

## Compromiso organizacional y síndrome de quemarse por el trabajo en docentes universitarios peruanos

Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca<sup>1</sup>  
<https://orcid.org/0000-0002-5548-6162>

Recibido: 12.12.2021  
Aceptado: 18.02.2022

### RESUMEN

El objetivo de la investigación fue examinar la relación entre el compromiso organizacional y síndrome de quemarse por el trabajo en docentes universitarios. La investigación fue básica, no experimental, transversal y descriptiva correlacional. Se trabajó con 129 docentes a tiempo completo. Se les administró el Cuestionario de Compromiso Organizacional y el de evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo, debidamente validados y con buena confiabilidad. Se encontró una correlación inversa y significativa ( $Rho = -0.462$   $p < 0.05$ ) entre el compromiso organizacional y el síndrome de quemarse en el trabajo en los docentes evaluados.

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, síndrome de quemarse por el trabajo.

### *Organizational commitment and burnout syndrome in Peruvian university teachers*

### ABSTRACT

The objective of the research was to examine the relationship between organizational commitment and burnout syndrome in university teachers. The research was basic, non-experimental, cross-sectional and descriptive-correlational. We worked with 129 full-time teachers. They were administered the Organizational Commitment Questionnaire and the evaluation of burnout syndrome, duly validated and with good reliability. An inverse and significant correlation ( $Rho = -0.462$   $p < 0.05$ ) was found between organizational commitment and burnout syndrome in the evaluated teachers.

**Keywords:** sexism, violence, dating relationships, adolescents.

### INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta a la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004) dentro de sus vastas investigaciones, el estrés laboral inicia un problema a nivel negativo en la salud física y mental de los colaboradores tanto en una organización y su desempeño. Para la misma organización, el estrés laboral es una epidemia laboral, fomentando alteración del estado de salud, ausentismo, rotación, bajo nivel del desempeño, accidentes laborales, entre otros.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) en su programa Safework indicaron un aumento de enfermedades de tipo mental debido al aumento de la información, presiones en el trabajo, resultados inmediatos, disponibilidad telefónica y temor a perder el trabajo.

En relación a lo indicado por la OIT (2012) debe haber una colaboración para encontrar soluciones entre trabajadores y dirigentes. En América Latina, la OIT (2012) indica que entre el 12 y 15 % de empleados encuestados sobre condiciones de trabajo y salud, señalaron haber sentido estrés en sus centros laborales, por lo que es necesario investigar y poner en práctica estrategias para prevenir el estrés en el trabajo.

Con respecto al síndrome de burnout se manifiesta en profesionales que brindan servicios y ayuda, por ejemplo, la docencia, en donde se deben tomar en cuenta las diferentes funciones que deben ejercer, donde se debe brindar un servicio de calidad y las exigencias por parte de los estudiantes, las familias, las redes sociales y la administración (Díaz, López y Varela, 2010). La nueva Ley Universitaria N° 30220, del 2014, como principio tiene una educación de calidad, que

<sup>1</sup> Universidad César Vallejo, Perú. Correo electrónico: scsipedes@ucv.edu.pe

forme buenos ciudadanos y profesionales de alta calidad. Teniendo las universidades los requerimientos básicos para obtener su licenciamiento.

La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu, 2015) es un ente rector que está buscando que las universidades, inclusive la de este estudio, ayuda a que puedan generar cambios en la educación a nivel general para una educación de calidad, destinados a obtener el licenciamiento y la acreditación, siendo importante la disminución del total de horas de la jornada laboral que no necesariamente sean respetados.

Para Chiavenato (2009) todos estos cambios pueden generar en las personas un cambio positivo, tales como una aceptación o una actitud proactiva. De similar manera, algo negativo, como una obligación, una coacción o una conducta rutinaria: Pueden reaccionar de manera positiva, con una postura todos estos cambios pueden generar de simple aceptación o asumir una actitud proactiva; por otra parte, las personas pueden reaccionar en forma negativa ante los cambios: pueden cambiar simplemente porque se ven obligadas o coaccionadas a hacerlo o adaptarse mediante un comportamiento rutinario. Esto evidencia un nivel de compromiso en una organización, sin embargo, puede también establecer un alto nivel de estrés laboral, tal como menciona Gil-Monte (2007; citado por Gálvez, 2013) con un deterioro a nivel cognitivo (desilusión por el trabajo), emocional y actitudinal que se refleja con indiferencia, distanciamiento o hasta maltrato al usuario (el alumno).

Con respecto al compromiso organizacional, Newstrom (2007) indicó que es cuando el empleado es leal, identificado y participando activamente en una organización, así como sus metas. Suele darse por los trabajadores con mayor tiempo o los que han logrado una línea de carrera. Hellriegel y Slocum (2010) plantearon que es la fuerza de un trabajador y su identificación con la organización. Dichos autores manifiestan que satisfacción laboral es la actitud hacia la tarea que desempeñan, mientras que compromiso organizacional es para toda la empresa. Robbins y Judge (2013) indicaron que este concepto se da cuando el empleado se identifica con las metas de dicha organización y quiere seguir perteneciendo a ella, existe un apego emocional y están listos para realizar algunos sacrificios en mejora de dicha organización. Brooke, Rusell y Price (1988, citados por Arbaiza, 2010) aportaron que un empleado se identifica con las metas, objetivos y funciones de una organización. Saracho (2011, citado por Aguillón, Peña y Decanini, 2014) reforzaron la idea, llamando al compromiso organizacional, también engagement, a una conexión de los empleados, existiendo un lazo psicológico y afectivo con respecto a sus actividades. Meyer y Allen (1991) en la misma línea, manifiestan que es un estado psicológico, donde existe un vínculo emocional, creencias, sentimientos y lealtad para dicha organización.

