



FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Síndrome de quemarse por el trabajo y compromiso
organizacional en docentes del distrito de Parcoy**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Br. Gladys Edelmira Chávez Maldonado

ASESORES:

Mg. Santa Cruz Espinoza, Henry

Dra. Coronado Matta, Susana Rafaela

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2017

PAGINA DE JURADO

Mg. Santa Cruz Espinoza, Henry.
Presidente

Dra. Coronado Matta, Susana Rafaela
Secretaria

Lic. Castillo Blanco, Ronald

DEDICATORIA

En memoria de mi papá, por todo el apoyo, y el amor incondicional; por enseñarme a sacar el lado bueno de las cosas malas que se pueda presentar en la vida. Gracias papá fuiste el regalo más grande que la vida me dio, aunque te fuiste antes de lo esperado sé que te sientes orgulloso de mí.

A mi mamá por toda, la paciencia, comprensión y por el constante esfuerzo, para alcanzar esta meta. Por demostrarme cada día que tu amor es irremplazable.

A Dios, por haberme dado la familia que tengo, y por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los éxitos y los momentos difíciles que me han enseñado a creer cada día más.

AGRADECIMIENTO

Este trabajo no hubiese sido posible sin la colaboración de los docentes que participaron de manera desinteresada. Sin ellos ningún esfuerzo realizado hubiese dado resultados.

De manera especial a todos los directores de las Instituciones Educativas, por las facilidades brindadas para la realización del presente estudio.

Mi sincero agradecimiento al Mg. Henry Santa Cruz, asesor de la investigación; por su apoyo, comprensión y dedicación.

A mi familia por su amor y apoyo incondicional.

A todas las maravillosas personas que conocí durante el desarrollo de la investigación, gracias por su paciencia, cariño y comprensión.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Gladys Edelmira Chávez Maldonado con DNI N° 61540983 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 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, febrero del 2017

Br. Gladys Edelmira Chávez Maldonado

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 quemarse por el trabajo y compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Psicología.

La autora.

ÍNDICE

PAGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas con el tema.....	15
1.4. Formulación del problema.....	28
1.5. Justificación del estudio.....	28
1.6. Hipótesis.....	29
1.6.1. Hipótesis específicas.....	29
1.7. Objetivos.....	29
II. MÉTODO.....	31
2.1. Diseño de investigación.....	31
2.2. Variables, operacionalización.....	31
2.3. Población y muestra.....	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad... 34	
2.5. Método de análisis de datos.....	37
2.6. Aspectos éticos.....	38
III. RESULTADOS.....	39
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIONES.....	533
VI. RECOMENDACIONES.....	544
VII. REFERENCIAS.....	55
Anexos.....	611

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de los docentes del distrito de Parcoy	33
Tabla 2. Síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito Parcoy, 2016.	39
Tabla 3. Dimensiones del Síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito Parcoy, 2016.	40
Tabla 4. Compromiso organizacional en docentes del distrito Parcoy, 2016.	41
Tabla 5. Dimensiones del compromiso organizacional en docentes del distrito Parcoy, 2016.	42
Tabla 6. Correlación entre el total del síndrome de quemarse por el trabajo con el compromiso organizacional y sus componentes en docentes del distrito Parcoy, 2016.	43
Tabla 7. Correlación entre la dimensión ilusión por el trabajo con el compromiso organizacional y sus componentes en docentes del distrito Parcoy, 2016.	44
Tabla 8. Correlación entre la dimensión desgaste psíquico con el compromiso organizacional y sus dimensiones en docentes del distrito Parcoy.	45
Tabla 9. Correlación entre la dimensión indolencia con el compromiso organizacional y sus dimensiones en docentes del distrito Parcoy.	46
Tabla 10. Correlación entre la dimensión culpa con el compromiso organizacional y sus dimensiones en docentes del distrito Parcoy.	47
Tabla 11. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov del Síndrome de quemarse por el trabajo y sus dimensiones	61
Tabla 12. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov del compromiso organizacional y sus dimensiones	62

RESUMEN

La presente investigación correlacional buscó establecer la relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo y el compromiso organizacional en docentes. La muestra estuvo conformada por 179 docentes pertenecientes a 7 Instituciones Educativas del Distrito de Parcoy, los instrumentos empleados fueron el Cuestionario síndrome de quemarse por el trabajo de Gil Monte (2011) y el cuestionario de compromiso organizacional de Saldaña (2010). Los resultados muestran una relación inversa de grado pequeño y estadísticamente significativo entre el síndrome de quemarse por el trabajo y el compromiso organizacional; asimismo se evidencia una tendencia a presentar niveles bajos en el síndrome de quemarse por el trabajo y una tendencia buena en el compromiso organizacional por parte de los docentes.

Palabras clave: Síndrome de quemarse por el trabajo, compromiso organizacional, docentes.

ABSTRACT

The present correlational research sought to establish the relationship between burn - out syndrome and organizational commitment in academics. The sample consisted of 179 academics belonging to 7 Educational Institutions of the Parcoy District, the instruments used were the Gil Burning Questionnaire for Work (2011) and the Saldaña Organizational Engagement Questionnaire (2010). The results show an inverse of small degree and statistically significant relationship between burn-out syndrome and organizational commitment; There is also a tendency to present low levels in the burn-out syndrome and a good tendency in the organizational commitment on the part of the academics.

Key words: Burning by work syndrome, organizational commitment, academics.

I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Realidad problemática.

En la actualidad, el estrés es considerado como uno de los riesgos más relevantes del ámbito laboral, por lo que constituye un reto para las organizaciones en cuanto a la seguridad y salud. Además, los costos generados en los trabajadores abarca el 15% de los problemas de corazón en los varones y el 20% de las dificultades laborales en las mujeres, por lo que se deduce que el estrés ocasiona grandes pérdidas económicas en calidad y cantidad de la labor realizada y de los trabajadores (Rivera y Briseño, 2013).

A ello se suma, que las empresas requieren profesionales y/o empleadores correctamente calificados con la finalidad de que puedan trabajar en pro al cumplimiento de objetivos y metas. Por ello, existe a veces complicados estándares laborales para permanecer en el, lo cual trae como consecuencia tensión en los profesionales y/o empleadores, haciéndose cada vez menos controlable los estresores, sumándose a ello la disminución de recursos financieros (Gil-Monte, 2011).

En referencia a lo anterior, cada vez se vuelven más complejas las demandas laborales para el individuo; esto trae consigo no solo un estado de tensión, sino que se produce un desequilibrio en la salud, dando cabida al desgaste en los esfuerzos físicos y psicológicos, lo cual genera diversos problemas, como el Síndrome de Burnout o del quemado.

El Síndrome de Burnout se entiende como la respuesta al estrés severo influido por la presión laboral y poca motivación (Carlotto, Goncalves y Brazil, 2005); dentro de un ambiente organizacional, en el cual se distingue el cansancio y un bajo nivel de desempeño (Caballero, Abello y Palacio, 2007).

Ante esto, sobre la problemática del síndrome de burnout, hoy en día, se han ejecutado diversos estudios para medir este síndrome y conocer cuáles son las profesiones más afectadas, hallando que son las que

tienen mayor contacto directo con los clientes o usuarios; sobresaliendo específicamente, el profesorado (Buzzeti, 2005). Esta profesión, es considerada de alto riesgo, porque los docentes deben de estar preparados manejando las herramientas y estrategias correctas para enfrentar las diversas problemáticas de los alumnos, la presión de los padres, y enfrentar conflictos o falta de recursos en la institución educativa (Silva, Quintana y Rivera, 2005).

Ante lo expuesto, sobre este síndrome se ha reportado que en Chile, se halló entre el 20% a 60% burnout en docentes, caracterizándolos con una menor relación efectiva con los alumnos y con el contexto educativo (Buzzeti, 2005).

Asimismo, en el Perú, en un estudio en docentes de la Universidad Nacional en Lima, realizado por Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas (2005), se encontró, que mayor sea el tiempo laborando menor existencia de la fatiga emocional y mayor autorrealización, excluyendo a los profesores con problemas de salud.

Ahora bien, el síndrome de burnout influye en la aparición de estrés; no obstante en otras investigaciones, se conoce que el Compromiso Organizacional, contribuye a modelar consecuencias de este problema. Al respecto, se denota que el compromiso organizacional en docentes, está relacionado a la permanencia en las instituciones, vinculadas a su vez, con la identidad institucional y valoración pedagógica (Gil-Monte & Mercado, 2011).

A la vez, se tiene claro que el Compromiso Organizacional influye en la continuidad del trabajador en la institución y/o empresas, así también, investigaciones respaldan que esta variable es relevante para la disminución de abandono y para mejorar el desarrollo estratégico de la institución (García, 2015).

Al respecto, la contribución del desarrollo estratégico que brinda el Compromiso Organizacional es indispensable para el logro del éxito en cualquier organización. El Perú, no debe ser ajeno a ello, ya que si, hoy

las organizaciones de cualquier índole, no desarrollan esta variable, no podrán obtener y enfrentar grandes retos que exige la sociedad y el ámbito laboral. Y a todo ello, estos retos, sino son trabajados correctamente, surge el riesgo laboral como el Síndrome de Burnout que tiene efecto nocivo en la salud corporal y psicológica del colaborador, por lo cual puede estar relacionado con el sentimiento de pertenencia hacia la organización.

