

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE **Psicología**

“SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE
SALUD DE UNA UNIVERSIDAD DE LIMA, 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autoras:

Yessica Milagros Bocanegra Pereda

Maricarmen Milena Saravia Bazan

Asesor:

Mg. Tania Carmela Lip Marín de Salazar

<https://orcid.org/0000-0001-7439-1495>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Johnny Erick Enciso Rios	40419265
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Karim Elisa Talledo Sánchez	43300453
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Shirley Fiorella Simbrón Espejo	40775963
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todas aquellas personas que me impulsaron y acompañaron con su confianza y cariño, en este proceso de aprendizaje. En especial a mi madre, hermanos y, por último, pero no menos importante, a mí misma por la constancia, dedicación y esfuerzo que le he puesto en lograr mi meta, culminar mi carrera universitaria.

Bocanegra Pereda Yessica

A mis queridos padres por su apoyo incondicional y todo el esfuerzo que realizaron para verme al final de este camino; a mi adorado Sebastian por ser mi felicidad, motivación y mi fuerza. Asimismo, me dedico este logro, por todo el esfuerzo y compromiso entregado durante todo el tiempo de mi formación profesional.

Saravia Bazán Maricarmen

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme llegar hasta este último peldaño de mi vida universitaria con mi familia al lado después de todo lo acontecido por la pandemia. Gracias a las personas que formaron parte de este logro profesional, a familia, amigos, docentes, en especial a mi asesora de tesis por su paciencia y buenas estrategias para llevar a cabo este trabajo. Por último, pero no menos importante, a mi compañera de tesis por todo el tiempo invertido.

Bocanegra Pereda Yessica

Expreso mi gratitud a mis padres y a mi novio por su apoyo incondicional y fundamental para lograr mis metas. Un profundo agradecimiento a los docentes con los que compartí parte de este logro profesional, por haber transmitido sus conocimientos y lo mejor de ellos; en especial a mi estimada asesora de tesis por su dirección y apoyo. Finalmente, a mi querida compañera de tesis, por compartir juntas todo el esfuerzo y dedicación desde que iniciamos este gran reto.

Saravia Bazán Maricarmen

TABLA DE CONTENIDO

JURADO CALIFICADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	14
1.3. Objetivos	15
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	16
CAPÍTULO III: RESULTADOS	22
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	26
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Fundamentos teóricos de la variable 1.....	13
Tabla 2. Fundamentos teóricos de la variable 2.....	14
Tabla 3. Correlación entre la variable síndrome de burnout y el compromiso organizacional.....	22
Tabla 4. Correlación entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional.....	23
Tabla 5. Correlación entre la despersonalización y el compromiso organizacional.....	24
Tabla 6. Correlación entre la baja realización personal y el compromiso organizacional.....	25
Tabla 7. Principales aportes de las variables.....	37
Tabla 8. Distribución de la muestra según sexo.....	40
Tabla 9. Distribución de la muestra según tipo de contrato.....	40
Tabla 10. Distribución de la muestra según la carrera.....	40
Tabla 11. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones.....	41
Tabla 12. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable síndrome de burnout y sus dimensiones.....	41

RESUMEN

Esta investigación tiene por objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima. La metodología usada es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico y la muestra estuvo conformada por 135 docentes. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos fueron: Cuestionario de Compromiso Organizacional e Inventario Burnout de Maslach. Los resultados encontrados muestran que existe un índice de significancia de 0,01 ($p < 0,05$), esto quiere decir que, entre ambas variables existe relación significativa de grado débil e inverso ($r = - 0,21$). Se concluyó que cuando los docentes presentan síntomas asociados al síndrome de burnout, su conducta estaría relacionada a una disminución del compromiso organizacional. Asimismo, el estudio presentó algunas limitaciones como, escasez de antecedentes internacionales, un control limitado sobre el llenado de los formularios, y la deseabilidad social.

PALABRAS CLAVES: Síndrome de Burnout, Compromiso Organizacional, Docentes Universitarios, Dimensiones.

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between burnout syndrome and organizational commitment in teachers of the health faculty of a university in Lima. The methodology used is a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and correlational level. The type of sampling was non-probabilistic and the sample consisted of 135 teachers. The technique used was the survey and the instruments were: Organizational Commitment Questionnaire and Maslach Burnout Inventory. The results found show that there is a significance index of 0.01 ($p < 0.05$), this means that, between both variables, there is a significant relationship of weak and inverse degree ($r = - 0.21$). It was concluded that when teachers present symptoms associated with burnout syndrome, their behavior is related to a decrease in organizational commitment. Also, the study presented some limitations such as lack of international background, limited control over the completion of the forms, and social desirability.

Keywords: Burnout Syndrome, Organizational Commitment, University Teachers, Dimensions.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La Organización Mundial del Trabajo (OMT, 2016) menciona que en los últimos años los altibajos referentes al sector económico, avances tecnológicos, globalización e incremento de competitividad, permitieron la implementación de nuevos esquemas organizativos, formas de trabajo, modelos de empleo y relaciones laborales. Generando con ello, un incremento en el desgaste mental, comportamiento deficiente, agotamiento, estrés y en muchos de los casos el Síndrome de Burnout en los colaboradores.

Es por ello que, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) reveló que aproximadamente un 66% es decir, 422 millones de trabajadores en América Latina, presentan dificultades a nivel emocional dentro de las organizaciones, por las diversas condiciones laborales y sociales en la que se encuentran, dificultando el compromiso organizacional de los colaboradores.