Porter et al. (1982, citados por Maldonado, Ramírez, García y Chairez, 2014) con respecto al compromiso organizacional, describieron los siguientes factores: convencimiento y aprobación de los propósitos y valores de la organización; el deseo de desplegar o poner a disposición un gran esfuerzo en favor de la organización; la pretensión de mantener el vínculo laboral con la organización. O'Reilly y Chatman (1986, citados por Pérez, 2014) indicaron tres tipos de compromiso organizacional: el compromiso de conformidad, que hace referencia a un involucramiento que se produce gracias a una serie de refuerzos extrínsecos y específicos. El compromiso de identificación, establecido por el "deseo de afiliación". El compromiso de internalización, que es un tipo de compromiso que denota coherencia o relación entre los valores del colaborador con los objetivos y valores de la organización. Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002, citados por Aguillón et al., 2014) entendieron que existen tres dimensiones: vigor emocional y físico, aún a pesar de que se puedan presentar dificultades en el entorno laboral, los trabajadores se esfuerzan para cumplir con sus responsabilidades o tareas asignadas, demostrando niveles elevados de energía y resistencia mental. Dedicación, dimensión que consiste en demostrar entrega total, así como entusiasmo, identificación, sentimiento de pertenencia y orgullo por la organización en la que trabaja. Absorción, dimensión que hace referencia cuando el trabajador se encuentra muy atento a los detalles y, por ende, concentrado en sus actividades laborales a causa de la satisfacción y concentración en todo lo que realiza.

Meyer y Allen (1991, citados por Pérez, 2014) desarrollaron un enfoque multidimensional basado en tres teorías: La teoría del intercambio, donde hay un compromiso en función a beneficios y a un bienestar laboral. Perspectiva psicológica, por el sentido de pertenencia, identificación, aceptación y valores de una organización. Teoría de Atribución donde existe un sentido del deber y obligación de actividades realizables. Los mismos autores explican tres dimensiones: el componente afectivo, el cual es una especie de apego emocional. El componente de continuidad, teniendo en cuenta el costo que tendría al abandonar una institución. Marín (2003, citado por García, 2015) tuvieron en cuenta en esta dimensión a la percepción de la empleabilidad. Y el componente normativo, el cual es el sentimiento de querer pertenecer a una organización, siendo el principal aspecto el hecho que un empleado es leal a dicha institución (Omar & Flores, 2008 citados por García, 2015).

En función al síndrome de quemarse por el trabajo, Freudemberger (1974, citado por Arbaiza, 2010) indicaron que es una situación de fracaso y un agotamiento debido a una sobrecarga de recursos personales y espirituales, teniendo en cuenta a que la recompensa deseada no es la esperada. Cherniss (1980, citado por Arbaiza, 2010) recaló que el burnout se debe a un proceso donde existe estrés y tensión en el centro laboral. Maslach y Jackson (1981, citados por Arbaiza, 2010) propusieron que el burnout es una respuesta al estrés produciendo agotamiento emocional, al igual que conductas y emociones negativas con quienes trabaja en una organización dada. Blanch, Espuny, Gala y Martín (2003, citados por Gálvez, 2013) señalaron que estrés laboral es un constante estado de desgaste físico y psíquico, distrés laboral. Gil-Monte y Peiró (1997, citados por Arbaiza, 2010) propusieron que el burnout está relacionado con pensamientos, emociones y conductas alteradas, generado problemas a nivel psicofisiológico.

Khan, Wolfe, Quinn, Snoeck y Rosenthal (1964, citados por Arbaiza, 2010) indicaron que como posibles generadores de estrés laboral son la alta presión en el trabajo, el conflicto y la ambigüedad en los roles de los trabajadores son considerados como productores de estrés. Una falta de ajuste y la falta de habilidades para afrontar dicho desajuste. Maslach y Jackson (1996, citados por Arbaiza 2010) referenciaron tres dimensiones: agotamiento emocional, a nivel físico y mental debido a un desgaste en lo profesional. Despersonalización, las cuales son actitudes negativas, a manera de irritabilidad y disminución o pérdida de la motivación. Falta de realización personal, existiendo el que se evidencia con la disminución de las expectativas personales y disminución de la autoestima. El enfoque propuesto por Pedro Gil-Monte (2008, citado por Gil-Monte, 2005) propuso las siguientes dimensiones: ilusión por el trabajo, depende de la aspiración del trabajador y de sus objetivos en una organización, sería buena si se cumple, de lo contrario, habría un deterioro cognitivo. Desgaste psíquico, existiendo un desgaste cognitivo por afrontar a personas que provocan problemas en el trabajo. Indolencia, donde se disminuye la actitud positiva frente a los clientes, siendo indiferente y cínico frente a ellos. Culpa, existiendo pesar y remordimiento ante conductas negativas hacia su propio trabajo y en las relaciones profesionales.

Moreno (2002; citado por Ramírez & Roncal, 2011) precisó que hay algunos factores: los intrínsecos, que se dan dentro de la empresa como, por ejemplo, la libertad, la toma de decisiones, el reconocimiento laboral, entre otros. Factores extrínsecos, refiriéndose a lo físico, es decir, el espacio, la decoración, la iluminación, el ruido, etc. El medio social, en relación a los clientes, alumnos, etc. Factores organizacionales, teniendo en cuenta una desorganización, la cual puede generar estrés e insatisfacción laboral. Factores laborales, los cuales están en función a la adaptación en lo tecnológico, ausencia de logística y recursos (Moreno, 2002; citado por Ramírez & Roncal, 2011).