Finalmente, trasladando dicha problemática, a una población específica, como el contexto educativo mencionado anteriormente, se consideró necesario analizar las posibles relaciones del síndrome de burnout y compromiso organizacional en grupo de docentes.

1.2. Trabajos previos.

Internacionales.

Florez (2014), ejecutó una investigación con la finalidad de hallar la relación existente entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios (Venezuela). La muestra fue de 96 docentes entre 25 a 60 años (1 año laborando como mínimo). Los resultados mostraron una relación directa entre las variables de compromiso y clima es baja. Sin embargo, se halló una relación significativa, entre el compromiso normativo y afectivo con las relaciones interpersonales (.0227) y entre el compromiso de continuidad con la dimensión de sentido de pertenencia y estilos de dirección (.203) y (.228) respectivamente. Finalmente, se obtuvieron puntajes bajos para los tres tipos de compromiso organizacional.

Leal y Ramos (2014), desarrollaron un estudio sobre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en docentes de sector público y privado (Chile); se obtuvo una muestra de 96 docentes entre 21 a 59 años, las cuales trabajan 45 horas semanales. Los resultados obtenidos evidenciaron que los docentes de los jardines infantiles presentan un 46,9% de sintomatología y presencia de burnout, sin embargo, presentaron niveles moderados de compromiso organizacional (96,8%). Además, se obtuvieron relaciones significativas entre ambas variables,

relacionándose de forma inversa, concordando que a mayor nivel de burnout menores niveles de compromiso organizacional.

Nacionales.

Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas (2005), realizaron una investigación para conocer la posible presencia del síndrome del quemado por estrés laboral asistencial en grupos de docentes de una Universidad Nacional (Lima-Perú). Se trabajó con una muestra de 274 docentes. El instrumento utilizado fue el MBI-Inventario Burnout. Los resultados obtenidos fueron que existen diferencias significativas en las etapas del Burnout en relación a las variables Problemas de Salud y Condición Docente. A mayor tiempo de servicios y a mayor tiempo en la profesión, se detecta: menor cansancio emocional, menor despersonalización y mayor realización personal, y viceversa. Los docentes que tienen problemas de salud infieren mayor cansancio emocional y mayor despersonalización.

López y Rugel (2012) realizaron una investigación basado en compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la empresa "Guzmán distribuciones"; la investigación tuvo como objetivo mejorar el compromiso organizacional en los trabajadores. Así mismo se tuvo como resultado la relación entre la variable compromiso organizacional y la variable de desempeño laboral en un nivel altamente significativo ($p < 0.01$). Denotando que el 45 % de los trabajadores poseen un nivel medio de compromiso organizacional, el 42,5 % revela que tienen un nivel medio en desempeño laboral, en cuanto al compromiso normativo se encontró que el 52,5% están en un nivel medio, en compromiso de continuidad el 40% se encuentra en un nivel medio; asimismo encontraron que cuando el trabajador experimenta dificultades emocionales en la organización, esto repercute en su compromiso y desempeño laboral.

Rivera (2010) ejecutó un estudio titulado Compromiso Organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas. La muestra estuvo compuesta

por 43 docentes. Los instrumentos de recolección de datos fueron para las variables demográficas, se construyó una encuesta, y para la variable de estudio se empleó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Entre los resultados, más relevantes, se tiene que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo; en cuanto a las características más saltantes, se detalla que el sexo femenino predomina en el mayor grado de compromiso organizacional entre los sujetos de la investigación en todas sus variables.

García (2015) realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de un grupo importador de vehículos menores en la región norte del país. La población estuvo conformada por 84 trabajadores de Chiclayo. Dentro de los hallazgos más relevantes se halló que existe relación inversa entre las dimensiones agotamiento emocional y realización personal en el trabajo del Síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional. Asimismo, en cuanto a los datos descriptivos, se encontró que la dimensión de agotamiento emocional es bajo con un 68.7%, en la dimensión despersonalización predomina el nivel bajo con un 48.2% y en la dimensión realización personal el nivel predominante es alto con un 45.8%; así también, los trabajadores presentan un nivel promedio de Compromiso Organizacional.

1.3. Teorías relacionadas con el tema.

1.3.1. Síndrome de Quemarse por el Trabajo

1.3.1.1. Definiciones.

El Síndrome de burnout o quemarse por el trabajo, se origina especialmente en profesiones que se basan en la interacción con los individuos en relación al ámbito laboral (Grau, 2007).

Asimismo, se interpreta al síndrome de burnout, como la respuesta al estrés laboral, el cual va acompañado de pensamientos, actitudes y

comportamientos negativos, no solamente ligados al desempeño laboral sino también a la relación con la familia, ya que repercute en las emociones (Serrano, 2007)

Además, el síndrome de burnout se va desarrollando a través del tiempo ocurrido en el campo laboral, obteniendo el trabajador poco a poco características personales negativas ante las exigentes demandas (Bosqued, 2008).

También se tiene que el síndrome de burnout es la respuesta afectiva crónica a raíz de factores negativos en el trabajo. Se considera que las profesiones relacionadas al contacto directo con los demás individuos (clientes, pacientes, usuarios, etc.), son las que mayor contrae este síndrome (Mansilla, 2010).

Sin embargo, para el presente estudio se hará uso de la definición de este síndrome referida a una respuesta al estímulo de estrés laboral crónico, derivándose, así como, un suceso negativo acompañado de pensamientos, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo, compañeros y clientes (Gil- Monte, 2011).

1.3.2.2. Proceso de Desarrollo del Síndrome de Quemarse por el trabajo (SQT).

En la presente investigación, se basará en el modelo teórico del Síndrome de Quemarse por el Trabajo por Gil-Monte (2005) y este modelo a su vez tiene sus raíces en el modelo elaborado por Eagly y Chaiken, para explicar la aparición de las actitudes.

Siendo así, el modelo de Gil-Monte sobre el SQT, hace referencia que este síndrome surge a partir de la experiencia en el que el individuo, posee estrategias para afrontar el estrés, las cuales no son las adecuadas; conllevando a un deterioro cognitivo (pérdida de ilusión por el trabajo) y emocional (desgaste psíquico) en el individuo; luego aparecen actitudes negativas (indolencia) hacia los clientes o usuarios

de las organizaciones o empresas, lo cual constituye una reacción frente al estrés

Al respecto, mencionó, que la aparición del síndrome no se da generalmente en los primeros años de la práctica profesional, y que, en este tiempo, el trabajador inicialmente sobrepone el rol profesional y por los valores sociales por encima de factores de negativos en el ámbito laboral (Gil-Monte, 2011).

Dentro de esta misma línea, el autor se dio cuenta que los individuos que experimentaban estas tres variables (pérdida de ilusión por el trabajo, desgaste psíquico e indolencia), también a ello se sumaba la emoción la culpa, la cual es interpretada como una emoción social ligada a personas íntimas o no, en la que no se destaca la reciprocidad por alguna de las partes. Asimismo, la culpa está vinculada a influir en otros individuos con la finalidad de aminorar el estrés debido a las dificultades emocionales dadas en las interacciones sociales, además, la culpa posee la función de corregir sus errores y disculparse (Baumeister, Stillwell y Heatherton, 1994 citados en Gil-Monte, 2011).

En este sentido, la culpa es una variable relevante en el modelo de Gil-Monte, por la cual, a partir de ella, se desarrolla dos perfiles de individuos (Gil-Monte, 2005):

- **En el perfil 1:** Son las personas que utilizan estrategias de afrontamiento cognitivas, con lo cual justifican su conducta; presentando así, bajos niveles de ilusión por el trabajo, altos niveles de desgaste psíquico y altos niveles de indolencia, pero no sentirán culpa generalmente por tratar mal a los clientes. Además, se caracterizan por mostrarse indiferentes, apáticos e irresponsables, en muchas ocasiones, lo cual constituye un deterioro para la empresa u organización.

- **En el perfil 2:** Son las personas que muestran un bajo nivel de ilusión por el trabajo, acompañados de altos niveles de desgaste psíquico e indolencia, y sí presentan culpa en su rol en el puesto laboral, desde una perspectiva interna (desempeño y nivel de responsabilidad) y una externa (clientes), es decir, son personas conscientes de sus errores en contra de alguna indicación o regla del rol. Por cual, la culpa en estas personas, desencadenará síntomas más severos en el SQT hasta el extremo de recurrir a una deserción laboral y además, acudirían al médico con más frecuencia.

Siendo así, el surgimiento de los sentimientos de culpa, puede ocasionar problemas en el proceso de desarrollo del SQT, acompañado de su propia sintomatología; y esto conllevará a los trabajadores para que compensen su culpa, a trabajar arduamente en la organización, sin embargo, con la condiciones y factores no cambian, seguirá persistiendo el deterioro mental, emocional y aparecerán de nuevo conductas de indiferencia; indolencia y despersonalización. Por lo que, esto probablemente desencadenaría la tasa de absentismo en la organización (Gil-Monte, 2008).

Por lo tanto, en este proceso se desarrollan dos fases: El primero tiene la connotación en sentimientos y conductas relacionadas al estrés laboral; y el segundo, constituye al conjunto de sintomatología clínica, la cual da cabida a la fase final del proceso del SQT.