Parte de ello, uno de los sectores que ha generado notables cambios es la educación superior y los educadores que la componen. Puesto que, la calidad de formación que se brinda a los futuros profesionales, tiene como factor influyente el compromiso del docente con su organización, ya que permite mejorar la enseñanza-aprendizaje y lograr una calidad educativa (Maldonado, et al. 2014). Sin embargo, en la educación las políticas de revalorización, motivación, estímulos y mejora profesional hacia los docentes son escasas, generando un declive de compromiso con el trabajo que realizan (Estrada y Mamani, 2020).

En el año 2020, se expandió el virus del Covid 19, lo que originó en el Perú y el mundo la pandemia, en todos los países se establecieron medidas sanitarias y de confinamiento obligatorio para prevenir la propagación del virus, esta coyuntura afectó directamente la educación en sus diferentes niveles, cambiando la modalidad presencial a la remota, por ese motivo, las diferentes instituciones tuvieron que adecuarse al nuevo sistema educativo. Asimismo, Aliaga (2016), refiere a la docencia como una profesión que se encuentra propensa a sufrir en un nivel mayor el síndrome de burnout a causa de la sobrecarga laboral que presentan en sus determinadas instituciones, desencadenando consecuencias respecto a cifras elevadas de ausentismo, abandonos o renuncias y una disminución en su desempeño laboral.

La realidad que se evidencia en los docentes universitarios como situación problemática, es la disminución del compromiso organizacional y posible síndrome de burnout, que implica determinados factores, tales como; realizar trabajo en casa, lo cual produjo una invasión en sus tiempos y espacios personales, los procedimientos rutinarios de sus actividades, la dificultad en la interacción con los estudiantes debido a la modalidad remota, entre otros factores. De igual manera, el incremento de actividades de carácter obligatorio, como las capacitaciones y cursos formativos que tenían los docentes para la adaptación virtual. Asimismo, se han registrado manifestaciones de disconformidad de algunos estudiantes frente al compromiso de los docentes a través de los diferentes medios internos y externos, como las redes sociales, grupos de whatsapp y otras fuentes de información. Estos aspectos, podrían originar desmotivación, procrastinación, búsqueda de otras oportunidades laborales, la probabilidad de renunciar, el agotamiento emocional, el no sentirse realizado a nivel personal y profesional, etc.

De tal manera que, también podría estar influenciado por la sobrecarga laboral, estrés, exigencias superiores y carga emocional. Por lo mencionado, cabe resaltar que se hace necesario indagar sobre la existencia de una relación inversamente proporcional entre las variables del compromiso organizacional y el síndrome de burnout, el cual motiva la presente investigación. Se logrará indagar información con base científica sobre las teorías de las variables propuestas con la finalidad de enriquecer el estado del arte científico, identificando el tipo de relación entre las variables y sus dimensiones, tomando en cuenta a los docentes universitarios de la facultad de salud de una universidad de Lima. Los resultados encontrados en este trabajo servirán a las futuras investigaciones como una fuente de recolección de datos para que puedan ampliar su marco teórico o criterios en relación a los objetivos, población o realidad problemática planteada. Además de brindar datos actuales y verídicos que permitan comprender mucho más las variables en estudio.

A continuación, señalaremos los antecedentes a nivel internacional y a nivel nacional con respecto a la relación entre las dos variables de estudio en poblaciones similares a las de la presente investigación.

Amini y Siyyari (2018) en su estudio encontró una relación negativa moderada entre el burnout y el work engagement, con un valor ($Rho = -0.518$, $p < 0.01$).

Céspedes (2022) en su investigación halló una correlación inversa y moderada entre el compromiso organizacional y el síndrome de burnout, con un valor ($Rho = -0.462$, $p < 0.05$). Por otro lado, Mendoza (2022) con su estudio demostró una relación inversa y baja entre el burnout y el compromiso organizacional, obteniendo un valor de ($Rho = -0.23$, $p < 0.01$). Finalmente, Noriega (2017) en su estudio encontró una relación entre las variables con un valor de

($Rho=0.424$, $p < 0,05$), lo cual indica que existe relación positiva moderada.

Es necesario hacer hincapié que las investigaciones que hemos citado son las que cumplen con los criterios señalados al inicio de esta sección; lo que nos lleva a reconocer la carencia de trabajos específicos donde se consignen ambas variables en la población de docentes universitarios.

A continuación, se presentarán las tablas con los fundamentos teóricos de las variables del presente estudio, valorando y plasmando el aporte significativo de los siguientes autores.

Fundamentos teóricos

Variable del Síndrome de Burnout: Maslach y Jackson (1981)

Lo conceptualizan como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el ámbito laboral.

Modelo Tridimensional:

Agotamiento emocional (AE): Deficiencia de los recursos emocionales del individuo y la sensación de no poder dar más de sí mismo.

Despersonalización (DP): Son los sentimientos, actitudes y respuestas muy negativas del colaborador frente a los demás, llegando a mostrar insensibilidad y deshumanización.

Baja Realización Personal (BRP): Se refiere a la valoración negativa de sí mismo, deterioro en el sentido del éxito, sensación de incompetencia con el propio trabajo y baja

autoeficacia.

Variable del Compromiso Organizacional: Meyer y Allen (1991)

Indican que el Compromiso Organizacional es un estado psicológico que representa la relación del individuo y la organización, cuya repercusión está en la decisión de mantenerse o abandonar la entidad laboral.

Modelo Tridimensional:

Compromiso Afectivo (CA): Vincula el apego emocional y sentimental del colaborador con la organización. Es decir, disfruta de su permanencia en la compañía porque lo desea.

Compromiso Normativo (CN): Se relaciona con la lealtad y obligación moral que siente el colaborador por mantenerse en su entidad al recibir ciertas prestaciones o recompensas.

Compromiso de Continuidad (CC): Es la conciencia del trabajador respecto a los costos asociados que perdería al dejar la organización, dicho de otra forma, continúan por necesidad dentro de su trabajo.

1.2. Formulación del problema

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima?

