



Universidad
Indoamérica

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR
HUMANO
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

*ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE
UNA UNIDAD EDUCATIVA*

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología.

Autor(a)

Karen Michelle Trujillo Orellana.

Tutor(a)

Psc. Ind. Luis Fernando Taruchaín
Pozo, MSc.

AMBATO– ECUADOR

2024

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo Karen Michelle Trujillo Orellana declaro ser autora del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “*ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA*”, como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 22 días del mes de Julio de 2024, firmo conforme:

Autora: Karen Michelle Trujillo
Orellana



Firma:

Número de Cédula: 184776332
Dirección: Ambato, Rudecindo
Ingaveles y Julio Cesar Cañar
Correo Electrónico:
trujillokaren563@gmail.com
Teléfono: 0995611655

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “*ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA*” presentado por Karen Michelle Trujillo Orellana, para optar por el Título de Licenciadas en Psicología.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 22 de Julio de 2024

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo, MSc.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciadas en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 22 de Julio 2024



Karen Michelle Trujillo Orellana

1804776332

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: *ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA*, previo a la obtención del Título de Licenciada en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 19 de Agosto de 2024

Ps.Ind. Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg.

LECTOR

Ps.Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg.

LECTOR

DEDICATORIA

Karen Trujillo

Dedico esta investigación primeramente a Dios por haberme permitido cumplir una de mis metas con mucho esfuerzo y dedicación a lo largo de la carrera. En segundo lugar, a mis padres Mariana Orellana y Jhon Trujillo, cabe mencionar a mi hermano que fue un pilar fundamental Johnny Trujillo con todo mi amor y agradecimiento les dedico esta tesis. Gracias por su apoyo incondicional, por sus sacrificios y por ser siempre mi inspiración. Su amor, paciencia y fe en mí han sido el motor que me ha impulsado a seguir adelante en todos los momentos. Este logro es tanto suyo como mío, y no tengo palabras suficientes para expresar cuánto les debo. Ustedes son mi mayor ejemplo y motivación. Finalmente, le agradezco a mi hermano Johnny Trujillo, por su constante apoyo y ánimo, estoy profundamente agradecida por todo lo que has hecho por mí. siempre estarán en mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Con profundo agradecimiento, expreso mi más sincera gratitud a mis tutores de la unidad de Integración Curricular. A mi tutor individual Ps. Fernando Taruchain y a mi tutor Grupal Mg. José Acuña, por su invaluable guía y apoyo durante la realización de esta tesis. Su dedicación, paciencia y conocimientos han sido fundamentales en este proceso.

Gracias por su disposición para orientar, por sus sabios consejos y por motivarnos a alcanzar mi máximo potencial. Su compromiso y confianza en nuestro trabajo nos han ayudado a superar los desafíos que se presentaron en el camino. Esta tesis no habría sido posible sin su constante respaldo y aliento.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA	I
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN DE LECTORES	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO	x
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA	1
AUTHOR.....	1
TUTOR.....	1
ABSTRACT.....	1
1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO METODOLÓGICO.....	12
3. RESULTADOS	16
3.1 NIVELES DE LAS DIMENSIONES ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA	17
3.2 NIVELES DE LOS TIPOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA	20
3.3 ESTIMACIÓN EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN PREDOMINANTE DEL ESTRÉS LABORAL EN RELACIÓN AL SEXO	21
3.4 RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27
ANEXOS	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°.1 Perfil sociodemográfico de la muestra de estudio	17
Tabla N°.2 Niveles de las dimensiones del estrés laboral.....	18
Tabla N°.3 Nivel de Cansancio Emocional	20
Tabla N°.4 Nivel de Despersonalización.....	21
Tabla N°.5 Nivel de Realización Personal	24
Tabla N°.6 Niveles de los Tipos de Compromiso Organizacional.....	24
Tabla N°.7 Dimensión de Compromiso Afectivo	24
Tabla N°.8 Componente de continuidad.....	24
Tabla N°.9 Componente de Normativa	24
Tabla N°.10 Prueba de Normalidad.....	24
Tabla N°.11 Correlación de Rho de Spearman.....	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Niveles de las dimensiones del Estrés Laboral.....	19
Cansancio Emocional	20
Despersonalización.....	22
Realización Personal.....	22
Niveles de los tipos de Compromiso Organizacional.....	22
Componente Afectivo.....	22
Componente de Continuidad	22
Componente de Normativa.....	22
Niveles de Estrés Laboral según el sexo	22

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA: ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

AUTORES:

Karen Michelle Trujillo Orellana.

