



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017.”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Sánchez Pichón, Cyntia Vanessa

ASESORAS:

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes

Dra. Dávila Estrada, Blanca Nathalie

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Comportamiento Organizacional

Trujillo – Perú

2018



**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 Sánchez Pichón Cynthia Vanessa, identificado con DNI N° 73427942, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017."; 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: 73427942.....

FECHA: 09 de Julio del 2018.

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

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes  
(Presidente)

---

Dra. Dávila Estrada, Blanca Nathalie  
(Secretaria)

---

Ps. José Luis Ventura León  
(Vocal)

## DEDICATORIA

A mi madre por apoyarme  
en todo momento en  
mi investigación.

A mi abuelita por ser  
mi apoyo incondicional.

La Autora

## **AGRADECIMIENTO**

A las diferentes instituciones educativas  
por brindarme su colaboración durante  
el proceso de la aplicación  
del cuestionario.

A mis docentes por guiarme y apoyarme  
en el desarrollo de mi investigación.

La Autora

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Yo, Sánchez Pichón, Cyntia Vanessa con DNI N° 73427942, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología declaro bajo juramento que toda la 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 me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Septiembre del 2018

Sánchez Pichón, Cyntia Vanessa

DNI 73427942

## **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 del distrito el Porvenir, 2017.”, 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.

La autora

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	vi
PRESENTACIÓN .....	vii
RESUMEN .....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	12
1.1. Realidad Problemática .....	12
1.2. Trabajos Previos .....	14
1.3. Teorías Relacionadas al Tema .....	15
1.4. Formulación del Problema.....	23
1.5. Justificación .....	24
1.6. Hipótesis .....	24
1.7. Objetivos.....	25
II. MÉTODO.....	26
2.1. Diseño de Investigación.....	26
2.2. Variables, Operacionalización .....	27
2.3. Población y Muestra .....	29
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	31
2.5. Métodos de Análisis de Datos .....	34
2.6. Aspectos Éticos .....	35
III. RESULTADOS .....	36
IV. DISCUSIÓN .....	44
V. CONCLUSIONES .....	48
VI. RECOMENDACIONES .....	49
VII. REFERENCIAS .....	50
ANEXOS .....	57
ANEXO 1: PROTOCOLO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY .....	57
ANEXO 2: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	58
ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	60
ANEXO 4: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN A LOS COLEGIOS.....	61
ANEXO 5: FICHA DE TAMIZAJE.....	62

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	27
Tabla 2. Distribución del muestreo aleatorio estratificado según género y edad en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito el Porvenir.....	30
Tabla 3. Burnout en docentes del distrito el Porvenir, 2017.....	36
Tabla 4. Compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017.....	37
Tabla 5. Correlación entre el burnout con el compromiso organizacional y sus dimensiones en docentes del distrito el Porvenir, 2017.....	38
Tabla 6. Correlación entre el agotamiento emocional con el compromiso organizacional y sus dimensiones en docentes del distrito el Porvenir, 2017.....	39
Tabla 7. Correlación entre el cinismo con el compromiso organizacional y sus dimensiones en docentes del distrito el Porvenir, 2017.....	40
Tabla 8. Correlación entre la eficacia profesional con el compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017.....	41
Tabla 9. Índices de confiabilidad de las escalas de burnout.....	42
Tabla 10. Índices de confiabilidad de las dimensiones del compromiso organizacional....	43

## RESUMEN

La presente investigación basada en un diseño correlacional, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017. La muestra estuvo conformada por 200 trabajadores, pertenecientes a 7 instituciones educativas de la zona, quienes en forma voluntaria respondieron al Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS) en la versión adaptada por Muñoz (2016) y al Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen adaptado por Figueroa de la Peña (2016). Los resultados permiten evidenciar que existe una correlación nula o trivial entre el Burnout con el Compromiso Organizacional ( $\rho=-.01$ ; IC95%:  $-.15$  a  $.13$ ) y sus dimensiones afectivo ( $\rho=.04$ ; IC95%:  $-.10$  a  $.18$ ), permanencia ( $\rho=-.03$ ; IC95%:  $-.17$  a  $.11$ ), rotación ( $\rho=-.07$ ; IC95%:  $-.21$  a  $.07$ ) y normativo ( $\rho=.03$ ; IC95%:  $-.11$  a  $.16$ ), es decir la sensación de fatiga o cansancio, originada a partir de una sobrecarga laboral, no se relaciona de forma directa o inversa con el grado de compromiso laboral con las actividades que realizan, la identificación con la institución y el grado de responsabilidad en el cumplimiento de sus labores.

**Palabras clave:** Síndrome de burnout, compromiso organizacional, docentes.

## ABSTRACT

The present investigation based on a correlational design, had like main objective to determine the relation between the syndrome of burnout and organizational commitment in teachers of the district el Porvenir, 2017. The sample consisted of 200 workers, belonging to 7 educational institutions in the area, who voluntarily responded to the Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI - GS) in the version adapted by Muñoz (2016) and the Organizational Commitment Questionnaire. Meyer and Allen adapted by Figueroa de la Peña (2016). The results show that there is a null or trivial correlation between the Burnout with the Organizational Commitment ( $\rho = -.01$ , IC95%:  $-.15$  to  $.13$ ) and their affective dimensions ( $\rho = .04$ ; IC95%:  $-.10$  a  $.18$ ), permanence ( $\rho = -.03$ , IC95%:  $-.17$  to  $.11$ ), rotation ( $\rho = -.07$ , IC95%:  $-.21$  to  $.07$ ) and normative ( $\rho = .03$  ; IC95%:  $-.11$  to  $.16$ ), that is to say, the sensation of fatigue or fatigue, originating from an overload of work, does not relate directly or inversely to the degree of work commitment with the activities carried out, the identification with the institution and the degree of responsibility in the fulfillment of its tasks.

**Keywords:** *burnout syndrome, organizational commitment, teachers.*

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

La docencia es una profesión que demanda de entrega y de servicio a los demás, teniendo, como finalidad brindar una educación de calidad a los estudiantes. Las funciones que cumplen los docentes suelen ser variados para controlar el orden y mantenimiento de sus aulas como: la planificación de sus sesiones, la elaboración y ejecución de los materiales, una comunicación asertiva con los padres de familias y personal administrativo del colegio.

El desempeño laboral de los profesores se observa en las aulas, donde ellos deben manejar a cada grupo de estudiantes que tienen a cargo y esto puede provocar un desgaste emocional sintiéndose insatisfechos por la enseñanza que ofrecen y por el inadecuado comportamiento que los estudiantes expresan en las clases. Asimismo, no tener el apoyo administrativo cuando lo requieren para resolver algún problema de sus estudiantes o que le brinden el material que solicitó pueden presentar frustración y no sentirse valorados. Esto incita que los docentes comiencen a faltar a sus clases e incrementen el ausentismo, dado que, desencadena un grado de estrés y una acumulación de sensaciones negativas por su trabajo.

En la actualidad se puede observar que los docentes se encuentran en constantes cambios respecto a la Ley de Reforma Magisterial que aprobó El Congreso siendo aplicados en los diferentes colegios, que consiste, en la evaluación de desempeño del docente que es una condición para que puedan permanecer en una carrera magisterial (Ministerio de Educación [MINEDU], 2017). Para Daneri (2012) refiere que muchas veces, estos cambios pueden originar en los docentes un nivel alto de estrés laboral afectando en sus funciones y rol que desempeñan dentro de su institución.

Aliaga (2016) manifiesta que la profesión con mayor riesgo de estrés viene a ser la docencia, dado que, los docentes están más propensos de sufrir del Síndrome de Burnout debido a una sobrecarga laboral que tienen en su colegio, trayendo como consecuencia en incrementar el ausentismo, en tomar la decisión de cambiarse del colegio y una disminución en su desempeño laboral.

Con respecto a las incidencias del síndrome de burnout el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y

de Trabajo (EUROFOUND, 2011) señala que un 29,2% del personal docente se siente agotado y cansado por el trabajo que realiza. Asimismo, un 91,3 % de profesores refieren que su ocupación demanda mucho esfuerzo y exigencia.

Por otro lado, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2013) afirmó que el 75% de los trabajadores padecen del síndrome de burnout presentado: dolores de cabeza, ansiedad e infartos y ocupando el primer lugar a nivel mundial en cuanto a estrés laboral.

En cuanto al Perú, se encontró la investigación de Salvador (2016) quien refiere que los docentes del distrito del Porvenir poseen un nivel alto en las escalas de Agotamiento Emocional y realización personal con un 33%. Mientras, que un 14% de nivel alto en despersonalización manifestando que los profesores se sienten exhaustos en relación a su labor.

Por ello, el Burnout es un síndrome que surge de una respuesta inesperada hacia el estrés laboral que puede prolongarse paulatinamente en las demandas ocupacionales que excedan en la capacidad del individuo (Martínez, 2012). Por consiguiente, las demandas ocupacionales tienen como consecuencia una carga de labores y una disminución en cuanto a los recursos que deben utilizar los docentes, influyendo, en su compromiso organizacional con su institución.

Luthans (2008) menciona que el compromiso organizacional viene a ser las responsabilidades que el empleado realiza dentro su labor de manera satisfactoria y gratificante para su organización cumpliendo de manera óptima. Es por ello, que la eficacia de una organización mayormente dependerá de la realización de los objetivos que se plantean y de los materiales que pueda ofrecer a los docentes como: tecnología y una infraestructura adecuada para un desarrollo satisfactorio (Bayona y Goñi, 2007).