Preguntas específicas

¿Cuál es la relación que existe entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima?

¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima?

¿Cuál es la relación que existe entre la baja realización personal y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar el tipo y fuerza de la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.

Objetivos específicos

Determinar el tipo y fuerza de la relación entre el agotamiento emocional y el

compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.

Determinar el tipo y fuerza de la relación entre la despersonalización y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.

Determinar el tipo y fuerza de la relación entre la baja realización personal y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.

1.1 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.

Existe relación significativa entre el nivel de despersonalización y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.

Existe relación significativa entre la baja realización personal y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte de tipo transversal o transeccional y de nivel correlacional por la propia naturaleza del presente estudio (Hernández, et al., 2014).

2.2. Población y muestra

La población estuvo conformada por 207 docentes pertenecientes a la Facultad de Salud de una Universidad de Lima y la muestra estuvo conformada por 135 docentes, los cuales fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico, por conveniencia, debido a la dificultad de accesibilidad de información de los participantes por las restricciones propias de la Pandemia del Coronavirus. Los criterios de inclusión señalan: docentes nombrados y contratados, a tiempo parcial y a tiempo completo, de ambos sexos, con una distribución de 62,2% de docentes del sexo femenino y 37.8% del sexo masculino, sin límite mínimo ni máximo de antigüedad en el cargo, y sin considerar límites por edad. La distribución por carrera de los participantes fue: Enfermería (33), Nutrición y Dietética (30), Obstetricia (41), Psicología (65), Terapia Física y Rehabilitación (38).

Los *criterios de exclusión* señalan a docentes que se encontraban con licencia laboral por motivo de salud, vacaciones o motivos personales.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios: Organizational Commitment Questionnaire (1991) y Maslach Burnout Inventory (1981), de los cuales presentaremos a continuación su ficha técnica:

- Nombre del instrumento : Cuestionario de Compromiso Organizacional
- Nombre de Origen : Organizational Commitment Questionnaire
- Autor y Año : Meyer John y Allen Natalie (1991)
- Procedencia : Estados Unidos
- Adaptación : Oscar Yoel Aliaga Colacci (2016)
- País : Perú
- Dimensiones : Compromiso afectivo (CA)
Compromiso de continuidad (CC)
Compromiso normativo (CN)
- Escala : Politémica
- Aplicación : Individual
- Duración : 15 – 20 minutos
- Ítems : 21

El cuestionario de Compromiso Organizacional, según la adaptación en Perú por Aliaga (2016) de acuerdo a la validez del instrumento fue evaluado por el juicio de tres expertos de la materia determinando la pertinencia, claridad y coherencia de los reactivos. Y la confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, donde el grado de consistencia interna fue de 0.858. Cada uno de los reactivos son valorados en escala Likert, con puntajes del 1 al 3, en desacuerdo, a veces y de acuerdo respectivamente.

Organizational Commitment Questionnaire, elaborado por Meyer y Allen (1991), consta de 21 ítems afirmativos cuyo fin es recoger datos respecto al nivel y/o identificación que poseen los colaboradores con la empresa. La estructura tridimensional de la variable comprende al Compromiso Afectivo con 7 ítems (1,4,7,10,13,16,19); Compromiso de Continuidad con 8 ítems (3, 6, 9,12,15,18,20,21) y Compromiso Normativo con 6 ítems (2,5, 8,11,14,17).

Ficha técnica:

- Nombre del instrumento : Inventario Burnout de Maslach
- Nombre de Origen : Maslach Burnout Inventory (MBI)
- Autor y Año : Maslach y Jackson (1981)
- Procedencia : Estados Unidos
- Adaptación : Juan Carlos Vásquez Muñoz (2020)
- País : Perú
- Dimensiones : Agotamiento Emocional (AE)
Despersonalización o Cinismo (DP)
Falta de Realización Personal (FRP)
- Escala : Likert
- Aplicación : Individual y/o grupal
- Duración : 10– 15 minutos
- Ítems : 22

En Perú, según Vásquez (2020) el Inventario Burnout de Maslach tuvo una adaptación psicométrica donde la equivalencia conceptual y lingüística de los ítems fueron respectivamente evaluados y aprobados; con una valoración en la escala Likert con la puntuación de 0 a 6, equivalente a Nunca y Todos los días. Cuya validez fue determinada a través del criterio de 9 expertos. Asimismo, los coeficientes V de Eiken permitió obtener un valor mínimo de 0.97 de un máximo de 1.00. Finalmente, la confiabilidad demostró un intervalo de confianza del 95%, donde las dimensiones presentan coeficientes de 0.886, 0.884 y 0.874 respectivamente; cuyo rango aceptable figura de los 0.70 a 0.90, es decir, poseen un adecuado y aceptable grado de confiabilidad.

Maslach Burnout Inventory (MBI) fue elaborado por Maslach y Jackson (1981), consta de una estructura tridimensional, conformada por 22 ítems afirmativos respecto al sentir y actuar del profesional en su área laboral y/o con los clientes. Las cuales se conforman por el Agotamiento Emocional con 9 ítems (1,2,3,6,8,13,14,16,20), Despersonalización con 5 ítems (5, 10,11,15 y 22) y la Baja Realización Personal con 8 ítems (4,7,9,12,17,18,19 y 21).

2.4. Procedimiento de la recolección de datos

Se inició con la elaboración del consentimiento informado para la presentación respectiva al coordinador de la facultad de salud de la universidad considerada en este estudio. Con la aprobación de dicho documento se empezó la adaptación de los instrumentos en modalidad virtual y su aplicación correspondiente.