TUTOR (A):

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo, Mg

RESUMEN EJECUTIVO

El estrés laboral se refiere a un riesgo psicosocial que afecta al rendimiento laboral, genera problemas de salud integral y desgaste profesional en los colaboradores, por otro lado, el compromiso organizacional alude al sentimiento de fidelización y pertenencia hacia la organización. Como objetivo general se planteó relacionar el estrés laboral y los tipos de compromiso organizacional en docentes de una Unidad Educativa. Por otro lado, el diseño metodológico fue desarrollado con los siguientes aspectos; un paradigma Positivista, con enfoque cuantitativo, un diseño de investigación no experimental de corte transversal, con un alcance correlacional. Para esto, se consideró un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, conformado por 46 docentes, a los quienes, se les aplicó una encuesta sociodemográfica, Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala de compromiso de Meyer y Allen. Como técnica de análisis de datos, se aplicó, el coeficiente Rho de Spearman. Como resultados, se obtuvo nivel bajo en la dimensión de cansancio emocional con (72%), la dimensión de despersonalización (67%), además se percibe un (80%) nivel alto de Realización Personal. mientras que los resultados de la escala de Compromiso Organizacional un nivel promedio en la dimensión de componente afectivo con (78%) y en la dimensión de componente de continuidad un (87%) en un nivel promedio, un (70 %) nivel bajo de componente de normativa. Finalmente, como conclusión, se deduce que mantienen un adecuado compromiso afectivo y carecen de la presencia de estrés laboral.

DESCRIPTORES: Compromiso Organizacional, Docentes, Estrés laboral, Organización, Trabajo.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

Faculty of Health Sciences and Human Well-being

Psychology

AUTHORS: KAREN MICHELLE TRUJILLO ORELLANA

TUTOR: MSc. TARUCHAÍN POZO LUIS FERNANDO

ABSTRACT

ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

Job stress refers to a psychosocial risk that affects job performance, generates comprehensive health problems and professional burnout in the collaborators; on the other hand, organizational commitment refers to the feeling of loyalty and belonging to the organization. The general objective was to relate work stress and the types of organizational commitment in teachers of an educational unit. On the other hand, the methodological design was developed with the following aspects; a Positivist paradigm, with a quantitative approach, a non-experimental research design of transversal cut, with a correlational scope. For this purpose, a non-probabilistic convenience sampling was considered, made up of 46 teachers, to whom a sociodemographic survey, Maslach Burnout Inventory (MBI) and Meyer and Allen's commitment scale were applied. Spearman's Rho coefficient was used as a data analysis technique. As results, a low level was obtained in the emotional exhaustion dimension with (72%), the depersonalization dimension (67%), and a high (80%) level of Personal Accomplishment was also perceived, while the results of the Organizational Commitment scale showed an average level in the affective component dimension with (78%) and in the continuity component dimension (87%) at an average level, and a low (70%) level in the normative component. Finally, as a conclusion, it can be deduced that they maintain an adequate.

KEYWORDS: Organizational commitment, Organizational stress, Organization, Work, Teachers, Work stress.

*ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA*
*WORK STRESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN TEACHERS OF AN
EDUCATIONAL UNIT*

Autor: Karen Michelle Trujillo Orellana
kttrujillo4@uti.edu.ec

Tutor: Luis Fernando Taruchain Pozo
fernandotaruchain@uti.edu.ec

Lector: José Miguel Acuña Mayorga
joseacuna@uti.edu.ec

Lector: Paúl Bladimir Acosta Pérez
paulacosta@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para la obtención
del título de Psicóloga General de la
Universidad Tecnológica Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.
Julio de 2024.

RESUMEN

El estrés laboral se refiere a un riesgo psicosocial que afecta al rendimiento laboral, genera problemas de salud integral y desgaste profesional en los colaboradores, por otro lado, el compromiso organizacional alude al sentimiento de fidelización y pertenencia hacia la organización. Como objetivo general se planteó relacionar el estrés laboral y los tipos de compromiso organizacional en docentes de una Unidad Educativa. Por otro lado, el diseño metodológico fue desarrollado con los siguientes aspectos; un paradigma Positivista, con enfoque cuantitativo, un diseño de investigación no experimental de corte transversal, con un alcance correlacional. Para esto, se consideró un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, conformado por 46 docentes, a los quienes, se les aplicó una encuesta sociodemográfica, Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala de compromiso de Meyer y Allen. Como técnica de análisis de datos, se aplicó, el coeficiente Rho de Spearman. Como resultados, se obtuvo nivel bajo en la dimensión de cansancio emocional con (72%), la dimensión de despersonalización (67%), además se percibe un (80%) nivel alto de Realización Personal. mientras que los resultados de la escala de Compromiso Organizacional un nivel promedio en la dimensión de componente