Yolanda (comunicación personal, 28 de septiembre, 2017), docente, resume que en la I.E. del Porvenir, el compromiso organizacional por parte de todos los docentes se ve identificado con el cumplimiento de sus funciones que lo realizan de manera correcta al momento de instruir a los estudiantes. El compromiso organizacional en el maestro no sólo es transmitir información a sus estudiantes, sino es brindar una

identidad profesional y un compromiso con su centro laboral, en donde, su desempeño será mayor o igual a su estadía (Fuentealba, 2010).

Por tanto, al analizar lo antes expuesto, se decide estudiar dichas variables para determinar la relación del síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los docentes, debido, a las consecuencias que provoca el burnout en la conducta y emociones del individuo puede afectar muchas veces en su compromiso con los estándares ya establecidos por su institución.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **1.2.1. Internacionales**

Mercado-Salgado y Gil-Monte (2010) en su título la 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) – México. Con una población de 398 mexicanos de los sectores salud y educación. Se emplearon los instrumentos del síndrome de quemarse en el trabajo Cesqt - Gil-Monte (2005) la escala de Conflictos interpersonales de la batería Unipsico y el Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990) y los resultados indicaron que los conflictos interpersonales tienen un efecto directo positivo y significativo sobre el síndrome de quemarse por el trabajo, mientras que el efecto del compromiso organizacional resultó negativo y significativo. Asimismo, estos resultados alcanzados mediante el análisis de regresión múltiple jerárquica permiten afirmar que la interacción entre ambas variables (conflictos interpersonales y compromiso organizacional) establece diferencias significativas en los niveles del síndrome de quemarse por el trabajo. Se concluye que al potenciar el compromiso organizacional se contribuye a disminuir el síndrome de quemarse por el trabajo.

Leal y Ramos (2014) en su estudio del Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes de jardines infantiles sector público y privado de la ciudad Talca (Chile), se trabajó con una muestra de 96 docentes pertenecientes a seis jardines infantiles. Se administró la escala MBIES (Maslach y Jackson, 1986) y el Cuestionario Compromiso Organizacional de Allen y Meller (1991) revisión 2002 (Cedeño y Pirela, 2002). Los resultados obtenidos evidenciaron que la escala de agotamiento emocional posee una correlación altamente significativa con las

dimensiones del compromiso organizacional. Sin embargo, la escala de cinismo no presenta relación con las dimensiones del compromiso organizacional. Finalmente, la escala de eficacia profesional presenta una relación con las dimensiones del compromiso organizacional. Se obtuvieron relaciones significativas entre ambas variables, relacionándose de forma inversa, concordando que a mayor nivel de burnout menores niveles de compromiso organizacional.

### **1.2.2. Nacionales**

Chávez (2017) en su investigación Síndrome de quemarse por el trabajo y compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy con una población y muestra de 179 docentes de 7 Instituciones Educativas del Distrito de Parcoy. Utilizó los instrumentos del Cuestionario síndrome de quemarse por el trabajo de Gil Monte (2011) y el cuestionario de compromiso organizacional de Saldaña (2010). Señalando una correlación de grado medio y altamente significativa, entre la dimensión ilusión por el trabajo con compromiso afectivo, además, una correlación no significativa con el compromiso continuo y normativo. No obstante, no existe relación entre el desgaste psíquico con las dimensiones del compromiso organizacional. Asimismo, no se evidencia una relación entre la indolencia con las dimensiones del compromiso organizacional. De igual manera, no existe relación entre la dimensión culpa con las dimensiones del compromiso organizacional. Los resultados muestran una relación inversa de grado pequeño y estadísticamente significativa entre el síndrome de quemarse por el trabajo y el compromiso organizacional.

## **1.3. Teorías Relacionadas al Tema**

### **1.3.1. Síndrome de Burnout**

#### **1.3.1.1. Definiciones**

Freudenberger (1974) fue el primero en introducir la palabra burnout que lo define como una sensación de fracaso del resultado de una sobrecarga laboral por las exigencias de un trabajo.

Para Maslach y Jackson (1981) mencionan que el Burnout es una respuesta que se presenta en situaciones estresantes denotándose a través de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Por otra parte, Maslach, Leiter y Schaufeli (2001) refieren que es un síndrome que se presenta en toda situación que causa estrés al trabajador demandándole una sobrecarga en su labor, el cual, puede causarle síntomas conductuales que afecta su desempeño en su organización.

Gil-Monte (2011) manifiesta que es un estrés crónico que posee la persona debido a síntomas negativos en su conducta y emociones que tiene de su trabajo, trayendo como consecuencia una respuesta inesperada.

### **1.3.1.2. Modelo tridimensional del Burnout**

Se trabajará con este modelo dado que el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) estuvo conformado por 22 ítems que estudiaban las emociones y comportamientos del trabajador en relación a sus pares y funciones. Presentaba tres áreas por los autores principales que eran: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Con el tiempo, Maslach y Jackson decidieron profundizar más en el agotamiento que no necesariamente se relacione en sus interacciones interpersonales y describir el entorno ocupacional más preciso en diferentes profesiones, junto a ello, se unió Leiter y Schaufeli, quienes presentaron una nueva versión del MBI - General Survey compuesta por 16 ítems (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996).

Estos 16 ítems fueron agrupados en tres escalas que describe el modelo tridimensional: La escala de agotamiento emocional es la menos modificada y detalla los sentimientos de cansancio y la pérdida de recursos emocionales. La escala de cinismo se ajustó para evaluar a mayor cantidad de profesionales que define una actitud fría ante el trabajo, anteriormente despersonalización. Y la eficacia profesional, antes llamado realización personal, menciona los logros en el trabajo. Su estructura tridimensional se evalúa en una escala de respuesta tipo Likert de siete puntos, desde 0 (nunca) hasta 6 (cada día) (Moreno-Jiménez, Gálvez y Rodríguez-Carvajal, 2010).

### **1.3.1.3. Escalas del Síndrome de Burnout**

Maslach, Jackson, Leiter & Schaufeli (1996) proponen las tres escalas del síndrome de burnout:

**a. Agotamiento Emocional:**

Se refiere a la sobrecarga laboral que posee el trabajador dentro de su organización, dado que, siente que no tiene los recursos necesarios para desempeñarse de la mejor manera (Maslach, 2009). Asimismo, Forbes (2011) menciona que el trabajador puede estresarse debido a las demandas excesivas que tiene su trabajo trayendo como consecuencia fatiga y agotamiento.

**b. Cinismo:**

Son actitudes negativas que tiene el trabajador frente a las personas ocasionando sentimientos de frialdad (Maslach & Pines, 1977). Maslach (2009) recalca que sucede como respuesta de la escala de agotamiento por la exigencia del trabajo trayendo como consecuencia una respuesta negativa hacia sus compañeros.

**c. Eficacia Profesional:**

Viene hacer el sentimiento de incompetencia que siente el trabajador hacia sus funciones que realiza en su trabajo, al observar que no cuenta con los materiales suficientes para desempeñarse de la mejor manera (Maslach, 2009). Además, Díaz y Gómez (2016) lo describen como un elemento de evaluación que tiene que realizar el empleado para medir su eficacia y productividad de sus funciones.

#### **1.3.1.4. Sintomatología del Burnout**

Según Valenzuela (2010) describe las siguientes manifestaciones:

- **Mentales:** La persona comienza a sentir un agotamiento y un fracaso al realizar sus funciones conllevando a tener una autorrealización baja. Además, puede presentar ansiedad e impaciencia dentro de su trabajo (Maslach, 2009).
- **Físicas:** El trabajador presenta dificultad para dormir, dolores de cabeza y malestares estomacales (Maslach, 2009). Asimismo, Gómez y Ruiz (2015) refieren que también puede sentir crisis de asma y una pérdida de peso.
- **Conductuales:** El empleado demuestra conductas negativas como evitar reunirse con sus compañeros y demostraciones de afecto, un absentismo

laboral trayendo como consecuencia un bajo rendimiento y a su vez una inadecuada relación interpersonal (Maslach, 2009).

Por otro lado, Ledesma (2015) menciona otro síntoma que también produce el Burnout:

- **Emocionales:** producen en el colaborador que se aleje de sus compañeros y evitarlos en cualquier oportunidad que se le presente trayendo como consecuencia una inadecuada relación interpersonal. También, origina una baja autoestima dado que siente que es un incompetente para realizar sus funciones correctamente (Maslach, 2009).

#### 1.3.1.5. Variables Desencadenantes

Rodríguez, Rodríguez, Riveros, Rodríguez y Pinzón (2011) mencionan que las variables desencadenantes se pueden clasificar en tres:

- **Organizacionales:** Es la relación negativa entre el puesto y el trabajador, es decir, que el empleado no se siente a gusto con sus responsabilidades que tiene que cumplir conllevando fastidio al realizarlo. Asimismo, Martínez (2010) refiere que afecta en el desempeño laboral, debido, a la inadecuada información de sus tareas que debe de realizar dentro de la organización.
- **Sociales:** Viene hacer cuando la persona presenta dificultad en sus relaciones interpersonales, trayendo como consecuencia una escasa comunicación con sus pares originando frustración e impaciencia por las actitudes negativas que recibe de su alrededor.
- **Personales:** Son las características propias del individuo lo cual desarrollará de manera diferente el síndrome de Burnout, siendo éstas: la personalidad que pueda poseer cada persona junto con su sexo y edad, sus creencias que se verán reflejados en sus actitudes y comportamiento, las emociones y pensamientos que siente en cada situación de estrés.