Para el proceso de recolección de datos, se aplicaron los instrumentos en su versión de formato digital a través de la plataforma Google Forms, se obtuvo el enlace del cuestionario y se solicitó apoyo a algunos docentes para que compartan el enlace con sus colegas de trabajo

y al coordinador para su difusión. Los participantes respondieron de acuerdo a la situación o realidad en la que se encontraban en dicho momento

Una vez culminado el proceso de recolección de datos, se extrajo de la base de Excel las respuestas de los evaluados, para realizar la conversión de letras a números y el traspaso al programa SPSS versión 26. Lo siguiente, fue el análisis de distribución por frecuencias, en cuanto a los datos sociodemográficos y los niveles de cada variable, seguido por la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en donde se identificó que los datos presentaban una distribución no normal, por lo cual correspondía realizar un análisis no paramétrico aplicando el estadístico de Correlación de Rho de Spearman.

En cuanto a los aspectos éticos señalaremos que el presente estudio tomó como referencia de investigación las normas APA versión 7, considerando que tiene una estructura de citación clara y viable además de ser entendible para todo lector interesado en el tema (Menéndez, 2020).

En ese sentido, este estudio consideró los aspectos mencionados por el Código de Ética de la Universidad Privada del Norte, el cual menciona que de acuerdo con el Código de Ética del Investigador Científico UPN (2016), se establece mediante según el artículo N°5 que el investigador debe mantener en actitud confidencial los datos de los participantes, así como los hallazgos obtenidos y datos del proyecto de investigación.

Cabe precisar que los hallazgos obtenidos a partir de la data recolectada tuvieron un parámetro meramente académico y profesional, sin ninguna ventaja económica añadiendo que toda investigación tiene como requisito principal la reserva del autor principal a salvaguardar

cualquier dato o medio que exponga a los participantes del estudio (Colegio de psicólogos del Perú, 2017).

Por otra parte, esto se refuerza de acuerdo a lo mencionado en el Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano (2014), en su artículo N°20 donde establece que cualquier información obtenida de algún individuo o grupo tiene que ser protegida. Adicionalmente, el artículo N° 81 establece que el participante voluntario debe tener conocimiento del detalle del proyecto de investigación y en el artículo N° 87 se establece que los datos y/o información que se obtengan de los participantes de la investigación es totalmente confidencial, además de hacer uso de un consentimiento informado y otros cuidados en la descripción del formulario entregado a los docentes que conforman la muestra.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En el presente capítulo se muestran los resultados que se obtuvieron en base al análisis de los datos recolectados, sobre las variables síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima, en base a ello, también se realizó la contrastación de hipótesis planteadas.

Hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.

Ha: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.

Valor de alfa: 0.05 – 5%

Tabla 3

Correlación entre la variable síndrome de burnout y el compromiso organizacional

N	Sig. (bilateral)	Rho
135	0,014	-0,211

Nota. N: total de evaluados. Sig. (bilateral): p valor. Bilateral es a dos colas.

En la tabla 3 podemos apreciar que el valor del índice de correlación de Rho de Spearman entre ambas variables asciende a -0.211, lo que señala la existencia de una correlación negativa y baja. Se obtuvo un valor de 0.014, que al ser menor que nuestro nivel referencial de 0.05 indicaría que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Esto señalaría que la relación encontrada entre las variables es estadísticamente significativa.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.

Ha: Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.

Valor de alfa: 0.05 – 5%

Tabla 4

Correlación entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional

N	Sig. (bilateral)	Rho
135	0,004	-0,244

Nota. N: total de evaluados. Sig. (bilateral): p valor. Bilateral es a dos colas.

En la tabla 4 podemos apreciar que el valor del índice de correlación de Spearman entre ambas variables asciende a -0,244, lo que señala la existencia de una correlación negativa y baja. En resultados se obtuvo un valor de 0.004, que al ser menor que nuestro nivel referencial de 0.05 indicaría que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Esto señalaría que es estadísticamente significativa la relación entre dimensión *agotamiento emocional* del burnout y la variable compromiso organizacional.

Hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación significativa entre el nivel de despersonalización y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.

H_a: Existe relación significativa entre el nivel de despersonalización y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.

Valor de alfa: 0.05 – 5%

Tabla 5

Correlación entre la despersonalización y el compromiso organizacional

N	Sig. (bilateral)	Rho
135	0,008	-0,227

Nota. N: total de evaluados. Sig. (bilateral): p valor. Bilateral es a dos colas.

En la tabla 5 se verifica que el valor del índice de correlación de Spearman entre ambas variables asciende a -0.227, lo que señala la existencia de una correlación negativa y baja. Con respecto, al nivel de significancia de los resultados se obtuvo un valor de 0.008, que al ser menor que nuestro nivel referencial de 0.05 indicaría que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Con esto podemos decir que existe relación significativa encontrada entre la dimensión *despersonalización* y el compromiso organizacional.

Hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación significativa entre la baja realización personal y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima

H_a: Existe relación significativa entre la baja realización personal y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.

Valor de alfa: 0.05 – 5%

Tabla 6

Correlación entre la baja realización personal y el compromiso organizacional

N	Sig. (bilateral)	Rho
135	0,558	-0,051

Nota. N: total de evaluados. Sig. (bilateral): p valor. Bilateral es a dos colas.