ABSTRACT

Job stress refers to a psychosocial risk that affects job performance, generates comprehensive health problems and professional burnout in the collaborators; on the other hand, organizational commitment refers to the feeling of loyalty and belonging to the organization. The general objective was to relate work stress and the types of organizational commitment in teachers of an educational unit. On the other hand, the methodological design was developed with the following aspects; a Positivist paradigm, with a quantitative approach, a non-experimental research design of transversal cut, with a correlational scope. For this purpose, a non-probabilistic convenience sampling was considered, made up of 46 teachers, to whom a sociodemographic survey, Maslach Burnout Inventory (MBI) and Meyer and Allen's commitment scale were applied. Spearman's Rho coefficient was used as a data analysis technique. As results, a low level was obtained in the emotional exhaustion dimension with (72%), the depersonalization dimension (67%), and a high (80%) level of Personal Accomplishment was also perceived, while the results of the Organizational Commitment scale showed an average level in the affective component dimension with (78%) and in the continuity component dimension (87%) at an

afectivo con (78%) y en la dimensión de componente de continuidad un (87%) en un nivel promedio, un (70%) nivel bajo de componente de normativa. Finalmente, como conclusión, se deduce que mantienen un adecuado compromiso afectivo y carecen de la presencia de estrés laboral.

average level, and a low (70%) level in the normative component. Finally, as a conclusion, it can be deduced that they maintain an adequate

Palabras Clave: *Compromiso Organizacional, Docentes, Estrés laboral, Organización, Trabajo.*

Keywords: *Organizational commitment, Organizational stress, Organization, Work, Teachers, Work stress.*

1. INTRODUCCIÓN.

El propósito de esta investigación, realizada en el ámbito de la psicología organizacional, es analizar la realidad del nuevo mundo laboral. Este entorno ha evolucionado, permitiendo a las nuevas generaciones alcanzar un desarrollo profesional que les ayuda a lograr sus metas y alcanzar una satisfacción personal cada vez más valorada con el paso del tiempo.

De acuerdo con Viera (2023), la psicología organizacional examina las condiciones de trabajo, tanto externas como internas, objetivas y subjetivas, que afectan la actividad laboral y determinan sus resultados. Además, considera los cambios que experimentan los trabajadores en este contexto.

Por otro lado, Restrepo & Moreno (2023), comenta que la Psicología del trabajo y de las Organizaciones se entiende como una disciplina que une diferentes aspectos, los cuales se interesan en el estudio de las prácticas y las conductas de los seres humanos en el trabajo. Por lo tanto, basándose en lo anteriormente mencionado, la psicología organizacional contribuye significativamente al presente estudio. Esta disciplina permite explorar en profundidad la naturaleza y las dimensiones de variables como el estrés laboral y el compromiso organizacional, proporcionando un entendimiento más completo de su interrelación y sus efectos en el entorno laboral.

En cuanto al enfoque epistemológico de esta investigación, se ha adoptado el humanismo. García & Gayozzo (2023), señala que, en términos generales, este enfoque es una filosofía que destaca el

valor del ser humano, tanto individual como colectivamente, y se relaciona con una perspectiva del mundo que subraya las libertades y el avance humano considerando que las personas son los responsables de sus avances y evolución personal, así como del progreso del mundo en el que habitan, González (2023), sostiene que humanizar las organizaciones demanda una auténtica conexión entre sus miembros. En este sentido, los colaboradores buscan líderes que reconozcan y aborden la emocionalidad humana, lo cual se refleja en el bienestar del equipo de trabajo. Es importante destacar que el enfoque humanista ofrece una perspectiva distinta en cuanto a cómo se concibe a las personas dentro de la empresa. En lugar de considerarlas como simples recursos, se las reconoce por lo que realmente son: seres humanos. Dentro este enfoque se integran algunas teorías como por ejemplo en el ámbito clásico Abraham Maslow con su teoría la jerarquización de necesidades, a lo cual Sarrío & Barberá (1997), menciona que está nace en Alemania a principios del siglo XX, Y parte de buscar la satisfacción personal a través de las necesidades básicas, no todas las necesidades humanas son de igual intensidad, sin embargo, tienen un orden establecido, Maslow formuló la hipótesis de que en el ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades básicas, las cuales deben satisfacerse antes de que la conducta se dirija hacia la búsqueda de necesidades de niveles superiores. Estas necesidades se dividen en: a) fisiológicas, b) de seguridad, c) sociales, d) de estima y e) de autorrealización.