1.3.2.3. Desencadenantes y potenciadores del síndrome de burnout.

El síndrome de burnout está relacionado no solo al ámbito laboral sino también social, en este último, está vinculado a variables demográficas como edad, sexo, estado civil, etc. Sin embargo, sobre su relación con las variables laborales e individuales existe mayor información, elaborándose así una serie de características que desencadenarían este síndrome. Estos estudios en están en base a un modelo cognitivo y

ambiental, es decir, abarco desde la concepción del individuo con su relación con el entorno (Gil-Monte, 2005).

Lo que quiere decir, que en una primera instancia el individuo resalta los valores y expectativas con respecto a su trabajo; sin embargo, se luego aparece alguna complicación, el individuo hará uso de su estilo de afrontamiento y acomodará la situación (Poy, 2003).

Por otro lado, Gil-Monte y Peiró (1997 citados por Uribe, 2010), denota a los indicadores que se produzcan este síndrome como el conjunto de estresores que influye en el entorno del individuo:

- a. Variables organizacionales:** menciona las características del entorno físico del trabajo; si es que brindan riesgo, seguridad y oportunidad de mejorar el trabajo.
- b. Variables por desempeño de rol, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera:** hace referencia a las demandas y expectativas del trabajador hacia el puesto de trabajo, además, incluye las responsabilidades a las jerarquías de los puestos.
- c. Variables dadas por las nuevas tecnologías y demás aspectos de la organización:** Se señala que la tecnología contribuye a que el trabajo sea más rápido y eficiente, no obstante, genera un problema o incomodidad para aquellos trabajadores que no están preparados a las nuevas tecnologías, así también, puede ocasionar aislamiento si es que sus compañeros solo se comunican por este medio.
- d. Variables personales:** hace referencia a las características vinculadas al ambiente familiar, social, y otras que estén alrededor del ámbito laboral.

1.3.2.4. Desarrollo del Proceso del SQT.

El proceso del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, incluye síntomas (baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización), radicando sus diferencias de manera secuencial desde la respuesta al estrés crónico y la justificación que utiliza la persona de sus actitudes y conductas negativas. Por tal motivo, es necesario su identificación, prevención e intervención de este síndrome en las organizaciones (Ramos, 2005).

Para explicar este síndrome, se tomará el modelo de Gil-Monte, este proceso empieza con la aparición de bajos sentimientos de realización personal en el trabajo y a los altos sentimientos de agotamiento emocional. Las conductas de despersonalización que siguen a esos sentimientos se suponen como una estrategia de afrontamiento desarrollada por los profesionales ante la experiencia crónica de baja realización personal en el trabajo y agotamiento emocional (Gil-Monte, 2011).

Asimismo, el proceso de desarrollo del síndrome se ve desde la perspectiva evolutiva del vínculo del colaborador con el medio laboral, por medio de cuatro etapas diferenciadas (Gil-Monte, 2007):

- **Fase de entusiasmo:** El empleado posee ilusiones irreales con respecto a su progreso en el trabajo.
- **Fase de estancamiento:** Se pierde el entusiasmo por el trabajo, al contrastar sus expectativas con la realidad laboral.
- **Fase de frustración:** Constituye la fase inicial del síndrome y se caracteriza por la ausencia de la motivación, dando cabida a los sentimientos de baja realización personal por el trabajo y agotamiento emocional.
- **Fase de apatía:** Hace mención a un vacío total y falta de motivación o interés en el trabajo. Asimismo, surgen las estrategias de

afrontamiento negativas y la carencia de la autorrealización en el trabajador con respecto a la organización.

1.3.2.5. Modelos Explicativos del Burnout.

Hoy en día, las empresas toman gran importancia por servicios relacionados al cliente, preocupándose por el bienestar psicológico y calidad de vida laboral de sus trabajadores también, lo cual asegura el éxito de las empresas. No obstante, cuando esto no ocurre, surgen variables negativas como el síndrome de burnout, como respuesta al estrés crónico (Gil- Monte, 2007).

Al respecto, desde que se conceptualizó el burnout (Freudenberger, 1974 citado en Gil-Monte, 2005) se ha intentado dar una explicación al mismo desde muy distintos panoramas. Sin embargo, se tomará para el presente estudio el Modelo estructural de la etiología y el proceso del síndrome considerando antecedentes de nivel personal, interpersonal y organizacional de Gil-Monte. Este modelo, da énfasis a la relevancia de los estresores en el trabajo y que estrategias de afrontamiento utiliza el empleador como respuesta ante el síndrome. Como variable que influye en la etiología consideran:

- La estructura organizacional.
- El clima organizacional.
- Las disfunciones de rol.
- El apoyo social percibido.

1.3.2.6. Evaluación del Síndrome de Burnout a través del CESQT.

Existen dos versiones del CESQT. La versión principal que se aplican a trabajadores que realizan su actividad laboral atendiendo a personas; asimismo, existe una versión alternativa, que es el Desencanto Profesional (CESQT-DP), dirigida a aquellos profesionales que no

trabajan en contacto directo con personas. Por lo cual, para la presente investigación, se empleará el (CESQT) de Gil-Monte (2011), quien propone las siguientes escalas:

- **Ilusión por el trabajo:** Se define como la ambición de alcanzar metas laborales percibidas como realización personal.
- **Desgaste Psíquico:** Se define como debilidad física y emocional en el campo laboral, que se va produciendo de forma diaria.
- **Indolencia:** Se define como el trato negativo del trabajador hacia los clientes o usuarios, mostrando cinismo, insensibilidad y carencia de persuasión y empatía con los demás.
- **Culpa:** Se define como el sentimiento que surge a partir de comportamiento y actitudes negativas en campo laboral, en base a las interacciones.

1.3.2. Compromiso Organizacional.

1.3.2.1. Definiciones.

El compromiso organizacional, es el esfuerzo realizado por los trabajadores en favor de la empresa u organización. Asimismo, este esfuerzo se da de forma voluntaria, la cual es motivada por los incentivos y las actividades de participación (Chiavenato, 2004).

Así también, compromiso organizacional se define como la identificación de los trabajadores, demostrado por la labor en pro al logro de las metas y al fomento de valores que establece la empresa u organización, conllevando a que el colaborador este motivado a continuar en el trabajo (Hellriegel & Slocum, 2004).

Además, el compromiso organizacional se denota como la internalización de la misión, objetivos y valores que la realiza el empleador con respecto a la empresa u organización en la que labora (Zamora, 2009).

Asimismo, se afirma que el compromiso organizacional es un proceso de interacción entre el obrero y la organización, con la finalidad de decidir permanecer en ella o no (Chiang, Núñez, Martín y Salazar, 2010).

También es visto, el compromiso organizacional como el estado psicológico que se distingue por la vinculación de los trabajadores con la organización (Allen & Mayer, 1991 citados en Saldaña, 2010).

Se le conoce, además, al compromiso organizacional, como el fuerte involucramiento e identificación del empleado con la organización, en base a la aceptación de metas y valores del trabajo, con el motivo de seguir laborando en la misma organización (Tena & Villanueva, 2010).

Por último, el Compromiso Organizacional se le señala como el conjunto de actitudes laborales caracterizadas por la identificación con la organización, asumiendo responsabilidades y una perspectiva más amplia (metas, objetivos, misión y visión) de la organización, obteniendo así la decisión de permanecer en ella (Torres & Díaz, 2012).

1.3.2.2. Componentes del Compromiso Organizacional.

El presente estudio, se basa en la teoría de Meyer y Allen (1991 citados en Saldaña, 2010), los cuales dividen al compromiso organizacional en tres componentes, lo cual se pueden dar simultáneamente:

- **Compromiso afectivo:** Hace mención a la connotación emocional de los individuos con la organización en la que se encuentran, sintiéndose estas personas como satisfechas y orgullosas especialmente de forma psicológica en base a un conjunto gratificante de experiencias laborales. Asimismo, para que este componente surja, debe darse en un tiempo prolongado con la finalidad que el trabajador se involucre con los

principios organizacionales. A ello, se suma, la confianza por identificación, para hacer sostenible el liderazgo y el cambio.

- **Compromiso de continuidad:** Hace referencia a la permanencia del individuo en base a costos financieros, físicos y psicológicos, acompañados de las oportunidades de encontrar otro empleo, si es que el colaborador decidiera desertar de la organización. Es decir, el trabajador percibe que ha invertido mucho en la organización por lo cual muestra su apego con mayor relevancia el tipo material, no obstante, está expensas de nuevas opciones y alternativas para abandonar el puesto. Además, se recalca, que el trabajador con este tipo de compromiso, generalmente no cuenta con competencias adecuadas, pero a pesar de ello sigue vigente en la organización.
- **Compromiso normativo:** Hace mención a la obligación moral y de lealtad que siente el empleador por continuar en la organización, porque cree que está en deuda con ella, por haberle dado la oportunidad de laborar. Asimismo, el trabajador se siente relacionado con las metas e interés de la empresa; no obstante al no cumplirlas se siente culpable.

1.3.2.3. Determinantes del Compromiso Organizacional.

Según Álvarez (2008), los determinantes del compromiso organizacional están clasificados en tres grupos fundamentales: el primero de ellos está relacionado a las características demográficas personales del individuo, en el segundo se incluyen las características del puesto y condiciones laborales y, por último, lo referido a las experiencias y apreciaciones de su ámbito laboral.

