



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

Síndrome de burnout y su relación con el compromiso organizacional de la I.E 81014

Pedro Mercedes Ureña. Trujillo, 2019

**TESIS PARA OBTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

AUTOR:

Br. Quispe Andrade Esthefhanye Marycet

(ORCID: 0000-0002-0889-7778)

ASESOR:

Dra. Alva Loyola María Elena

(ORCID: 0000-0002-3430-2170)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

En primer lugar a Dios, por la vida y por permitirme estar vivenciando esta etapa profesional.

A mi madre, Maribel Andrade Alarcón, que con el día a día me has enseñado a ser quién soy hoy. Por ser la amiga y la compañera que me ha ayudado a crecer en la vida.

A mi padre, Gervacio Quispe Ccallo, estas siempre impulsándome en los momentos más significativos de mi vida, impulsándome a salir adelante y a trazarme proyectos que han sido de gran ayuda para mi vida y crecimiento.

AGRADECIMIENTO

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta donde estoy, dándome salud y voluntad para realizar mis proyectos en la vida.

A mis padres.

Por su apoyo en todo momento, y por haber logrado formarme como una persona de bien, pero sobre todo por su inmenso amor.

A mis asesores.

Por compartir sus sugerencias y aportes para el mejoramiento de esta investigación.

Página del jurado

PRESIDENTE

DR. YENGLER RUIZ, CARLOS ALBERTO

SECRETARIO

DR. CUBAS VARGAS, JOSÉ MANUEL

VOCAL

DRA. ALVA LOYOLA, MARÍA ELENA

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Esthefhanye Marycet Quispe Andrade, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Síndrome del burnout y su relación con el compromiso organizacional de la I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo, 2019.” Presentada en folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión del Talento Humano es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 28 de Agosto de 2019



.....
Firma

Esthefhanye Marycet Quispe Andrade

DNI: 70146542

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
PÁGINA DEL JURADO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1 Tipo y diseño de investigación	15
2.2 Operacionalización de variables.....	16
2.3 Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección).....	28
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	128
2.5 Procedimiento.....	30
2.6 Método de análisis de datos.....	230
2.7 Aspectos Éticos	230
III. RESULTADOS	32
3.1 Descripción de Resultados	32
3.2 Pruebas de Normalidad.....	36
3.3 Prueba de Hipótesis Correlacionales	37
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
VII. REFERENCIAS	46
VIII. ANEXOS	52

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló en los docentes de la I.E. 81014 Pedro Mercedes Ureña, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa Pedro Mercedes Ureña.

La investigación mencionada es de carácter correlacional, diseño no experimental asimismo de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 88 profesionales de docentes distribuidos 9 en el nivel inicial, 34 en primaria y secundaria 45. La técnica utilizada es la encuesta y los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de Inventario de Malasch Burnout Inventory y el cuestionario de comportamiento organizacional. Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos y determinadas su confiabilidad a través del Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.75 y 0,79. Se halló una correlación negativa significativa entre Cansancio Emocional y Compromiso Organizacional ($r = -0,221$; $p > 0,05$), lo que indica que a medida que el cansancio emocional aumenta el compromiso organizacional disminuye.

Según los resultados se concluye que existe relación negativa significativa entre la dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes de la I.E. 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo, 2019.

Palabras claves: síndrome de burnout, compromiso organizacional, cansancio emocional, despersonalización, realización personal, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad, docente.

ABSTRACT

The present research developed in the teachers of the I.E. 81014 Pedro Mercedes Ureña, aimed to determine the relationship between burnout syndrome and organizational commitment in teachers of the educational institution Pedro Mercedes Ureña.

The mentioned research is of a correlational nature, a non-experimental design that is also cross-sectional. The population and sample consisted of 88 professionals of twelve distributed 9 in the initial level, 34 in primary and secondary 45. The technique used is the survey and the instruments applied were the Malasch Burnout Inventory questionnaire and the organizational behavior questionnaire . The instruments were validated by expert judgment and their reliability determined through Cronbach's Alpha Coefficient, the result being 0.75 and 0.79. A significant negative correlation was found between Emotional Tiredness and Organizational Commitment ($r = -0.221$; $p > 0, 05$), which indicates that as emotional fatigue increases organizational commitment decreases.

According to the results, it is concluded that there is a significant negative relationship between the emotional fatigue dimension of burnout syndrome and organizational commitment in teachers of the I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo, 2019

Key words: burnout syndrome, organizational commitment, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment, affective commitment, normative commitment, commitment to continuity, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

La base del desarrollo de un país está en el sector educación. Según la Agencia Peruana de Noticias (APN) , en el 2018 contó con un presupuesto de más de 27 millones de soles, siendo la finalidad principal fomentar el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades y capacidades de la plana docente, para mejorar el nivel de aprendizaje y la infraestructura educativa, y consolidar la educación. En comparación con años anteriores donde era el presupuesto de menor participación (Apn, 2018)

En las instituciones educativas la contratación de personal se realiza de manera subjetiva, ya que no se cuenta con el área de recursos humanos. Ya incorporado el docente a las instituciones educativas, muchas no tienen buenos canales de comunicación, no presentan una gestión eficiente, lo que genera entre los docentes la aparición de algún tipo de estrés en poco tiempo. Cuando los profesores pasan situaciones de estrés no se logran los objetivos institucionales, no se da adecuadamente la atención tanto a los padres de familia como los estudiantes, disminuyendo la imagen ante la comunidad, pudiendo ocasionar deserción escolar.

La educación pública en el Perú ha sido objeto de constantes cuestionamientos, se dice muchas veces que los docentes en su mayoría, no cuentan con un desempeño óptimo, y que no logran los aprendizajes esperados de sus estudiantes. Si bien es cierto, se tiende a analizar el desempeño en función de las capacidades, experiencia, infraestructura y método del docente, existen a su vez, otros factores de igual nivel que los mencionados y que pocas veces son tomados en cuenta, debido a que no se percibe de manera concreta. Pero que, si es vivido por los docentes que a diario deben enfrentar diversos retos laborales y personales, y es el caso del estrés laboral este factor aparentemente invisible, limita, modifica, inhibe y disminuye las capacidades del desempeño docente, por lo que es necesario profundizar este aspecto

El Consejo Nacional de Educación (CNE) menciona que el desprestigio de la labor docente ante la sociedad es evidente; sin embargo, un porcentaje de ciudadanos considera que es la profesión que tiene en sus manos ser el motor de cambio para el desarrollo de cada país (CNE, 2006).

El Instituto de Pedagogía Popular (IPP) refiere que las causas principales es el exceso de trabajo, preocupación por la estabilidad laboral, salarios promedios, gran cantidad de alumnos por aulas, deficiencia en los recursos materiales (Ipp, 2004).

De esta problemática no escapa la I.E Pedro Mercedes Ureña, de acuerdo a la observación y manifestación de su personal se presentan ciertos problemas; como la manifestación de la presión de los padres, la carga laboral, situaciones dentro de aula, falta de recursos por parte de la institución, cantidad de alumnos designados.

Armas (2015) menciona que la institución educativa Emblemática y centenaria 81014 Pedro Mercedes Ureña, inició sus actividades en 1878, más conocida como Centro Viejo, ahora instalada en la zona de Natacha Alta, en una infraestructura moderna. En la actualidad cuenta con tres niveles educativos que son: inicial, primaria y secundaria albergando a más de 2000 estudiantes en sus aulas y siendo directora la Mg. Rocío Elizabeth Rebaza Blas que atiende la educación básica regular desde los tres años de edad hasta el quinto grado de educación secundaria, con 9 secciones en inicial, 30 en educación primaria y 30 en secundaria. Haciendo un total de 69 secciones.

Castro (2008) menciona que varios autores abordan la variable síndrome de burnout en diferentes trabajos de trato directo con el cliente, la enseñanza está considerada como una de las labores con mayor carga de estrés, a pesar de ello no muchos han abordado el sector de la educación. Por tanto, se realizará la investigación sobre el tema y su relación con el compromiso organizacional, en la Institución Educativa 81014 Pedro Mercedes Ureña; lo que permitirá indagar con mayor profundidad sobre las condiciones de las y los docentes y sus posibles efectos sobre la institución, los estudiantes y en consecuencia sobre el sistema educativo.

Para identificar el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional en instituciones educativas, logra la aproximación a estudios de Chile como el de Leal y Ramos (2014) Síndrome de burnout y su compromiso organizacional en profesores de inicial del sector público y privado de Talca. La muestra fue 96 docentes, los resultados sostienen una relación significativa de tipo inversa. Adicional a ello los niveles de compromiso organizacional son altos en colegios públicos y en privados el síndrome de burnout alto.

En la India, también se efectuó un trabajo, Garg y Rani (2014) “Estudio analítico del estrés laboral en el sector educativo” de la Universidad Kurukshetra de la India, fue de carácter descriptivo y tipo analítico, recogidos a través de cuestionarios a 30 profesores que trabajan en el Colegio de Ingeniería en Kurukshetra. Los hallazgos mencionan que gran parte de los profesores tienen nivel moderado de estrés y trabajo, la sobrecarga y la inseguridad laboral

son las principales causas del estrés laboral. También revela que gran parte se encuentra en una situación de tensión, depresión y problemas en equilibrio entre lo laboral y lo personal debido al estrés.

Por otro lado, en Costa Rica; Cardenas, Mendez y Gonzalez (2014) en su trabajo denominado Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios, en la Universidad de Costa Rica; concluyó que el desempeño docente no está correlacionado con el nivel de síndrome del quemado, sin embargo, con cansancio emocional sí se relaciona.

Mientras tanto en Ecuador, Medina (2018) en su estudio El síndrome de burnout y el compromiso organizacional en docentes y administrativo de centros de educación superior. Determina que el burnout se vincula con el compromiso organizacional, demostrando que la dimensión despersonalización tiene una vinculación inversa con las dimensiones del compromiso organizacional.

En Arequipa, Arias y Jimenez (2013) presentaron el estudio Síndrome del quemado en docentes de Educación básica regular de Arequipa, aplicado a 127 profesores y 106 profesoras entre las edades de 20 a 65 años. Se concluyó que más del 90% de profesores y profesora muestra un grado moderado de este.

Los autores refieren que los profesores se ven ligeramente más afectados por el síndrome de burnout en un nivel moderado, aunque estas diferencias no son significativas, y que las mujeres tienen un grado de estrés más severo.

Asimismo, en Chiclayo, Cumpa y Chavez (2015) desarrollaron el trabajo Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las I.E estatales de Chiclayo. La muestra del estudio fue de 269 profesores, los hallazgos muestran que solo un 7% presente síndrome de burnout, mientras las dimensiones expresan niveles alto de cansancio emocional con 55%, despersonalización con 20% y un n 98% de baja realización personal (p.56).

En el departamento de La Libertad, Chávez (2017) desarrolló el estudio Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy, fue aplicada a 179 profesores, llegando a concluir que existe relación inversa baja y estadísticamente significativa entre las variables síndrome de burnout y compromiso organizacional; se rescata bajos niveles de síndrome de burnout y altos niveles de compromiso organizacional (p.9).

Finalmente, en el Distrito de la Esperanza, Mantilla (2018) desarrolló la investigación Síndrome del quemado y Compromiso Organizacional en profesores de instituciones públicas, 275 profesores conformaron la muestra; obteniendo como resultados una relación

inversa baja de las dimensiones cansancio emocional y despersonalización con el compromiso organizacional, referente a la dimensión realización personal una relación directa baja.