Maslow distinguió entre necesidades de orden inferior y superior. Las necesidades de orden inferior incluyen las fisiológicas y

las de seguridad, como el estar en un entorno laboral seguro y estable económicamente. En contraste, las necesidades de orden superior son de naturaleza social, de estima y de autorrealización. La diferencia clave radica en cómo se satisfacen: las necesidades de orden inferior se satisfacen externamente, a través de factores como el salario y las compensaciones, mientras que las de orden superior se satisfacen internamente, mediante el desarrollo y la realización personales. En el contexto de este estudio, se ha considerado la teoría contemporánea de la equidad de Stacy Adams, tal como la describe Sarrío & Barberá (1997). Esta teoría enfatiza que los empleados comparan sus esfuerzos y recompensas con aquellos de otros empleados en situaciones similares. Su fundamento reside en la premisa de que los individuos trabajan en condiciones de equidad (justicia) en cuanto al trato recibido. Se destaca que esta teoría de la motivación influye de manera significativa en el nivel de motivación del trabajador dentro de su entorno laboral, de igual modo están en constante comparación con los demás si reciben los mismos beneficios que debería ser, cuando un empleado percibe un estado de inequidad, es probable que busque rectificar esta situación para alcanzar la justicia. Por otro lado, si el empleado percibe que está recibiendo un trato justo y equitativo en comparación con sus colegas, es más probable que experimente satisfacción en su entorno laboral. Esta satisfacción contribuye a una mayor dedicación y desempeño en su trabajo, lo que a su vez puede conducir a un sentimiento de felicidad en el empleado. En este sentido, el equilibrio en la percepción de equidad en el lugar de trabajo desempeña un papel crucial en la motivación y el bienestar emocional de los

empleados. En contraste, si el empleado percibe una injusticia su desempeño no es igual debido a la injusticia, se dice que estas comparaciones el empleado las realiza de manera inconscientemente, dado que el hecho de sentir un trato injusto en comparación a otros miembros del grupo hace que la motivación disminuya o aumente.

En la Teoría de Adams se destaca que la equidad se manifiesta cuando los empleados perciben que la relación entre sus esfuerzos (inputs) y sus resultados (reconocimiento) es comparable a la de otros empleados en situaciones similares, lo que los lleva a mantener ciertos comportamientos independientemente de la situación. Esto subraya la importancia del compromiso organizacional y el estrés laboral como variables que influyen en el desempeño de los trabajadores.

Con base a lo anteriormente argumentado, de utilidad el presente enfoque epistemológico debido a que se realizara un estudio con relación al estrés laboral y compromiso organizacional debido de que él enfoque hace un estudio netamente de la autorrealización y por ende la cohesión del individuo dentro de su lugar de trabajo.

De igual manera, al definir las variables que están siendo consideradas en la presente investigación, el estrés laboral, como señala Hernández (2005), también conocido como síndrome de burnout, se refiere al agotamiento de energía experimentado por los profesionales cuando se ven abrumados por los problemas laborales. Aunque Freudenberg fue el pionero en la formulación del concepto de burnout, es importante destacar que otros autores ya habían abordado términos muy similares

con anterioridad.

Es decir, el estrés laboral es el respuesta de la presencia de circunstancias psicosociales de peligro, por sí mismo, crea una gran posibilidad de influir directamente al bienestar de los colaboradores al igual que al desempeño institucional a mediano y largo plazo Osorio,(2017).

A esto, Longas (2023), manifiesta que el estrés laboral se considera como una enfermedad originada por la sobrecarga de las tareas habituales desempeñadas durante la jornada laboral. Mientras que, García (2021), enfatiza las consecuencias cognitivas como por ejemplo problemas de memoria, atención y concentración, seguido el estrés laboral somatiza consecuencias físicas como por ejemplo insomnio, hipertensión, tiroides, enfermedades digestivas, cefaleas tensionales, enfermedades dermatológicas entre otras, y por último existen consecuencias emocionales es decir ataque de pánico, ansiedad o generar una sintomatología depresiva.

De acuerdo con Chamorro (2019), es beneficioso enfocarse en implementar estrategias para reducir el estrés, que puede causar fatiga física y mental, y prevenir la aparición de desórdenes musculares. Para ello, resulta viable implementar un programa de pausas activas, el cual contribuye significativamente a mejorar el bienestar laboral de los trabajadores y, por ende, su calidad de vida.