1.3.2.3.1. Características personales demográficas del individuo.

Con respecto a la edad, diferentes investigaciones han determinado que esta influye positivamente en el compromiso organizacional. Asimismo, esta variable se encuentra muy relacionada al componente afectivo, ya

que los trabajadores, a pesar que los años transcurren se le es más difícil dejar la organización; no obstante, se da de forma inversa, para aquellos trabajadores que tienen menos edad (Álvarez, 2008). Por otro lado, Marín (2003), halló que tiempos largos de permanencia en un mismo trabajo, no contribuyen al compromiso organizacional.

En cuanto a la variable demográfica, sexo; los estudios determinan una mayor tendencia de compromiso organizacional en mujeres; en la variable nivel de educación, se encuentra que aquellos trabajadores con mayor nivel de preparación sientan que no cubren sus expectativas en un mismo trabajo por un tiempo prolongado. Sin embargo, en la variable estado civil y número de hijos, los estudios no definidos, ya que se ha encontrado resultados ambivalentes, por un lado mientras el trabajador tenga una familia se vuelve más comprometido, no obstante, esto puede influir negativamente en el trabajo, si es que la familia se tiene problemas (Rivera, 2010).

1.3.2.3.2. Experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral:

Álvarez (2008), hace referencia a la satisfacción laboral y a las relaciones en su trabajo. La primera está vinculada a los salarios los cuales cumplen las expectativas del individuo; la segunda está relacionada al ambiente o clima laboral que vive el trabajador con sus compañeros y superiores

1.3.2.3.3. Características del puesto y condiciones laborales.

En este apartado, se hace hincapié, al número de horas, el puesto o ascenso que tiene el trabajador acompañado de los beneficios, recompensas y actividades que incentivan su permanencia laboral y lo cual contribuye a estar más comprometido y lo cual puede conllevar con gran expectativa al liderazgo (Rivera, 2010).

Así también, Marín (2003), refiere que el liderazgo es un factor influyente a que el ambiente se vuelva más agradable y se logre las actividades en el tiempo previsto.

1.3.2.4. Enfoques del Compromiso Organizacional.

El compromiso organizacional, con las variables liderazgo y motivación, poseen una de las definiciones más difíciles de describir unánimemente, entre los diferentes enfoques (Lagomarsino, 2003)

En la actualidad, es posible identificar dos enfoques conceptuales del término compromiso organizacional: el centrado en el concepto de compromisos múltiples y en el concepto multidimensional, las cuales están.

1.3.2.4.1. Enfoque conceptual de compromisos múltiples

Varona (1993 citado en Lagomarsino, 2003), propuso una nueva perspectiva del compromiso organizacional, en la cual hace énfasis en la unión e integración del individuo con la organización; entendido al compromiso organizacional como un conjunto de distintos compromisos en vinculación con distintos grupos de la institución. Además, este enfoque se basa en tres modelos: la primera se refiere a la unión de grupos; la segunda se denota los grupos secundarios; la tercera señala los diversos roles de las personas.

1.3.2.4.2. Enfoque conceptual-multidimensional.

La revisión de la literatura muestra que, se han adoptado tres teorías diferentes en la conceptualización del término en estudio: compromiso organizacional, las cuales fueron propuestos por Varona (1993 citado en Barraza & Acosta, 2008):

- **Primera perspectiva:** Hace referencias sobre los beneficios e incentivos que reciben los trabajadores en la empresa u organización, con la finalidad de motivar a que continúen laborando.
- **Segunda perspectiva:** Hace mención al compromiso organizacional, como identificación y trabajo arduo por parte del empleador, lo cual se clasifica en tres componentes:
 - Identidad con los objetivos y valores de la organización.
 - Necesidad de ayudar en la organización para el alcance de sus metas y objetivos.
 - Tener el entusiasmo de pertenecer a la empresa u organización.
- **Tercera perspectiva:** Hace mención, a las obligaciones que tienen los trabajadores de manera irrevocable, con la finalidad de persistir dentro de la empresa u organización.

Estas tres perspectivas, propuestos por Varona, se basa en la teoría de Meyer y Allen, quienes refieren al compromiso organizacional, como un concepto multidimensional, y además, consideran que, estas tres perspectivas se pueden dar simultáneamente (Ramos, 2005).

1.3.2.5. Importancia del Compromiso Organizacional en el ámbito educativo

Según Bayona y Goñi (2007) la eficiencia organizacional es dependiente de los objetivos organizacionales; y a ello se suma, factores importantes como la tecnología y estructura organizativa, siendo los docentes, actores indispensables para el cumplimiento de la misión de cada institución.

Sin embargo, la educación en el Perú, ha sido influenciada muchas veces por factores políticos, socioeconómicos, culturales y familiares, lo cual repercute en los prototipos de comportamientos que deteriora muchas veces a los estudiantes, siendo víctimas de antivalores, Asimismo, no tienen un modelo claro a seguir.

Frente a ello, la cultura organizacional en el ámbito educativo, debe desarrollarse aún más y debe tener como principio relevante la formación integral de los estudiantes ya sean de primaria o secundaria, con la finalidad que contribuyan eficazmente a la sociedad (Rivera, 2010).

Debido, a este complicado trabajo, los docentes son agentes de fomentar la cultura organizacional, la cual está basada en los principios educativos, que contribuirán a lograr los objetivos organizacionales, trayendo así el éxito en cada institución educativa, sumándose a ello, la ética profesional.

1.4. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de quemarse por el trabajo y compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy?

1.5. Justificación del estudio.

La presente investigación, es relevante porque se quiere explorar y dar a conocer la relación del síndrome de quemarse por el trabajo y compromiso organizacional en una población donde no se ha realizado ningún tipo de estudio de esta índole, no obstante, es importante, ya que se justifica en lo siguiente:

Es conveniente, ya que contribuye al campo de la psicología organizacional, específicamente el área de comportamiento organizacional en las instituciones educativas, ya que los profesionales encargados tendrán a disposición información novedosa de ambas variables.

A nivel teórico, la investigación es importante ya que los resultados a obtener contribuyen a los estudios de tipo correlacional en donde se plasme una problemática similar.

A nivel práctico, los resultados sirven de información complementaria a los directivos de las instituciones educativas, ya que en base a ellos tendrán un panorama general de los que acontece con respecto a los dos variables.

A nivel de relevancia social, en base a los resultados a obtener, se

ejecutará medidas pertinentes, en solución de aquellos hallazgos por mejorar, por parte de los profesionales de la especialidad de psicología organizacional.

1.6. Hipótesis.

H_g: El Síndrome de quemarse por el trabajo se relaciona con el compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy.

1.6.1. Hipótesis específicas.

H₁: La escala ilusión por el trabajo del Síndrome de quemarse por el trabajo se relaciona con los componentes (compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo) del compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy.

H₂: La escala desgaste psíquico del Síndrome de quemarse por el trabajo se relaciona con los componentes (compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo) del compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy.

H₃: La escala de indolencia del Síndrome de quemarse por el trabajo se relaciona con los componentes (compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo) del compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy.

H₄: La escala de culpa del Síndrome de quemarse por el trabajo se relaciona con los componentes (compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo) del compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre el Síndrome de quemarse por el trabajo y compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy.

1.7.2. Objetivos específicos.

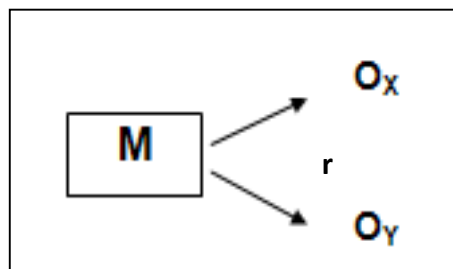
- Determinar los niveles del Síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Parcoy.
- Determinar los niveles de compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy.
- Determinar la relación entre la escala ilusión por el trabajo del Síndrome de quemarse por el trabajo con los componentes (compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo) del compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy.
- Determinar la relación entre la escala desgaste psíquico del Síndrome de quemarse por el trabajo con los componentes (compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo) del compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy.
- Determinar la relación entre la escala de indolencia del Síndrome de quemarse por el trabajo con los componentes (compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo) del compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy.
- Determinar la relación entre la escala de culpa del Síndrome de quemarse por el trabajo con los componentes (compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo) del compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy.

II. MÉTODO.

2.1. Diseño de investigación.

Se utilizó el diseño Descriptivo – Correlacional: este diseño hace referencia a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables en una misma muestra de sujetos (Sánchez y Reyes, 2006).

El diagrama de este tipo de estudio es el siguiente:



Donde:

- M= muestra de profesores de instituciones educativas de Parcoy
- O_x = Es la variable de Síndrome de quemarse por el trabajo.
- O_y = Es la variable de Compromiso Organizacional.
- r = Relación existente entre el Síndrome de quemarse por el trabajo y Compromiso Organizacional

2.2. Variables, operacionalización.

2.2.1. Variables:

- **Variable 1:** Síndrome de quemarse por el trabajo.

Definición conceptual: Es una respuesta al estrés laboral crónico, de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo, con sus relaciones interpersonales dentro de su trabajo, en especial los clientes, hacia el propio rol profesional. (Gil-Monte, 2011)

Definición operacional: Para la medición de la variable Síndrome de quemarse por el Trabajo, se utilizó el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT), del autor Gil-Monte, 2011.