#### 1.3.1.6. Consecuencias del Burnout en docentes

Gutiérrez y Valadez (2011) manifiestan las siguientes consecuencias del Burnout que presentan los docentes:

- Los docentes muestran ansiedad y depresión cuando observan que no son valorados por el esfuerzo que entregan a la organización.
- Pueden demostrar una insatisfacción laboral al sentirse que han fracasado.
- Su desempeño se ve afectado al no lograr alcanzar sus objetivos.
- Ante situaciones estresantes pueden llegar a presentar altos niveles de estrés.
- En cuanto, a sus relaciones interpersonales comienzan a tener conflictos con sus compañeros.
- Al tener un bajo rendimiento empiezan a existir un ausentismo debido que no se sienten cómodos ni a gusto en su institución.
- Tienen dificultad para concentrarse y de esa manera dar una enseñanza a sus estudiantes.
- Su salud psicológica se ve reflejada en la calidad de enseñanza.

### **1.3.2. Compromiso Organizacional**

#### **1.3.2.1. Definiciones**

Meyer y Allen (1991) mencionan que es una característica que relaciona a la persona con el compromiso que tiene con su organización para cumplir con los objetivos establecidos.

Por otro lado, Meyer y Allen (1996) definen que es un vínculo emocional que el sujeto siente por su organización, un reconocimiento por sus logros y una obligación de permanecer en ella.

Para Betanzos y Paz (2007) refieren que son actitudes positivas que tiene el trabajador con su organización manifestándolo con su identificación y satisfacción de realizar su labor en dicha organización.

Montoya (2014) lo describe como el compromiso que tiene la persona con su organización, manifestándolo, con su identificación e involucramiento para alcanzar las metas de dicha organización y se verá reflejado con su permanencia.

#### **1.3.2.2. Modelo Tridimensional de Meyer & Allen**

El modelo más utilizado en el compromiso organizacional es de Meyer & Allen (1993) nos refieren que es el lazo que tiene el colaborador con su entidad para seguir

trabajando en ella. Y deciden realizar el modelo tridimensional que consta de tres dimensiones para identificar el compromiso que existe en cada empleado.

En su primera dimensión afectiva se relaciona con la motivación intrínseca, dado que, la persona realiza sus acciones por sí mismo sin esperar un incentivo externo (Gallardo & Triado, 2007). La segunda dimensión de continuidad está relacionada con la motivación extrínseca, debido, que el individuo espera recibir una recompensa por sus acciones o actividades que realice en su trabajo (Gallardo & Triado, 2007). Y la tercera dimensión normativa manifiesta que los trabajadores sienten que pertenecen a su organización por el tiempo que se encuentran trabajando (Gallardo & Triado, 2007).

El compromiso es percibido como una respuesta emocional ante una valoración objetiva dentro del entorno profesional para los trabajadores, puesto que, se evalúa su desempeño que realiza en sus funciones y responsabilidades de su puesto. Además, favorece para medir la satisfacción laboral que presentan los colaboradores dentro de su labor y así evitar un posible ausentismo o rotación de personal (Böhrt, 2015).

### **1.3.2.3. Dimensiones Compromiso Organizacional**

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

- **Compromiso Afectivo:** Es la identificación que siente el trabajador con su organización, dado que, desarrolla un lazo emocional por la importancia que éste le brinda (Sifuentes, Ortega y Gonzales (2012). Igualmente, Rivero (2010) refiere que la organización se encarga de crear esta identificación en el empleado con el objetivo que éste permanezca más tiempo trabajando.
- **Compromiso de Continuidad:** Se refiere cuando la organización brinda un reconocimiento al empleado por su esfuerzo, desempeño y productividad que realiza dentro de sus funciones (Davila, Barreto, Guerrero y Velasquez, 2017). También, Chavarry y Sánchez (2017) mencionan que la entrega que hace el trabajador a su organización viene a ser un beneficio para su crecimiento.
- **Compromiso de Normatividad:** Sucede cuando el trabajador siente una obligación por permanecer más tiempo en la organización, debido, al lazo

emocional que siente y respeto por ella (Guarniz, 2014). De igual manera, Castro, Martínez, Robledo y Sierra (2014) manifiestan que el colaborador se queda más tiempo en su organización porque siente que debe de hacerlo por el apoyo que recibió y no puede dejarlos fácilmente.

#### **1.3.2.4. Determinantes del Compromiso Organizacional**

Pérez, Pacaya, Rodríguez y Capurro (2017) mencionan los determinantes y se agrupan en tres:

- **Características personales demográficas del individuo:** Poseen relación con la edad y el desempeño que el trabajador tiene con el paso del tiempo, se puede decir, que a más edad el desempeño puede disminuir lo cual puede resultar perjudicial para la organización, pero se crea la lealtad por el tiempo que tiene. Asimismo, Chávez, Chávez y Tragodara (2016) refieren que la edad está relacionada con la antigüedad, dado que, a mayor tiempo de permanencia en la organización el empleado puede estar más comprometido por hacer mejor sus funciones.
- **Experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral:** Es cuando el empleado no solo merece un reconocimiento por su desempeño sino también sentirse valorado por su organización conllevando a una satisfacción por su parte de trabajar con mejores ánimos y demostrando la productividad que puede lograr. También, Álvarez (2008) resalta que el colaborador debe de sentirse apreciado por su organización ya que esto favorecerá a su desempeño y a un mejor salario que pueda recibir.
- **Características del puesto y condiciones laborales:** Todo colaborador debe de conocer su organización en cuanto a la misión, visión y cultura organizacional de tal manera que sus funciones de su puesto garanticen la esencia de la institución.

#### **1.3.2.5. Beneficios del Compromiso Organizacional**

Según Morales y Villalobos (2012) manifiestan los beneficios que favorece el compromiso:

- ✓ Los colaboradores con mayor compromiso organizacional suelen estar más tiempo con su organización.
- ✓ Los trabajadores que se sienten identificados con su organización tienden a realizar favorablemente sus funciones y responsabilidades de su puesto.
- ✓ El compromiso que tiene cada empleado favorece a la disminución de ausentismo dentro de la empresa.
- ✓ A mayor compromiso del trabajador mayor será su desempeño y productividad en sus funciones.

#### **1.3.2.6. Importancia del Compromiso Organizacional**

Es importante el compromiso organizacional, dado que, a partir de ello se tiene empleados comprometidos con sus funciones y responsabilidades que deben de realizar dentro de su organización, trayendo, como resultado una alta productividad y desempeño en el trabajador, y a su vez, la organización se vuelve competitiva conllevando a obtener ganancias altas dentro del mercado laboral (Marquina, 2013).

Asimismo, el compromiso disminuye el ausentismo laboral y rotación de personal, puesto que, los empleados que se encuentran comprometidos con su institución cumplen apropiadamente con sus labores favoreciendo a un clima y satisfacción laboral adecuada para todos. Además, el trabajador se sentirá valorado y respetado por su organización, lo cual, beneficia a su crecimiento personal (Vega, 2008).

#### **1.3.2.7. El Compromiso Organizacional en los Docentes**

El compromiso en los docentes dentro de su institución educativa se puede medir a través de la calidad de sus enseñanzas que brindan en cada clase, cuando alcanzan el objetivo planteado de sus sesiones. También, los profesores demuestran su capacidad de organización y planificación al momento de redactar y plantear sus sesiones adecuadamente para cada nivel correspondiente. Asimismo, se observa la eficacia que tienen para desarrollar los recursos necesarios para que sus estudiantes se concentren y capten la atención de la información recibida (Méndez, 2015).

Un docente comprometido siempre cumple con los estándares establecidos por su institución y se refleja en su desempeño laboral que demuestra con sus responsabilidades. Además, se percibe su capacidad de eficiencia que posee para realizar adecuadamente sus funciones dentro de su colegio (Alanís, 2016).

### **1.3.2.8. La relación del Síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional**

Iqbal, Khan & Iqbal (2012) mencionan que los trabajadores que se sienten comprometidos son una herramienta de competencia para la organización ya que brindan facilidades para eliminar el estrés y así aprovechar el desempeño laboral. Además, un menor compromiso por parte de los trabajadores puede perjudicar a la organización en cuanto a su productividad o lo que espera obtener en sus objetivos organizacionales.

Para, García (2015) algunos empleados no cuentan con recursos para resolver situaciones que demanden estrés lo cual disminuye su compromiso en su trabajo. No obstante, si reciben reconocimiento por sus logros el colaborar puede incrementar su compromiso por realizar sus funciones, dado que, se sentirán identificados por su organización y comenzarán a involucrarse por realizar adecuadamente su labor. Sin embargo, si la persona posee una falta de realización en su labor que está realizando puede influir en su compromiso fracasando en sus actividades diarias.

Por otro lado, López (2017) manifiesta que la falta de recursos favorece que los sujetos se sienten agotados y presionados por su trabajo, conllevando que en su desesperación busquen mecanismos para disminuir esos sentimientos y así continuar con sus funciones. Esto, puede disuadir de que sus emociones se alteren psicológicamente lo cual influye directamente en su compromiso.

Los docentes cuando se encuentran ante una situación estresante dentro del ámbito educativo suelen mostrarse agotados y molestos por la situación lo cual les genera una disminución en su compromiso organizacional por realizar sus responsabilidades correctamente. Además, se menciona que cuando el docente dentro de su institución observa que sus expectativas se están cumpliendo como el esperado se pueden observar que los síntomas del Burnout disminuyen y el compromiso organizacional comienza a elevarse (López, 2017).

## **1.4. Formulación del Problema**

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017?

## **1.5. Justificación**

La presente investigación es muy importante, porque permite conocer la relación del síndrome de burnout y compromiso organizacional en los docentes, en el cual, no se elaborado ningún estudio de este tipo en el distrito el Porvenir.

Primero a nivel teórico, se podrá conocer con mejor precisión la teoría de cada variable con la finalidad de incrementar con nuevos fundamentos en investigaciones similares.

Segundo a nivel práctico, será de gran utilidad para los profesionales en psicología de cada institución educativa, dado que, podrán proponer alternativas o estrategias de mejora si se encontrase alguna dificultad en las variables.