Delgado (2015), manifiesta que se pueden identificar dos tipos de estrés: el "eustrés" y el "distress". El eustrés, también conocido como estrés bueno, es aquel que resulta necesario en la vida cotidiana y cumple una función de protección del

organismo. Gracias a él, podemos progresar en diversos aspectos de nuestra vida. Por otro lado, el distress, o estrés malo, se presenta cuando existe una reacción excesiva de estrés frente a demandas intensas o prolongadas. Este tipo de estrés puede ocasionar afectaciones psíquicas, cognitivas y físicas debido al exceso de energía que se produce y que no se consume de manera adecuada. Adicionalmente, Morales & Hidalgo (2015), destaca que, el síndrome de burnout se considera como una respuesta inadecuada del estrés crónico, manifestándose a través del agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución en el desempeño laboral. Estos rasgos son respuestas negativas ante el estrés prolongado.

Dentro del presente estudio se identifica al compromiso organizacional como la variable dependiente a lo cual Coronado et al. (2020), la definen como el vínculo que se establece entre la organización y sus trabajadores. El estudio del compromiso organizacional se originó en la década de 1960 y ha ido ganando importancia a lo largo del tiempo, consolidándose y generando diversos modelos para comprenderlo en su totalidad. Conforme a Díaz (2006), el compromiso organizacional se define como una actitud que refleja el vínculo emocional entre el individuo y la organización. Este vínculo se compone de tres elementos principales: 1) la identificación con los objetivos y valores de la organización, 2) el compromiso de contribuir al logro de las metas y objetivos de la organización, y 3) el deseo de formar parte activa de la organización.

Adicionalmente, Bonilla (2018), señala que el compromiso organizacional es una

variable que resulta de diversos elementos, que incluyen aspectos personales del trabajador, las características del trabajo y el ambiente laboral en el que se desenvuelve, así como los roles desempeñados por cada empleado. Este compromiso comprende tres aspectos fundamentales: compromiso afectivo, es la adhesión emocional del empleado y la empresa, así como también el compromiso de continuación, es la consecuencia de la inversión del tiempo y el esfuerzo que la persona tiene hacia la empresa, y el compromiso normativo se refiere al sentido de deber moral o gratitud que experimenta el trabajador hacia la empresa como resultado de los beneficios recibidos de manera recíproca. Cabe aludir, que Guzmán (2020), expresa que las consecuencias del compromiso organizacional son importantes, ya que favorecen a la aparición de una serie de factores en la empresa como es la responsabilidad en el puesto de trabajo, cultura organizacional, orientación al aprendizaje, innovación, permanencia en la empresa, desempeño, inteligencia emocional, profesionalismo y manejo del estrés. De igual manera, Velasco (2020), comenta el compromiso organizacional es un aspecto sumamente importante dada la relación que existe con factores en su rendimiento, estrés laboral, ausentismo, rotación de personal entre otros, es crucial no solo para que empleado cree una identidad organizacional más bien, para que juntos obtengan resultados que produzcan eficacia y eficiencia en el trabajador. En concordancia, el Instituto Mexicano del Seguro Social (2024), destaca que el 75% de los mexicanos experimentan fatiga debido al estrés laboral, lo que supera las cifras registradas en países como China y Estados Unidos. Del mismo modo, Saborío & Hidalgo

(2015), destaca que, en Holanda, cerca del 15% de las personas económicamente activa sufre del síndrome de Burnout, y se calcula que las enfermedades relacionadas con el estrés provocan pérdidas que representan 1.7 billones de euros. Por otro lado, Gruezo (2021), indica que, al medir el compromiso de los empleados con las empresas, organizaciones e instituciones, se observa un ligero aumento del compromiso laboral del 5% en las empresas vinculadas a un aumento de ingresos de hasta un 3%.

A esto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda que los empleadores aborden este problema mediante la implementación de intervenciones institucionales directamente orientadas a mejorar las condiciones y los entornos laborales. En base un estudio desarrollado por la Organización Mundial de la Salud (2022), se estima que el 15% de los adultos en edad laboral experimentaban un factor de riesgo psicosocial en 2019. Además, un estudio realizado en Estados Unidos entre 2007 y 2008 reveló que el 66% de las cinco mil empresas estudiadas revelaron una disminución en el compromiso de sus colaboradores como resultado de la crisis económica.

Así mismo, Enríquez (2022), destacó que los trabajadores que representa el 66% padecen un nivel promedio de estrés laboral, mientras que el 34% está en un nivel más bajo, esto demuestra un nivel bajo de riesgos psicosociales en la estructura institucional, en donde los implicados se puedan sentir relegados de la toma de las resoluciones.