Indicadores:

- **Ilusión por el trabajo:** Se define al deseo de alcanzar metas laborales percibidas como fuente de placer y realización personal.
- **Desgaste psíquico:** Se define como el agotamiento físico y emocional en el campo laboral, que se va produciendo de forma diaria.
- **Indolencia:** Se define como el trato negativo del trabajador hacia los clientes o usuarios, mostrando cinismo, insensibilidad y carencia de persuasión y empatía con los demás.
- **Culpa:** Se define como el sentimiento que surge a partir de comportamiento y actitudes negativas en campo laboral, en base a las interacciones.

Escala de medición: De intervalo, es la que clasifica al objeto con números que indican tanto su posición relativa como sus diferencias con relación a otros objetos (Domínguez, 2011).

– **Variable 2:** Compromiso Organizacional.

Definición conceptual: Se define al compromiso organizacional como el estado psicológico que se distingue por la vinculación de los trabajadores con la organización (Allen y Mayer, 1991 citados en Saldaña, 2010).

Definición operacional: Para la medición de la variable, se empleará la adaptación peruana del Cuestionario de Compromiso Organizacional, de la autora Saldaña (2010).

Indicadores:

Compromiso Afectivo: Hace mención a la connotación emocional de los individuos con la organización en la que se encuentran, sintiéndose estas personas como satisfechas y orgullosas

especialmente de forma psicológica en base a un conjunto gratificante de experiencias laborales.

Compromiso de Continuidad: Hace referencia a la permanencia del individuo en base a costos financieros, físicos y psicológicos, acompañados de las oportunidades de encontrar otro empleo, si es que el empleado decidiera desertar de la organización.

Compromiso Normativo: Hace mención a la obligación moral y de lealtad que siente el empleado por continuar en la organización, porque piensa que está en deuda con ella, por haberle dado la oportunidad de laborar.

Escala de medición: De intervalo, es la que clasifica al objeto con números que indican tanto su posición relativa como sus diferencias con relación a otros objetos (Domínguez, 2011).

2.3. Población y muestra.

La población a estudiar estuvo conformada por los 179 docentes de 7 Instituciones Educativas del Distrito de Parcoy. En este estudio se trabajó con la totalidad de docentes que representa la población el 100% de profesionales que laboran en el distrito de parcoy.

Tabla 1 *Distribución de los docentes del distrito de parcoy*

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	N° DOCENTES	F %
Andrés Avelino Cáceres	56	31
San José Obrero 80504	6	3
José Carlos Mariátegui 80456	38	21
Ricardo Palma 80458	32	19
Mario Vargas Llosa 80672	6	3
San Isidro Labrador 80748	12	7
Luis Valle Goicochea 80455	29	16
TOTAL	179	100

2.3.1. Criterios de selección

2.3.1.1. Criterios de inclusión

El participante firmó el documento de consentimiento informado, el participante respondió la totalidad de los ítems en el protocolo de respuestas. El participante llenó todos los datos generales solicitados en el protocolo de respuestas.

2.3.1.2. Criterios de exclusión

El participante no tuvo concluida su carrera profesional. El participante tenía menos de 4 meses laborando en la institución educativa. El participante era de remplazo temporal.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Evaluación psicométrica.

2.4.2. Instrumento:

- **Cuestionario síndrome de quemarse por el trabajo.**

El Cuestionario síndrome de quemarse por el trabajo, fue elaborado por Pedro Gil Monte, dirigiendo a profesionales que tienen contacto directo con personas, mediante este instrumento se avalúan los conocimientos, las emociones y las conductas de las personas relacionadas con sus experiencias laborales. Puede aplicarse de manera individual o colectiva. Este cuestionario se estima mediante cuatro escalas, ilusión por el trabajo (IT), desgaste psíquico (DP), indolencia (IN), culpa (C). Así mismo tiene 20 ítems, que se valoran mediante un formato de respuesta de cinco puntos, desde nunca (0), rápidamente (1), a veces (2), frecuentemente (3), muy frecuentemente (4). En cuanto a la calificación, se traslada en cada fila o ítem la puntuación rodeada con un círculo a la casilla

sombreada situada a la izquierda en esa misma fila. Así mismo la interpretación se pueda dar de manera separada, deberá tenerse en cuenta que los ítems de la escala ilusión por el trabajo se interpreten de sentido inverso al resto de los ítems, la escala culpa se interpreta de manera independiente a las anteriores, sus ítems son los únicos del cuestionario que no contribuyen a formar la puntuación total.

a) Validez

Validez concurrente:

Gil-Monte (2011), para hallar el análisis de la validez concurrente la muestra estuvo conformada por 3,281 participantes, un 74% mujeres y el 26% varones, se realizó análisis correlacional entre las escalas del CESQT y de las MBI, presentando alta correlación en desgaste psíquico con .76 ($p < 0,001$) con la escala agotamiento del MBI-GS e indolencia presento una correlación de 0,56 ($p < 0,001$) con despersonalización en ilusión por el trabajo 0,48 ($p < 0,0001$), con realización personal en el trabajo, las correlaciones alcanzaron valores superiores al .50 (en valor absoluto) en todos los casos fueron significativos ($p < .001$). Así mismo en culpa y la escala de indolencia del CESQT ($r = .46$; $p < .001$) y con despersonalización del MBI ($r = .38$ $p < .001$) y las menores relaciones con ilusión por el trabajo del CESQT ($r = -.14$; $p < .001$) y con realización personal del MBI ($r = -.27$; $p < .001$).

Validez predictiva:

Gil-Monte (2011), para encontrar la validez predictiva del CESQT las variables fueron evaluadas por la escala de la batería UNIPSIICO, para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo, se encontró que en todas las correlaciones son significativas, el estilo de liderazgo transformacional ($r = -.31$; $p < .00$), la autonomía ($r = -.25$; $p < .00$), apoyo social en el trabajo ($r = -.28$; $p < .00$), la retroinformación ($r = -.19$; $p < .00$), la auto eficacia ($r = -.41$; $p < .00$). Se asociaron de manera negativa y significativamente

con la puntuación total del SQT, mientras que el estrés y el liderazgo *laissez – faire* se asociaron de manera positiva ($r = .21$; $p < .001$). Por lo tanto la validez de la correlación fue positiva y significativa, teniendo la validez predictiva al CESQT y a sus escalas.

b) Confiabilidad.

Gil-Monte (2011), la confiabilidad del CESQT La consistencia interna (alfa de Crombach), considerando la muestra total y los diferentes grupos de sexo (mujer o varón), el país de procedencia y el sector ocupacional, las escalas alcanzaron los valores de alfa de Crombach superiores o iguales a .70 con acepciones en cuanto a la escala indolencia en trabajadores de prisiones ($\alpha = .65$), en la escala culpa en la muestra de operadores ($\alpha = .61$) procedentes de México, por último en la escala indolencia en la muestra de otros grupos ocupacionales ($\alpha = .69$).

- **Cuestionario compromiso organizacional.**

El cuestionario de compromiso organizacional, fue elaborado por Carmen Córdoba y adaptado a Perú por Saldaña en el 2010, está dirigido a trabajadores cuya edad mínima limita en los 16 años, el objetivo es evaluar el tipo de compromiso organizacional que tiene cada colaborador con respecto a la organización en donde labora. Este cuestionario está caracterizada por tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo. Cuenta con 26 ítems. Estiman en un formato de respuesta de 5, totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1). Así mismo tiene una calificación por dimensiones tomando en cuenta que los primero 16 ítems pertenecen a la dimensión de compromiso afectivo, así mismo los ítems 17,18,19,20 pertenecen a compromiso de continuidad, los ítems 21,22,23,24,25,26, pertenecen a compromiso normativo. Por otro lado la interpretación se tomara en

cuenta los resultados en general, luego de ello se calificara por dimensión, empezando por el nivel más bajo.

a) Validez.

Validez de contenido: conto con 4 profesionales en el área de compromiso organizacional y metodología (validez de expertos). Evaluaron con el estadístico V de Aiken, con un nivel de significancia del 1.0% cuales señalaron su validez basándose en la congruencia, redacción y claridad de cada ítem. Se aplicó en una muestra piloto. De construcción: se encontró validez en todas las dimensiones

b) Confiabilidad.

El cuestionario fue aplicado a 30 trabajadores, dando como resultado el coeficiente de confiabilidad (alfa de Cronbach) el .949, según la teoría de alfa de Cronbach se acerca a 1 es señal de mayor confiabilidad, haciendo que este instrumento sea confiable, a los fines de medir compromiso organizacional.

2.5. Método de análisis de datos.

Para la presente investigación, el análisis de los datos se realizó aplicando la estadística descriptiva e inferencial. De la estadística descriptiva se utilizaron las tablas de distribución de frecuencias absolutas simples y porcentuales para representar de forma resumida los niveles de cada variable y sus dimensiones. De la estadística inferencial se aplicó la prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov con la que se identificó una distribución asimétrica en las variables analizadas, decidiéndose aplicar el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman para contrastar las hipótesis planteadas.

2.6. Aspectos éticos.

Para hacer posible el desarrollo de este proyecto se llevará a partir de la coordinación realizada con los docentes de las 7 instituciones educativas del distrito de Parcoy, para ellos se les explicara a los participantes el manejo ético de esta investigación, indicándoles que la investigación es totalmente confidencial no habrá respuestas malas ni buenas, así mismo se les otorgará la carta de consentimiento informado (véase anexo 1) con el propósito de que su participación sea voluntaria.