Tercero a nivel metodológico, contribuirá con investigaciones futuras que se realicen en el área organizacional, puesto que, contarán con una información más exacta.

Y, por último, a nivel de relevancia social, permitirá a las instituciones educativas ampliar los conocimientos de la relación de ambas variables.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

El Síndrome de burnout se relaciona con el compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017.

### **1.6.2. Hipótesis Específicos**

- La escala de agotamiento emocional del Síndrome de Burnout se relaciona con las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, continuidad y normatividad) en docentes del distrito el Porvenir, 2017.
- La escala de Cinismo del Síndrome de Burnout se relaciona con las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, continuidad y normatividad) en docentes del distrito el Porvenir, 2017.
- La escala de Eficacia Profesional del Síndrome de Burnout se relaciona con las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, continuidad y normatividad) en docentes del distrito el Porvenir, 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre el Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

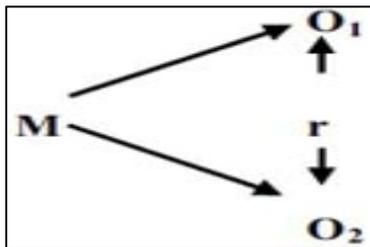
- Determinar la relación de la escala de Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout y las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, continuidad y normatividad) en docentes del distrito el Porvenir, 2017.
- Determinar la relación de la escala de Cinismo del Síndrome de Burnout y las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, continuidad y normatividad) en docentes del distrito el Porvenir, 2017.
- Determinar la relación de la escala de Eficacia Profesional del Síndrome de Burnout y las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, continuidad y normatividad) en docentes del distrito el Porvenir, 2017.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación

El diseño de investigación es correlacional, Sánchez y Reyes (2009) mencionan: es dar a conocer la relación que existe entre dos o más variables, es decir que se mide la variable y posteriormente se analiza la correlación que tiene con otra variable. Es así como se determinó la relación existente entre Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017.

**Diseño:**



Donde:

M: Docentes

O<sub>1</sub>: Variable Síndrome de Burnout

O<sub>2</sub>: Variable Compromiso Organizacional.

r: Relación entre las variables existentes

## 2.2. Variables, Operacionalización

**Tabla 1**

*Operacionalización de las Variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de Burnout	una respuesta a los estresores que se encuentran en el alrededor de la persona” (p. 12).	Esta variable será medida utilizando el instrumento de Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI–GS).	<p>Agotamiento Emocional</p> <p>Describe los sentimientos de una persona exhausto por el propio trabajo (Maslach, Jackson, Leiter &amp; Schaufeli, 1996). Conformado por los siguientes ítems: 1, 2, 3, 4 y 6.</p> <p>Cinismo</p> <p>Valora el nivel en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento (Maslach, Jackson, Leiter &amp; Schaufeli, 1996). Conformado por los siguientes ítems: 8, 9, 13, 14 y 15.</p> <p>Eficacia Profesional</p> <p>Son los sentimientos de autoeficacia y realización personal en torno a los</p>	<p>Escala de intervalo: Según Coronado (2007): “son más refinadas puesto que además del orden o jerarquía entre categorías establecen intervalos iguales en la medición. Además, las distancias entre categorías son las mismas a lo largo de toda la escala” (p.115).</p>

			objetivos del trabajo (Maslach, Jackson, Leiter & Schaufeli, 1996). Conformado por los siguientes ítems: 5, 7, 10, 11, 12 y 16.
Compromiso Organizacional	Meyer & Allen (1997): “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización” (p. 15).	Esta variable será medida a través del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.	<p>Compromiso Afectivo</p> <p>Vínculo afectivo que un individuo siente hacia una organización, caracterizado por la identificación e implicación del individuo con la organización (Meyer &amp; Allen, 1997). Conformado por los siguientes ítems: 1,2,3,4,5,6</p> <p>Esta dimensión tiene tres ítems inversos: 3, 4, 5.</p> <p>Compromiso Continuidad</p> <p>Aquel asociado a la necesidad de permanecer en la organización se puede desarrollar como resultado de cualquier acción o evento que incremente el costo que representa abandonar la organización (Meyer &amp; Allen, 1997). Conformado por los</p>

---

siguientes ítems:  
7,8,9,10,11,12  
Compromiso  
Normatividad  
La totalidad de presión  
normativa internalizada  
por el empleado para  
actuar de tal modo que se  
logren los objetivos e  
intereses de la  
organización (Meyer &  
Allen, 1997).  
Conformado por los  
siguientes ítems:  
13,14,15,16,17,18  
Esta dimensión tiene un  
ítem inverso el 13.

---

## **2.3. Población y Muestra**

### **2.3.1. Población**

La investigación estuvo conformada con una población de 300 docentes de las instituciones educativas públicas que oscilan entre las edades de 29 y 57 años del distrito el Porvenir del nivel de primaria.

### **2.3.2. Muestra**

Ventura-León (2017) refiere: la muestra es una cierta cantidad que se escoge de una población en estudio. Es así que la muestra se conformó con 200 docentes de las instituciones educativas públicas del distrito el Porvenir.

### **2.3.3. Muestreo**

Se utilizó el tipo de muestreo aleatorio estratificado que es la representación de elementos por estratos de las características de la población formada que se realizara

de la siguiente manera por el género y edades de los docentes (García, Ramos y Ruiz, 2007).

**Tabla 2**

*Distribución del muestreo aleatorio estratificado según género y edad en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito el Porvenir*

INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS	EDADES		GÉNERO		TOTAL
			F	M	
I.E.A.C. La Caridad	32	57	19	6	25
I.E. N°80824 José Carlos Mariátegui	32	57	39	7	46
I.E. N°80819 Francisco Lizarzaburu	35	56	23	19	42
I.E. N°80756 José María Arguedas	29	57	17	5	22
I.E. N°80627 Leoncio Prado	29	57	23	13	36
I.E. N°80030 Víctor Raúl Haya de la Torre	34	57	11	5	16
I.E. N°80028 Francisco de Zela	43	57	11	2	13
<b>TOTAL</b>			141	59	200

#### **2.3.4. Criterios de Selección**

##### **2.3.4.1. Criterio de Inclusión**

- Docentes que laboren en las instituciones educativas públicas en el 2018: I.E.A.C. La Caridad, I.E. N°80824 José Carlos Mariátegui, I.E. N°80819 Francisco Lizarzaburu, I.E. N°80756 José María Arguedas, I.E. N°80627 Leoncio Prado, I.E. N°80030 Víctor Raúl Haya de la Torre y I.E. N°80028 Francisco de Zela.
- Docentes nombrados y contratados.
- Experiencia mínima de un año en el nivel primaria.
- Edades entre 29 y 57 años.
- Docentes del género femenino y masculino.

#### **2.3.4.2. Criterio de Exclusión**

- Con antecedente de tratamiento psicológico en ansiedad y depresión.
- Docentes que no quieran participar en las evaluaciones.
- Docentes que respondan de manera inadecuada en el instrumento de evaluación.

### **2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **2.4.1. Técnicas**

Se empleó la evaluación psicológica que es una disciplina científica con objetivos básicos y de investigación para la exploración y análisis científico del comportamiento humano con la finalidad de tomar decisiones para una futura intervención (Aragón, 2015).

#### **2.4.2. Instrumentos**

- **Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS)**

Los autores de este cuestionario son Maslach, Jackson, Leiter & Schaufeli (1996) quienes describen la ficha técnica, el cual está compuesto por 16 ítems y tres escalas que son: agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. Su aplicación se da en adultos que posean una escolaridad básica, pudiendo ser aplicado de manera individual y colectiva, con un tiempo de 10 a 15 minutos aproximadamente.

En cuanto a su administración, se presenta a los evaluados una serie de enunciados que se relaciona con su trabajo y los sentimientos hacia él. Se menciona que deben de completar correctamente los datos que se solicita en la evaluación. Asimismo, se les dice que deben de responder cada cifra de acuerdo a la frecuencia que sienten del enunciado, colocando, el número correspondiente. Respecto a su calificación, la primera escala de agotamiento emocional contiene 5 ítems siendo su puntuación máxima 36 puntos. La segunda escala de cinismo presenta 5 ítems teniendo una puntuación de 30 como máximo. Y por último, la escala de eficacia profesional está formada por 6 ítems con una puntuación de 48 puntos. Su interpretación, para agotamiento emocional es que representa el cansancio y fatiga por su entorno laboral. El cinismo, significa la indiferencia y

desapego por su trabajo. Y la eficacia profesional, simboliza los sentimientos de la realización personal por sus logros obtenidos.

- **Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen**

El cuestionario fue creado por Meyer & Allen (1997) con la finalidad de poseer un instrumento que mida el compromiso organizacional de los empleados. Con una estructura de 18 ítems compuesto por 3 dimensiones que son afectivo, continuidad y normativo. En cuanto a su administración, se muestra una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que tienen los trabajadores por su organización. Y se señala que no existe respuesta ni buena ni mala. Asimismo, se menciona que deben de colocar un aspa (x) en la afirmación que ellos crean conveniente. Respecto a su calificación, se obtiene una puntuación total de todos los ítems que varían del 1 al 7 con una escala de tipo Likert. Sin embargo, para los ítems negativos las puntuaciones se invierten es decir el 1 será 7, el 2 será 6, el 3 será 5, el 4 será 4, el 5 será 3, el 6 será 2 y el 7 será 1. Su interpretación se dará primero de forma general según el puntaje mayor, después, se realizará por cada dimensión.