Mientras que, Taruchain (2022), destaca en sus estudios que los resultados obtenidos se centraron en varias dimensiones del síndrome de burnout. Se

logró evidenciar que el cansancio emocional tuvo un nivel bajo del 74.1%, mientras que la despersonalización alcanzó un 81.8%, indicando una capacidad reducida para manejar las tareas y relacionarse con otros. Por último, en cuanto a la realización personal, se registró un nivel bajo del 98.8%, lo que sugiere una limitada capacidad de autorrealización por parte de los educadores.

El tipo de vacíos que se presentó en la presente investigación es el vacío de conocimiento, vacío metodológico, es decir, carece de información bibliográfica con método cualitativa, vacío de participantes.

El presente estudio investigativo es de interés, ya que permitirá enfatizar la importancia de estudio por el síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes. Por otro lado, el síndrome de burnout afecta a la salud física, mental y emocional, por lo que la calidad de los educadores de la institución es muy importante para asegurar un mejor desempeño en el ámbito físico y mental y así lograr una estabilidad viable y eficiencia en el ámbito laboral.

Por otro lado, existen preguntas de investigación como: ¿Cuál es la relación entre los niveles de las dimensiones del estrés laboral, los niveles de los tipos de compromiso organizacional? ¿Cuáles son los niveles de los tipos de compromiso organizacional?

¿Cuáles son los niveles de las dimensiones del estrés laboral?

Finalmente, en lo que se refiere al objetivo general, se planteó Relacionar el estrés laboral y los tipos de compromiso organizacional en docentes de una Unidad

Educativa. Por otro lado, como objetivos específicos se establecieron:

1. Estimar los niveles de las dimensiones del estrés laboral en docentes de una Unidad Educativa.
2. Estimar los niveles de los tipos de compromiso organizacional en docentes de una Unidad Educativa.
3. Estimar el nivel de la dimensión predominante del estrés laboral según el sexo en docentes de una Unidad Educativa.

2. MARCO METODOLÓGICO

La presente investigación se fundamentó en el paradigma positivista. A lo cual Ramos (2013), destaca que este paradigma se caracteriza por ser cuantitativo, racionalista, analítico, científico, tecnológico, racional y sistemático. Su objetivo principal es emplear métodos estadísticos para medir variables a través de expresiones numéricas. Martínez (2013), destaca que una de las características más sobresalientes del enfoque positivista es garantizar el rigor y la precisión requeridos por la ciencia. Esto implica que solo sean objeto de estudio los fenómenos observables, y, por lo tanto, medibles, contables o pasables. Además, se busca establecer relaciones causales o correlacionales entre ellos. En relación con el paradigma positivista, Ramos (2013), señala que consta de tres dimensiones: onto-epistemológica, metodológica y ético-política. Respecto a la primera dimensión onto-epistemológica, se sustenta en la convicción de que, tanto en la vida social como en las ciencias naturales, el enfoque lógico y matemático constituye la única fuente de información válida y relevante.

En cuanto a la segunda dimensión, la metodológica, se refiere a la capacidad de realizar mediciones sobre el fenómeno de estudio, en este caso, el estrés laboral y el compromiso organizacional. Por último, la tercera dimensión ético-política aborda las normas y valores de investigación relacionados con la moral, aplicando principios de deontología o teoría de los deberes.

Respecto al enfoque investigativo, se optó por el tipo cuantitativo. Ortega (2018), manifiesta que dicho enfoque se centra en la realización de mediciones numéricas, utilizando herramientas estadísticas para el análisis de datos. Asimismo, Padilla & Marroquín (2021), destacan que el enfoque implica el uso de herramientas estadísticas y matemáticas para obtener resultados. La información recolectada permite identificar asociaciones explicativas o relaciones causales entre las variables estudiadas.

Basándose en los argumentos previos, se consideró coherente seleccionar el enfoque de investigación cuantitativo, ya que permitió realizar mediciones numéricas del estrés laboral y el compromiso organizacional. El objetivo principal fue identificar la relación entre estas variables y analizar sus niveles mediante un análisis estadístico preciso.

En cuanto al diseño de investigación utilizado, se optó por un diseño no experimental de corte transversal. Según Baptista (2014), este enfoque implica observar los fenómenos en su contexto natural sin manipular las variables. Por otro lado, como señaló Babativa (2017), el corte transversal permitió estudiar la relación entre variables utilizando solo la información recopilada en un momento específico. Según Santos (2022), este

enfoque facilitó la recolección de información de la muestra en un momento determinado, lo que fue esencial para el análisis de las variables y los resultados obtenidos.