III. RESULTADOS

Tabla 2

Síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito Parcoy, 2016.

Nivel	F	%
Crítico	3	2
Alto	5	3
Medio	36	20
Bajo	56	31
Muy bajo	79	44
Total	179	100

En la tabla 2, se aprecia un síndrome de quemarse por el trabajo de nivel muy bajo en el 44% de los docentes del distrito Parcoy, 2016.

Tabla 3

Dimensiones del Síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito Parcoy, 2016.

Dimensiones	f	%
Ilusión por el trabajo		
Muy alto	104	58
Alto	40	22
Medio	20	11
Bajo	8	5
Muy bajo	7	4
Desgaste psíquico		
Crítico	8	4
Alto	7	4
Medio	23	13
Bajo	29	16
Muy bajo	112	63
Indolencia		
Crítico	1	1
Alto	1	1
Medio	3	2
Bajo	8	4
Muy bajo	166	92
Culpa		
Crítico	0	0
Alto	11	6
Medio	14	8
Bajo	39	22
Muy bajo	115	64
Total	179	100

En la tabla 3, se aprecia un nivel muy alto en la dimensión ilusión por el trabajo en un 58% y un nivel muy bajo en las dimensiones desgaste psíquico en un 63%, indolencia en un 92% y culpa en un 64% de los docentes del distrito Parcoy, 2016.

Tabla 4

Compromiso organizacional en docentes del distrito Parcoy, 2016.

Nivel	f	%
Alto	114	64
Medio	59	33
Bajo	6	3
Total	179	100

En la tabla 4, se aprecia un compromiso organizacional de nivel alto en el 64% de los docentes del distrito Parcoy, 2016.

Tabla 5*Dimensiones del compromiso organizacional en docentes del distrito Parcoy, 2016.*

Dimensiones	f	%
Afectivo		
Alto	120	67
Medio	48	27
Bajo	11	6
Continuo		
Alto	67	37
Medio	76	43
Bajo	36	20
Normativo		
Alto	87	49
Medio	76	42
Bajo	16	9
Total	179	100

En la tabla 5, se muestra un compromiso afectivo de nivel alto en el 67%, un compromiso continuo de nivel medio en un 43% y un compromiso normativo de nivel alto en un 49% de los docentes del distrito Parcoy, 2016.

Tabla 6

Correlación entre el total del síndrome de quemarse por el trabajo con el compromiso organizacional y sus componentes en docentes del distrito Parcoy, 2016.

Variables		Correlación
Síndrome de quemarse por el trabajo	Compromiso organizacional	r_s
Total	Afectivo	-.30**
	Continuo	-.01
	Normativo	-.10
	Compromiso organizacional	-.25**

Nota: r_s : Coeficiente de correlación de Spearman; p: Significancia.

** $p < .01$

En la tabla 6, se observa una correlación inversa, de grado pequeño y estadísticamente significativa entre el total del síndrome de quemarse por el trabajo con el compromiso organizacional, el componente afectivo, y una correlación trivial no significativa con el compromiso continuo y normativo en docentes del distrito Parcoy, 2016.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión ilusión por el trabajo con el compromiso organizacional y sus componentes en docentes del distrito Parcoy, 2016.

Variables		Correlación
Síndrome de quemarse por el trabajo	Compromiso organizacional	r_s
Ilusión por el trabajo	Afectivo	,40**
	Continuo	,06
	Normativo	,08
	Compromiso organizacional	,31**

Nota: r_s : Coeficiente de correlación de Spearman; p: Significancia.

** $p < .01$

En la tabla 7, se muestra una correlación directa, de grado moderado y estadísticamente significativa entre la dimensión ilusión por el trabajo con el compromiso organizacional y su componente afectivo, además, una correlación trivial no significativa con los componentes continuo y normativo en docentes del distrito Parcoy, 2016. Además, se puede notar una gran variabilidad compartida entre el con el compromiso organizacional y el componente afectivo, asimismo, una pequeña variabilidad compartida con los componentes continuo y normativo.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión desgaste psíquico con el compromiso organizacional y sus dimensiones en docentes del distrito Parcoy.

Variables		
Síndrome de quemarse por el trabajo	Compromiso organizacional	r_s
Desgaste psíquico	Afectivo	-,13
	Continuo	,11
	Normativo	,00
	Compromiso organizacional	-,07

Nota: r_s : Coeficiente de correlación de Spearman; p: Significancia.

**p<.01

En la tabla 8, se evidencia correlaciones trivial no significativas entre el desgaste psíquico con el compromiso organizacional y su componente normativo y una correlación pequeña y no significativa con los componentes afectivo y continuo en docentes del distrito Parcoy, 2016.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión indolencia con el compromiso organizacional y sus dimensiones en docentes del distrito Parcoy.

Variables		Correlación
Síndrome de quemarse por el trabajo	Compromiso organizacional	r_s
Indolencia	Afectivo	-,05
	Continuo	-,03
	Normativo	-,12
	Compromiso organizacional	-,11

Nota: r_s : Coeficiente de correlación de Spearman; p: Significancia.

** $p < .01$

En la tabla 9, se verifica una correlación inversa pequeña y no significativa entre la indolencia con el compromiso organizacional y su componente normativo, y una correlación inversa, trivial no significativa componente continuo y normativo en docentes del distrito Parcoy, 2016.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión culpa con el compromiso organizacional y sus dimensiones en docentes del distrito Parcoy.

Variables		Estadísticos
Síndrome de quemarse por el trabajo	Compromiso organizacional	r_s
Culpa	Afectivo	,07
	Continuo	,06
	Normativo	,09
	Compromiso organizacional	,07

Nota: r_s : Coeficiente de correlación de Spearman; p: Significancia.

** $p < .01$

En la tabla 10, se deja ver una correlación directa, trivial y no significativa entre la dimensión culpa con el compromiso organizacional y sus componentes afectivo, continuo y normativo en docentes del distrito Parcoy, 2016.

IV. DISCUSIÓN.

En la actualidad, los docentes, se ven expuesto a una serie de influencias ambientales, como la excesiva carga laboral, la presión por parte de padres y autoridades, y enfrentar conflictos o falta de recursos en la institución educativa (Silva et al., 2005) que deterioran progresivamente su calidad de vida, afectando su rendimiento laboral, las relaciones interpersonales y su compromiso organizacional.

Frente a esto, la presente investigación, tuvo como objetivo principal: Determinar la relación entre el Síndrome de quemarse por el trabajo y compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy; ante los resultados se acepta la hipótesis general, la cual determina que:

Existe una correlación inversa, de grado pequeño, entre el síndrome de quemarse por el trabajo y el compromiso organizacional.

Esto permite deducir que, cuando los docentes experimentan el estrés laboral crónico, la cual por las cogniciones, emociones y actitudes negativas originadas en su ambiente laboral, a causa de las relaciones interpersonales dentro de su trabajo (Gil-Monte, 2011), esto no repercute en forma directa con la manera negativa de vinculación del docente con la organización (Allen y Mayer, 1991 citados en Saldaña, 2010); resultados similares fueron hallados por Florez (2014), quien ejecutó una investigación con la finalidad de hallar la relación existente entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes, determinando que cuando existen variables externas o internas que generan afectan el estado emocional de los docentes, se generan repercusiones en el compromiso organizacional, caracterizado por un deterioro progresivo en las funciones o responsabilidades que deben cumplirse. Asimismo, la investigación realizada por Vadalá (2013) en docentes, determinó que cuando estos experimentan síntomas relacionados al síndrome de quemarse por el trabajo, evidencian mayores dificultades para cumplir adecuadamente con su actividades laborales, lo que repercute en el logro de los objetivos planteados por la institución, generando repercusiones en la población estudiantil, que suele ser muy susceptible a los cambios de ánimo de los profesores.

Es decir, la respuesta al estrés laboral, producto de las funciones o responsabilidades que el docente debe cumplirse, guardan relación con los pensamientos, actitudes y comportamientos negativos, que repercuten en el compromiso laboral (Serrano, 2007). Asimismo, en base a la teoría, propuesta que explica el síndrome de quemarse por el trabajo, Gil-Monte (2005), considera que este tipo de dificultades se origina a partir del mal uso de estrategias de las habilidades para saber hacer frente a las diversas dificultades, con lo cual justifican su conducta; presentando así, bajos niveles de ilusión por el trabajo, altos niveles de desgaste psíquico y altos niveles de indolencia, además, se caracterizan por mostrarse indiferentes, apáticos e irresponsables, en muchas ocasiones, lo cual constituye un deterioro para la institución educativa; a la vez parte de esta dificultad en los docentes se debe al cansancio físico y emocional, aburrimiento y las críticas constantes que pueden recibir por parte de los padres de familia y compañeros, al respecto Salas (2010) en base a sus investigaciones en docentes, determinó que estos suelen sentir mucha presión en relación a las altas expectativas que los padres suelen tener en función a su trabajo, lo que genera una mayor preocupación y tensión frente a su trabajo.