### **2.4.3. Validez y Confiabilidad**

#### **1. Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS)**

##### **▪ VALIDEZ**

El primer inventario por Maslach & Jackson (1981) estuvo conformado por 47 elementos que se aplicó en una muestra de 605 profesionales de los servicios sanitarios y sociales, aplicándose, un análisis factorial obteniendo una saturación factorial superior a ,40 para una modificación en el que se obtuvo un instrumento de 25 ítems. Estos ítems nuevamente fueron modificados en una nueva muestra de 420 sujetos, a través del análisis factorial que se presentaron 4 factores de los cuales solo quedaron 3 de ellos y formaron las tres escalas del burnout compuesto de 22 ítems. Finalmente, hubo otra revisión al inventario que tuvo una nueva modificación y disminución de ítems quedándose con 16 ítems MBI – GS (Maslach, Jackson, Leiter & Schaufeli, 1996).

- **CONFIABILIDAD**

MBI se trabajó en poblaciones de profesores, de salud y otras profesiones, en donde, se alcanzó una alta fiabilidad de Cronbach de .80 y una validez convergente adecuada. En el cual, cada escala obtuvo los siguientes puntajes: agotamiento emocional .60, cinismo .65 y eficacia profesional .67 (Maslach, Jackson, Leiter & Schaufeli, 1996).

## **1.2. ADAPTACIÓN DEL INSTRUMENTO**

### **1.2.1 VALIDEZ**

Se realizó el Análisis Factorial Exploratorio del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS) obteniéndose una significancia de .00 y medida de adecuación de KMO de .82 y un p-valor menor a .05 en la prueba de esfericidad de Bartlett y con una varianza acumulada de 57%. En la distribución según ítems sus cargas factoriales se encontró que en la primera escala oscila entre .80 y .74, en la segunda escala entre .79 y .51, en la tercera escala entre .34 y .81. Y en sus normas percentilares se observa que en la escala de agotamiento emocional tiene un puntaje máximo de 30 y un mínimo de 0, cinismo un puntaje máximo de 24 y mínimo de 0, eficacia profesional un puntaje máximo de 36 y un mínimo de 9 (Muñoz, 2016).

### **1.2.2. CONFIABILIDAD**

El Coeficiente de Confiabilidad por consistencia interna se utilizó Alfa de Cronbach global del instrumento es de .79, mientras que la confiabilidad de cada escala es: Agotamiento Emocional .87, Cinismo .65 y Eficacia Profesional .79 (Muñoz, 2016).

## **2. Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen**

- **VALIDEZ**

El primer cuestionario de Meyer & Allen estuvo conformado por 24 ítems que comprendía las tres dimensiones afectivo, continuidad y normativo. Posteriormente, se realizó una nueva versión del instrumento en el cual se disminuye a 21 ítems. Y estos mismos ítems fueron revisados y modificados a 18 ítems que presentan cargas factoriales entre .410 a .749 en Afectivo; entre

.459 a .700 en Continuidad y entre .580 a .735 en Normativo, estas estimaciones siendo significativas ( $p < .05$ ) (Meyer & Allen, 1997).

#### ▪ **CONFIABILIDAD**

La confiabilidad del cuestionario fue a través del Alpha de Cronbach hallándose un coeficiente de .79 del total de ítems. Y se utilizó la consistencia interna para cada dimensión: afectivo .85, continuidad .79 y normativo .73 (Meyer & Allen, 1997).

### **2.1. ADAPTACIÓN DEL INSTRUMENTO**

#### **2.1.1. VALIDEZ**

Se realizó la correlación Ítem- test en las tres dimensiones del instrumento: en la primera dimensión se halló entre .39 y .60, en la segunda dimensión entre .32 y .63, en la tercera dimensión entre .17 y .57. También, se elaboró la Prueba de bondad de ajuste del modelo de tres factores a través del análisis factorial confirmatorio encontrándose valores inferiores a .90 y un error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) presenta un valor de 10.4%, mayor al 8.0% que señala que el modelo no se ajusta adecuadamente a los datos. En la distribución según los ítems sus cargas factoriales son: afectivo entre .30 y .85, continuidad entre .42 y .80, normativo entre .22 y .73. Y en sus normas percentilares se muestra que la dimensión afectiva posee un puntaje máximo de 41 y un mínimo de 8, continuidad un puntaje máximo de 42 y mínimo de 6, normativo un puntaje máximo de 42 y un mínimo de 6 (Figuroa de la Peña, 2016).

#### **2.1.1. CONFIABILIDAD**

El Coeficiente de Confiabilidad por consistencia interna se utilizó Alfa de Cronbach global del instrumento es de .80, mientras que las dimensiones comprenden: afectivo de .75, continuidad de .75 y normativo de .70 (Figuroa de la Peña, 2016).

### **2.5. Métodos de Análisis de Datos**

Para la investigación se emplearon los instrumentos del Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de

Meyer y Allen para realizar el procesamiento de los datos a través de la Hoja de Excel para luego pasarlo al SPSS 21 para obtener los resultados.

Asimismo, se empleó la estadística descriptiva utilizando la media, desviación estándar y los índices de Curtosis y Asimetría con la finalidad de analizar la distribución de las variables a evaluar. Además, para la prueba de hipótesis se estimó el coeficiente de correlación de Spearman con un intervalo de confianza al 95% para conocer la relación que existe entre las dos variables, basado en el procedimiento de Bonett & Wright (2000), suponiendo una población normal bivariada con una correlación de rango población  $\rho$  y la conversión de la correlación de rango muestral  $r_s$  a  $z_r$ , cuantificando su magnitud según el tamaño del efecto de Cohen (1988) como nula o trivial de .00 - .10; pequeña de .11 a .30; moderada de .31 a .50 y grande .51 a más, este tipo de estadística permite simplificar la complejidad de los datos que intervienen en la distribución y en la descripción de la relación de ambas variables (Borrego, 2008).

Por último, se realizó la estimación del estadístico Omega de McDonald para analizar la confiabilidad de las dimensiones (Ventura-León, 2017).

## **2.6. Aspectos Éticos**

La presente investigación estuvo sujeta a la Ley del Colegio de Psicólogos del Perú (1980) correspondiendo a los siguientes artículos que respaldan una investigación:

- Art. 79.- Menciona que proponer una investigación, el único responsable viene hacer el profesional que decide evaluar en dicha población y deberá proteger la información obtenida.
- Art. 80.- El desarrollo de la investigación es responsabilidad del profesional al momento de obtener los datos informativos de los participantes.
- Art. 81.- El profesional deberá informar a los participantes acerca de su investigación que realizará con la finalidad de obtener su participación sin dificultad alguna, es por ello, que se les entregara un consentimiento informado.
- Art. 87.- Toda la información que se obtenga de la investigación acerca de los participantes es confidencial, excepto que se halla acordado lo contrario con el participante.

### III. RESULTADOS

En la Tabla 3, se aprecia una media de 1.05 (.60), con puntajes menores a la media ( $g1 > 1$ ) y distribuciones leptocúrticas ( $g2 > 1$ ), al igual que en las escalas agotamiento emocional con una media de 1.20 (.96) y cinismo con una media de .76 (.83); además una media de 3.84 (.93) en la escala eficacia profesional con puntajes mayores de la media ( $g1 < -1$ ).

**Tabla 3**

*Burnout en docentes del distrito el Porvenir, 2017.*

Escalas	Rango		M (DE)	Asimetría g1	Curtosis g2
	Posible	Muestra			
Agotamiento emocional	0 - 5	0 - 4.6	1.20 (.96)	1.15	1.09
Cinismo	0 - 5	0 - 4.4	.76 (.83)	2.01	5.34
Eficacia profesional	0 - 5	0.33 – 5	3.84 (.93)	-1.13	1.46
Burnout	0 - 5	0 - 3.38	1.05 (.60)	1.05	1.62

**Nota:** M: Media; DE: Desviación estándar; g1: Asimetría; g2: Curtosis

En la Tabla 4, se aprecia una media de 4.26 (.50), con puntajes simétricos ( $g1 > -.50$ ) y leptocúrticos ( $g2 > 1$ ) en el compromiso organizacional; una media de 4.05 (.59) en el componente afectivo y 2.35 (1.26) en rotación, una media 5.63 (1.42) en el componente permanencia y 4.75 (.65) en el componente normativo.

**Tabla 4**

*Compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017.*

Dimensiones	Rango		Media (DE)	Asimetría g1	Curtosis g2
	Posible	Muestra			
Afectivo	1 - 7	1.83 - 6.5	4.05 (.59)	.54	4.42
Permanencia	1 - 7	1 - 7	5.63 (1.42)	-1.18	1.38
Rotación	1 - 7	1 - 7	2.35 (1.26)	1.39	1.43
Normativo	1 - 7	2 - 7	4.75 (.65)	-1.01	5.34
Compromiso organizacional	1 - 7	2.33 - 6.5	4.26 (.50)	-.34	4.67

**Nota:** M: Media; DE: Desviación estándar; g1: Asimetría; g2: Curtosis

En la Tabla 5, se aprecia una correlación nula o trivial entre el Burnout con el Compromiso Organizacional ( $\rho=-.01$ ; IC95%:  $-.15$  a  $.13$ ) y sus dimensiones afectivo ( $\rho=.04$ ; IC95%:  $-.10$  a  $.18$ ), permanencia ( $\rho=-.03$ ; IC95%:  $-.17$  a  $.11$ ), rotación ( $\rho=-.07$ ; IC95%:  $-.21$  a  $.07$ ) y normativo ( $\rho=.03$ ; IC95%:  $-.11$  a  $.16$ ) en docentes del distrito el Porvenir, 2017.