En el ámbito de las teorías y conceptos que sustentan enfoques sobre el Síndrome de quemarse, los autores Ortega y López (2004) está presente en la labor de las carreras profesionales que tiene como actividad principal brindar servicios, dado que hay un contacto directo con el cliente final; siendo este síndrome una reacción al estrés laboral crónico.

Los aportes de Maslach, Jackson y Leiter (1996) nos dice como una situación de riesgo constante con el puesto de trabajo, mas no con las personas que trabajan a su alrededor.

Así mismo Gil y Monte (2011), lo define como un indicio frente a un elevado grado de estrés en el trabajo, asociado a impresiones y reflexiones nocivos vinculados con las tareas del trabajo, sus pares y clientes.

Del mismo modo, Mansilla (2011) en su investigación refiere que las profesiones y oficios que desarrollan sus labores en constante contacto con los consumidores finales están más predispuestos a tener este síndrome, dado que es resultados de los factores estresores dados en el ambiente laboral.

La primera en realizar investigaciones acerca del síndrome de Burnout fue Maslach y Jackson (1981), lo definieron como una construcción teórica siendo su característica fundamental el desgaste emocional y la falta de personalización, expresándose en colaboradores que sus funciones se dan a través de la atención directa con usuarios o clientes. Carlin (2010), menciona en su trabajo que el síndrome del quemado tiene sus inicios en la década del 70 por Freudenberguer (1974) y se caracteriza por el agotamiento, frustración y falta de utilidad, como resultado de labores destinadas al servicio y ayuda. Después en 1976, Christina Maslach, psicóloga estadounidense empezó a realizar estudios, relacionado con las respuestas emocionales de profesiones que ejercen funciones apoyando a personas, dándose en el sector salud y educación. Maslach compartió el conocimiento del término Burnout en el 1977 en el congreso que cada año se da “American Psychological Association”.

Mantilla en su investigación hace referencia al aporte de Maslach y Jackson (1981) en la existencia de los modelos teóricos del Síndrome de quemarse, proponiendo la guía tridimensional:

Modelo de agotamiento emocional, es una de las bases, siendo su propiedad fundamental dada por el desgaste emocional que padece el trabajador, mostrando fatiga a nivel sentimental. Segundo, Modelo de despersonalización, está conformado por 19 elementos

negativos mostrados en la disposición del trabajador, presentándose falsos y distantes con sus compañeros de trabajo y su puesto laboral. Tercero el modelo de realización personal, refiere la disminución de la capacidad profesional y de lograr el éxito en el trabajo.

Seguidamente se señalan los desencadenantes y potenciadores del Síndrome, según Tonon (2003) son las funciones que desempeña cada puesto de trabajo y el ambiente tangible como causas del estrés en el trabajo, por los roles que ejercen, relaciones interpersonales y línea de carrera, las nuevas tecnologías utilizadas en el trabajo cotidiano, relaciones familia-trabajo.

Tonon refiere que este síndrome a partir de la representación psicosocial, es decir como un proceso perpetuo y de acuerdo con Maslach (2001), es la consecuencia al estrés habitual y extendido. Surgiendo posteriormente del estrés laboral extendido y cuando está envuelto de factores ó riesgos psicosociales crónicos.

Sebastián (citado por Hernández 2016) realizó una propuesta del proceso de Burnout, nos dice que los elementos principales logran darse en mayor o menor grado, surge de manera gradual, con un incremento creciente de severidad.

El proceso se puede puntualizar en cuatro fases:

Entusiasmo, surge a inicios de la carrera profesional, dado que las proyecciones laborales se encuentran elevadas, logrando una sobre identificación con los clientes. Como consecuencia se da la separación de expectativas versus realidad.

Fase de estancamiento, los trabajadores comienzan a ser consecuentes que una exagerada implicación con el puesto laboral da como consecuencia un descuido de las insuficiencias a nivel personal. Además, el profesional no siempre se siente reconocido o respetado por sus jefes, lo que acrecienta la sabiduría de que el enorme involucramiento en el trabajo puede dar terreno a un descanso de otras actividades atrayentes y satisfactorias.

Frustración, es la esencia de un síndrome, ya que se expresa por la controversia del valor de la responsabilidad en el ámbito laboral, estimulando una impresión frecuente de frustración incrementada por el contagio que presumen los colegas en situación similar, actitudes negativas a los usuarios.

Fase de apatía, funciona como componente de protección, y en la que brota una progresiva indiferencia y desinterés frente al daño emocional producido o la sensación constante de frustración profesional (p.3)

Maslach y Leiter (citado por Pipe, 2013), menciona que cada trabajador expresa el Burnout de una manera singular, así mismo, todos presentan efectos similares que es importante analizarlos:

En la primera etapa, encontramos la erosión del comportamiento: Nos dice que un individuo afectado presenta un cambio significativo en su comportamiento; como consecuencia la energía se transforma en cansancio, el compromiso a conformismo y la efectividad en ineffectividad en nulidad y la insatisfacción de no alcanzar las metas. Segunda etapa: La erosión de emociones, sostienen que se genera una expresión de molestia, desesperación y tristeza profunda. Tercera etapa: Los problemas existentes de la persona y el trabajo, es reflejado en las actitudes, en su poca motivación, y la aparición de varias enfermedades. Cuarta etapa: Problemas para la organización, se expresa una elevada en la rotación de personal, por la pérdida del vigor y validez, implantación inadecuada de políticas, conflictos entre participantes de la organización (Gil- Monte y Peiró, 1997, p.132).

Hay referentes teóricos que muestran las variables sociodemográficas y las dimensiones del síndrome de burnout:

Horn y Schaufeli (1998) expresan que el agotamiento emocional está significativamente relacionado con el género, la edad, la enseñanza experiencia, tipo de escuela y la cantidad de horas empleadas.

Se descubrió que los maestros de secundaria sufren más de agotamiento que la escuela primaria docentes (Anderson e Iwanicki, 1984; Gold y Grant, 1993). Ha sido argumentado por el últimos autores mencionados que los maestros de secundaria son más propensos a agotarse porque, en comparación con los estudiantes de las escuelas primarias, los estudiantes de secundaria tienden a estar menos interesados y más difíciles de motivar. Obviamente, trabajar en escuelas secundarias requiere más energía y esfuerzo de un maestro.

Anderson e Iwanicki (1984) sugirieron que las maestras tienen menos sentimientos de despersonalización que los maestros porque son más atentas y muestran una mayor participación con los demás y así no se distancian de los demás fácilmente.

Los maestros de 50 años y más se sienten menos competentes que los más jóvenes (p.39)

Acosta (2008) en relación a las variables sociodemográficas menciona:

Género, Maslach y Jackson (1981) y Maslach (1982; referido por Moriana y Herruzo, 2004) señalan que las mujeres experimentan mayor y más intenso agotamiento emocional que los

hombres. Con respecto a las variables sociodemográficas, se encontró que las mujeres reportan más agotamiento emocional que los hombres.

Según el estado civil, las investigaciones revelan que las personas casadas presentan niveles más bajos de Burnout que las personas solteras (Maslach, Schaufeli, y Leiter, 2001; Vredenburg, Carlozzi, y Stein, 1999)

De acuerdo a la edad, Marín y Paredes (2002) señalan que a mayor edad aumenta la autoeficacia profesional

Gil-Monte y Peiró, 1997; McDeemott, 1984; Pines y Maslach, 1978(referido por Virloria, Paredes, y Paredes, 2003) Como variable sociolaboral, la antigüedad en el trabajo, ha sido ligada al síndrome de Burnout; donde se ha podido establecer que a más años de antigüedad laboral, mayor serán los niveles de Burnout

Se encontró que los casados presentan menores niveles en agotamiento emocional, y por otro lado, presentaron mayores niveles en realización personal.

Se evidenció además que a medida que aumenta la edad disminuye el agotamiento emocional y aumenta la realización personal.

Los profesores que llevan menos de 10 años trabajando poseen mayores niveles de agotamiento emocional y menores niveles de realización personal.

Con respecto a la categoría profesional se encontró que quienes presentaron mayores niveles en agotamiento emocional y despersonalización son los profesores contratados que los nombrados (p. 121)

En el sector educativo los estudios relacionados al Burnout hacen referencia a Mariana y Herruzo, (2004) que mencionan que el sector educativo es el más afligido por este síndrome.

Las variables que generan este síndrome se clasifican en: aspectos sociodemográficos: años, femenino ó masculino, soltero-casado ó viudo, nivel de estudios, institución pública o privada, etc.

variables de personalidad: actitudes propias del trabajo como por ejemplo exceso de horas trabajadas, trámites administrativos, cantidad de estudiantes por aula, etc.

Consecuentemente Goble y Porter citado por (Travers y Cooper,1997) muestran que el exceso de carga laboral no solo es del horario de clase, sino además de la labor administrativa: los expedientes, trabajos, reuniones con padres de familia, desarrollo y corrección de exámenes, preparación de instrucciones, preparación de recursos didácticos y tecnológicos, los mismos que involucran someter el horario de descanso durante el período profesional. Por otro lado, Nieto (2006) afirma que las primordiales

causas de estrés en los profesores son el comportamiento de los estudiantes y los escenarios de trabajo, demostrado por las pagas deficientes, no se reconoce la labor docente ante la sociedad (p. 38).

Cherniss, 1980; Farber, 1983; Maslach, 1982 (citado por Fornés, Fernández, Vásquez y Ferrer,1995) refieren que el burnout en los profesores se manifiesta con:

Reacciones intensas de ira, ansiedad, depresión, cansancio, aburrimiento, cinismo, culpabilidad, nerviosismo y diversos síntomas psicósomáticos. Los síntomas del burnout son muy variados, y se suelen agrupar en tres grandes áreas: psicoemocionales, físicos y conductuales; frecuentemente se centran en sentimientos de irritación, frustración, desesperanza y baja autoestima, dolencias diversas y sin causa conocida (jaquecas, reumas, insomnio) y conductas de cinismo, dureza y falta de dedicación en el trabajo.

En un intento de sistematizar todos estos rasgos del burnout en la enseñanza, Farber (1991) ha sugerido la existencia de tres prototipos principales de conducta profesional. Los profesores agotados son aquellos que reaccionan ante las excesivas demandas y los reveses en la enseñanza, trabajando cada vez menos y con más lentitud, puesto que no esperan ni alcanzar ningún objetivo, ni que trabajar más o mejor tenga para ellos ningún tipo de compensación. El segundo tipo de profesores lo ha denominado profesores frenéticos, que suelen ser profesores muy comprometidos con su trabajo, que reaccionan ante la adversidad y los fracasos sin reconocerlos y sin darse tregua, incrementando más y más sus esfuerzos ante las dificultades, en lugar de racionalizar y dosificarse o modificar y atemperar sus objetivos. Por último, los profesores infraincentivados serían profesores que no encuentran en su trabajo suficientes estímulos, aunque ni se sienten agotados, ni estresados, ni tampoco perjudicados en su autoestima; simplemente, no perciben en su labor nada que consideren una buena recompensa (principalmente de tipo psicológico) por hacerla y consideran que sus capacidades están infrautilizadas en la escuela; la enseñanza no les aporta estímulos que recompensen el esfuerzo que hacen y, en consecuencia, pierde el interés que pudo tener para ellos, y comienzan a considerar las posibilidades de cambiar de trabajo. Estos prototipos descritos en esta categorización como si fueran homogéneos, probablemente no existen así de puros en la realidad, sino que el profesor quemado puede participar en diversos instantes de las características de uno u otro (p. 242)

Manassero, Fornés, Fernández, Vázquez y Ferrer (1995) expresan teorías del burnout y soluciones con respecto a como enfrentar este síndrome:

Dado que muchas veces el burnout es consecuencia de un excesivo celo y dedicación a la enserianza, algunos autores (Farber, 1991; Lowenstein, 1991) han coincidido en proponer como meta general y específica, no sólo para el afrontamiento del burnout sino para su prevención, desarrollar una actitud que se ha denominado la preocupación despegada, sería un punto intermedio entre la preocupación excesiva del profesor, que le lleva a identiflarse con los problernas de sus alumnos y su aula, lo cual conduce al agotamiento y la frustración ante los fracasos, y el excesivo desapego, que podría llevar a actitudes de frialdad, distanciamiento, cinismo o dureza en el tratarniento a los alumnos, características de la dimensión de Despersohalización del burnout . La preocupación despegada sería un estado, en cierto modo contradictorio, en el cual el profesor está a disposición completa e implicado profesionalmente con sus a alumnos, pero emocionalmente despegado de su progreso y de sus problemas. Algunas de las formas de trabajar contra el burnout en un primer nivel serni institucionai son los tallres y la socialización. El taller trata de hacer autoconscientes a los profesores de sus problemas y ofrece métodos de trabajo en grupo para mejorar el conocimiento y las saluciones preventivas.