Por otra parte, se aprecia una correlación inversa y de grado moderado entre el síndrome de quemarse por el trabajo y la dimensión compromiso afectivo en los docentes del distrito Parcoy, es decir en el proceso de interacción laboral, cuando ocurren diversas dificultades, se genera una respuesta afectiva negativa crónica a raíz de factores negativos en el trabajo, lo que se refleja en altos niveles de estrés, ansiedad o preocupación (Mansilla, 2010); ante esto, Saldaña (2010) considera en base a su investigación, determino que el síndrome de quemarse por el trabajo, genera un deterioro en los vínculos emocionales de los docentes con la institución educativa en la cual trabajan, generando que se sientan poco satisfechas y orgullosas, generando una percepción negativa sobre las diversas experiencias que lleguen a generarse.

Esto guarda relación a lo encontrado por Leal y Ramos (2014), quienes encontraron en docentes de sector público y privado en Chile, que cuando experimentaban síntomas relacionados con el síndrome de quemarse por el

trabajo, disminuían sus niveles de compromiso organizacional; ante esto, en base al modelo propuesto por Gil-Monte (2005) se puede asumir que los docentes del distrito de Parcoy no poseen adecuadas estrategias para afrontar el estrés; conllevando a un deterioro cognitivo (pérdida de ilusión por el trabajo) y emocional (desgaste psíquico) en el individuo; generándose actitudes negativas en su campo laboral; asimismo cuando este tipo de dificultades se presentan, Varona (1993 citado en Lagomarsino, 2003) en base a su investigación realizada en docentes, encontró que las exigencias y la fuerte carga laboral, suelen generar emociones negativas, las cuales son percibidas por padres, docentes y alumnos, lo que deteriora progresivamente las relaciones organizacionales.

De igual forma, la primera hipótesis específica se evidencia una correlación directa, de grado moderado entre la dimensión ilusión por el trabajo del síndrome quemarse por el trabajo con el compromiso organizacional y el compromiso afectivo, Gil-Monte (2011) en base a esto, se asume que cuando los docentes experimentan síntomas de estrés o ansiedad, por sus actividades laborales, esto repercute en sus metas laborales, no sienten placer al cumplir con sus actividades, generando una inadecuada realización personal; a la vez, Saldaña (2010) considera que esta dificultad, afecta las relaciones emocionales del docente frente a los docentes, alumnos o padres de familia, conllevándolos a sentirse poco satisfechos, afectando sus expectativas laborales, ocasionando una desvinculación con la organización educativa.

Asimismo, Echeverría (2013) en su investigación sobre las consecuencias del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes, concluyó que esta dificultad se origina a partir de un deterioro en la capacidad emocional para hacer frente a las exigencias laborales, lo que ocasiona un deterioro constante en el cumplimiento de sus actividades personales o laborales y repercute en su rol como docente.

Resultados similares fueron hallados por García (2015), Ponce et al., (2005) y López y Rugel (2012) quienes comprobaron, que las emociones negativas originadas a partir de las actividades laborales que experimentan las personas, genera una actitud pesimista frente al futuro, en donde perciben sus metas o

actividades que cumplen como inadecuadas para el crecimiento personal. En base a esto, se asume que entre las consecuencias de esta dificultad, es que los docentes sean percibidos como indiferentes, apáticos e irresponsables, lo cual constituye un deterioro para la empresa u organización (Gil-Monte, 2005); asimismo es necesario considerar que el síndrome de quemarse por el trabajo, surge a partir de los valores y expectativas que mantienen los docentes hacia su trabajo; y que se deteriora cuando perciben alguna complicación (Poy, 2003).

Por el contrario, se rechaza la segunda hipótesis, ya que existe una correlación trivial entre el Desgaste Psíquico del Síndrome de Quemarse por el trabajo con el compromiso organizacional y su componente normativo, así mismo se encontró una correlación pequeña con los componentes Afectivo, Continuidad; es decir esto indica que aunque los trabajadores experimenten una serie de dificultades evidenciadas en el agotamiento físico y emocional (Gil-Monte, 2011), esto no repercute en forma directa o inversa en su percepción de satisfacción en las actividades que realizan, su deseo de permanencia en su centro de trabajo o las responsabilidades que deben cumplir como docentes (preparación de clases, exámenes y la explicación de los diversos temas que imparten) (Allen y Mayer, 1991 citados en Saldaña, 2010).

De igual forma, se rechaza la tercera hipótesis, ya que existe una correlación trivial entre La Indolencia del Síndrome de Quemarse por el trabajo con el Compromiso Afectivo, el Compromiso de Continuidad y una correlación pequeña en el Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional; lo que permite deducir que aunque los trabajadores puedan llegar a presentar un trato inadecuado, insensibilidad o falta de empatía en su centro de trabajo (Gil-Monte, 2011) esto no repercute en los deseos o el compromiso laboral de continuidad en su centro de trabajo.

A la vez, la cuarta hipótesis también es rechazada, se aprecia una correlación trivial entre La Culpa del Síndrome de Quemarse por el trabajo con el Compromiso Afectivo, el Compromiso de Continuidad y el Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional; es decir aunque el trabajador perciba inadecuadas actitudes o emociones negativas en el ambiente laboral

(Gil-Monte, 2011), esto no impide que continúen realizando sus actividades laborales, asimismo no afecta de forma directa o inversa en los deseos o el compromiso laboral de continuidad en su centro de trabajo (Allen y Mayer, 1991 citados en Saldaña, 2010).

Asimismo, entre las limitaciones encontradas, se asume que los resultados encontrados se limitan solo a explicar el síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Parcoy, limitando lo hallado a otras realidades locales o nacionales; existe una limitación teórica, ya que el síndrome de quemarse por el trabajo se explica a partir de las aportaciones realizadas por Gil-Monte (2005) y el compromiso organizacional a partir de las aportaciones de Allen y Mayer (1991 citados en Saldaña, 2010) generando una limitación, en las aportaciones realizadas desde otros enfoques, que permitirían tener una visión más profunda de ambas variables.

Finalmente los resultados permiten apreciar que el síndrome de quemarse por el trabajo repercute en forma negativa en el compromiso organizacional de los docentes del distrito de Parcoy; evidenciando que el estrés, las actitudes, experiencias o percepciones originadas en el cumplimiento de sus obligaciones al ser negativas, repercute en los vínculos laborales.

V. CONCLUSIONES.

En base a los resultados se concluye que:

- Existe una correlación inversa, de grado débil y altamente significativa, entre síndrome de quemarse por el trabajo y el compromiso organizacional.
- Se muestra una correlación inversa, de grado medio y altamente significativa, entre la dimensión ilusión por el trabajo con el compromiso organizacional y el compromiso afectivo, además, una correlación no significativa con el compromiso continuo y normativo en docentes del distrito Parcoy, 2016.
- No existe relación entre el desgaste psíquico con el compromiso organizacional y sus dimensiones de compromiso afectivo, continuo y normativo en docentes del distrito Parcoy, 2016.
- No se evidencia una relación entre la indolencia con el compromiso organizacional y sus dimensiones de compromiso afectivo, continuo y normativo en docentes del distrito Parcoy, 2016.
- No existe relación entre la dimensión culpa con el compromiso organizacional y sus dimensiones de compromiso afectivo, continuo y normativo en docentes del distrito Parcoy, 2016.
- Se evidencia una tendencia a presentar niveles bajos en el síndrome de quemarse por el trabajo, en los docentes del distrito Parcoy, 2016.
- Los resultados muestran una tendencia a presentar adecuados niveles en el compromiso organizacional, en los docentes del distrito Parcoy, 2016.

VI. RECOMENDACIONES.

En base a los resultados, se recomienda:

- Comunicar los resultados a los directores de las diversas instituciones educativas, para que puedan conocer las dificultades que presentan los docentes y poder emplear programas que ayuden a disminuir los niveles de síndrome de quemarse por el trabajo y a mantener un adecuado compromiso organizacional.
- Realizar programas que busquen mejorar las capacidades para hacer frente a las dificultades y al estrés ocasionado durante las horas de trabajo en los docentes, para que sigan afrontando adecuadamente las diversas dificultades que puedan llegar a experimentar.
- Se recomienda investigar ambas variables en otras poblaciones, para conocer la realidad de las variables en diferentes contextos.