**Tabla 5**

*Correlación entre el burnout con el compromiso organizacional y sus dimensiones en docentes del distrito el Porvenir, 2017.*

Variable		Rho de Spearman			Tamaño del efecto
		$\rho$	IC 95%		
			$\rho_i$	$\rho_s$	
Burnout	Afectivo	.04	-.10	.18	Trivial
	Permanencia	-.03	-.17	.11	Trivial
	Rotación	-.07	-.21	.07	Trivial
	Normativo	.03	-.11	.16	Trivial
	Compromiso organizacional	-.01	-.15	.13	Trivial

**Nota:**  $\rho$ : Rho de Spearman; IC95%: Intervalo de confianza al 95%;  $\rho_i$ : Límite inferior;  $\rho_s$ : Límite superior.

En la Tabla 6, se aprecia una correlación pequeña a trivial entre la escala agotamiento emocional del Burnout con el Compromiso Organizacional ( $\rho=-.07$ ; IC95%:  $-.07$  a  $.20$ ) y sus dimensiones afectivo ( $\rho=.13$ ; IC95%:  $-.01$  a  $.26$ ), permanencia ( $\rho=-.06$ ; IC95%:  $-.20$  a  $.08$ ), rotación ( $\rho=.03$ ; IC95%:  $-.11$  a  $.17$ ) y normativo ( $\rho=.03$ ; IC95%:  $-.11$  a  $.17$ ) en docentes del distrito el Porvenir, 2017.

**Tabla 6**

*Correlación entre el agotamiento emocional con el compromiso organizacional y sus dimensiones en docentes del distrito el Porvenir, 2017.*

Escala		Rho de Spearman			Tamaño del efecto
		$\rho$	IC 95%		
			$\rho_i$	$\rho_s$	
Agotamiento emocional	Afectivo	.13	-.01	.26	Pequeño
	Permanencia	-.06	-.20	.08	Trivial
	Rotación	.03	-.11	.17	Trivial
	Normativo	.03	-.11	.17	Trivial
	Compromiso organizacional	.07	-.07	.20	Trivial

**Nota:**  $\rho$ : Rho de Spearman; IC95%: Intervalo de confianza al 95%;  $\rho_i$ : Límite inferior;  $\rho_s$ : Límite superior.

En la Tabla 7, se aprecia una correlación trivial a pequeño entre la escala cinismo del Burnout con el Compromiso Organizacional ( $\rho=-.03$ ; IC95%: -.17 a .10) y sus dimensiones afectivo ( $\rho=.02$ ; IC95%: -.12 a .15), permanencia ( $\rho=-.10$ ; IC95%: -.24 a .04), rotación ( $\rho=.02$ ; IC95%: -.12 a .16) y normativo ( $\rho=.04$ ; IC95%: -.10 a .18) en docentes del distrito el Porvenir, 2017.

**Tabla7**

*Correlación entre el cinismo con el compromiso organizacional y sus dimensiones en docentes del distrito el Porvenir, 2017.*

Escala		Rho de Spearman			Tamaño del efecto
		$\rho$	IC 95%		
			$\rho_i$	$\rho_s$	
Cinismo	Afectivo	.02	-.12	.15	Trivial
	Permanencia	-.10	-.24	.04	Trivial
	Rotación	.02	-.12	.16	Trivial
	Normativo	.04	-.10	.18	Trivial
	Compromiso organizacional	-.03	-.17	.10	Trivial

**Nota:**  $\rho$ : Rho de Spearman; IC95%: Intervalo de confianza al 95%;  $\rho_i$ : Límite inferior;  $\rho_s$ : Límite superior.

En la Tabla 8, se aprecia una correlación trivial entre la escala eficacia profesional del Burnout con el Compromiso Organizacional ( $\rho=.00$ ; IC95%: -.14 a .14) y sus dimensiones afectivo ( $\rho=.03$ ; IC95%: -.11 a .17), continuidad ( $\rho=.00$ ; IC95%: -.14 a .14) y normativo ( $\rho=-.03$ ; IC95%: -.17 a .11) en docentes del distrito el Porvenir, 2017.

**Tabla 8**

*Correlación entre la eficacia profesional con el compromiso organizacional y sus dimensiones en docentes del distrito el Porvenir, 2017.*

Escala		Rho de Spearman			Tamaño del efecto
		$\rho$	IC 95%		
			$\rho_i$	$\rho_s$	
Eficacia profesional	Afectivo	-.07	-.21	.07	Trivial
	Permanencia	-.09	-.23	.05	Trivial
	Rotación	.12	-.02	.26	Pequeño
	Normativo	.03	-.11	.17	Trivial
	Compromiso organizacional	-.04	-.18	.10	Trivial

**Nota:**  $\rho$ : Rho de Spearman; IC95%: Intervalo de confianza al 95%;  $\rho_i$ : Límite inferior;  $\rho_s$ : Límite superior.

En la Tabla 9, se muestra la confiabilidad por consistencia interna de las escalas del Burnout a través del valor de omega, encontrándose en la escala agotamiento emocional (.77), escala cinismo (.72) y en la escala eficacia profesional (.78).

**Tabla 9**

*Índices de confiabilidad de las escalas de burnout*

<b>Escalas</b>	<b>Omega de McDonald</b>	<b>IC95%</b>	<b>N de ítems</b>
Agotamiento emocional	.77	.75 - .79	5
Cinismo	.72	.70 - .74	5
Eficacia profesional	.78	.76 - .80	6

**Nota:** IC95%: Intervalo de Confianza al 95%

En la Tabla 10, se aprecia la confiabilidad por consistencia interna de las dimensiones del Compromiso Organizacional a través del valor de omega, encontrándose la dimensión afectiva (.79), en la dimensión permanencia (.80), en la dimensión rotación (.78) y en la dimensión normativo (.82).

**Tabla 10**

*Índices de confiabilidad de las dimensiones del compromiso organizacional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Omega de McDonald</b>	<b>IC95%</b>	<b>Ítems</b>
Afectivo	.79	.77 - .81	6
Permanencia	.80	.78 - .82	3
Rotación	.78	.76 - .80	3
Normativo	.82	.80 - .84	6

**Nota:** IC95%: Intervalo de Confianza al 95%

#### IV. DISCUSIÓN

Ser docente implica una gran responsabilidad, debido a la gran tarea de educar a diario a estudiantes en desarrollo, para lo cual emplean una serie de estrategias para motivar e inculcar valores; sin embargo, esta responsabilidad acarrea una serie de situaciones, como el experimentar estrés, cansancio, fatiga y una gran desmotivación que surge a partir de diversas dificultades o por aspectos culturales o sociales.

La presente investigación, tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre el síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, evaluándose a un total de 200 docentes, pertenecientes a 7 instituciones educativas de la zona. Ante esto, los resultados permiten evidenciar que:

Se aprecia una correlación nula o trivial entre el burnout con el compromiso organizacional ( $\rho=-.01$ ; IC95%:  $-.15$  a  $.13$ ) y sus dimensiones afectivo ( $\rho=.04$ ; IC95%:  $-.10$  a  $.18$ ), permanencia ( $\rho=-.03$ ; IC95%:  $-.17$  a  $.11$ ), rotación ( $\rho=-.07$ ; IC95%:  $-.21$  a  $.07$ ) y normativo ( $\rho=.03$ ; IC95%:  $-.11$  a  $.16$ ) en docentes del distrito el Porvenir, 2017. Es decir aquella respuesta que surge frente a situaciones consideradas como estresantes (Maslach & Jackson, 1981), producto de una sensación de sobrecarga, que puede llegar a afectar sus labores (Maslach, Leiter & Schaufeli, 2001), no guarda relación en forma directa o inversa, con el compromiso de los docentes en su lugar de trabajo, así como con aquellos objetivos ya establecidos que tienen por cumplir (Meyer & Allen, 1991). Sin embargo, resultados distintos fueron encontrados por Leal y Ramos (2014), quienes determinaron que el síndrome de burnout, guarda relación con la capacidad de los docentes en relación a su desempeño, cumplimiento de funciones y la manera de relacionarse con docentes y estudiantes.

Frente a esto, se puede considerar lo propuesto por Espacio (2010) quien manifiesta, que aunque los docentes puedan sentirse agobiados, fatigados y llegar a experimentar cuadros de estrés, logran sobreponerse, debido a su capacidad resiliente, pudiendo cumplir satisfactoriamente con sus responsabilidades; además, son conscientes del impacto negativo que pueden generar en el proceso de enseñanza, así como la importancia e influencia que tienen en el ambiente laboral y académico (Henderson y Milstein, 2003). Aunado a esto, los factores como edad, antigüedad y motivación,

son aspectos importantes que contribuyen a que un trabajador se sienta comprometido y busque ante esto, cumplir mejor sus funciones (Chávez et al., 2016).

Además, se considera importante que el colaborador conozca la estructura de la organización en relación a la misión, visión y cultura organizacional de tal manera que sus funciones de su puesto garanticen la esencia de la institución.

Asimismo, se evidencia una correlación pequeña a trivial entre la escala agotamiento emocional del burnout con el compromiso organizacional ( $\rho=-.07$ ; IC95%:  $-.07$  a  $.20$ ) y sus dimensiones afectivo ( $\rho=.13$ ; IC95%:  $-.01$  a  $.26$ ), permanencia ( $\rho=-.06$ ; IC95%:  $-.20$  a  $.08$ ), rotación ( $\rho=.03$ ; IC95%:  $-.11$  a  $.17$ ) y normativo ( $\rho=.03$ ; IC95%:  $-.11$  a  $.17$ ) en docentes del distrito el Porvenir, 2017. Estos resultados, se asemejan a los encontrados por Chávez (2017) quien determinó que la sensación de cansancio no determina el grado de compromiso del trabajador con sus labores u objetivos de la organización. En relación a lo investigado, esto permite indicar, que la sobrecarga laboral que experimentan los docentes dentro del centro educativo (Maslach, 2009), que según Forbes (2011) se origina a partir del sentir que está experimentando demandas excesivas que tienen como consecuencia el desarrollo de fatiga y agotamiento, pero no guarda relación de forma directa o inversa con la identificación que siente el trabajador con su organización (Sifuentes et al., 2012), ni con el reconocimiento que puede llegar a recibir por su esfuerzo, desempeño y productividad que realiza dentro de sus funciones (Davila et al., 2017), así como con la sensación de obligación relacionada a la permanencia en su centro de trabajo debido al lazo emocional que siente y respeto por ella (Guarniz, 2014).