Además, se consideró que el alcance de la investigación fuera correlacional. A partir de los datos recopilados sobre el estrés laboral y el compromiso organizacional, se estimó que no existía una relación entre estas variables.

En el presente estudio investigativo, se ha considerado al personal docente de la unidad educativa La Salle, donde la población total asciende a 60 docentes. Basándose en esto, se aplicó un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando un total de 50 colaboradores para el estudio. La muestra se determinó de acuerdo a las necesidades de la investigación, teniendo la libertad de elegir tanto el tipo de población como el número de participantes (Cairampoma Rojas, 2015).

En este estudio, se analizará al personal docente de una unidad educativa, en concordancia Basurto et al. (2013), mencionan que los docentes son profesionales de la educación encargados de potenciar las capacidades intelectuales de los estudiantes, promoviendo un aprendizaje significativo y fomentando el pensamiento crítico y científico, así como interviniendo para la adquisición de nuevas formas de convivencia en un aula multicultural.

Se consideraron los criterios de inclusión, que son: a) personal docente que haya trabajado en la institución por más de 1 año; b) docentes con contrato fijo o indefinido; y c) docentes que hayan firmado el consentimiento informado. Además, se aplicaron los criterios de

exclusión: a) personal operativo de la unidad educativa; b) docentes con contratos parciales o por horas; y c) docentes que no hayan firmado el consentimiento informado.

En lo que respecta a la técnica de producción de datos se realizó mediante la implementación de una recopilación sobre datos sociodemográficos, con respecto a la estructura de la ficha se consideró aspectos generales como la edad, el sexo, la ciudad de residencia, el sector o zona domiciliaria, con que etnia se identifica, estado civil, existencia de problemas en la salud físicos o psicológicos, el nivel académico, situación socioeconómica, el tipo de jornada laboral y el tipo de contrato posee actualmente, entre otras preguntas de selección múltiple, y con los resultados se obtuvo la manera en la que se evidencio que existen algunos aspectos sociodemográfico que intervinieron en la información obtenida, de la misma manera se empleó el MBI (Inventario de Burnout de Maslach). Daft (2008), hace referencia a las particularidades y estrategias que la institución emplea para generar compromiso entre su personal. Entre estas estrategias se encuentran la motivación con respecto a las tareas a realizar, la fuerza afectiva y la responsabilidad que la institución asume para gestionar la compañía, promover un liderazgo adecuado y fomentar valores entre el personal.

Para evaluar la presencia del síndrome de burnout, se aplicará el Maslach Burnout Inventory (MBI), compuesto por 22 afirmaciones que evalúan los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo, centrándose en medir el desgaste profesional. Este cuestionario aborda los tres aspectos del síndrome de burnout:

Subescala de agotamiento emocional: Evalúa la sensación de agotamiento

emocional debido a las demandas del trabajo. Consiste en 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), con una puntuación máxima de 54.

Subescala de despersonalización: Mide el grado en que el individuo experimenta actitudes de frialdad y distanciamiento. Está compuesta por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22), con una puntuación máxima de 30.

Subescala de realización personal: Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo, constando de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) y una puntuación máxima de 48 Maslach & Jackson (1981).

En cuanto al compromiso organizacional, definido por Alles (2009), como la capacidad de percibir como propios los objetivos de la organización y satisfacer las obligaciones personales, profesionales y empresariales, se utilizará la escala desarrollada por Meyer y Allen (1991), que aborda tres dimensiones del compromiso organizacional. Esta escala consta de 18 ítems, traducidos al español por Arciniega y González (2006), y se responden en una escala tipo Likert de 7 opciones.

Para el análisis de datos, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, una medida de asociación que permite correlacionar dos variables y evaluar su grado de dependencia o independencia. Valores próximos a +1.0 indican una correlación positiva fuerte, mientras que valores cercanos a -1.0 reflejan una fuerte correlación negativa (Spearman, 1904). Mientras que el software de procesamiento de datos que se utilizó fue (JAMOV).

Finalmente, en cuanto al consentimiento informado, se seguirán los lineamientos establecidos por la consideración de Helsinki, asegurando que los participantes

reciban toda la información detallada sobre la investigación y brinden su consentimiento de manera escrita. En casos donde el participante no pueda brindar su consentimiento, será el representante legal quien lo haga en su nombre.

3. RESULTADOS.

En el siguiente apartado se destinó a evidenciar la información obtenida referente a las variables de investigación, siendo así presentado los resultados de los objetivos específicos para llegar al resultado del objetivo general.

Descripción de los datos obtenidos de la ficha sociodemográfica del personal docente de la Unidad Educativa.