Interpretación del modelos para el desarrollo del burnout (Farber, 1991; Starnaman y Miller, 1992) tras un período inicial en la docencia, que seguramente se desempeña con entusiasmo y dedicación desinteresada, y en los profesores más comprometidos, incluso con un grado extremo de frenesí y sin darse tregua, la experiencia de fracasos, reveses e inconsecuencialidad, provocaría, al cabo de unos años (en un segundo período) el punto álgido del burnour la necesidad de superar esta situación negativa y dolorosa de burnout, pone en marcha diversas estrategias de afrontamiento (trabajar menos, con menos intensidad o compromiso, despersonalizadamente, desmotivadamente, o simplemente adaptándose a la situación) que disminuyen la tensión y la inversión de energía necesaria para realizar el trabajo, y por tanto, mitigan el agotamiento en los años y períodos posteriores.

Las diversas soluciones generales propuestas en la literatura para mejorar el burnout podrian agruparse en dos niveles: el nivel individual (psicoterapias) y el nivel laboral (organización del trabajo escolar y trabajo en grupo). En el nivel individual, un primer grupo de técnicas más habituales serían actividades como relajación, meditación y

ejercicio físico (correr, nadar, aeróbic, etc.) o entretenimientos fuera de la escuela tales como hobbies, aprender algo nuevo, relaciones sociales, etc., así como las técnicas de manejo del tiempo (organizar y distribuir el tiempo, priorizar o limitar los objetivos, proponerse programas y logros realistas, dejar tiempo diario para sí mismos, etc.) (p.264)

Es de gran importancia el abordar la otra variable que es el compromiso Organizacional en la que varios investigadores han brindado información importante para definir el compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1991), sostienen que “es un estado psicológico producto del sentido de permanencia e involucramiento del trabajador con la empresa” (p.11).

Componentes del compromiso organizacional según Meyer y Allen (1997) identifican al colaborador con su empresa. Son el compromiso afectivo, continuidad y normativo.

Afirma Meyer y Allen (1996) que el compromiso afectivo, detalla el proceso de involucramiento entre la organización y colaborador.

El Compromiso de Continuidad consiste en el tiempo que tiene un colaborador laborando en la organización, trae como consecuencia tener un gran sentido de pertenencia. Para Marín (2003), a pesar del surgimiento de propuestas de trabajo que mejoren las condiciones actuales el trabajador tomará por decisión continuar en su empresa, reafirmando su continuidad y lealtad emocional. Meyer, Allen y Smith (1993), refiere que esta dimensión disminuye los índices de rotación de personal.

Compromiso Normativo, el colaborador siente que su estancia en la empresa es un deber. Para Díaz y Quijada (2005), este compromiso se fundamenta por el tiempo que lleva trabajando en la organización y por la oportunidad de línea de carrera.

Arciniega (2006), asevera que el compromiso normativo, es de tipo emocional, y radica en que el colaborador tiene una enérgica emoción de deber a persistir en la institución.

Cabe mencionar a los autores Hellriegel y Woodman (1999), quienes refieren que los años que un trabajador pertenece a una organización son determinantes para que sean comprometidos a diferencia de los que solo hicieron línea de carrera.

Milkovich y Boudreau (1997) la relación entre los valores, la organización, el medio ambiente; como las posibles oportunidades, posibilidades que influyen sobre el nivel de compromiso.

Hellriegel y Woodman (1999) mencionan la relevancia del compromiso organizacional en los estudios del comportamiento organizacional; dado que es un indicador del nivel de

rotación de personal y puntualidad, concluyendo que el compromiso es una actitud frente al trabajo (p. 38).

Para Allen y Meyer (1997) los beneficios del compromiso organizacional son que los colaboradores comprometidos optan por estar mayor tiempo en la organización, siendo esto favorable para que la organización retenga y desarrolle talento humano.

El compromiso organizacional en docentes es abordado por el autor Rivera (2010) quien menciona que la cultura organizacional es primordial en el sector educativo; dado que su finalidad es formar agentes de cambio con ética y moral que contribuyan con el desarrollo del Perú. En este sentido, Chávez (2017) los profesores son los primeros agentes activos para la transformación de nuestra sociedad, debido que son estos que junto a los padres de familia forman el binomio que fortificarán y regirán a los estudiantes para forjar hombres y mujeres de bien, con valores, ética y moral.

Gualderrama y Nuño (2013) refieren en su investigación Edad, antigüedad, y posición en la organización: Análisis de su relación con el compromiso organizacional refiere:

La edad y la permanencia describen inversiones personales acumuladas de tiempo y recursos, realizadas al permanecer en cierta ocupación u organización, por lo que se consideran antecedentes importantes del compromiso organizacional; el riesgo de perder dichas inversiones, conjuntamente con la percepción de la inexistencia de alternativas para reemplazarlas o compensarlas, comprometen al individuo con la organización (Kaur & Sandhu, 2010). Desde hace varias décadas, autores como Meyer y Allen (1984), ya señalaban que tales variables correlacionan positiva y significativa con el compromiso afectivo; es decir, los empleados de mayor edad y que han laborado durante más tiempo para una empresa en particular, tienen un mayor compromiso afectivo hacia ésta.

Con respecto a la edad cronológica del sujeto, las distintas etapas en la carrera laboral pueden estar y usualmente se relacionan con ésta, y no obstante que en los estudios empíricos los rangos de edad asignados para cada etapa varían considerablemente, usualmente se considera como temprana a la que incluye las edades entre 20 y 35 años, como media la que agrupa a sujetos entre 35 y 50 años y en la etapa final se concentran individuos entre los 50 y los 65 años (Kaur & Sandhu, 2010).

En este trabajo los resultados revelan que los sujetos más jóvenes expresan un menor compromiso afectivo hacia la organización; los aspectos donde resaltan las diferencias incluyen la coincidencia de valores personales/organizacionales, la

disposición para poner empeño en el logro de las metas de la empresa, el sentido de pertenencia, y la inspiración del sujeto para dar lo mejor de sí en favor de la empresa. Estos resultados son convergentes con lo señalado por la literatura, en lo referente que el compromiso cambiará durante el transcurso de la carrera de las personas, debido a las diferencias en sus percepciones por sus experiencias de vida(Allen & Meyer, 1993). En la etapa temprana de la carrera laboral, las personas se enfrentan a la disyuntiva de hacer compromisos con la firma o mantener abiertas sus opciones laborales(Cohen, 1993); las oportunidades individuales y la disponibilidad de opciones atractivas, determinará el nivel de compromiso organizacional, y el sujeto explorará alternativas distintas de empleo, pero en el caso de que éstas le parezcan inapropiadas, no dudará en elegir otras oportunidades (Kaur & Sandhu, 2010). De forma contraria, los trabajadores de mayor edad, sin importar su antigüedad laboral, son más proclives a estar comprometidos con la organización (Brimeyer et al., 2010). Las personas se encuentran en la etapa final de su carrera laboral mostrarán una mayor proclividad a adaptarse a las normas y procedimientos de la organización, e incluso buscarán hacer más cómodo su trabajo(Kaur & Sandhu, 2010).Es una etapa de relativa tranquilidad, por lo que los individuos se muestran más orientados a establecerse y tienen una menor disposición a reubicarse o abandonar la organización con propósitos de promoción (Cohen, 1993)

Con respecto a la antigüedad, los resultados evidencian que los individuos con más permanencia en la empresa, tienen un mayor compromiso hacia ésta, distinguiéndose cuestiones como la preocupación del individuo por el éxito de la organización, y su valoración respecto de si ésta representa la mejor alternativa laboral disponible. Lo anterior coincide con lo expresado recientemente por diversos académicos. Natarajan y Nagar (2011), indican que los empleados pasan por fases distintas de desarrollo en una organización, y conforme maduran en ésta, su compromiso afectivo se incrementa;comentan que con el paso del tiempo, los dilemas enfrentados en la vida dentro de la empresa se resuelven, y las personas se ajustan cada vez más a la organización. En la misma vertiente Kaur y Sandhu(2010) precisan que los empleados de mayor antigüedad ven sus años de servicio a la empresa, como una inversión y en consecuencia desarrollan una barrera psicológica que les hace más difícil cambiar de trabajo; por otra parte, también desarrollan un apego afectivo hacia la organización. También agregan que en las etapas laborales finales,los sujetos están más orientados al establecimiento, e inclusive algunas no dudan y optan por

declinar promociones laborales. Por otra parte, y en relación a los trabajadores de menor antigüedad, Brimeyer et al. (2010) indican que existe la posibilidad de que tengan una mayor percepción de las oportunidades laborales disponibles. Los sujetos con poca antigüedad tienen bajos niveles de inversión, habilidades, y prestigio, lo cual puede derivar en una falta de compromiso hacia la empresa (Kaur & Sandhu, 2010) (p.15-16)

Hay referentes teóricos que mencionan a Hakanen, Bakker y Schaufel (2005) El síndrome de burnout y el descenso del compromiso han sido considerados como problemas importantes en la enseñanza. (Borg y Ridding, 1991; Rudow, 1999) El Modelo de Demandas de trabajo versus recursos, señala dos opciones para fomentar bienestar, salud y compromiso de los docentes. Los esfuerzos dirigidos a la reducción de las demandas de trabajo y la prevención del agotamiento debe ser de primaria preocupación por las escuelas y otras organizaciones. La otra ruta importante y paralela consiste en actividades para aumentar los recursos de trabajo que potencialmente conducen a niveles más altos de compromiso laboral, menores niveles de agotamiento y un compromiso profesional más fuerte. Es importante destacar que los maestros sanos y comprometidos tienen la posibilidad de realizar y tener logros educativos mejores que sus colegas con síntomas de agotamiento (Guglielmi y Tatrow, 1998; Rudow, 1999). Además, los docentes que muestran mayores cantidades de entusiasmo parecen ser eficaces para movilizar el interés, la energía, la vitalidad y la investigación de los estudiantes (Bakker, 2005; Patrick, Hisley y Kempler, 2000).

Vistos estos antecedentes y teorías, que orientan esta investigación, el problema de estudio es, ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y compromiso organizacional de la I. E 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo 2019? Y las interrogantes que nos aproximarán a lograr la respuesta esperada, son ¿Cuál es la relación entre el cansancio emocional y compromiso organizacional de la I. E 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo 2019?, ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y compromiso organizacional de la I. E 81014 Pedro Mercedes Ureña Trujillo 2019?, ¿Cuál es la relación entre la realización personal y compromiso organizacional de la I. E 81014 Pedro Mercedes Ureña Trujillo 2019?