Esto puede deberse a la perspectiva, que tienen los docentes sobre la función que realizan, siendo una motivación intrínseca, la que condiciona su capacidad para cumplir con sus responsabilidades, sin importar las dificultades emocionales que puedan presentar, ya que al saber que tienen un papel importante en la sociedad y que muchos estudiantes dependen de ellos para aprender día a día, se convierte en un factor decisivo frente a cada evento desagradable que viven (López, 2012). A la vez, se debe destacar, la importancia de la organización, quienes también generan condiciones para poder generar en los docentes la identificación con los objetivos y valores que persigue el centro educativo, generando que deseen permanecer más tiempo trabajando (Rivero, 2010).

Además, existe una correlación trivial entre la escala cinismo del burnout con el compromiso organizacional ( $\rho=-.03$ ; IC95%:  $-.17$  a  $.10$ ) y sus dimensiones afectivo ( $\rho=.02$ ; IC95%:  $-.12$  a  $.15$ ), permanencia ( $\rho=-.10$ ; IC95%:  $-.24$  a  $.04$ ), rotación ( $\rho=.02$ ; IC95%:  $-.12$  a  $.16$ ) y normativo ( $\rho=.04$ ; IC95%:  $-.10$  a  $.18$ ) en docentes del distrito el Porvenir, 2017. Resultados similares, fueron encontrados por Chávez (2017) quien encontró que los aspectos relacionados a la indolencia o indiferencia, no se relacionan con el grado de compromiso del trabajador con su organización o las labores que realiza. En relación a la presente investigación, esto permite comprender, que aquellas actitudes negativas que pueden llegar a presentar los docentes frente a sus compañeros o estudiantes, que pueden llevar a que se les considere como personas poco emotivas (Maslach & Pines, 1977), que surgen como respuesta a la exigencia del trabajo trayendo como consecuencia una actitud negativa hacia sus compañeros o ambiente laboral (Maslach, 2009), no se relacionan de forma directa o inversa, con el grado de identidad que tienen los docentes con el centro escolar donde trabajan (Sifuentes et al., 2012), ni con las muestras de cariño, afecto y reconocimiento que puedan llegar a recibir debido a su buen desempeño (Dávila et al., 2017).

Este tipo de actitudes pueden deberse quizá, a la sensación de inconformidad que sienten los docentes en relación a su desempeño laboral, ya que son muchas las quejas a nivel social y del Estado que manifiestan, debido a un sueldo mal remunerado, las condiciones ambientales en las que laboran, el horario de trabajo y las horas que deben dedicar en sus hogares para programar clases, corregir pruebas e incluso atender a los padres de familia (Ponce, 2005) generando en ellos sensaciones de cansancio e irritabilidad, sin embargo, considera que existen aspectos intrínsecos, que se convierten en un factor protector y motivante, que ayudan al docente a tener una visión positiva sobre el rol que desempeñan, los ayudan a tener una mejor comprensión del rol que desempeñan, contribuye a que busquen apoyarse con sus compañeros y desarrollar así un trabajo en equipo (López, 2012).

A la vez, se aprecia una correlación trivial entre la escala eficacia profesional del burnout con el compromiso organizacional ( $\rho=.00$ ; IC95%:  $-.14$  a  $.14$ ) y sus dimensiones afectivo ( $\rho=.03$ ; IC95%:  $-.11$  a  $.17$ ), continuidad ( $\rho=.00$ ; IC95%:  $-.14$  a  $.14$ ) y normativo ( $\rho=-.03$ ; IC95%:  $-.17$  a  $.11$ ) en docentes del distrito el Porvenir,

2017; al respecto, Chávez (2017) encontró en su investigación que el desempeño del trabajador, no se relaciona con la capacidad para establecer relaciones, realizar las actividades o la permanencia en el centro de labores. Esto permite comprender que aquellos sentimientos de incompetencia que pueden llegar a desarrollar los docentes, son debido a las funciones que realiza en su lugar de trabajo, al no contar con los materiales suficientes para desempeñarse de la mejor manera (Maslach, 2009) y que se convierte en un elemento clave para evaluación que realizan para medir su eficacia y productividad de sus funciones (Díaz y Gómez, 2016), sin embargo no se relaciona con la valoración positiva e identificación del docente con su trabajo que contribuye con la permanencia y cumplimiento de funciones (Böhrt, 2015).

Frente a los resultados presentados, se puede concluir, que los docentes evaluados, puedan llegar a desarrollar niveles de estrés o ansiedad, generados a partir de la realización de sus actividades, esto no interfiere en el grado de compromiso emocional que un trabajador llega a desarrollar con su centro de trabajo, así como con sus compañeros. Aunado a esta realidad, se considera también, que el grupo evaluado ha logrado desarrollar capacidades y cualidades adecuadas para poder hacer frente a estados emocionales negativos, que permiten cumplir adecuadamente con sus responsabilidades.

## V. CONCLUSIONES

- El burnout con el compromiso organizacional correlacionan de forma nula o trivial, al igual que sus dimensiones afectivo, permanencia, rotación y normativo en docentes del distrito el Porvenir, 2017.
- Existe una correlación pequeña a trivial entre la escala agotamiento emocional del Burnout con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones afectivo, permanencia, rotación y normativo en docentes del distrito el Porvenir, 2017.
- Se evidencia la presencia de una correlación trivial entre la escala cinismo del Burnout con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones afectivo, permanencia, rotación y normativo en docentes del distrito el Porvenir, 2017.
- Se aprecia una correlación trivial entre la escala eficacia profesional del Burnout con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones afectivo, continuidad y normativo en docentes del distrito el Porvenir, 2017.

## **VI. RECOMENDACIONES**

En base a los resultados, se recomienda:

- Se recomienda investigar ambas variables en otras poblaciones con la finalidad de conocer la realidad de las variables en diferente contexto.
- Se sugiere a las futuras investigaciones realizar estudios comparativos en relación al género que permitirá distinguir el nivel de síndrome de burnout en la población de docentes.
- Se recomienda tener en cuenta el nivel de experiencia para el nivel primaria, dado que, puede influenciar en los resultados.
- Se sugiere que las variables estudiadas sea investigado con la variable resiliencia para obtener, de qué, manera influye la capacidad de resiliencia en el síndrome de burnout.

## VII. REFERENCIAS

- Alanís, J. (2016). *Excelencia en profesores universitarios: Experiencias y perspectivas en ética profesional y responsabilidad social universitaria en Iberoamérica* (Tesis de Licenciatura). Universidad Pedagógica Experimental Libertador, San Cristóbal.
- Aliaga, C. (20 de Septiembre del 2016). ¿Qué profesiones tienen más riesgos de estrés?. *La República*, p7.
- Álvarez, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parciales menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 18, 73–88.
- Aragón, L. (2015). *Evaluación psicológica: historia, fundamentos teórico-conceptuales y psicometría*. (2ª ed.). México: El Manual Moderno S.A.
- Bayona, C. y Goñi, S. (2007). Compromiso organizacional. *Revista Indoamericana*, 7(15), 127-39.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Revista Anales de Psicología*, 23(2), 207- 215.
- Böhrt, M. (2015). *Influencia del Índice l-mx y la Satisfacción Laboral sobre el Compromiso en la organización: Estudio en dos factorías de Bolivia* (Tesis de Doctorado). Universidad de Granada, España.
- Bonett, D. & Wright, T. (2000). *Sample Size Requirements for Estimating Pearson, Kendall and Spearman Correlations*. *Psychometrika*, 65 (1), 23-28.
- Borrego, S. (2008). Estadística Descriptiva e Inferencial. *Revista Innovación y Experiencias Educativas*, (13), 2-4.
- Castro, D., Martínez, F., Robledo, D. y Sierra E. (2014). Compromiso Organizacional en trabajadores del rubro minero de la IV Región. *Revista de Psicología*, 3(6), 36-37.
- Coronado, J. (2007). Escalas de Medición. *Paradigmas*, 2(2), 115.
- Chavarry, B. y Sánchez, A. (2017). *Compromiso Organizacional Docente de una Escuela Primaria Pública del Distrito de Yuracyacu, San Martín* (Tesis de Bachiller). Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.

- Chávez, G. (2017). *Síndrome de quemarse por el trabajo y compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoyo* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Chávez, M. Chávez, J. y Tragodara, L. (2016). *Compromiso Institucional y Expectativa de Permanencia en la Vida Militar de Jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú, Área Lima y Callao*. (Tesis de Maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
- Daneri, F. (2012). *Biología del Comportamiento*. Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Davila, G. Barreto, R. Guerrero D. y Velasquez, G. (2017). *Compromiso Organizacional Docente de Educación Inicial de una Institución Educativa Pública de la Provincia de Rioja* (Tesis de Bachiller). Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
- Díaz, F. y Gómez, I. (2016). La investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología del Caribe*, 33(1), 3.
- Espacio, R. (2010). *Ser maestro... ser maestro resiliente*. Recuperado de <http://resilienciasociocultural.blogs-pot.com.ar/2010/06/ser-maestro-ser-maestro-resiliente.html>
- Figuroa de la Peña, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Forbes, R. (2011). El síndrome de Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*, (160), 3.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159 - 165.
- Fuentealba, J. (2010). *Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio*. Universidad de San Sebastián, España.
- Gallardo, E. y Triado, X. (2007). *Revisión de las Aportaciones Teóricas sobre el Compromiso Organizativo: ¿Acaso Importan las Actitudes? en XX*. Trabajo presentado en el Congreso Anual ADEDEM: Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa, Madrid.