En la tabla 6 podemos apreciar que el valor del índice de correlación de Spearman entre ambas variables asciende a -0.051, lo que señala la existencia de una correlación negativa y muy baja. En cuanto al nivel de significancia de los resultados se obtuvo un valor de 0.558, que al ser mayor que nuestro nivel referencial de 0.05 indicaría que se debe aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Esto señalaría que la débil relación encontrada entre *realización personal* y compromiso organizacional se debería a otras variables intervinientes.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El objetivo general del presente estudio fue determinar el tipo y fuerza de la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima. En tal sentido, los resultados encontrados indican una relación inversa y baja entre ambas variables. Lo cual concuerda con los hallazgos de Mendoza (2022), a pesar de contar con una muestra mayor considerando a ocho universidades privadas de Lima Metropolitana. Del mismo modo, Céspedes (2022), halló una relación inversa, entre el burnout y el compromiso organizacional, pero con una ligera diferencia en cuanto a la fuerza que fue hallada en nivel moderado, es decir, que a mayor presencia de burnout en los docentes habría un menor compromiso. Esto podría explicarse por la readaptación a la modalidad presencial de trabajo, también por la consideración de docentes de diferentes facultades en su muestra y por el mayor control de la aplicación de los instrumentos, dado que fueron aplicados de manera presencial en su estudio. Se comprobaría así en nuestro estudio la importancia de la existencia del compromiso como un estado psicológico que relaciona a las personas y a las organizaciones en un vínculo bidireccional.

El primer objetivo específico planteado, buscó determinar el tipo y fuerza de la relación entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima. De acuerdo a ello, los resultados señalan la existencia de una correlación inversa y baja entre la dimensión y la variable. Tal como lo corrobora Amini y Siyyari (2018), a medida que aumentaría el agotamiento emocional en los docentes, se iría reflejando una disminución en el compromiso, puesto que hallaron una relación inversa, sin embargo, una fuerza alta en sus resultados, lo cual difiere con nuestro hallazgo y esto se explicaría por la diferencia en las especialidades de los docentes y el contexto cultural de dicho

estudio. En nuestro estudio resaltaría el componente afectivo del compromiso que llevaría a los docentes a dar en todo momento más de sí mismos incluso ante limitaciones de tiempo, recursos, exigencias del rol y otras variables organizacionales propias del perfil del puesto de docente universitario.

El segundo objetivo específico, buscó determinar el tipo y fuerza de la relación entre la despersonalización y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima. Donde se encontró que existe una relación fuerte e inversa entre el nivel de despersonalización y el compromiso organizacional. En otras palabras, el colaborador al reflejar sentimientos negativos y actitudes inapropiadas en su ambiente laboral, lo llevará a aislarse y desarrollar pesimismo y apatía a diferentes aspectos del trabajo. Llegando al extremo de deshumanización y cinismo para el trato hacia los demás (Maslach y Jackson, 1981). Esto discrepa de los hallazgos de Noriega (2017), quien halló relación directa y baja entre la dimensión y la variable mencionada, demostrando que, las diferencias como el tipo de población, la muestra, el contexto sociocultural, los instrumentos y el año, fueron determinantes para comprobar el tipo de relación que existiría entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout y el compromiso organizacional. En nuestro estudio resaltamos el hallazgo de una relación inversa, lo que nos señala que los docentes universitarios de la facultad de salud justamente por su alto nivel de compromiso desarrollarían el componente de compromiso normativo, asumiendo los retos de su rol ante sus estudiantes y su propio desarrollo profesional y académico, lo que se manifiesta en un sentido de responsabilidad y obligación asumida voluntariamente con la calidad de los servicios que brindará en sus cursos; aún a pesar de los niveles de burnout que podrían mermar su voluntad

Por último, el tercer objetivo específico, se orientó a determinar el tipo y fuerza de la relación entre la baja realización personal y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima. Aquí se evidenció la existencia de una correlación negativa y débil entre la dimensión y la variable. Los resultados se veían en parte respaldados con la teoría planteada por Meyer y Allen (1997), quienes señalan que los colaboradores que presentan altos niveles de compromiso serían aquellos quienes manifiestan “compromiso de continuación” a través de la identificación de sus propios valores personales con los valores y metas de la organización; entonces al contribuir con el logro de los objetivos institucionales, el docente vería también logrados sus propios objetivos y reforzaría sus prioridades a través de la escala de valores compartida.

Las implicancias de la presente investigación a nivel teórico señalan un aporte verídico por el sustento de los autores mencionados frente a las variables y sus dimensiones que fueron comprobados a través de los hallazgos presentados. Se pudo comprobar la existencia de los componentes del compromiso organizacional: el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuación, como hemos explicado líneas arriba. Asimismo, a nivel práctico, la relación significativa entre el burnout y compromiso organizacional, evidenciaría una posible repercusión negativa en los docentes; lo cual, nos lleva a proponer programas de prevención a nivel primario, secundario y terciario a través de talleres, charlas, programas, etc., para mejorar la calidad de vida de los docentes y hacerles frente a las consecuencias del síndrome de burnout. Deseamos resaltar que justamente la universidad debe apostar por una relación de alto nivel de compromiso organizacional con sus docentes, lo que logrará trabajando en los tres componentes del compromiso a través de acciones orientadas a:

- a) brindar seguridad contractual y emocional,
- b) pagos puntuales y completos según acuerdo

contractual, c) brindar elementos y acciones de seguridad y salud en el trabajo y cuidado de la calidad de vida, salud física y mental. Se sugiere se organicen actividades de integración presenciales con los colaboradores, actividades incluso con las familias de los colaboradores y actividades de promoción de la propia organización como una buena marca empleadora, a la cual el colaborador *quiere* seguir perteneciendo, y para lo cual se siente bien de contribuir. En cuanto al manejo del burnout se propone se recuerde a la universidad todos los lineamientos de la Ley 30947, ley de Salud Mental del 2020 y su reglamento, que señala en su artículo 14, numeral 14.1 las actividades de promoción y prevención de la salud mental en ámbitos laborales para el control de los factores de riesgo psicosocial, en concordancia con la Ley 29783 y su reglamento.

Por último, a nivel metodológico se aporta la confiabilidad y validez de los instrumentos que cuentan con los resultados concordantes a las teorías que la respaldan.