El Objetivo general, de este estudio es Determinar la relación entre el síndrome de burnout y compromiso organizacional de la I.E. 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo 2019.

Para ello se hará uso de Objetivos específicos, como, a) Determinar la relación entre el cansancio emocional y compromiso organizacional de la I.E. 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo 2019. b) Determinar la relación entre la despersonalización y compromiso

organizacional de la I.E. 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo 2019. c) Determinar la relación entre la realización personal y compromiso organizacional de la I.E. 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo 2019.

Para tales efectos, se parte con la Hipótesis general Hg: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y compromiso organizacional de la I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo 2019. Así mismo se proponen las Hipótesis específicas que se expresan como sigue, He1: Existe relación significativa entre el cansancio emocional y compromiso organizacional de la I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña .Trujillo 2019. He2: Existe relación significativa entre la despersonalización y compromiso organizacional de la I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña .Trujillo 2019. He3: Existe relación significativa entre la realización personal y compromiso organizacional de la I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña .Trujillo 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación.

Enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, porque no se va intervenir en el desarrollo ni se modificarán las variables; es de corte transversal.

Por último, corresponde al tipo de estudio descriptivo – correlacional.

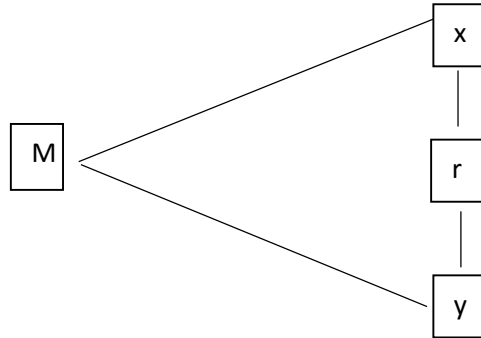


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Fuente: Hernández et al. (2010)

Donde:

M: Docentes de la I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña, Trujillo.

x: Síndrome de Burnout

y: Compromiso organizacional

r: Relación entre las variables

VARIABLES DE ESTUDIO:

Variable 1:

Síndrome de Burnout

Variable 2:

Compromiso Organizacional

2.2 Operacionalización de variables.

Tabla 1
Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable X: Síndrome de Burnout	Maslach y Jackson (1981,.) definieron el síndrome de Burnout como un “constructo tridimensional cuya característica principal está dada por el agotamiento emocional, la despersonalización y la poca realización personal, que se da en trabajadores cuya laborar se desarrolla a través del contacto directo con clientes o usuarios.	Es la respuesta del trabajador, ya sea física o psicológica, a la presencia de situaciones, acciones o sucesos que puedan generarle estrés en el ámbito o entorno laboral y que está influida por las características individuales del trabajador	Cansancio emocional	Desinterés Agotamiento físico Sentimientos y actitudes negativas	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Ordinal – De intervalo
			Despersonalización	Trato impersonal hacia los usuarios y trabajo. Falta de preocupación de los problemas. Indiferencia	10.11.12.13.14	

			Realización personal en el trabajo	Baja autoestima profesional Percepción del trabajo deseado Interés por las tareas cotidianas en el trabajo	15,16,17,18,19,20,21, 22	
				Lazos Emocionales		
Variable Y:	Se define entonces como un estado psicológico que define la vinculación entre una persona y la organización, (Meyer y Allen 1991)	Los autores señalan que existen tres tipos de compromiso organizacional. El normativo, el afectivo y el de continuidad	Compromiso Afectivo	Percepción de satisfacción de las necesidades Orgullo de pertenencia a la institución	1,2,3,4,5,6	Ordinal – De intervalo
			Compromiso de Continuidad	Necesidad de trabajo en la institución Opciones laborales Evaluación de permanencia	7.8.9.10.11.12	
			Compromiso Normativo	Reciprocidad con la institución	13,14,15,16,17,18	

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)

Población:

88 docentes de la I. E. Pedro Mercedes Ureña de la ciudad de Trujillo; 9 docentes de educación inicial, 34 de educación primaria y 45 de educación secundaria.

Muestra:

9 docentes de educación inicial, 34 de educación primaria y 45 de educación secundaria.

Unidad de análisis: 1 docente

Muestreo: No se realizó el muestreo porque se trabajó con toda la población.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

Profesores que actualmente están trabajando en la I.E Pedro Mercedes Ureña

Criterios de exclusión: Administrativos, Docentes sancionados, Docentes con licencia, con goce de haber o sin goce de haber.

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

Tabla 2
Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento	Unidad de análisis
Síndrome de burnout	Encuesta	Cuestionario	1 docente
		Inventario de Malasch Burbout Inventory (1996)	
Compromiso Organizacional	Encuesta	Cuestionario de compromiso organizacional (1997)	1 docente

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3
Baremos de la Variable Síndrome de Burnout

BAREMOS	SINDROME DE BURNOUT	CANSANCIO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL
ALTO	88-132	27-54	10 - 30	40 - 48
MEDIO ALTO	67-87	24-26	8 - 9	38 - 39
MEDIO BAJO	44-66	19-23	6 - 7	34 - 37
BAJO	0-43	0-18	0-5	0 -33

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4
Baremos de la variable Compromiso Organizacional

NIVELES	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	COMPROMISO NORMATIVO
ALTO	67 - 90	22 - 30	22 – 30	22 – 30
MEDIO ALTO	55 - 66	19 -22	19 -22	19 -22
MEDIO BAJO	42 - 54	14 - 18	14 – 18	14 – 18
BAJO	18 - 41	6 - 13	6 - 13	6 – 13

Fuente: Elaboración propia

Validez y confiabilidad

Se manejó la validez de contenido (evaluación expertos) – instrumento.

Tabla 5
Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de las variables síndrome de burnout y compromiso organizacional

N°	GRADO ACADÉMICO	NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO	DICTAMEN
1	Doctora	Otiniano León Mabel	Aplicable
2	Doctora	Coronado Matta Susana	Aplicable
3	Magíster	Malpica Risco Vhanya Olenka	Aplicable

Fuente: Matriz de validación del instrumento

Se utilizó la validez del Item Total con la prueba piloto, aplicado a 20 docentes.

Tabla 6
*Confiabilidad de los instrumentos de liderazgo transformacional y gestión
 directiva*

VARIABLE	ALFA DE CRONBACH	Nº DE ITEM
Síndrome de burnout	0.89	22
Compromiso organizacional	0.92	18

Fuente: Base de datos de prueba piloto

2.5 Procedimiento.

El procedimiento de recolección de datos fue coordinado con la directora de la I.E de tal manera se realizó la aplicación del cuestionario a los docentes del turno mañana y tarde.

Contando con la autorización de los directivos de la Institución Educativa se procedió aplicar el cuestionario a los profesores del nivel inicial, primaria y secundaria en mes de junio afín de recolectar los datos deseados.

2.6 Método de análisis de datos

Se presenta tablas, figuras para puntualizar la correlación de las variables síndrome de burnout y compromiso organizacional, así como sus dimensiones en forma semejante. Se tuvo en consideración las normas APA para la elaboración de tablas y figuras. Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov -Smirnov a las variables. De acuerdo a las pruebas de normalidad se decidió el tipo de prueba de hipótesis, no paramétrica. Para prueba de hipótesis de correlación no paramétricas se utilizó correlación de spearman.

2.7 Aspectos Ético

- Se presentó la solicitud de formalidad para iniciar la presente investigación a la I.E Pedro Mercedes Ureña.
- Se coordinó con la subdirectora de la I.E. Pedro Mercedes Ureña, para la respectiva autorización del presente.
- Se respetó la identidad de las personas que brindan información.

- No se manipuló ningún tipo de información y solo se mostró resultados veraces en la investigación.
- El informe final se le hizo llegar a la Institución Educativa Pedro Mercedes Ureña, que permitió el acceso para la realización del estudio.
- Se buscó la mayor validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de información.
- Respeté los derechos de reserva intelectual de autores de distintas tesis, libros, revistas y páginas web consultadas. Asimismo, las citas que son considerados como ideas y conceptos dentro su marco teórico y conceptual ante el presente proyecto de investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de Resultados

Tabla 7

Comparación de los niveles del síndrome de burnout y compromiso organizacional de la I.E Pedro Mercedes Ureña de la ciudad de Trujillo 2019.

NIVELES	SINDROME DE BURNOUT		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
	F	%	F	%
Alto	2	2.3	35	39.8
Medio Alto	14	15.9	32	36.4
Medio Bajo	71	80.7	21	23.9
Bajo	1	1.1	0	0.0
TOTAL	88	100.0	88	100.0

Fuente: Instrumentos aplicados al docente de la I.E Pedro Mercedes Ureña.

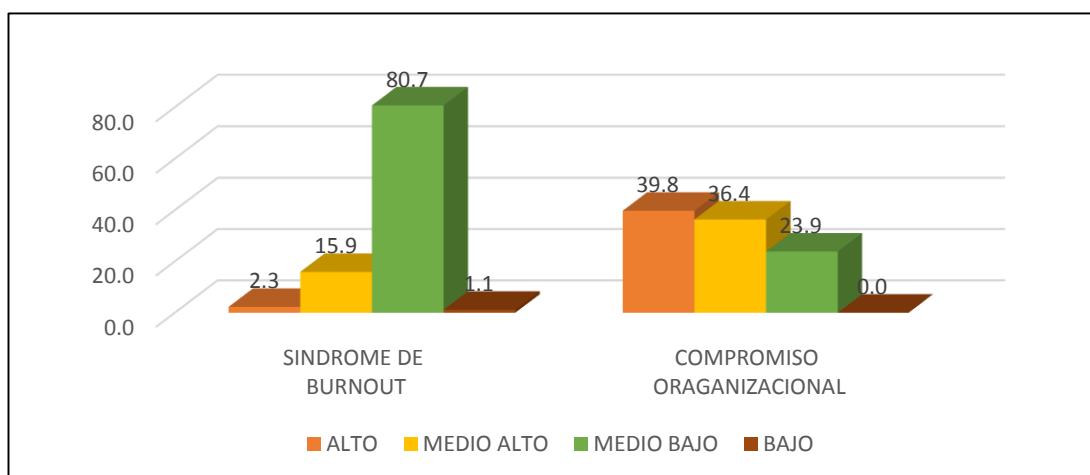


Figura 2 Niveles de síndrome de burnout y compromiso organizacional de la I.E Pedro Mercedes Ureña de la ciudad de Trujillo 2019.

En la tabla 7 y figura 2, se observa que el nivel que destaca en la variable síndrome de burnout, es el nivel medio bajo con 80.7%, seguido de medio alto con 15.9% y el nivel alto 2.3%. Sin embargo, en compromiso organizacional, predomina el nivel alto con un 39.8%, seguido de medio alto con 36.4% y 23.9% percibe un compromiso organizacional en nivel medio bajo.

Tabla 8

Comparación de los niveles de las dimensiones del síndrome de burnout de la I.E Pedro Mercedes Ureña de la ciudad de Trujillo – 2019

NIVELES	CANSANCIO EMOCIONAL		DESPERSONALIZACIÓN		REALIZACIÓN PERSONAL	
	F	%	F	%	F	%
Alto	14	15.9	5	5.7	59	67.0
Medio Alto	3	3.4	12	13.6	10	11.4
Medio Bajo	6	6.8	7	8.0	11	12.5
Bajo	65	73.9	64	72.7	8	9.1
TOTALES	88	100.0	88	100.0	88	100.0

Fuente: Instrumentos aplicados al docente de la I.E Pedro Mercedes Ureña.