VII. REFERENCIAS.

- Álvarez, G. (2008) Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?. *Revista Cuadernos de Estudios Empresariales*, 18(2), 73-88.
- Barraza, A. y Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior Innovación Educativa. México. *Revista Innovación Educativa*, 8(45), pp. 20-35. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). Compromiso organizacional. *Revista Indoamericana*, 7(15), pp. 127-39.
- Bosqued, M. (2008). *Quemados: El Síndrome Del Burnout: Qué es y cómo Superarlo*. Buenos Aires: Ed. Paidós Ibérica. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=YSYR2HLc5dEC&printsec=frontcover&dq=s%C3%ADndrome+de+burnout&source=bl&ots=TDlocXhy-b&sig=dxYH7bLleHCzw5eI56GBC6EG0to&hl=es-419&sa=X&ei=L1JAULqDKZOK9ATjiYDACw#v=onepage&q=s%C3%ADndrome%20de%20burnout&f=false>
- Buzzeti, M. (2005). Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI) en dirigentes del Colegio de Profesores A.G. de Chile. Tesis de Licenciatura. Universidad de Chile, Santiago.
- Caballero, C., Abello, R. y Palacio, J. (2007). Relación del Burnout y el rendimiento académico con la satisfacción frente a los estudios en estudiantes universitarios. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 25(2), pp98-111. Recuperado de <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/viewFile/1208/1076>

- Chiang, V.; Nuñez, P.; Martín, J. & Salazar, B. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con clima organizacional. *Panorama Socioeconómico*, 7(40), pp. 92- 103.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson
- Carlotto, M.; Goncalves, S. & Brazil, A. (2005). Predictores del Síndrome de Burnout en estudiantes del curso técnico de enfermería. *Revista Diversitas*, 1(2), pp. 195-204. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/679/67910208.pdf>
- Domínguez, S. (2011). *La escala de Intervalo*. Artículos. Recuperado de: <http://www.stelladominguez.com/2011/03/eintervalos/>
- Echeverría, H. (2013). *Síndrome de burnout en maestros de educación primaria*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala.
- Florez, Y. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios*. Tesis de licenciatura, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:A1ndjfVDfRMJ:bibhum-artes.ucla.edu.ve/DB/bcucla/edocs/repositorio/TEGHD5124F562014.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- García, A. (2015). *Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menos-Región Norte 2012*. Tesis de Licenciatura. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Trujillo, Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/469/1/TL_Garcia_Baca_RosaDeGuadalupe.pdf
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.

- Gil-Monte, P. (2007). Cómo evaluar y prevenir el síndrome de quemarse por el trabajo. *Revista Dossier Riesgos Psicosociales*, 8(34), pp.44-47. Recuperado de http://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/01_SQT/2007_Gestion_Practica_Preencion_RRLL.pdf
- Gil-Monte, P. (2008). Magnitud de la relación entre el agotamiento y el absentismo: un estudio preliminar. *Los informes psicológicos*, 102(8), pp. 465-468.
- Gil-Monte, P. (2011). *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Proceso de Desarrollo del SQT*. 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), pp.161-173.
- Grau, A. (2007). Cómo prevenir el burnout: diferentes definiciones e interpretaciones. *Revista Universia*, 2(5), pp. 123-137. Recuperado de <http://dugidoc.udg.edu/bitstream/handle/10256/3013/GrauGPR2007.pdf?sequence=1>
- Hellriegel, D y Slowm, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10a Ed). México DF: Thomson Editores.
- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso Organizacional. Universidad de Montevideo. *Revista de Antiguos*, 7(4), pp. 79-83.
- 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. Recuperado de <http://dspace.otalca.cl:8888/psicologia/69127.pdf>
- López, J. & Rugel, M. (2012). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores*. (Tesis Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

- Mansilla, F. (2010). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. *Revista Indoamérica*, 3(9), pp. 34-51.
- 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.
- Mena, L. (2010). *El desgaste profesional en profesores universitarios: Un modelo predictivo*. (Tesis Doctoral). Universidad de Granada, Granada, España.
- Mercado, C. (2014). *Burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago*. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Ponce, C.; Bulnes, M.; Aliaga, J.; Atalaya, M. & Huertas, R. (2005). El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. UNMSM, Lima: *Revista de investigación en psicología*, 8(2), pp. 87-112. Recuperada de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2238169>
- Poy, M. (2003). *Las contribuciones de la psicodinámica del trabajo y de la psicología ergonómica a la comprensión de las relaciones entre trabajo y salud mental. Algunas aportaciones al estudio del estrés*. Cuaderno de trabajo de Psicología del trabajo, salud y organizaciones del Doctorado en Psicología. Buenos Aires: Universidad de Palermo.
- Ramos, A. (2005). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. Tesis de Maestría. Universidad de Colima, México.
- 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

- Rivera, L. & Briseño, J. (2013). El estrés en las organizaciones. Universidad Autónoma de Tamaulipas. *Revista Académica*, 2(3), pp.121-127. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2013/estres-organizaciones.html>
- Salas, J. (2010). Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Saldaña, E. (2010). Manual del Cuestionario de Compromiso Organizacional. Adaptación Peruana.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. (4ta ed.). Lima: Ed. Visión Universitaria.
- Serrano, E. (2007). El burnout o síndrome del quemado. Blog Público. Zaragoza, España. Recuperado de <http://administracionpublica.com/el-burnout-o-sindrome-del-quemado/>
- Silva, C.; Quintana, R. & Rivera, C. (2005). *Nivel de estrés de docentes de enseñanza básica Chillan-Chile*. Tesis de Licenciatura. Universidad del Biobío, Chillán, Chile.
- Tena, J. & Villanueva, R. (2010). Satisfacción y laboral y compromiso institucional de docentes de posgrado. *Revista Electrónica de Diálogos Educativa*, 12(4), pp.34-58.
- Torres, L. y Díaz, J. (2012). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Revista Universia*, 8(15), pp.68-81.
- Uribe, J. (2010). *EDO Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout)*. México: Ed. Manual Moderno.

Vadalá, M. (2013). *El desgaste mental de los docentes*. (Tesis de Maestría).
Universidad Abierta Interamericana, Santa Fe, Argentina.

Zamora, P. (2009). Compromisos organizacionales de los Profesores Chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, (3) 41, pp. 445-460. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80511929005>

Anexos.

Anexo 01

Tabla 11

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov del Síndrome de quemarse por el trabajo y sus dimensiones

Dimensión	Z de K-S	gl	p
Ilusión por el trabajo	,154	179	,000**
Desgaste psíquico	,112	179	,000**
Indolencia	,102	179	,000**
Culpa	,085	179	,003**
Total	,060	179	,005**

**p<.01; *p<.05

La tabla 10, muestra evidencia de una distribución asimétrica en el total del síndrome de quemarse por el trabajo y sus dimensiones.

Anexo 02

Tabla 12

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov del compromiso organizacional y sus dimensiones

Dimensión	Z de K-S	GI	p
Afectivo	,074	179	,019*
Continuo	,083	179	,004**
Normativo	,108	179	,000**
Compromiso organizacional	,058	179	,006**

**p<.01; *p.05

La tabla 11, muestra resultados estadísticos significativos de una distribución asimétrica en el compromiso organizacional y sus dimensiones.

Anexo 03

CUESTIONARIO CESQT

SEXO: Varón

Mujer

Edad

Fecha

Tiempo de servicio.

Centro / empresa

A continuación encontrará algunas afirmaciones referentes a sus sentimientos e ideas acerca de su trabajo y de las consecuencias que tiene para usted como profesional y como persona. Indique con qué frecuencia siente o piensa lo que describe en cada una de ellas.

Para poder responder rodee con un círculo la alternativa (el número) que más se ajusta a su situación.

0	1	2	3	4
NUNCA	RARAMENTE (Algunas veces al año)	A VECES (Alguna vez al mes)	FRECIENTEMENTE (Algunas veces por semana)	MUY FRECIENTEMENTE (Todos los días)

1. Mi trabajo me supone un reto estimulante.	0	1	2	3	4
2. No me apetece atender a algunas personas en mi trabajo.	0	1	2	3	4
3. Creo que muchas de las personas a las que atiendo en el trabajo son insoportables.	0	1	2	3	4
4. Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.	0	1	2	3	4
5. Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.	0	1	2	3	4
6. Creo que los familiares de las personas a las que atiendo en el trabajo son unos pesados.	0	1	2	3	4
7. Pienso que trato con indiferencia a algunas personas a las que atiendo en el trabajo.	0	1	2	3	4
8. Pienso que estoy saturado por el trabajo.	0	1	2	3	4
9. Me siento culpable por algunas de mis actitudes en el trabajo.	0	1	2	3	4
10. Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.	0	1	2	3	4
11. Me apetece ser irónico con algunas personas a las que atiendo en el trabajo.	0	1	2	3	4
12. Me siento agobiado por el trabajo.	0	1	2	3	4

13. Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo.	0	1	2	3	4
14. Etiqueto o clasifico a las personas a las que atiendo en el trabajo según su comportamiento.	0	1	2	3	4
15. Mi trabajo me resulta gratificante.	0	1	2	3	4
16. Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.	0	1	2	3	4
17. Me siento cansado físicamente en el trabajo.	0	1	2	3	4
18. Me siento desgastado emocionalmente.	0	1	2	3	4
19. Me siento ilusionado por mi trabajo	0	1	2	3	4
20. Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.	0	1	2	3	4

ANEXO 04

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

INTRUCCIONES: Lea detenidamente cada enunciado y marque con un aspa (X) la respuesta que para usted sea la indicada. No hay respuestas buenas ni malas, por favor responda con total sinceridad, recuerde que es anónima. GRACIAS

N°	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia.					
2.	Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización					
3.	Me siento emocionalmente vinculado con esta organización.					
4.	Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización.					
5.	Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte.					
6.	Realmente siento los problemas de la organización como propios.					
7.	Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo.					
8.	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la organización.					
9.	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
10.	Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida.					
11.	Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la organización.					
12.	Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más.					
13.	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.					

14.	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.					
15.	Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias.					
16.	Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora.					
17.	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					
18.	En este momento sería muy difícil para mí dejar la organización, incluso si lo deseara.					
19.	Permanezco actualmente en esta organización porque lo necesito y lo deseo.					
20.	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					
21.	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización.					
22.	Al demostrar al profesional que hay en mí podría cambiar mi situación de empleo temporal.					
23.	Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.					
24.	Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto.					
25.	Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta organización.					
26.	No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella.					