En cuanto a las consecuencias, Gil-Monte (1997; citado por Gálvez, 2013) afirmó cuatro síntomas: síntomas emocionales, traducido en ansiedad, impotencia, soledad o alienación. Síntomas actitudinales, las cuales son negativas, tales como cinismo, apatía, hostilidad, suspicacia, tendencia a no verbalizar. Síntomas conductuales, contando aquí la agresividad y los cambios de humor. Síntomas somáticos, donde existen palpitaciones, hipertensión, asma, enfermedades infecciosas

frecuentes, alergias, dolores cervicales, dolor de espalda, fatiga crónica, alteraciones menstruales, insomnio, úlcera, jaqueca, entre otros.

El burnout en docentes es un problema real, por lo que Holmes (2014) resuelve que este problema lastima vidas, frena profesiones y altera la enseñanza a todo nivel. Para Díaz, López y Varela (2012) el trabajo del docente es muy vulnerable para presentar burnout, debido a las políticas internas de la institución, las multifunciones que debe desempeñar y a las exigencias del estudiante. Sus familiares, la sociedad y las redes sociales.

Holmes (2014) indicaron que pueden darse las siguientes causas: ambiente poco favorable de trabajo, tiempo y cantidad de trabajo, excesiva burocracia, problemas de comunicación, trabajo administrativo, falta de autonomía en las funciones realizadas, dificultad para tomar decisiones.

Para Holmes (2014) los más relevantes síntomas: disminución del control de la vida y del trabajo, pérdida de valores, disminución progresiva de la responsabilidad, desapego al trabajo, cefaleas, mareos, insomnio, disminución en la atención y concentración como posible dependencia las medicinas.

A nivel nacional, Quispe y Paucar (2020) escribieron un artículo cuyo objetivo fue identificar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad pública en el Perú, con un diseño explicativo secuencial (QUAN → qual) mixto. Fueron 256 docentes. Se usó análisis cuantitativo con estadística descriptiva y de regresión logística multivariada con 114 docentes. Se usó el análisis cualitativo con 8 docentes mediante el análisis etnográfico. Se encontró que en un 3.39 veces de mayor posibilidad de presentar compromiso organizacional de docentes satisfechos en comparación con los docentes insatisfechos. El 48.3% tienen insatisfacción laboral y el 70.2% no tienen compromiso de continuidad; siendo las causas los bajos sueldos, ausencia de promociones y de nombramientos, al igual que poco crecimiento: Un 82.5% tienen compromiso afectivo y el 57% compromiso normativo. Por tanto, existe relación directa significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Chávez (2017) ejecutó un trabajo de investigación donde buscó determinar la relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo y compromiso organizacional en 179 docentes del distrito de Parcoy, se utilizó el cuestionario del Síndrome de quemarse por el trabajo de Gil-Monte (2011) y el de compromiso organizacional de Saldaña (2010). Se concluyó en que existió una correlación inversa y significativa entre ambas variables ( $p=-0.25$ ) y una correlación inversa y significativa con la dimensión compromiso afectivo ( $p=-0.30$ ). Cutipa (2015) investigó la relación entre clima laboral y compromiso organizacional de los 113 colaboradores del área académica de la Universidad Peruana Unión de Juliaca. Se usó la escala de Luisa Palma, y el cuestionario de Meyer y Allen. Se constató que un 54.9% de los trabajadores posee un nivel medio de compromiso y que existe una relación positiva entre ambas variables, con un índice  $r=0.793$ .

A nivel internacional, Espinel, Ruperti, Aguilar y Miranda (2021) conjeturaron que algunos factores laborales pueden generar burnout, independientemente de las personas, ya que no todas responden igual. Se tuvo como objetivo determinar el rasgo de personalidad-compromiso puede proteger a los 134 docentes de una unidad educativa de Ecuador, las edades oscilaron entre los 26 a los 64 años. Se usó el Inventario de Preferencias y Personalidad PAPI 3N de forma online, y el Cuestionario de Maslach para docentes (MBI-Ed) de manera presencial. Se evidenció que los niveles de burnout dependen de los niveles del rasgo de personalidad compromiso ( $\chi^2(4) = 11.919$ ;  $p = .18$ ) y la posibilidad de ser un protector frente al burnout. Ríos, Pérez, Sánchez y Ferrer (2017) realizaron un trabajo académico para determinar la relación entre las estrategias de compensación y el compromiso organizacional en 209 docentes de nivel superior en Guanajuato-México, se utilizó el instrumento de Allen y Meyer. Como conclusión se estableció que el compromiso afectivo obtuvo un alto nivel (media de 4.63), al igual que el compromiso de continuidad y el normativo alcanzaron una media de 4.16 y 3.17 respectivamente.

En la investigación presente el objetivo general fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y síndrome de quemarse por el trabajo en docentes de una universidad del distrito de Los Olivos.

## MÉTODO

### Diseño

Fue no experimental, de corte transversal, utilizando el método hipotético-deductivo, descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo (Hernández y Mendoza, 2018).

### Participantes

Se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia el cual, es el más óptimo cuando no se conoce a cabalidad la cantidad de colaboradores con las peculiaridades que requiere la investigación (Otzen y Manterola, 2017). De esta manera, la muestra estuvo compuesta por 129 docentes a tiempo completo de seis escuelas profesionales de una universidad privada.