El estudio presentó las siguientes limitaciones; por un lado, la escasez de antecedentes internacionales y nacionales sobre la relación entre las variables planteadas en una población de docentes universitarios. También, un control limitado sobre el llenado de los formularios, debido a las restricciones de aislamiento social por el covid-19 en la sociedad. Así como el tipo de muestreo no probabilístico al que se accedió. Asimismo, en vista de las profesiones de los docentes universitarios de la facultad de salud la deseabilidad social también podría ser considerada una variable interviniente en los resultados.

Se concluye que el síndrome de burnout y el compromiso organizacional se relacionan de forma inversa y baja en docentes de la Facultad de Salud de una Universidad de Lima.

Se muestra que el agotamiento emocional y el compromiso organizacional se relacionan de forma inversa y baja en docentes de la Facultad de Salud de una Universidad de Lima.

Se determina la despersonalización y el compromiso organizacional en una relación de forma inversa y baja en docentes de la Facultad de Salud de una Universidad de Lima.

Se refleja que la baja realización personal y el compromiso organizacional se relacionan de forma inversa y muy baja en docentes de la Facultad de Salud de una Universidad de Lima.

REFERENCIAS

- Aliaga, C. (20 de septiembre del 2016). ¿Qué profesiones tienen más riesgos de estrés? *La República*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/conozca-cuales-son-las-profesiones-que-generan-mayores-niveles-de-estres-2598606>
- Amini, A. y Siyyari, M. (2018). Dimensions of Work Engagement and Teacher Burnout: A Study of Relations among Iranian EFL Teachers. Australia.
<http://ro.ecu.edu.au/ajte/vol43/iss1/5>
- Buunk, A.P. y Schaufeli, W.B. (1993). Burnout: a perspective from social comparison theory, professional burnout recent developments in theory and research. (1^a ed.) *Taylor & Francis*.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315227979-5/burnout-perspective-social-comparison-theory-bram-buunk-wilmar-schaufeli>
- Céspedes, S. (2022). Compromiso organizacional y síndrome de quemarse por el trabajo en docentes universitarios peruanos. *PsiqueMag*
<https://doi.org/10.18050/psiquemag.v11i2.2059>
- Cherniss, C. (1993). Staff Burnout: Job Stress in the human services. *The Free Press*.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, la dinámica en las organizaciones*. McGraw-Hill.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..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, Repositorio de USAT].
http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/469/1/TL_Garcia_Baca_RosaDeGuadalupe.pdf

Harrison, W. (1983). A social competence model of burnout. *Pergamon Press*.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6^a ed.). *Mc Graw Hill Education*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hobfoll, S. E. y Freedy, J. R. (1993). Stress inoculation for reduction of burnout: A conservation of resources approach. *Anxiety, Stress & Coping*, 6(4), 311-325.
<https://doi.org/10.1080/10615809408248805>

Maldonado, S.; Ramírez, M.; García, B. y Chairez, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública Conciencia Tecnológica, núm. 47, 12-18.

Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>

Martorell, A. y Riart, J. (2009). Los estresores laborales docentes y los programas paliativos. *ISEP Science*.

- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). Maslach Burnout Inventory Manual. *Psychologists Press*.
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997). The truth about Burnout. San Francisco: *Jossey Bass*.
- Maslach, C.; Leiter, M. & Schaufeli, W. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Medina, M. (2001). Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio en el ayuntamiento de Murcia (1ª ed.). *Servicio de Publicaciones, Universidad*.
- Mendoza, E. (2022). Competencia digital, burnout y compromiso organizacional en educadores de universidades privadas en el contexto de la COVID-19. *Apuntes Universitarios*. <https://orcid.org/0000-0003-0805-2043>
- Meyer, J y Allen, N (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1). 61-98.
- Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1993). Commitment to organizational and ocupations: extension and test of a three – component conceptualization. *Aplication of Psicology Review*, 1(1), 538 – 551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J y Allen, N. (1996). Affective, continuance and normative commitent to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*,49(3), 252-270. doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. (1a ed.). *Sage Publications*.

- Montoya, E. (2014). *Validación de la Escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center* [Tesis de Licenciatura, Repositorio Académico UPC]. <http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Noriega, M. (2017). *Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en los docentes tiempo completo de una Universidad Privada de Lima Norte, 2017* [Tesis de Maestría, Repositorio Institucional - UCV].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/22003>
- OIT (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo, 1era Edición, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín–Italia. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. 59–63.
- OMS (2001). TheWorldHealth. <http://www.who.irnt//whr>
- OMS (2017). Protección de la salud de los trabajadores. *Organización Mundial de la Salud*.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pines, A., Aronson, E. y Kafry, D. (1981). Burnout: from Tedium to Personal Growth. *Free Press*
- Pines, A. y Aronson, E. (1888). Career burnout: Causes and cures. Martorell. *Free Press*.

- Pines, A. (1993). Burnout: An existential Perspective, Professional burnout: recent developments in theory and research, 35-51. *Taylor & Francis*
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
https://books.google.com.pe/books?id=Q8p51ceQyXoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época (1)*, 67 - 86.
- Schaufeli, W., y Enzmann, D. (1998). The burnout companion to study and practice: A critical analysis. *Taylor & Francis*.
- SECPAL (2008). Niveles de Burnout en profesionales sanitarios de cuidados paliativos, Revisión Sistemática de la Literatura. *Universitas, Miguel Hernández*.
- Semedo, A. S., Coelho, A. y Ribeiro, N. (2019). *Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: An empirical study in Cape Verde*. *European Business Review*, 31(3), 337-351. <https://doi.org/10.1108/EBR-01-2018-0034>
- Sosa, E. (2007). Frecuencia de los síntomas del síndrome de Burnout en profesionales médicos. *Revista de Medicina del Rosario*, 12-20.
- 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.
<file:///D:/Users/Home/Downloads/Dialnet-CompromisoOrganizacional-3934774.pdf>