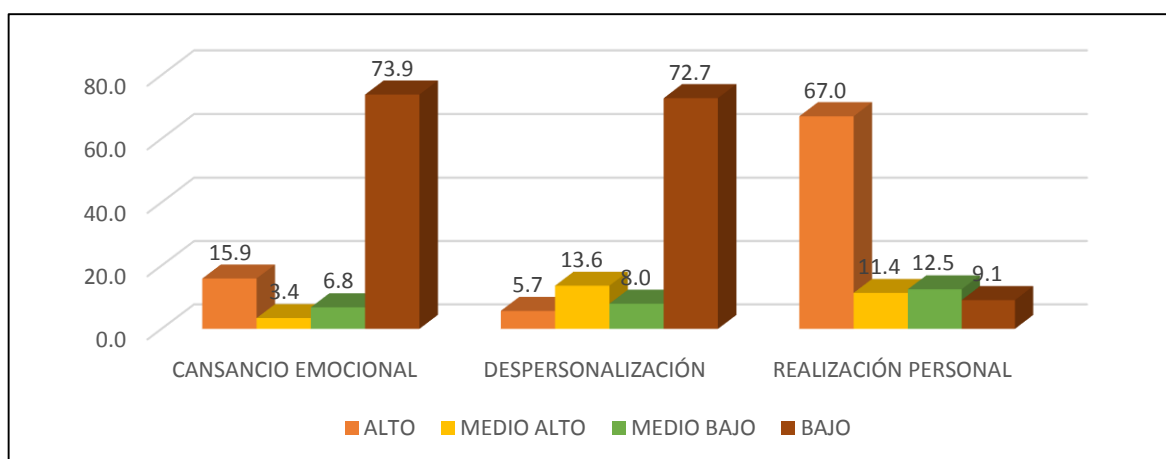


Figura 3 Niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout de la I.E Pedro Mercedes Ureña de la ciudad de Trujillo – 2019.

Tabla 8, indica que las 3 dimensiones del síndrome de burnout tienen lecturas distintas, predomina el nivel bajo en cansancio emocional con un 73.9% y la despersonalización con un 72.7%; no obstante la dimensión realización personal registra un nivel alto con un 67%. También es importante mencionar que el 15.9% tiene un nivel alto de cansancio emocional, el 13.6% medio alto en la dimensión despersonalización y el 9.1% nivel bajo de realización personal.

Tabla 9

Comparación de los niveles de las dimensiones de compromiso organizacional de la I.E Pedro Mercedes Ureña de la ciudad de Trujillo 2019

NIVELES	COMPROMISO AFECTIVO		COMPROMISO DE CONTINUIDAD		COMPROMISO NORMATIVO	
	F	%	F	%	F	%
	ALTO	34	38.6	23	26.1	24
MEDIO ALTO	52	59.1	16	18.2	39	44.3
MEDIO BAJO	2	2.3	30	34.1	15	17.0
BAJO	0	0.0	19	21.6	10	11.4
TOTAL	88	100.0	88	100.0	88	100.0

Fuente: Instrumentos aplicados al docente de la I.E Pedro Mercedes Ureña.

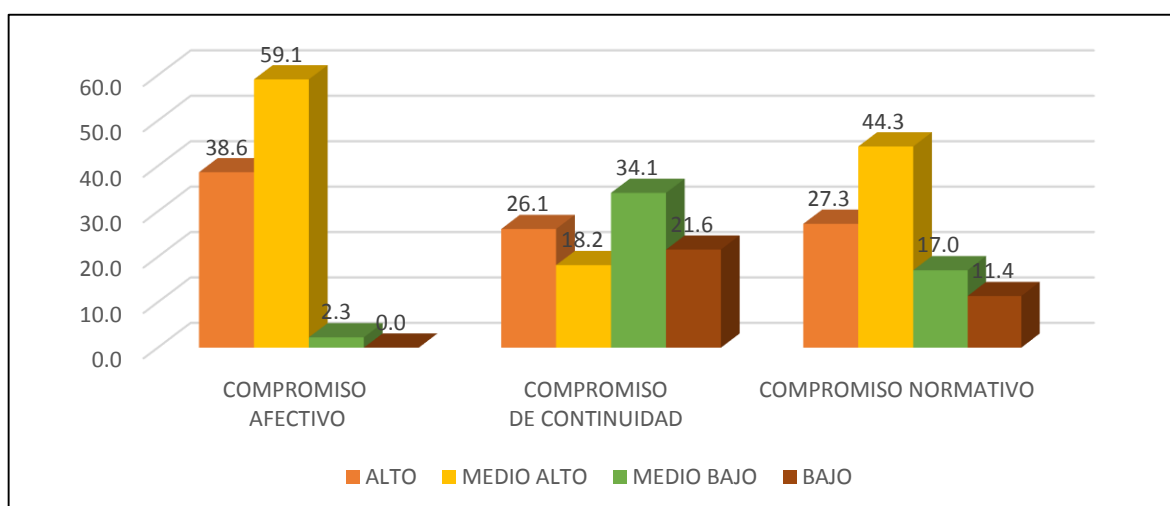


Figura 4 Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional de la I.E Pedro Mercedes Ureña de la ciudad de Trujillo – 2019.

En la tabla 9, se observa que 2 dimensiones del compromiso organizacional tienen niveles alto y medio alto, el compromiso afectivo con un 38.6% y 59.1% respectivamente, asimismo el compromiso normativo con un 27.3% y 44.3% respectivamente. Sin embargo, la dimensión de compromiso de continuidad tiene un 34.1% de nivel medio bajo y el 21.6% de nivel bajo.

Tabla 10

Comparación de los niveles de la dimensión cansancio emocional con la variable compromiso organizacional de la I.E Pedro Mercedes Ureña de la ciudad de Trujillo – 2019

NIVELES	CANSANCIO EMOCIONAL		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
	F	%	F	%
	ALTO	14	15.9	35
MEDIO ALTO	3	3.4	32	36.4
MEDIO BAJO	6	6.8	21	23.9
BAJO	65	73.9	0	0.0
TOTALES	88	100.0	88	100.0

Fuente: Instrumentos aplicados al docente de la I.E Pedro Mercedes Ureña.

Tabla 10, indica que el nivel que destaca de la dimensión cansancio emocional es un nivel bajo con 73.9%, asimismo es bueno precisar que el 15.9% percibe un nivel alto; en comparación con la variable compromiso organizacional que registra un nivel alto con un 39.8% y un 36.4% con un nivel medio alto.

Tabla 11

Comparación de los niveles de la dimensión despersonalización con la variable compromiso organizacional de la I.E Pedro Mercedes Ureña de la ciudad de Trujillo – 2019

NIVELES	DESPERSONALIZACIÓN		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
	F	%	F	%
	ALTO	5	5.7	35
MEDIO ALTO	12	13.6	32	36.4
MEDIO BAJO	7	8.0	21	23.9
BAJO	64	72.7	0	0.0
TOTALES	88	100.0	88	100.0

Fuente: Instrumentos aplicados al docente de la I.E Pedro Mercedes Ureña.

Tabla 11, indica que los niveles que destacan de la dimensión despersonalización es un nivel bajo con 72.7% , asimismo es bueno precisar que el 13.6% percibe un nivel medio alto ; en comparación con la variable compromiso organizacional que registra un nivel alto con un 39.8% y un 36.4% con un nivel medio alto.

Tabla 12

Comparación de los niveles de la dimensión realización personal con la variable compromiso organizacional de la I.E Pedro Mercedes Ureña de la ciudad de Trujillo – 2019

NIVELES	REALIZACIÓN PERSONAL		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
	F	%	F	%
ALTO	59	67.0	35	39.8
MEDIO ALTO	10	11.4	32	36.4
MEDIO BAJO	11	12.5	21	23.9
BAJO	8	9.1	0	0.0
TOTALES	88	100.0	88	100.0

Fuente: Instrumentos aplicados al docente de la I.E Pedro Mercedes Ureña.

En la tabla 12, se observa que el nivel que destaca de la dimensión realización personal es un nivel alto con un 67% , asimismo es bueno precisar que el 9.1% percibe un nivel bajo ; en comparación con la variable compromiso organizacional que registra un nivel alto con un 39.8% y un 36.4% con un nivel medio alto.

3.2 Pruebas de Normalidad

Tabla 13

Prueba de Normalidad de Síndrome de Burnout y Compromiso organizacional.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cansancio Emocional	0.224	88	0.000
Despersonalización	0.306	88	0.000
Realización Personal	0.207	88	0.000
Síndrome de Burnout	0.184	88	0.015
Compromiso Afectivo	0.257	88	0.000
Compromiso de Continuidad	0.211	88	0.000
Compromiso Normativo	0.134	88	0.001
Compromiso Organizacional	0.150	88	0.012

Fuente: Base de datos de la muestra

Según los resultados que presenta la Tabla 13 las variables no tiene distribución normal ($p < 0.05$). Por lo tanto, la prueba de hipótesis de las dos variables es no paramétrica, en este caso es la prueba de Spearman.

3.3 Prueba de Hipótesis Correlacionales

Síndrome de Burnout y compromiso organizacional

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre síndrome de burnout y compromiso organizacional de la I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo 2019.

Ha: Existe relación significativa entre síndrome de burnout y compromiso organizacional de la I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo 2019.

Tabla 14

Correlación de Spearman entre síndrome de burnout y compromiso organizacional

		Correlaciones		
			Síndrome de Burnout	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1.000	-.090
		Sig. (bilateral)		0.936
		N	88	88
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	-0.09	1.000
		Sig. (bilateral)	0.936	
		N	88	88

Fuente: Base de datos de la muestra.

Tabla 14 indica la correlación negativa muy baja ($r = -.090$) y no significativa siendo el valor de sig = $0.936 > 0,05$ entre síndrome de burnout y compromiso organizacional. Consecuentemente se acepta la hipótesis nula; es decir, no existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional de la I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo 2019.

Prueba de Hipótesis Específicos

Cansancio emocional y compromiso organizaciona

He0: No existe relación significativa entre cansancio emocional y compromiso organizacional de la I. E 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo 2019.

He1: Existe relación significativa entre cansancio emocional y compromiso organizacional de la I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña .Trujillo 2019.

Tabla 15

Medidas de correlaciones entre cansancio emocional y compromiso organizacional de la I.E. Pedro Mercedes Ureña de la ciudad de Trujillo 2019

	Correlaciones	Compromiso Organizacional	Cansancio Emocional
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1	-,221*
	Sig. (bilateral)		0.039
	N	88	88
Cansancio Emocional	Coefficiente de correlación	-,221*	1
	Sig. (bilateral)	0.039	
	N	88	88

Fuente: Base de datos de la muestra.

Tabla 15, indica una correlación es negativa significativa ($r = -0,221$; $p > 0,05$), se rechaza H_0 ; es decir, existe una relación inversa entre cansancio emocional y compromiso organizacional de la I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo 2019, lo que indica a medida que aumenta el cansancio emocional, disminuye el compromiso organizacional.

Despersonalización y compromiso organizacional

He0: No existe relación significativa entre despersonalización y compromiso organizacional de la I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña .Trujillo 2019.

He2: Existe relación significativa entre despersonalización y compromiso organizacional de la I. E 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo 2019.

Tabla 16

Medidas de correlaciones entre despersonalización y compromiso organizacional de la I.E.

Pedro Mercedes Ureña de la ciudad de Trujillo 2019

	Correlaciones	Compromiso Organizacional	Despersonalización
Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1	-0.097
	Sig. (bilateral)		0.367
	N	88	88
Despersonalización	Coeficiente de correlación	-0.097	1
	Sig. (bilateral)	0.367	
	N	88	88

Fuente: Base de datos de la muestra

Tabla 16 indica una correlación negativa muy baja ($r = -0,097$) y no significativa, siendo el valor de $\text{sig} = 0.367 > 0,05$ entre despersonalización y compromiso organizacional. Consiguientemente se acepta la hipótesis nula; es decir, no se encuentra una relación entre la despersonalización y compromiso organizacional de la I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo 2019.