### Instrumentos

Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991). Se obtuvo la validez a través de la validez de contenido, por juicio de expertos y una confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach de .884.

Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT) de Pedro R. Gil-Monte. Se obtuvo la validez a través de la validez de contenido, por juicio de expertos y una confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach de .906.

### Procedimiento

En primera instancia, se constató la realidad problemática de las variables en la población seleccionada, así como la elección de los instrumentos de recolección de datos adecuados. Se realizó el estudio piloto para determinar la validez y confiabilidad en ambas pruebas; se administró los instrumentos indicados, recolectándose los resultados mediante una base de datos, los cuales fueron analizados a través de estadística descriptiva e inferencial y, finalmente, se realizó la discusión y conclusiones.

### Análisis de datos

Los datos se procesaron usando el SPSS V 25, se aplicó la validez de contenido a través de juicio de expertos y la fiabilidad se construyó a partir del coeficiente Alfa de Cronbach para prevenir sesgos y errores (Monje, 2011). Para la estadística inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

## RESULTADOS

**Tabla 1**

*Correlación entre compromiso organizacional y el síndrome de quemarse por el trabajo*

Correlaciones			Síndrome de quemarse por el trabajo
Compromiso Organizacional	Rho de Spearman	<i>r<sub>s</sub></i>	-,462**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	129

\*\*  $p < 0.05$

En la tabla 1, se puede apreciar que existe una correlación inversa y moderada ( $Rho = -0.462$   $p < 0.05$ ) entre el compromiso organizacional y el síndrome de quemarse en el trabajo en docentes.

**Tabla 2***Correlación entre Compromiso organizacional y la dimensión desilusión del síndrome de quemarse por el trabajo*

		Dimensión desilusión por el trabajo	
Compromiso Organizacional	Rho de Spearman	<i>rs</i>	<b>-,396**</b>
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	129

\*\* p&lt;0.05

En la tabla 2, indica que existe una correlación inversa y moderada (Rho=-0.396, p<0.01) entre el compromiso organizacional y el síndrome de quemarse en el trabajo en su dimensión desilusión por el trabajo.

**Tabla 3***Correlación entre Compromiso organizacional y la dimensión desgaste psíquico del síndrome de quemarse por el trabajo*

		Dimensión desgaste psíquico	
Compromiso Organizacional	Rho de Spearman	<i>rs</i>	<b>-,368**</b>
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	129

\*\* p&lt;0.05

En esta tabla se observa que existe una correlación inversa y moderada (Rho=-0.368 p<0.01) entre el compromiso organizacional y la dimensión desgaste psíquico de la variable síndrome de quemarse por el trabajo.

**Tabla 4***Correlación entre Compromiso organizacional y la dimensión indolencia del síndrome de quemarse por el trabajo*

		Dimensión indolencia	
Compromiso Organizacional	Rho de Spearman	Coficiente de correlación	<b>-,442**</b>
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	129

\*\* p&lt;0.05

Aquí se evidencia que existe una correlación inversa y moderada (Rho=-0.442 p<0.01) entre el compromiso organizacional y la dimensión indolencia de la variable síndrome de quemarse por el trabajo.

**Tabla 5***Correlación entre Compromiso organizacional y la dimensión culpa del síndrome de quemarse por el trabajo*

		Dimensión culpa	
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	<i>rs</i>	<b>-,175*</b>
		Sig. (bilateral)	0.048
		N	129

\*\* p&lt;0.05

Se puede considerar que existe una correlación inversa y débil (Rho=-0.175 p<0.05) entre el compromiso organizacional y la dimensión culpa del síndrome de quemarse en el trabajo.

**Tabla 6***Correlación entre síndrome de quemarse por el trabajo y la dimensión afectiva del compromiso organizacional*

		Dimensión afectiva	
Síndrome de quemarse por el trabajo		<i>rs</i>	<b>-,412**</b>
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	129

\*\* p&lt;0.05

En la tabla 6, se puede evidenciar que existe una correlación inversa y moderada (Rho=-0.412 p<0.01), corresponden a la relación entre la variable síndrome de quemarse por el trabajo y la dimensión afectiva de la variable compromiso organizacional.

**Tabla 7***Correlación entre síndrome de quemarse por el trabajo y la dimensión continuidad del compromiso organizacional*

		Dimensión continuidad	
Síndrome de quemarse por el trabajo		<i>rs</i>	<b>-,294**</b>
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	129

\*\* p&lt;0.05

En cuanto a la relación entre la variable síndrome de quemarse por el trabajo y la dimensión continuidad del compromiso organizacional, se observa que existe una correlación inversa y débil (Rho=-0.294 p<0.01).

**Tabla 8***Correlación entre síndrome de quemarse por el trabajo y la dimensión normativa del compromiso organizacional*

		Dimensión normativa	
Síndrome de quemarse por el trabajo		<i>rs</i>	<b>-,409**</b>
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	129

\*\* p&lt;0.05

Se puede evidenciar en esta tabla existe una correlación inversa y moderada (Rho=-0.409 p<0.01) entre el síndrome de quemarse por el trabajo y la dimensión normativa del compromiso organizacional.

## DISCUSIÓN

La investigación indicada tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el compromiso organizacional y el síndrome de quemarse por el trabajo en colaboradores de una universidad del distrito de Los Olivos, por lo que el burnout en docentes es un problema real, por lo que Holmes (2014) indicó que lastima vidas, no ayuda a desarrollar a las profesiones y altera la enseñanza a todo nivel. Para Díaz, López y Varela (2012) expresaron que el trabajo docente es muy sensible para presentar burnout, debido a las políticas internas de la institución, las multifunciones que debe desempeñar y a las exigencias del estudiante. Sus familiares, la sociedad y las redes sociales.