- 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.
- García, J.; Ramos, C. y Ruiz, G. (2007). *Estadística Administrativa*. (6ta ed.). Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz.
- Gil-Monte, P. (2011). *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Proceso de Desarrollo del SQT*. Madrid: Ed. TEA.
- Gómez, M. y Ruiz, M. (2015). *Dimensiones del Síndrome de Burnout en personal asistencial de salud de un hospital de Chiclayo, 2014* (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Guarniz, A. (2014). *Satisfacción Laboral, Compromiso Institucional y Desempeño Docente de los Profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012* (Tesis de Maestría). Perú.
- Gutiérrez, F. y Valadez, A. (2011). Una descripción general del Burnout y sus efectos en Profesores Universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 14 (3), 350-355.
- Henderson, N. y Milstein, M. (2003). *Resiliencia en la escuela*. México: Paidós.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2013). *Estrés Laboral en México*. México
- Iqbal, T., Khan, K. & Iqbal, N. (2012) Job stress & employee engagement. *European Journal of Social Sciences*, 28(1). 109-118.
- Leal, P. y Ramos, L. (2014). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes de jardines infantiles sector público y privado de la ciudad Talca* (Tesis de licenciatura). Universidad de Talca, Chile.
- Ledesma, C. (2015). *Síndrome de Burnout en el personal asistencial de la Clínica del Hospital “Hermilio Valdizán”-Marzo 2015* (Tesis de Licenciatura). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Ley del Colegio de Psicólogos del Perú. (1980). *Código de Ética Profesional*. Perú.

- López, A. (2017). *El Síndrome de Burnout: antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega* (Tesis de Doctorado). Universidad de Vigo, Vigo.
- López, V. (2012). *Niveles de resiliencia en los docentes de primaria de las instituciones públicas de Ventanilla y Callao* (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- López, V. (2012). Niveles de resiliencia en los docentes de primaria de las instituciones públicas de Ventanilla y Callao. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Marquina, C. (2013). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Empleados de una Universidad Privada de Lima, 2011* (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout: Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 12-13.
- Martinez, V. (2012). Burnout, el síndrome del quemado. *Revista la Nación*, 2, 1.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo al *Burnout*. *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37-38.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory Manual*. California: Psychologists Press.
- Maslach, C. & Pines, A. (1977). The burnout syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 6 (2), 100-113.
- Maslach, C., Jackson, S., Leiter, M. & Schaufeli, W. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. (3<sup>a</sup>ed.) California: Psychologists Press.
- Maslach, C.; Leiter, M. & Schaufeli, W. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Méndez, A. (2015). *El concepto de excelencia docente: Una aproximación multidimensional, Inductiva-Deductiva desde la teoría fundamentada, el mapeo de la ciencia y el análisis cualitativo de contenido* (Tesis de Licenciatura). Universidad de Valladolid, Valladolid.

- Mercado-Salgado, P. y Gil-Monte, P. (2010). 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 de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20 (38), 170-171.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. & Allen, N. (1993). Commitment Organizations and ocupattions: extension and test of a three component conceptualization. *En Journal of Applied Psychology*. 538-551.
- Meyer, J. & Allen, N. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 253.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and applicaction. Thousand Oakx, CA: Sage Publications.
- Ministerio de Educación. (2017). *Ley de Reforma Magisterial*. Perú.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (2011). Exposición a riesgos en el trabajo. Principales resultados de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VII ENCT). España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la Escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center* (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Morales, M. y Villalobos, J. (2012). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en un Centro de Salud Privado*. Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo.
- Moreno-Jiménez, B., Gálvez, M. y Rodríguez-Carvajal, R. (2010). Emociones y salud en el trabajo: análisis del constructo "trabajo emocional" y propuesta de evaluación. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 63-74.
- Muñoz, M. (2016). *Propiedades Psicométricas del Inventario de Burnout de Maslach en Teleoperadores de Dos Empresas de Trujillo* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Orlandoni, G. (2010). Escalas de medición en Estadística. *Telos*, 12(2), 246.

- Pérez, R., Pacaya, M., Rodríguez, R. y Capurro, J. (2017). *Compromiso organizacional docente de una institución educativa pública de primaria de menores de la zona central de la ciudad de Iquitos* (Tesis de Bachiller). Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
- Ponce, M. (2005). *El docente en la realidad Peruana*. (1º ed.). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rivero, O. (2010). *Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con Variables Demográficas* (Tesis de Magister). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Rodríguez, M., Rodríguez, R., Riveros, A., Rodríguez, M. y Pinzón, J. (2011). *Síndrome de Burnout y Factores Asociados en Personal de Salud en Tres Instituciones de Bogotá en Diciembre de 2010* (Tesis de Especialización). Universidad del Rosario - Universidad CES, Bogotá.
- Salvador, J. (2016). *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo* (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Sánchez, C. y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en investigación científica*. Perú: Visión Universitaria.
- Schaufeli, W.; Leiter, M.; Maslach, C. & Jackson, S. (1996). Maslach burnout Inventory General Survey. The Maslach Burnout Inventory Sampler Set Manual: Mind Garden.
- Sifuentes, G. Ortega, J. y Gonzales I. (2012). *El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la Construcción del Estado de Durango*. México.
- Valenzuela, A. (2010). *Síndrome de Burnout de identificación de los Factores de riesgo asociados en los trabajadores asistenciales de los establecimientos de salud de la Red de Salud Barranco Chorrillos Surco en los meses de enero - junio del 2009* (Tesis de Licenciatura). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.

- Ventura-León, J. (2017). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *Adicciones*, 30(1), 77-78.
- Vega, W. (2008). *Relación entre las Conductas de Ciudadanía Organizacional y Compromiso Organizacional en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho: 2015* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú.

## ANEXOS

### ANEXO 1:

#### PROTOCOLO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY – GENERAL SURVEY

(MBI – GS) Adaptado por: Muñoz (2016)

EDAD: \_\_\_\_\_

SEXO: \_\_\_\_\_

GRADO DE INSTRUCCIÓN: \_\_\_\_\_

TIEMPO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

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

**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:

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.

EX: \_\_\_\_\_ cat: \_\_\_\_\_ CY: \_\_\_\_\_ cat: \_\_\_\_\_ PE: \_\_\_\_\_ cat: \_\_\_\_\_

**ANEXO 2:****CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL ADAPTADO POR:**

Figuroa de la Peña (2016)

**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:**

<b>AFIRMACIONES</b>	<b>PUNTAJE</b>
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

	<b>TED</b>	<b>ED</b>	<b>LD</b>	<b>NA/ND</b>	<b>LA</b>	<b>DA</b>	<b>TDA</b>
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.							

ANEXO 3:

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante el presente documento te informamos que puedes participar voluntariamente en la investigación sobre “Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017”.

Los resultados del estudio serán parte de una Tesis, la cual servirá para conocer la relación del Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir.

Por lo que te pedimos firmes este documento donde se indica tu aceptación de participar en ella, asimismo se te solicita responder con sinceridad los cuestionarios que se te serán entregados.

También te hacemos de conocimiento que tus respuestas serán totalmente confidenciales y debes tener en cuenta que los resultados no serán utilizados para ningún propósito a excepción de esta investigación.

Si durante la resolución del cuestionario tuvieses alguna duda, por favor levanta la mano y manifiéstamelo para poderte ayudar.

Te agradecemos tu participación.

Atentamente

Sánchez Pichón, Vanessa

Yo Juan Antonio Gamboa Cruzado....., aceptó libremente participar en la investigación antes mencionada.



*Juan Antonio Gamboa Cruzado*  
FIRMA  
Juan Antonio Gamboa Cruzado  
Director

## ANEXO 4:

### SOLICITUD: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS A SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

**I.E. N°80819 FRANCISCO LIZARZABURU**

**Director:** Juan Antonio Gamboa Cruzado



**PRESENTE:**

Yo Cyntia Vanessa Sánchez Pichón con DNI 73247942 con domicilio legal en Av. Sánchez Carrión #1556 en el distrito del Porvenir, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con el debido respeto me presento y expongo:

Que solicito la autorización para la aplicación de las pruebas psicológicas de Maslach Burnout Inventory – General Survey (Estrés) y Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen para mi investigación **SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL DISTRITO EL PORVENIR, 2017** que será aplicada en la población de docentes del nivel primario. Con el cuál obtendré mi título de licenciada en psicología. Al finalizar, mi investigación se entregará un resumen de dicha investigación a la institución que usted dirige.

Es así que recorro a su amplio espíritu de comprensión y solidaridad con el fin de que acceda a mi petición.

Sin otro particular me despido.

**Atte.**



Cyntia Vanessa Sánchez Pichón

DNI: 73427942

**ANEXO 5:****FICHA DE TAMIZAJE**

<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b>			
<b>FECHA:</b>			
<b>EDAD:</b>			
<b>SEXO:</b>			
<b>GRADO DE INSTRUCCIÓN</b>			
<b>RESPONDA LOS SIGUIENTES ENUNCIADOS:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
Me siento angustiado.			
Cuando pienso sobre asuntos y preocupaciones actuales me pongo tenso y agitado.			
Me siento nervioso.			
Tengo dificultad para afrontar crisis.			
Pierdo oportunidades por no decirme rápido.			
Me culpo por todas las cosas malas que suceden			
He perdido la mayor parte de mi interés en los demás			
Tengo mayor dificultad que antes en tomar decisiones			
Puedo dormir tan bien como antes.			
Me canso más fácilmente de lo que solía cansarme			