Realización del trabajo y compromiso organizacional

He0: No existe relación significativa entre realización personal y compromiso organizacional de la I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña .Trujillo 2019.

He3: Existe relación significativa entre realización personal y compromiso organizacional de la I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña .Trujillo 2019.

Tabla 17

Medidas de correlaciones de realización personal y compromiso organizacional de la I.E.

Pedro Mercedes Ureña de la ciudad de Trujillo 2019

Correlaciones		Compromiso Organizacional	Realización Personal
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1	0.118
	Sig. (bilateral)		0.273
	N	88	88
Realización	Coefficiente de correlación	0.118	1
	Sig. (bilateral)	0.273	
	N	88	88

Fuente: Base de datos de la muestra

Tabla 17 indica correlación positiva media ($r = ,118$) y no significativa, siendo el valor de sig = $0.273 > 0,05$ entre el desarrollo personal y deber organizacional. Consiguientemente se acepta la hipótesis nula; es decir, no hay relación entre la realización personal y compromiso organizacional de la I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo 2019.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados demuestran que no existe correlación significativa entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes. Se ha alcanzado un coeficiente de correlación determinado por el Rho de Spearman $-0,090$ ($\text{sig} = 0,936$, $p > 0,005$). Los hallazgos encontrados difieren de las investigaciones como de Leal y Ramos (2014) donde se encontró un 46,9% de docentes padece de síndrome del quemado; del mismo modo, presentaron un grado levemente moderado de Compromiso Organizacional (96,8%). Cabe destacar, que se ha obtenido relaciones significativas entre ambas las variables, relacionándose de manera inversa, estimando que a mayor grado de burnout son menores los niveles de compromiso organizacional. Asimismo, Arias y Jiménez (2013) en su tesis de Síndrome de burnout en profesores de inicial, primaria y secundaria en Arequipa, halló que 93,7% de los profesores presentan un grado moderado de burnout y 6,3% presentan un grado severo, mientras que 91,5% de las docentes tiene un grado moderado y 7,5% tiene un grado severo de síndrome del quemado. Por otro lado, Chávez (2017) concluye una relación inversa de grado pequeño y estadísticamente significativo entre síndrome del quemado y compromiso organizacional; en este contexto se ve claro una tendencia a presentar un nivel muy bajo en el síndrome de quemarse por el trabajo y una tendencia buena en el compromiso organizacional por parte de los profesores.

La teoría que respalda es la de Hakanen, Bakker y Schaufel (2005) El síndrome de burnout y el descenso del compromiso han sido considerados como problemas importantes en la enseñanza. (Borg y Riding, 1991; Rudow, 1999). El Modelo de Demandas de trabajo - recursos, señala dos opciones para fomentar bienestar, salud y compromiso de los docentes. Los resultados sugieren que los esfuerzos dirigidos a la reducción de las demandas de trabajo y la prevención del agotamiento debe ser la principal preocupación por las escuelas. La otra ruta importante y paralela consiste en actividades para aumentar los recursos de trabajo que potencialmente conducen a niveles más altos de compromiso laboral, menores niveles de agotamiento y un compromiso profesional más fuerte. Es importante destacar que los maestros sanos y comprometidos tienen la posibilidad de realizar y tener logros educativos mejores que sus colegas con síntomas de agotamiento (Guglielmi y Tatrow, 1998; Rudow, 1999). Además, los docentes que muestran mayores cantidades de entusiasmo parecen ser

eficaces para movilizar el interés, la energía, la vitalidad y la investigación de los estudiantes (Bakker, 2005; Patrick, Hisley y Kempler, 2000).

Farber (1991) expresa un tipo de profesores lo ha denominado profesores frenéticos, que suelen ser profesores muy comprometidos con su trabajo, que reaccionan ante la adversidad y los fracasos sin reconocerlos y sin darse tregua, incrementando más y más sus esfuerzos ante las dificultades, en lugar de racionalizar y dosificarse o modificar y atemperar sus objetivos.

Aunque en este trabajo no se corrobora lo que se dice la teoría cabe aclarar que es de vital importancia poder mantener a los docentes sanos y comprometidos para lograr los objetivos educativos propuestos por el Ministerio de Educación.

Para la primera hipótesis específica, de cansancio emocional y compromiso organizacional, el coeficiente de correlación determinado por el Rho de Spearman es $-.221^*$ $p < 0.05$, que expresa que hay una relación negativa entre cansancio emocional y compromiso organizacional. Es decir, a mayor nivel de cansancio emocional entre los docentes disminuye el compromiso organizacional y viceversa. Lo encontrado en este estudio es acorde a la investigación de Mantilla (2018) donde asegura que se ha obtenido una relación inversa de grado pequeño entre el agotamiento emocional ($p < -.299^{**}$) y compromiso organizacional. Maslach y Jackson (1981, citado por Mantilla, 2018), sostienen que el agotamiento emocional, es uno de los modelos más importantes del síndrome del quemado, que se caracteriza principalmente por el cansancio emocional que va experimentando la persona y expresa un desgaste a nivel sentimental. Un hallazgo importante mencionar es lo que refiere Nieto (2006) de las principales causas de estrés en el sector educativo siendo el comportamiento de los estudiantes, las condiciones del empleo, no se reconoce la labor docente y su importancia para el desarrollo de un país.

La segunda hipótesis, podemos aseverar que no existe correlación significativa entre despersonalización y compromiso organizacional, teniendo un coeficiente de correlación determinado por el Rho de Spearman con $-.097$ y $p > 0.05$. Los resultados hallados no coinciden con el estudio de Mantilla (2018) donde afirma que se obtuvo una relación inversa de grado pequeño entre despersonalización ($r = -.298^{**}$) y compromiso organizacional; Olivares (2017) menciona que la despersonalización esta caracterizado por tener 19 elementos negativos reflejados en el comportamiento de las

personas, mostrándose reacios e indiferentes, no solo su trabajo sino también a sus compañeros.

Si bien estos estudios validan que la despersonalización tiene una relación significativa con el compromiso organizacional, en esta investigación no se pudo establecer esta relación, una explicación podría ser las características sociodemográficas de los docentes: edad promedio 40 años, la mayoría son nombrados, más de 10 años dedicados a la docencia; algo que es bueno precisar en el mes de junio los docentes recibieron capacitación de coaching educativo de parte de una universidad privada.

Con respecto a la tercera y última hipótesis, se concluye que no hay correlación significativa entre la dimensión realización personal y compromiso organizacional, por lo que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,118 y una significancia de $p > 0.05$. Los resultados encontrados no coinciden con Mantilla (2018) donde se determinó la relación directa de grado pequeño entre realización personal y compromiso organizacional. Por otro lado, Cumpa y Chávez (2015) destacó que más de 95% de profesores alcanzan un nivel bajo de realización personal convirtiéndolos más propensos a desarrollar este síndrome. Mantilla (2018) afirma que se obtuvo con éxito profesional una relación directa de efecto pequeño. Olivares (2017) Realización Personal, tiene como característica principal disminuir la capacidad competitiva y llegar al éxito laboral.

V. CONCLUSIONES

1. No existe una relación significativa ($r = -0,09$; $p > 0,05$) entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes de la I.E Pedro Mercedes Ureña, Trujillo 2019.
2. Existe una relación negativa significativa ($r = -,221^*$; $p < 0,05$) entre cansancio emocional y compromiso organizacional en docentes de la I.E Pedro Mercedes Ureña, Trujillo 2019. Ello significa que a mayor cansancio emocional, menor compromiso organizacional.
3. No existe relación significativa ($r = ,097$; $p > 0,05$) entre despersonalización y compromiso organizacional en docentes de la I.E Pedro Mercedes Ureña, Trujillo 2019.
4. No existe relación significativa ($r = 0,118$; $p > 0,05$) entre realización personal y compromiso organizacional en docentes de la I.E Pedro Mercedes Ureña, Trujillo 2019.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la directora de la Institución Educativa, realizar otros estudios que permitan identificar aquellas variables asociadas al síndrome de burnout.
2. Se recomienda al departamento de psicología de la I.E, desarrollar programas y difundir de manera efectiva e institucional la promoción de la salud integral de los docentes.
3. Se recomienda al departamento de psicología de la I.E, realizar talleres que desarrollen las habilidades blandas de manera individual y grupal de manera periódica.
4. Recomendar a los posteriores investigadores, poder aplicar el cuestionario después que los docentes en estudio culminen sus horarios laborales.

VII. REFERENCIAS

- Acosta , H. (2008) .Burnout y su relación con variables sociodemográficas, sociolaborales y organizacionales en profesores universitarios chilenos. Universitat Jaume. Recuperado de:http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77987/forum_2008_1.pdf?sequence=1
- Agencia Peruana de Noticias (2018). Publicado: 28/11/2017 Lima, Perú. Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia-presupuesto-publico-2018-conoce-distribucion-sectores-691196.aspx>
- Arias, N. y Barrios, J. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/viewFile/5291/5288>
- Arciniega, L. y Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?. Revista de Psicología Social, Pág. 35-50.
- Armas J. (2015). Emblemática Institución “Pedro Mercedes Ureña cumple 137º al servicio de la Educación liberteña. Recuperado de: <https://undiario.pe/blogs/notas-de-prensa/2015/10/23/emblematica-institucion-pedro-mercedes-urena-cumple-137-al-servicio-de-la-educacion-liberteña> . 25 de octubre del 2015. Nota de prensa UNDIARIO.
- Borg, G. y Riding, J. (1991). Occupational stress and satisfaction in teaching. British Educational Research Journal. Pág. 263 – 281.
- Cárdenas, M., Méndez, L. y González, M. (2014) Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios, Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", Universidad de Costa Rica San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/447/44729876006.pdf>
- Castro P. (2008). El estrés docente en los profesores de escuela pública. Pontificia Universidad Católica del Perú- Lima . Tesis para optar el grado de magíster en educación con mención en gestión de la educación Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/1100>

- Consejo Nacional de Educación. (2006). Proyecto Educativo Nacional al 2021. La Educación que queremos para el Perú. Lima: CNE. Recuperado de: http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/14184/PLAN_141184_Proyecto_Educativo_Nacional_al_2021_2012.pdf
- Maicon Carlin¹ y Enrique J. Garcés de los Fayos Ruiz El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. © Copyright 2010: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia. Murcia (España) ISSN edición impresa: 0212-9728. ISSN edición web (<http://revistas.um.es/analesps>): 1695-2294
- Correa, Z., Muñoz, I. y Chaparro, A. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública*. Pág. 589-598.
- Chávez, G. (2017). Síndrome de quemarse por el trabajo y compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy (Tesis de Licenciatura). Universidad CesarVallejo, Trujillo, Perú.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2000): “Comportamiento Humano en el Trabajo”. México, ed. Mc. Graw Hill.
- Diksha, G. y Kavita R. Research Scholars Kurukshetra University (2014) An Analytical Study of Occupational Stress in Education Sector *International Journal of Research*. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/d1c9/57a72c366f8772eaa21610369fed4c602375.pdf>
- Freudenberger, H. (1974) Staff burnout. En *Journal of Social Issues*.30.USA
- Garg D. y Rani K. (2014). An Analytical Study of Occupational Stress in Education Sector *International Journal of Research (IJR)* Vol-1, Issue-9, October 2014. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/d1c9/57a72c366f8772eaa21610369fed4c602375.pdf>
- García, A. (2015). Síndrome de Burnout y Compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012 (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de

Mogrovejo, Chiclayo. Recuperado de:
http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/469/1/TL_Garcia_Baca_Ros_aDeGuadalupe.pdf

Gil-Monte, P. (2011). Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Proceso de Desarrollo del SQT. (3a ed.). Madrid: Ed. TEA.