Se obtuvo una correlación inversa y moderada  $Rho = -0.462$  con un  $p < 0.05$  entre el compromiso organizacional y el síndrome de quemarse en el trabajo, es similar a lo indicado por Chiavenato (2009) quien indicó que frente a los cambios en una organización, los colaboradores pueden reaccionar de manera positiva, es decir, una aceptación; o de manera negativa como una obligación, sin embargo, puede también establecer un alto nivel de estrés laboral, tal como menciona Gil-Monte (2007; citado por Gálvez, 2013) con un deterioro a nivel cognitivo (desilusión por el trabajo), emocional y actitudinal que se refleja con indiferencia, distanciamiento o hasta maltrato al usuario (el alumno). Según este resultado, a menor compromiso organizacional entonces se presentaría un mayor síndrome de quemarse por el trabajo y viceversa. Un colaborador que asume su compromiso con la organización tiende a mejorar su perspectiva con respecto a los cambios que una empresa pueda presentar y por ende, adaptarse mejor para evitar el burnout, sin embargo, si no se adapta fácilmente, puede conducir estos cambios no adaptados a sufrir burnout y estresarse más rápido, concluyendo en un agotamiento psíquico, físico y emocional.

Para dar respuesta a este resultado, Meyer y Allen (1991, citados por Pérez, 2014) donde indicaron dentro de sus tres teorías que el intercambio se da cuando hay un compromiso en función a beneficios y a un bienestar laboral, sin embargo, se contraponen con lo redactado por Freudenberger (1974, citado por Arbaiza, 2010), el cual indicó que en una situación de fracaso y un agotamiento es por una sobrecarga de recursos personales y espirituales. Por tanto, cuando existe un beneficio, existe un bienestar y disminuye el síndrome del quemado, sin embargo, se da totalmente a la inversa, cuando una sobrecarga laboral está relacionada con una ausencia de compromiso en la organización dada.

En función al análisis de la relación entre la variable compromiso organizacional y la dimensión desilusión por el trabajo del síndrome de quemarse en el trabajo, se obtuvo una  $Rho = -0.396$  con un  $p < 0.01$ . Este hallazgo es fundamentado por Newstrom (2007) quien aseveró que un colaborador tendrá un nivel más alto de compromiso si ha obtenido mejores logros en lo personal o en lo profesional, es decir, si está satisfecho con los ideales, metas y objetivos de la organización, permitirá un mayor y mejor desarrollo en lo personal y en lo profesional. Además, Schaufeli et al. (2002, citados por Aguillón et al., 2014) pensaron que el compromiso organizacional presenta tres dimensiones, siendo la principal, la dedicación, en donde está implicado el compromiso con un sentimiento de interés, bienestar y satisfacción en lo que se dedica como trabajo. Por la misma idea, Meyer y Allen (1991, citados por Pérez, 2014) concordaron en rotular que los colaboradores que presenten mayor y mejor bienestar laboral, traducido en realizar con una identificación plena de las acciones que tenga que realizar en una organización en cuanto a sus metas y valores, tendrán un mayor fortalecimiento en su compromiso con dicha organización.

Se demostró también que existe una relación inversa y moderada ( $Rho = -0.368$   $p < 0.01$ ) entre el compromiso organizacional y la dimensión desgaste psíquico del síndrome de quemarse en el trabajo en docentes. Estos resultados podrían ser explicados a la luz de la investigación realizada por Espinel, Ruperti, Aguilar y Miranda (2021) quienes presumieron que algunos factores laborales pueden generar burnout, independientemente de las personas, ya que no todas responden igual. Se evidenció en la investigación que los niveles de burnout dependen de los niveles del rasgo de personalidad compromiso y la posibilidad de ser un protector frente al burnout. Un desgaste psíquico proporciona problemas a nivel de pensamiento, atención y de mayor interés por lo que realiza. Al igual que Blanch, Espuny, Gala y Martín (2003, citados por Gálvez, 2013) señalaron que



estrés laboral es un constante estado de desgaste físico y psíquico, distrés laboral. Al respecto, Schaufeli et al. (2002, citados por Aguillón et al., 2014) consideraron que una de las dimensiones del compromiso es el vigor emocional y físico, afirmando que los colaboradores con un alto nivel de compromiso hacia su organización tendrán resistencia tanto física como mental, a pesar de las dificultades u obstáculos, con tendencia a esforzarse aún más para conseguir los objetivos de la organización. Es decir, que las personas con bajo nivel de compromiso organizacional se encontrarán con un desgaste o agotamiento emocional.

Con respecto a la variable compromiso organizacional y la dimensión indolencia existe una correlación inversa y moderada ( $Rho=-0.442$   $p<0.01$ ) en un grupo de docentes, de tal modo Robbins y Judge (2013) ratificaron esta situación, proponiendo que indican que este concepto se da cuando el empleado se identifica con las metas de dicha organización y quiere seguir perteneciendo a ella, existe un apego emocional y están listos para realizar algunos sacrificios en mejora de dicha organización. Meyer y Allen (1991) en la misma línea, manifestaron que es un estado psicológico, donde existe un vínculo emocional, creencias, sentimientos y lealtad para dicha organización, este resultado llegaría a demostrar que cuando un colaborador presenta mayor compromiso organizacional, es decir, está dispuesto a realizar acciones destinadas a cumplir las metas de la empresa e inclusive a realizar sacrificios para que se logren éstos, la actitud indolente tenderá a disminuir, en otras palabras, estará motivado y con mucha voluntad para realizar sus labores dentro de la organización.

