.
16. _____ Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.

Anexo 2

Protocolo del Cuestionario de Compromiso Organizacional – Adaptado por Figueroa (2016).

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (TED)	1

	TED	ED	LD	NAND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como “parte de la familia” en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							

11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación es realizado por Roxana Lindomera Mantilla Vidal, alumna del XI ciclo de la escuela profesional de psicología de la Universidad César Vallejo. El objetivo principal del estudio es determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza.

A través de este documento solicito su participación y colaboración para la realización de esta investigación, para ello se aplicará dos cuestionarios, con preguntas acorde a los temas mencionados anteriormente.

Hago de conocimiento que los datos que se obtengan será utilizado solo para el propósito de la investigación, así mismo se tendrán en estricta confidencialidad y anonimato, es por ello que le pido que conteste los cuestionarios de manera sincera y clara. Si en el transcurso del desarrollo de los cuestionarios, usted desea abandonar y no continuar, siéntase en la libertad de expresarlo.

Agradezco de ante mano su amable participación y hago de su conocimiento que al firmar este documento significará que usted está de acuerdo en participar en la presente investigación.



Participante

Anexo 4

Ficha de Tamizaje

FICHA DE TAMIZAJE			
Sexo	Femenino <input type="checkbox"/>	Masculin <input type="checkbox"/>	Edad
Profesor de Nivel Educativo	Primaria <input type="checkbox"/>	Secundaria <input type="checkbox"/>	
Indicaciones: Marcar con una X si la respuesta es afirmativa ante las preguntas o si es negativa, deberá marcar con una X.			
Preguntas	SI	NO	
1. ¿Ha recibido en los últimos seis meses tratamiento psicológico por depresión?			
2. ¿Ha consumido o consume medicamentos para la depresión?			