Guglielmi, S. y Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research*, 68, 61 – 99.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación (5ª ed.). México.

Hellriegel, S. y Woodman, R. (1999). Comportamiento organizacional. México.

Horn, J. y Schaufeli, W. (1998). Maslach Burnout Inventory: The Dutch Educators Survey (MBI-NLES) Psychometric evaluations. Manual (unpublished manuscript). Utrecht University: Department of Social and Organizational Psychology. Recuperado de: <https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/818/c1.pdf>

Huamán, J. y Rodríguez, E. (2017). Síndrome de Burnout entre los trabajadores de la Municipalidad Alonzo de Alvarado Roque y la Municipalidad de Nueva Cajamarca – 2016 (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú.

Instituto de Pedagogía Popular. (2004). Informe N° 23 Salud del Maestro Peruano; salud Ocupacional docente. Recuperado de:
<http://www.oei.es/oeivirt/Informe23.pdf>

Jordán, J. (2018) El síndrome de Burnout y el compromiso organizacional en el personal administrativo en los centros de Educación Superior. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. (Maestría en Gestión del Talento Humano). Recuperado de:
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27276>

Leal, P. y Ramos, L. (2014). Universidad de Talca (Chile). Facultad de Psicología. Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en docentes de jardines

- infantiles del sector público y privado de la ciudad Talca. Recuperado de:
<http://dspace.utalca.cl/handle/1950/9823>
- Mantilla, R. (2018) Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza. Ucv Recuperado de:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_9c108beb8e7ba2347e0eae5f3bf3ca32/Details
- Mansilla, F. (2011). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Revista Indoamérica, 3(9), 34-51. Recuperado de
<http://ripsol.org/Data/Elementos/607.pdf>
- Manassero, M. , Fornés, J., Fernández, M., Vázquez, A. y Ferrer, V.(1995). Burnout en la enseñanza: análisis de su incidencia y factores determinantes. Revista de Educación, (308), 241-266 .Recuperado de http://redined.mecd.gob.es/xmui/bitstream/handle/11162/70544/00820073_003884.pdf?sequence=1
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). MBI: Maslach Burnout Inventory. Palo Alto: university of California.
- Marín, M. (2003). Relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Recuperado de:
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf>
- Marqués, A., Lima, M. y López, L. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Pág. 125-143.
- Máynez A. y Nuño J. (2013). Edad, antigüedad, y posición en la organización: Análisis de su relación con el compromiso organizacional. Universidad Autónoma De Ciudad Juárez. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/279798990_Edad_antiguedad_y_posicion_en_la_organizacion_Analisis_de_su_relacion_con_el_compromiso_organiza_cional
- Medina R.(2018) “El síndrome de burnout y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo en los centros de educación superior”.

Ecuador . Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27276>

- Meyer, P. y Allen, J. (1991). Tres componentes , Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*. Pág.11
- Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1993). Commitment to organizational and occupations: extensión and test of a three – componente conceptualization. *Application of Psychology Review*. Pág. 538 – 551.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. (1a ed.) California: Sage Publications.
- Meyer, J y Allen, N. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. Pág. 252-270
- Moriana, J. y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Pág. 597-621.
- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982) *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press, New York.
- Nieto, J. (2006). *Cómo evitar o superar el estrés docente*. Madrid: Editorial CSS.
- Ortega, R. y López, R. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(1), 137-160. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/337/33740108.pdf>
- Paredes, J., Cumpa, F. y Chavez, F. (2015) Universidad Privada Juan Mejía Baca. *Psicología*. “Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo”. Recuperado de: <http://repositorio.umb.edu.pe/handle/UMB/21>
- Randall, Brawn: *Building trust through equity: the foundation of organizational loyalty an commitment*. Recuperado de: <http://www.sbaer.uca.edu/docs>

- 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
- Rudow, B. (1999). Stress and burnout in the teaching profession: European studies, issues, and research perspectives. In A. M. Huberman (Ed.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*. New York. Pág. 38 – 58
- Santos, L. (2011). Relación entre compromiso organizacional y valor hacia el trabajo en una empresa de químicos. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala
- Silva, C., Quintana, R. y Rivera, C. (2005). Nivel de estrés de docentes de enseñanza básica Chillan-Chile. Tesis de Licenciatura. Universidad del Biobío, Chillán, Chile.
- Torres, L. y Díaz, J. (2012). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Revista de Formación General*, 1(1), 80- 101. Recuperado de: <file:///D:/Users/Home/Downloads/DialnetCompromisoOrganizacional-3934774.pdf>

VIII. ANEXOS



ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SÍNDROME DE BURNOUT

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 – CANSANCION EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	✓		✓		✓		
4	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado con mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Creo que estoy trabajando demasiado.	✓		✓		✓		
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	✓		✓		✓		
9	Me siento acabado.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 – DESPERSONALIZACIÓN								
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.	✓		✓		✓		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	✓		✓		✓		
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	✓		✓		✓		
13	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis alumnos.	✓		✓		✓		
14	Siento que los alumnos me culpan por alguno de sus problemas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 – REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO								
15	Comprendo fácilmente cómo se sienten los alumnos.	✓		✓		✓		
16	Trato muy eficazmente los problemas de los alumnos.	✓		✓		✓		
17	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	✓		✓		✓		
18	Me siento muy activo.	✓		✓		✓		

20	Me siento estimulado después de trabajar con mis alumnos.	✓		✓		✓		
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	✓		✓		✓		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Susana Pajaska Coronado Mata DNI: 19099787

Especialidad del validador: Psicóloga Organizacional

...20 de Mayo del 2019

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

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


 Firma del Experto Informante.

ESCUELA DE POSGRADO
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SÍNDROME DE BURNOUT

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 – CANSANCION EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X						
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X						
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	X						
4	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	X						
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X						
6	Me siento frustrado con mi trabajo.			X				
7	Creo que estoy trabajando demasiado.	X						
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.			X				
9	Me siento acabado.	X						
DIMENSIÓN 2 – DESPERSONALIZACION								
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.	X						
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	X						
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	X						
13	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis alumnos.	X						
14	Siento que los alumnos me culpan por alguno de sus problemas.	X						
DIMENSIÓN 3 – REALIZACION PERSONAL EN EL TRABAJO								
15	Comprendo fácilmente cómo se sienten los alumnos.	X						
16	Trato muy eficazmente los problemas de los alumnos.	X						
17	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	X						
18	Me siento muy activo.			X				

19	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis alumnos.	X						
20	Me siento estimulado después de trabajar con mis alumnos.	X						
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	X						
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mabel Ofensio Icaza **DNI:** 17939218
Especialidad del validador: Doctora de Educación / Administrador


.....de Mayo del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SÍNDROME DE BURNOUT

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 – CANSANCION EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	✓		✓		✓		
4	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado con mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Creo que estoy trabajando demasiado.	✓		✓		✓		
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	✓		✓		✓		
9	Me siento acabado.			✓				
DIMENSIÓN 2 – DESPERSONALIZACIÓN								
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.							
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	✓		✓		✓		
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
13	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis alumnos.	✓		✓		✓		
14	Siento que los alumnos me culpan por alguno de sus problemas.							
DIMENSIÓN 3 – REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO								
15	Comprendo fácilmente cómo se sienten los alumnos.	✓						
16	Trato muy eficazmente los problemas de los alumnos.	✓						
17	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	✓						
18	Me siento muy activo.	✓						

19	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis alumnos.							
20	Me siento estimulado después de trabajar con mis alumnos.							
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Malpica Risco Mariana Olenka DNI: 18140940

Especialidad del validador: Organización

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

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

.....17 de Mayo del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 – COMPROMISO EMOCIONAL								
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad	✓		✓		✓		
2	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	✓		✓		✓		
4	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	✓		✓		✓		
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.	✓		✓		✓		
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	✓		✓		✓		
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 – COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	✓		✓		✓		
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente	✓		✓		✓		
10	Me siento como parte de una familia a esta empresa	✓		✓		✓		
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	✓		✓		✓		
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3 – COMPROMISO NORMATIVO		Si	No	Si	No	Si	No
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	✓		✓		✓	
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	✓		✓		✓	
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo	✓		✓		✓	
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	✓		✓		✓	
18	Creo que le debo mucho a esta empresa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dra. Susana Popala Coronado Matta DNI: 19099787

Especialidad del validador: Psicóloga Organizacional

...20 de Mayo del 2019

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

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


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 – COMPROMISO EMOCIONAL								
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad	/		/		/		
2	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	/		/		/		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	/		/		/		
4	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	/		/		/		
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.	/		/		/		
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	/		/		/		
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 – COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	/		/		/		
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente	/		/		/		
10	Me siento como parte de una familia a esta empresa	/		/		/		
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	/		/		/		
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	/		/		/		
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	/		/		/		

DIMENSIÓN 3 – COMPROMISO NORMATIVO		Si	No	Si	No	Si	No
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	/		/		/	
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	/		/		/	
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo	/		/		/	
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	/		/		/	
18	Creo que le debo mucho a esta empresa	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Malpica Poco Urquiza Obando DNI: 18140940