Se consiguió una relación inversa y débil ( $Rho=-0.175$   $p<0.05$ ) entre el compromiso organizacional y la dimensión culpa del síndrome de quemarse en el trabajo en docentes, lo que indica que a mayor compromiso organizacional entonces se presentaría un menor nivel de culpa en la muestra de investigación, en relación a ello, el enfoque propuesto por Pedro Gil-Monte (2008, citado por Gil-Monte, 2005) propuso algunas dimensiones, entre ellas, la culpa, existiendo pesar y remordimiento ante conductas negativas hacia su propio trabajo y en las relaciones profesionales. Estos hallazgos son contradictorios indicados por los autores Omar y Flores, 2008 (citados por García, 2015) quienes especificaron acerca del componente normativo, el cual es el sentimiento de querer pertenecer a una organización, siendo el principal aspecto el hecho que un empleado es leal a dicha institución.

Se encontró una correlación inversa y moderada ( $Rho=-0.412$   $p<0.01$ ) entre el síndrome de quemarse por el trabajo y la dimensión afectiva del compromiso organizacional, con respecto a ello, Saracho (2011, citado por Aguillón, Peña y Decanini, 2014) reforzaron la idea, llamando al compromiso organizacional, también engagement, a una conexión de los empleados, existiendo un lazo psicológico y afectivo con respecto a sus actividades. Meyer y Allen (1991) en la misma línea, manifestaron que es un estado psicológico, donde existe un vínculo emocional, creencias, sentimientos y lealtad para dicha organización. Sin embargo, Maslach y Jackson (1981, citados por Arbaiza, 2010) propusieron que el burnout es una respuesta al estrés produciendo agotamiento emocional, al igual que conductas y emociones negativas con quienes trabaja en una organización dada. Por tanto, a menos burnout, existiría mayor compromiso debido a que existiría una mejor actitud afectiva, ya que el trabajador se sentiría a gusto con lo que realiza.

En el análisis de la relación entre la variable síndrome de quemarse por el trabajo y la dimensión continuidad del compromiso organizacional, se evidenció una correlación inversa y débil ( $Rho= -0.294$   $p<0.01$ ). Para Meyer y Allen (1991) el compromiso de continuidad teniendo en cuenta el costo que tendría al abandonar una institución, teniendo en cuenta que debe realizar otras acciones para los que no está preparado a cabalidad, aspectos que en la actualidad el docente universitario viene dándole especial auge, aunque no sea parte regular de lo que realiza, tal como impartir enseñanza, realizar investigaciones, sino que debe complementar su trabajo académico con labores administrativas. Para Díaz, López y Varela (2012) el trabajo del docente es muy vulnerable para presentar burnout, debido a las políticas internas de la institución, las multifunciones que debe desempeñar y a las exigencias del estudiante. Sus familiares, la sociedad y las redes sociales. En

otras palabras, la continuidad en el trabajo va a depender de un adecuado compromiso organizacional y así disminuir considerablemente el burnout.

Entre la variable síndrome de quemarse en el trabajo y la dimensión normativa del compromiso organizacional existe una correlación inversa y moderada ( $Rho = -0.409$   $p < 0.01$ ), por ello, Meyer y Allen (1991, citados por Pérez, 2014) desarrollaron un enfoque multidimensional basado en algunos componentes del compromiso organizacional, entre ellos se encuentra el componente normativo, el cual es el sentimiento de querer pertenecer a una organización, siendo el principal aspecto el hecho que un empleado es leal a dicha institución (Omar & Flores, 2008 citados por García, 2015). La lealtad es importante dentro de una organización y de ello va a depender que un colaborador ejecute o no en una empresa; por tanto, se podría indicar si hubiese un mayor sentimiento a querer pertenecer a una empresa, la lealtad hacia dicha empresa aumenta y, por lo tanto, el síndrome de quemarse en el trabajo tendería a disminuir, así el colaborador estaría más a gusto con su labor desempeñada.

Por lo encontrado en esta investigación se puede deducir, para este grupo de docentes de esta universidad en estudio y con la osadía de querer generalizar a otros grupos de docentes que el compromiso organizacional es una variable muy importante dentro del desempeño del trabajador en una organización, demostrando lealtad, identificación con las metas y un apego emocional muy fuerte que ayuda a laborar adecuadamente y el síndrome de quemarse en el trabajo responde a una no aceptación, falta de interés por las metas de la empresa, debido a múltiples factores. Es por ello que, un alto nivel de compromiso organizacional conlleva a una disminución considerable del síndrome de quemarse en el trabajo o burnout. Conviene entonces, que las organizaciones tomen en cuenta estos resultados a fin de generar compromisos organizacionales adecuados tanto a la misma empresa como a los colaboradores de la misma, por tanto, todos obtendrían un buen nivel en el producto elaborado y en el bienestar empresario-colaborador.