Vásquez, J. (2020). *Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en
colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo* [Tesis de Doctorado,
Repositorio Institucional-UCV].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46900/V%C3%A1squez_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo A. Principales teorías y autores de las variables

Tabla 7

Principales aportes de las variables

Autor/Año	Síndrome de Burnout	Autor/Año	Compromiso Organizacional
Bandura (1999)	Teoría Sociocognitiva del Yo; explica la asociación de la representación simbólica en acciones, su estudio se centra en el Self, es decir, las variables ser, autoconfianza, autoeficacia, autoconcepto.	Medina (2001)	Clasificación del compromiso; centrado en los valores, en el trabajo, la carrera profesional, la lealtad organizacional. Asimismo, las perspectivas conductual y actitudinal.
Harrison (1983)	Modelo de Competencia Social; los principales factores asociados al burnout son la competencia y la eficacia, este modelo refiere a los profesionales que trabajan en servicios de asistencia por su motivación para ayudar a los demás.	Meyer y Allen (1997)	Beneficios del Compromiso Organizacional; los colaboradores que presentan altos niveles de compromiso son los que se mantienen mucho tiempo en la organización.
Pines (1993)	Modelo de Pines; principal factor la motivación, se define como el deterioro de la	Chiavenat o (2009)	Concibe que, el compromiso organizacional es el esfuerzo y motivación

adaptación del colaborador como resultado al proceso de desilusión que evidencia por el fracaso laboral.

que demuestra el colaborador de forma voluntaria respecto al cumplimiento de los objetivos planteados a favor de la entidad.

Cherniss (1993)	Modelo de autoeficacia; la eficacia del individuo va en aumento cuando logran cumplir los objetivos de forma exitosa. De lo contrario, al no cumplir con las metas planteadas, los lleva a un estado de crisis psicológica y son propensos a desarrollar el síndrome.	Robbins (1998)	El compromiso organizacional es la identificación de las metas y deseos del colaborador con su organización para que pueda permanecer en ella.
Buunk y Schaufeli (1993)	Modelo de Comparación Social; propone dos etiologías, por un lado, el intercambio social y, por otro lado, comparación con los compañeros laborales. Los procesos del intercambio social poseen relación con las tres fuentes de estrés; la incertidumbre, la percepción de equidad, la falta de control de resultados.	Torres y Díaz (2012)	Define al compromiso organizacional como el vínculo estrecho entre el trabajador y su entidad laboral, generando en ellos un sentimiento de permanencia e identidad.

Hobfoll y Freedy (1993)	Modelo de Conservación de Recursos; se basa en la motivación, que al presentarse de forma negativa podría generar estrés y posterior a ello el síndrome. Por consiguiente, para reducir los niveles del burnout plantearon aumentar los recursos que poseen los colaboradores, y así descartar la posibilidad de perderlos.	Garcia (2015)	Refiere al compromiso organizacional como la iniciativa y entusiasmo presente en el trabajador que le permite lograr los objetivos planteados, gracias al elevado nivel de identidad y satisfacción laboral que demuestra con su organización.
Winnubst (1993)	El Modelo de Winnubst; la aparición de este síndrome depende de la estructura, el clima, el apoyo y la cultura organizacional en la que se encuentra el colaborador. Asimismo, defiende el burnout al expresar que afecta a todos los profesionales y no sólo al sector salud o servicios de ayuda.		
Cox, Kuk y Leiter (1993)	Modelo de Cox, Kuk y Leiter; se desarrolla cuando las estrategias de afrontamiento son mal empleadas y no obtienen resultados eficaces para manejar los efectos del estrés laboral.		

Anexo B. Descripción Demográfica

Tabla 8

Distribución de la muestra según sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	51	37,8
Femenino	84	62,2
Total	135	100,0

Tabla 9

Distribución de la muestra según tipo de contrato

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	59	43,7
Tiempo parcial	76	56,3
Total	135	100,0

Tabla 10

Distribución de la muestra según la carrera

Carrera	Frecuencia	Porcentaje
Psicología	48	35,6
Nutrición y Dietética	24	17,8
Terapia física y Rehabilitación	20	14,8
Enfermería	22	16,3
Obstetricia	21	15,6
Total	135	100,0

Anexo C. Prueba de normalidad de las variables

Tabla 11

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones

		Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
N		135	135	135	135
Parámetros normales	Media	2,20	2,30	1,86	1,95
	Desv.	,570	,724	,625	,615
	Desviación				
Sig. asintótica(bilateral)		,000	,000	,000	,000

Tabla 12

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable síndrome de burnout y sus dimensiones

		Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Despersonalización	Baja Realización personal
N		135	135	135	135
Parámetros normales	Media	1,99	2,10	1,85	1,79
	Desv.	,560	,916	,927	,838
	Desviación				
Sig. asintótica(bilateral)		,000	,000	,000	,000

**MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
“SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE SALUD
DE UNA UNIVERSIDAD DE LIMA, 2021”**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima?	Determinar el tipo y fuerza de la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.	Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.	<p>1.- Variable 1:</p> <p>VI: Compromiso Organizacional</p> <p>Definición: Según Meyer y Allen (1991) indican que el Compromiso Organizacional es un estado psicológico que representa la relación del individuo y la organización, cuya repercusión está en la decisión de mantenerse o abandonar la entidad laboral.</p> <p>Dimensiones de la VI</p> <p>D1: Compromiso Afectivo</p>	<p>1.- Tipo de investigación</p> <p>Enfoque de investigación: La presente investigación es de enfoque cuantitativo, porque según Hernández et al. (2014), se caracteriza por ser un proceso estructurado, secuencial y probatorio, donde se emplea la recolección de datos para constatar las hipótesis formuladas centrado en la medición numérica junto a un análisis estadístico, con el objetivo de demostrar teorías.</p> <p>Diseño de investigación: El diseño corresponde a una investigación no experimental, cuya explicación refiere a los estudios realizados sin manipulación de las</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
P1: ¿Cuál es la relación que existe entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima?	O1: Determinar el tipo y fuerza de la relación entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.	H1: Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.		
P2: ¿Cuál es la relación que existe entre la	O2: Determinar el tipo y fuerza de la relación entre	H2: Existe relación significativa entre el		