Especialidad del validador: Organizacional

14 de Mayo del 2019

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

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


Firma del Experto Informante.
 C. P. P. N° 8071

SUJE	V2: Compromiso Organizacional																		XI				
	D1: Afectivo						D2: Normativo						D3: Continuidad										
	1	2	3	4	5	TOT	7	8	9	10	11	12	TOT	13	14	15	16	17		18	TOT		
1	3	1	5	4	4	2	19	4	1	1	1	1	4	12	5	1	1	4	4	3	18	49	
2	4	1	4	4	4	4	21	2	1	1	1	1	4	10	5	1	1	4	4	3	18	49	
3	2	4	4	4	4	4	22	2	1	1	1	2	2	9	2	2	2	3	2	2	13	44	
4	4	1	4	4	4	4	21	2	1	1	1	1	4	10	5	1	1	1	4	4	1	13	44
5	5	4	5	4	4	5	27	5	5	4	3	1	2	20	2	4	4	5	5	3	23	70	
6	4	1	4	4	4	4	21	2	1	1	1	1	4	10	5	1	1	4	4	1	16	47	
7	4	1	4	4	4	4	21	2	1	1	1	1	4	10	5	1	1	4	4	3	18	49	
8	4	1	4	4	4	4	21	2	1	1	1	1	4	10	5	1	1	4	4	1	16	47	
9	5	2	5	4	4	4	24	4	4	2	1	1	4	16	5	3	1	5	2	3	19	59	
10	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	2	3	2	18	2	4	3	5	4	4	22	62	
11	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	1	1	4	18	5	4	3	4	4	4	24	68	
12	4	4	4	3	3	3	21	4	4	3	2	3	2	18	2	4	3	4	3	4	20	59	
13	3	4	3	4	4	4	22	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	69	
14	4	3	4	3	4	4	22	4	5	2	1	1	2	15	5	2	3	4	3	2	19	56	
15	4	4	5	4	4	4	25	5	5	3	3	4	4	24	3	3	3	3	3	4	19	68	
16	5	4	5	4	4	5	27	4	5	5	3	3	3	23	5	3	3	4	3	4	22	72	
17	4	1	4	4	4	4	21	2	1	1	1	1	4	10	5	1	1	4	4	3	18	49	
18	4	1	4	4	4	4	21	2	1	1	1	1	4	10	5	1	1	4	4	3	18	49	
19	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	2	3	2	18	2	4	3	5	4	4	22	62	
20	4	4	4	3	3	3	21	4	4	3	2	3	2	18	2	4	3	4	3	4	20	59	
21	4	4	5	4	4	4	25	5	5	3	3	4	4	24	3	3	3	3	3	4	19	68	
22	5	2	5	4	4	4	24	4	4	2	1	1	4	16	5	3	1	5	2	3	19	59	
23	2	4	4	4	4	4	22	2	1	1	1	2	2	9	2	2	2	3	2	2	13	44	
24	3	1	5	4	4	2	19	4	1	1	1	1	4	12	5	1	1	4	4	3	18	49	
25	4	4	4	3	3	3	21	4	4	3	2	3	2	18	2	4	3	4	3	4	20	59	
26	4	4	5	4	4	4	25	5	5	3	3	4	4	24	3	3	3	3	3	4	19	68	
27	2	4	4	4	4	4	22	2	1	1	1	2	2	9	2	2	2	3	2	2	13	44	
28	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	2	3	2	18	2	4	3	5	4	4	22	62	
29	3	4	3	4	4	4	22	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	69	
30	5	4	5	4	4	5	27	5	5	4	3	1	2	20	2	4	4	5	5	3	23	70	
31	3	4	3	4	4	4	22	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	69	
32	4	4	4	3	2	4	21	4	4	3	2	3	2	18	2	4	3	5	4	4	22	61	
33	4	1	4	4	4	4	21	2	1	1	1	1	4	10	5	1	1	1	4	1	13	44	
34	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	1	1	4	18	5	4	3	4	4	4	24	68	
35	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	2	3	2	18	2	4	3	5	4	4	22	62	
36	2	4	4	4	4	4	22	2	1	1	1	2	2	9	2	2	2	3	2	2	13	44	
37	3	4	3	4	4	4	22	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	69	
38	4	1	4	4	4	4	21	2	1	1	1	1	4	10	5	1	1	4	4	3	18	49	
39	4	4	5	4	4	4	25	5	5	3	3	4	4	24	3	3	3	3	3	4	19	68	
40	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	2	3	2	18	2	4	3	5	4	4	22	62	
41	3	4	3	4	4	4	22	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	69	
42	2	4	4	4	4	4	22	2	1	1	1	2	2	9	2	2	2	3	2	2	13	44	
43	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	1	1	4	18	5	4	3	4	4	4	24	68	
44	4	4	4	3	2	4	21	4	4	3	2	3	2	18	2	4	3	5	4	4	22	61	
45	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	2	3	2	18	2	4	3	5	4	4	22	62	
46	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	2	3	2	18	2	4	3	5	4	4	22	62	
47	4	4	5	4	4	4	25	5	5	3	3	4	4	24	3	3	3	3	3	4	19	68	
48	3	4	3	4	4	4	22	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	69	
49	2	1	4	4	4	2	17	2	2	2	4	4	4	18	2	4	2	2	2	2	14	49	
50	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	4	3	4	26	2	2	4	5	5	3	21	73	
51	4	1	3	4	4	4	20	2	1	1	1	1	4	10	5	1	1	1	4	1	13	43	
52	5	4	5	3	2	4	23	3	4	4	2	3	2	18	4	5	4	5	4	5	27	68	
53	4	4	4	4	4	4	24	2	4	2	3	2	4	17	3	4	3	4	4	4	22	63	
54	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	5	1	4	22	5	5	5	5	5	5	30	78	
55	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	1	4	2	19	2	2	1	5	2	4	16	57	
56	2	4	3	5	3	4	21	4	3	3	4	2	4	20	4	3	2	4	2	4	19	60	
57	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	2	2	2	20	4	4	4	5	4	4	25	74	
58	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	3	3	3	20	2	4	3	5	4	4	22	64	
59	5	3	4	3	4	5	24	4	5	4	4	2	4	23	2	4	2	3	2	3	16	63	
60	4	3	3	3	3	3	19	2	3	3	3	3	3	17	2	4	3	3	3	2	17	53	
61	4	4	4	3	2	4	21	4	4	3	2	3	2	18	2	4	3	4	4	2	19	58	
62	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	2	3	2	18	2	4	3	4	4	2	19	59	
63	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	2	2	2	18	2	2	3	4	2	3	16	60	
64	4	3	4	3	3	4	21	4	5	5	4	3	3	24	2	4	5	5	4	3	23	68	
65	4	3	4	3	3	4	21	4	4	4	3	4	3	22	2	3	3	4	4	4	20	63	
66	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	1	1	4	19	5	5	1	5	5	5	26	72	
67	5	4	5	4	4	5	27	4	4	5	4	2	4	23	5	5	1	4	4	4	23	73	
68	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	1	1	4	19	5	5	1	5	5	5	26	72	
69	4	3	5	4	4	5	25	5	5	4	3	3	4	24	5	4	3	4	4	4	24	73	
70	4	4	4	4	4	5	25	4	4	3	3	4	3	21	2	3	3	4	3	4	19	65	
71	4	4	4	3	2	4	21	4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	4	4	22	67	
72	1	2	5	4	4	1	17	3	3	2	2	2	5	17	5	5	2	2	5	5	24	58	
73	5	3	5	4	4	5	26	4	5	5	5	2	4	25	5	5	3	3	2	1	19	70	
74	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	2	3	2	18	2	4	3	4	4	2	19	59	
75	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	1	1	4	19	5	5	1	5	5	5	26	72	
76	4	1	3	4	4	4	20	2	1	1	1	1	4	10	5	1	1	1	4	1	13	43	
77	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	2	2	2	20	4	4	4	5	4	4	25	74	
78	4	4	5	4	4	4	25	5	5	3	3	4	4	24	3	3	3	3	3	4	19	68	
79	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	2	2	2	20	4	4	4	5	4	4	25	74	
80	4	3	5	4	4	5	25	5	5	4	3	3	4	24	5	4	3	4	4	4	24	73	
81	4	4	4	4	4	5	25	4	4	3	3	4	3	21	2	3	3	4	3	4	19	65	
82	2	4	3	5	2	4	20	4	3	3	4	2	4	20	4	3	2	4	2				

Suj.	VARIABLE 1 SINDROME DE BURNOUT				VARIABLE 2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
	D1V1	D2V1	D3V1	TV1	D1V2	D2V2	D3V2	TV2
1	7	8	36	51	19	12	18	49
2	6	8	35	49	21	10	18	49
3	6	8	43	57	22	9	13	44
4	6	0	48	54	21	10	13	44
5	5	0	48	53	27	20	23	70
6	4	0	48	52	21	10	16	47
7	5	0	48	53	21	10	18	49
8	6	0	48	54	21	10	16	47
9	6	1	47	54	24	16	19	59
10	27	6	38	71	22	18	22	62
11	23	0	45	68	26	18	24	68
12	27	6	37	70	21	18	20	59
13	13	0	45	58	22	23	24	69
14	14	1	37	52	22	15	19	56
15	12	1	38	51	25	24	19	68
16	7	0	43	50	27	23	22	72
17	6	8	43	57	21	10	18	49
18	5	0	48	53	21	10	18	49
19	5	0	48	53	22	18	22	62
20	7	8	36	51	21	18	20	59
21	13	0	45	58	25	24	19	68
22	12	1	38	51	24	16	19	59
23	7	8	36	51	22	9	13	44
24	6	8	43	57	19	12	18	49
25	6	0	48	54	21	18	20	59
26	27	6	38	71	25	24	19	68
27	13	0	45	58	22	9	13	44
28	7	0	43	50	22	18	22	62
29	6	0	48	54	22	23	24	69
30	23	0	45	68	27	20	23	70
31	13	0	45	58	22	23	24	69
32	7	0	43	50	21	18	22	61
33	5	0	48	53	21	10	13	44
34	6	8	43	57	26	18	24	68
35	6	1	47	54	22	18	22	62
36	6	0	48	54	22	9	13	44
37	6	0	48	54	22	23	24	69
38	7	8	36	51	21	10	18	49
39	12	1	38	51	25	24	19	68
40	23	0	45	68	22	18	22	62
41	6	8	43	57	22	23	24	69
42	6	0	48	54	22	9	13	44
43	7	0	43	50	26	18	24	68
44	6	8	43	57	21	18	22	61
45	7	8	36	51	22	18	22	62
46	13	0	45	58	22	18	22	62
47	4	0	48	52	25	24	19	68
48	27	6	38	71	22	23	24	69
49	5	1	36	42	17	18	14	49
50	8	0	36	44	26	26	21	73
51	6	0	48	54	20	10	13	43
52	8	2	34	44	23	18	27	68
53	41	16	44	101	24	17	22	63
54	19	0	46	65	26	22	30	78
55	12	1	46	59	22	19	16	57
56	36	10	44	90	21	20	19	60
57	6	0	47	53	29	20	25	74
58	34	5	40	79	22	20	22	64
59	13	7	44	64	24	23	16	63
60	40	0	41	81	19	17	17	53
61	13	0	47	60	21	18	19	58
62	32	3	31	66	22	18	19	59
63	41	1	45	87	26	18	16	60
64	9	1	40	50	21	24	23	68
65	34	14	30	78	21	22	20	63
66	3	1	43	47	27	19	26	72
67	13	0	48	61	27	23	23	73
68	3	1	43	47	27	19	26	72
69	18	1	38	57	25	24	24	73
70	19	6	23	48	25	21	19	65
71	20	4	26	50	21	24	22	67
72	11	0	47	58	17	17	24	58
73	14	0	47	61	26	25	19	70
74	8	2	34	44	22	18	19	59
75	12	1	46	59	27	19	26	72
76	13	7	44	64	20	10	13	43
77	13	0	47	60	29	20	25	74
78	34	14	30	78	25	24	19	68
79	18	1	38	57	29	20	25	74
80	20	4	26	50	25	24	24	73
81	11	0	47	58	25	21	19	65
82	19	0	46	65	20	20	19	59
83	34	5	40	79	22	18	19	59
84	13	0	47	60	20	10	13	43
85	34	14	30	78	26	18	16	60
86	13	0	48	61	22	24	22	68
87	20	4	26	50	26	26	21	73
88	8	2	34	44	22	18	22	62

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

Trujillo, 15 de mayo del 2019

Directora

Mg. Rocio Elizabeth Rebaza Blas

Institución Educativa Pedro Mercedes Ureña

Por la presente reciba mi cordial saludo y a la vez solicitarle la autorización para realizar el trabajo de Investigación Síndrome del burnout y su relación con el compromiso organizacional de la I.E 81014 Pedro Mercedes Ureña. Trujillo, 2019, el cual será realizado Quispe Andrade Esthefhanje Marycet con DNI 70146542 de la Maestría de Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo.

Considero que es de suma importancia la colaboración de la Institución Educativa Pedro Mercedes Ureña para poder llevar a cabo la investigación.

En este sentido, sería de gran relevancia para esta investigación obtener información sobre su centro de estudios, concretamente se trabajará con los docentes, con el objeto de analizar la relación entre Síndrome del burnout y compromiso organizacional. Esta es una fase preliminar del proceso de investigación pero crucial para el desarrollo del mismo, por lo que le agradecería enormemente su colaboración. Por último, toda la información recogida recibirá un tratamiento absolutamente confidencial y, si usted así lo desea, se le entregará una copia de los resultados del trabajo de investigación una vez éste haya concluido.

Agradeciendo de antemano su colaboración, le saluda atentamente.

LIC. QUISPE ANDRADE ESTHEFHANYE MARYCET

DNI: 70146542