## CONCLUSIONES

Se encontró una correlación inversa y moderada ( $Rho = -0.462$   $p < 0.05$ ) entre el compromiso organizacional y el síndrome de quemarse en el trabajo en docentes de una universidad del distrito de Los Olivos; se puede considerar que existe una correlación inversa y moderada ( $Rho = -0.396$   $p < 0.01$ ) entre el compromiso organizacional y la dimensión desilusión por el trabajo del síndrome de quemarse en el trabajo; asimismo, se obtuvo una correlación inversa y moderada ( $Rho = -0.368$   $p < 0.01$ ) entre el compromiso organizacional y la dimensión desgaste psíquico del síndrome de quemarse en el trabajo. También, se afirma que entre la variable compromiso organizacional y la dimensión indolencia existe una correlación inversa y moderada ( $Rho = -0.442$   $p < 0.01$ ), De similar manera, se obtuvo una correlación inversa y débil ( $Rho = -0.175$   $p < 0.05$ ) entre el compromiso organizacional y la dimensión culpa del síndrome de quemarse en el trabajo; se puede apreciar que encontró una correlación inversa y moderada ( $Rho = -0.412$   $p < 0.01$ ) entre el síndrome de quemarse por el trabajo y la dimensión afectiva del compromiso organizacional. Se obtuvo una correlación inversa y débil ( $Rho = -0.294$   $p < 0.01$ ) entre el síndrome de quemarse por el trabajo y la dimensión continuidad del compromiso organizacional. También se halló que entre la variable síndrome de quemarse en el trabajo y la dimensión normativa del compromiso organizacional se dio una correlación inversa y moderada ( $Rho = -0.409$   $p < 0.01$ ).

### Agradecimientos / Acknowledgments:

La autora expresa su agradecimiento a la institución educativa superior, así como los docentes participantes del presente estudio.

### Fuentes de financiamiento / Funding:

Autofinanciado

### Rol de los autores / Authors Roles:

**SPCVM:** recogió y proceso la data. Analizó los resultados estadísticos e interpretación. Redacción, interpretación de resultados. Redacción, interpretación de resultados y corrección.

**Conflicto de intereses / Competing interests:**

La autora declara bajo juramento no haber infringido en conflicto de interés al realizar este artículo.

**REFERENCIAS**

- Brytek-Matera, & Rogoza, R. (2016). The Polish version of the Body Image Avoidance Questionnaire: an exploratory structural equation modeling approach. *Eating and Weight Disorders*, 21(1), 65–72. <https://doi.org/10.1007/s40519-015-0206-z>
- Cash, S. & Smolak, L. (2011). *Body image: A handbook of science, practice, and prevention*. (G. Press. (ed.); 2nd ed).
- Cash, S. (2002). The situational inventory of body-image dysphoria: Psychometric evidence and development of a short form. *International Journal of Eating Disorders*, 32(3), 362–366. <https://doi.org/10.1002/eat.10100>
- Fitzsimmons-Craft, E. E., Bardone-Cone, A. M., & Harney, M. B. (2012). Development and validation of the Body, Eating, and Exercise Comparison Orientation Measure (BEECOM) among college women. *Body Image*, 9(4), 476–487. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2012.07.007>
- Glashouwer, K. A., Timmerman, J., & de Jong, P. J. (2020). A personalized approach-avoidance modification intervention to reduce negative body image. A placebo-controlled pilot study. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 68, 101544. <https://doi.org/10.1016/j.jbtep.2019.101544>
- Grabe, S., Ward, L. M., & Hyde, J. S. (2008). The Role of the Media in Body Image Concerns Among Women: A Meta-Analysis of Experimental and Correlational Studies. *Psychological Bulletin*, 134(3), 460–476. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.3.460>
- Hollingshead. (1975). *Five Factor Index of Social Position*. (C. U. New Haven (ed.)).
- Khaled, S. M., Kimmel, L., & Le Trung, K. (2018). Assessing the factor structure and measurement invariance of the eating attitude test (EAT-26) across language and BMI in young Arab women. *Journal of Eating Disorders*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s40337-018-0199-x>
- Marco, J. H., Perpiñá, C., Roncero, M., & Botella, C. (2017). Confirmatory factor analysis and psychometric properties of the Spanish version of the Multidimensional Body-Self Relations Questionnaire-Appearance Scales in early adolescents. *Body Image*, 21, 15–18. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2017.01.003>
- Mills, J. S., Musto, S., Williams, L., & Tiggemann, M. (2018). “Selfie” harm: Effects on mood and body image in young women. *Body Image*, 27, 86–92. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2018.08.007>
- Oosthuizen, P., Lambert, T., & Castle, D. J. (1998). Dysmorphic concern: Prevalence and associations with clinical variables. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 32(1), 129–132. <https://doi.org/10.1046/j.1440-1614.1998.00377.x>
- Pérez Rodríguez, C., Judge, R. B., Castle, D., & Phillipou, A. (2019). Body dysmorphia in dentistry and prosthodontics: A practice based study. *Journal of Dentistry*, 81(September 2018), 33–38. <https://doi.org/10.1016/j.jdent.2018.12.003>
- Phillips, Didie, & Feusner, Wilhelm, S. (2008). *Trastorno dismórfico corporal: tratamiento de un trastorno poco identificado*. 4, 596–604.
- Rabito-Alcón, M. F. R.-A., & Rodríguez-Molina, J. M. (2016). Diferencias y similitudes en la insatisfacción corporal entre personas con trastornos alimentarios, personas con disforia de género y estudiantes universitarios. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 21(2), 97. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.21.num.2.2016.16991>
- Ricciardelli, L. A., & McCabe, M. P. (2001). Children’s body image concerns and eating disturbance: A review of the literature. *Clinical Psychology Review*, 21(3), 325–344. [https://doi.org/10.1016/S0272-7358\(99\)00051-3](https://doi.org/10.1016/S0272-7358(99)00051-3)
- Rosen, J. C., Srebnik, D., Saltzberg, E., & Wendt, S. (1991). Development of a Body Image Avoidance Questionnaire. *Psychological Assessment*, 3(1), 32–37. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.3.1.32>
- Santos-Morocho, J. L. (2017). La mediación psicológica perspectiva desde la psicología clínica. *Rev. Fac. Ciencias Médicas. Univ. Cuenca*, 35(3), 79–84.
- Santos-Morocho, J. L. (2019). Evaluación , diagnóstico y tratamiento psicológico en un caso de trastorno dismórfico corporal. *Revista Científica Digital de Psicología Psiquemag*, 8(1), 117–137. <https://doi.org/doi.org/10.18050/psiquemag.v0i1>
- Santos-Morocho, J. L. (2020). Psychometric analysis of the body image avoidance questionnaire in a non-clinical sample of adolescents. *Medwave*, 20(S1), 17–17. <https://doi.org/10.5867/Medwave.2020.S1.CS43>
- Schilder, P. (1950). *The image and appearance of the human body*. (I. U. Press (ed.)).
- Schmidt, J., & Martin, A. (2019). Appearance teasing and mental health: Gender differences and mediation effects of appearance-based rejection sensitivity and dysmorphic concerns. *Frontiers in Psychology*, 10(MAR), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00579>
- Senín-Calderón, Cristina, Santos-Morocho, J. L., & Rodríguez-Testal, J. F. (2019). Factor structure and psychometric properties of the Spanish version of the Body Image Avoidance Questionnaire (BIAQ). *Eating and Weight Disorders - Studies on Anorexia, Bulimia and Obesity*, 2(4), 1.34. <https://doi.org/10.1007/s40519-019-00650-7>
- Shoraka, H., Amirkafi, A., & Garrusi, B. (2019). Review of body image and some of contributing factors in Iranian population. *International Journal of Preventive Medicine*, 10(1). [https://doi.org/10.4103/ijpvm.IJPVM\\_293\\_18](https://doi.org/10.4103/ijpvm.IJPVM_293_18)
- Smolak, L., Levine, M. P., & Kevin Thompson, J. (2001). The use of the sociocultural attitudes towards appearance questionnaire with middle school boys and girls. *International Journal of Eating Disorders*, 29(2), 216–223.