<p>despersonalización y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima?</p>	<p>la despersonalización y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.</p>	<p>nivel de despersonalización y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.</p>	<p>D2: Compromiso Normativo D3: Compromiso de Continuidad</p> <p>2.- Variable 2:</p> <p>VII: Síndrome de Burnout</p>	<p>variables, dando lugar únicamente a la observación de fenómenos en su contexto natural para lograr mayor objetividad de la realidad (Hernández et al., 2014).</p> <p>Corte de investigación: En cuanto al corte de investigación es de tipo transversal o transeccional, por la propia naturaleza del presente estudio, ya que Hernández et al. (2014) lo refieren como la compilación de datos que se realiza por única vez en un tiempo determinado y específico.</p>
<p>P3: ¿Cuál es la relación que existe entre la baja realización personal y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima?</p>	<p>O3: Determinar el tipo y fuerza de la relación entre la baja realización personal y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.</p>	<p>H3: Existe relación significativa entre la baja realización personal y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima.</p>	<p>Definición: Para Maslach y Jackson (1981), lo conceptualizan como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el ámbito laboral.</p> <p>Dimensiones de la VII</p> <p>D1: Agotamiento emocional D2: Despersonalización D3: Baja realización personal</p>	<p>Alcance o nivel de investigación: El nivel es correlacional, cuyo fin es conocer si existe el grado de asociación o relación entre las variables planteadas dentro de una realidad determinada (Hernández et al., 2014).</p> <p>2.- Población y muestra</p>

			<p>Unidad de estudio: docentes universitarios de la facultad de salud de una universidad privada de lima norte, contratados a tiempo parcial y completo.</p> <p>Población: 150 docentes, sin rango límite de edad, de ambos sexos, que se encuentren laborando de forma activa.</p> <p>Muestra: La muestra de es de carácter censal, ya que definida por Hayes (1999) es la muestra representada por toda la población.</p> <p>3.- Instrumentos</p> <p>Para la V1: Cuestionario de Compromiso Organizacional</p> <p>Validez y confiabilidad Instrumento validado por criterios de jueces expertos y con una confiabilidad de Cronbach alta.</p>
--	--	--	---

			<p>Para la V2: Inventario Burnout de Maslach</p> <p>Validez y confiabilidad Instrumento validado por criterios de jueces expertos y confiabilidad omega adecuado.</p> <p>4.- Procedimiento de recolección de datos Para el proceso de recolección de datos, se hizo el uso de dos instrumentos validados en el contexto peruano junto con la herramienta Google Form, en donde se realizó el traspaso de los ítems según los cuestionarios de Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional.</p> <p>5.- Procedimiento de análisis de datos Recolección de datos mediante la herramienta Google form y uso de SPSS versión 26.</p> <p>6.- Aspectos éticos</p>
--	--	--	---

				El estudio fue realizado con un criterio moral y ético de la investigación, respetando la confidencialidad de información respectiva.
--	--	--	--	---

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
“SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE SALUD
DE UNA UNIVERSIDAD DE LIMA, 2021”**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES
VARIABLE 1: Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (1991) indican que el Compromiso Organizacional es un estado psicológico que representa la relación del individuo y la organización, cuya repercusión está en la decisión de mantenerse o abandonar la entidad laboral.	Respuestas de los evaluados en el Cuestionario del Compromiso Organizacional (COO) adaptado por Aliaga (2016).	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso Afectivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Solidario • Dispuesto a trabajar • Identificados 	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19	3=Alto 2=Medio 1=Bajo
			<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso de Continuidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación • Juicios racionales • Disposición al cambio 	3, 6, 9, 12, 15, 18, 20, 21	
			<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso Normativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Incondicional • Leal 	2, 5, 8, 11, 14, 17	

VARIABLE 2: Síndrome de Burnout	Maslach y Jackson (1981), lo conceptualizan como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el ámbito laboral.	Respuestas de los evaluados en el Inventario Burnout de Maslach (MBI) adaptado por Vásquez (2020).	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento Emocional 	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga • Perdida de sueño • Monotonía 	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	0=Nunca 1=Alguna vez al año o menos 2=Una vez al mes o menos 3=Algunas veces al mes 4=Una vez por semana 5=Algunas veces por semana 6=Todos los días
			<ul style="list-style-type: none"> • Despersonalización 	<ul style="list-style-type: none"> • Agresividad • Irritabilidad • Indiferencia • Susceptibilidad 	5, 10, 11, 15, 22	
			<ul style="list-style-type: none"> • Baja realización personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Baja Autoestima • Depresión • Baja productividad • Ausentismo 	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima, 2021.

Estimado(a) docente:

Reciba un cordial saludo de Bocanegra Pereda Yessica y Saravia Bazán Maricarmen, estudiantes de décimo ciclo de la carrera de psicología. Actualmente nos encontramos realizando esta investigación para obtener el grado de Licenciatura. Por ello, solicitamos su apoyo para completar los dos cuestionarios presentados a continuación.

Cabe resaltar que la información obtenida será de carácter confidencial con fines exclusivamente académicos.



Los cuestionarios son totalmente anónimos, ¿acepta ser parte de la siguiente investigación? *

- Sí
- No