- [https://doi.org/10.1002/1098-108X\(200103\)29:2<216::AID-EAT1011>3.0.CO;2-V](https://doi.org/10.1002/1098-108X(200103)29:2<216::AID-EAT1011>3.0.CO;2-V)
- Spreckelsen, P., Glashouwer, K. A., Bennik, E. C., Wessel, I., & De Jong, P. J. (2018). Negative body image: Relationships with heightened disgust propensity, disgust sensitivity, and self-directed disgust. *PLoS ONE*, *13*(6), 1–15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0198532>
- Steinfeld, B., Waldorf, M., Bauer, A., Huber, T., Braks, K., & Vocks, S. (2018). Körperbezogenes Vermeidungsverhalten: Validierung des deutschsprachigen Body Image Avoidance Questionnaire (BIAQ) an Jugendlichen mit Anorexia und Bulimia Nervosa sowie einer gesunden Kontrollgruppe. *PPmP - Psychotherapie · Psychosomatik · Medizinische Psychologie*, *68*(03/04), 126–136. <https://doi.org/10.1055/s-0043-116848>
- Stice, E., Gau, J. M., Rohde, P., Shaw, H., Stice, E., Gau, J. M., Rohde, P., & Shaw, H. (2016). *Journal of Abnormal Psychology Risk Factors That Predict Future Onset of Each DSM – 5 Eating Disorder: Predictive Specificity in High-Risk Adolescent Females Risk Factors That Predict Future Onset of Each DSM – 5 Eating Disorder: Predictive Specificity*.
- Storch, E. A., & Masia-Warner, C. (2004). The relationship of peer victimization to social anxiety and loneliness in adolescent females. *Journal of Adolescence*, *27*(3), 351–362. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2004.03.003>
- Thompson, Coover, & Stormer. (1999). Body image, social comparison, and eating disturbance: A covariance structure modeling investigation. *International Journal of Eating Disorders*, *26*(1), 43–51. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-108X\(199907\)26:1<43::AID-EAT6>3.0.CO;2-R](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-108X(199907)26:1<43::AID-EAT6>3.0.CO;2-R)
- Thompson, J. K. (1990). *Body image disturbance: Assessment and treatment*. (P. Press. (ed.)).
- Tiggemann, M. (2004). Body image across the adult life span: Stability and change. *Body Image*, *1*(1), 29–41. [https://doi.org/10.1016/S1740-1445\(03\)00002-0](https://doi.org/10.1016/S1740-1445(03)00002-0)
- Webb, H. J., Farrell, L., Waters, A., Mastro, S., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2015). Young adolescents' appearance anxiety and body dysmorphic symptoms: Social problems, self-perceptions and comorbidities. *Journal of Obsessive-Compulsive and Related Disorders*, *8*, 50–55. <https://doi.org/10.1016/j.jocrd.2015.12.001>
- Wilver, N. L., Summers, B. J., & Cogle, J. R. (2020). Effects of safety behavior fading on appearance concerns and related symptoms. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *88*(1), 65–74. <https://doi.org/10.1037/ccp0000453>
- Zucchelli, F., White, P., & Williamson, H. (2020). Experiential avoidance and cognitive fusion mediate the relationship between body evaluation and unhelpful body image coping strategies in individuals with visible differences. *Body Image*, *32*, 121–127. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2019.12.002>