Tabla 1

Información sociodemográficos de la muestra de estudio.

		F	%
Sexo	Hombre	18	39.1
	Mujer	28	60.9
Residencia	Ambato	40	87.0
	Pelileo	3	6.5
	Riobamba	1	2.2
	Tisaleo	2	4.3
Sector domiciliario	Urbano	37	80.4
	Rural	9	19.6
Identificación Étnica	Mestizo	45	97.8
	Blanco(a)	1	2.2
Estado Civil	Soltero	10	21.7
	Unión Libre	3	6.5
	Casado(a)	23	50.0
	Divorciado	10	21.7
	(a)		

Problema salud físico psicológico	No	36	78.3
	Si	10	21.7
situación socio-económica	Muy Buena	3	6.5
	Buena	20	43.5
	Aceptable	22	47.8
	Malo	1	2.2
Años de Antigüedad	2 a 3 años	10	21.7
	4 a 5 años	9	19.6
	Más de 6 años	27	58.7
Tipo de Contrato	Contrato Indefinido	33	71.7
	Contrato Fijo	13	28.3
	Jornada Laboral	Matutina	45
	Vespertina	1	2.2
Actividades extralaborales	Académicas	14	30.4
	Hogareñas	24	52.2
	Sociales	1	2.2
	Deportivas	4	8.7
	Servicio a la comunidad	3	6.5

Nota: Elaboración propia

Con respecto a los resultados de la presente investigación, se inició cada detalle de las características sociodemográficas de la muestra de estudio, en la cual se presenta en la Tabla 1. En cuanto a la distribución por sexo, el (n=18; 39.1%) de los encuestados son hombres y el (n= 28; 60.9%) son mujeres. La mayoría de los encuestados (n=40; 87%) residen en la ciudad de Ambato, seguidos por Pelileo (n=3; 6.5%), y el (n=2; 4.3%) reside en Tisaleo. Además (n=37; 80.4%) de los encuestados viven en áreas urbanas en contraste con el (n=9; 19.6%) que vive en áreas rurales. Además, la identificación étnica muestra que el (n=45; 97.8%) de los encuestados se

identifican como Mestizos.

En términos de estado civil, el (n=23; 50.0%) de estos son casados(as), el (n=10; 21.7%) son solteros(as) y divorciados(as). Un (n=36; 78.3%) de entrevistados reportan que no poseen en la actualidad algún problema de salud física o psicológica significativa, mientras que el (n=10; 21.7%) reportan que si poseen en la actualidad algún problema de salud física o psicológica significativo. El (n=22; 47.8%) de encuestados tienen una situación socioeconómica familiar aceptable, también el (n=20; 43.5%) de encuestados tienen una situación socioeconómica familiar buena.

En términos de años de antigüedad que tienen en la institución el (n=27; 58.7%) de encuestados tienen más de 6 años en la institución, el (n=10; 21.7%) de encuestados tienen de 2 a 3 años en la institución. Un (n=33; 71.7%) de encuestados reportan que poseen Contrato Indefinido y el (n=13; 28.3%) de encuestados reportan que poseen Contrato Fijo. El (n=45; 97.8%) de encuestados tienen una jornada laboral Matutina. En cuanto a las actividades extracurriculares existe el (n=24; 52.2%) de encuestados realizan actividades hogareñas, el (n=14; 30.4%) de encuestados realizan actividades Académicas.

3.1 NIVELES DE LAS DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA.

De la misma forma se interpretó los resultados de las dimensiones sobre los niveles de estrés laboral en docentes de una Unidad Educativa ubicada en la ciudad de Ambato en la provincia de Tungurahua, los datos que se revelaron en

primer lugar.

En la tabla 2 se describió los niveles y resultados de cansancio emocional.

Tabla 2

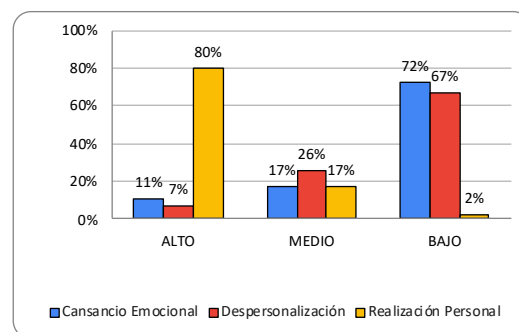
Niveles de las dimensiones del estrés laboral.

NIVEL	Cansancio Emocional		Despersonalización		Realización Personal	
	F	%	F	%	F	%
ALTO	5	11%	3	7%	37	80%
MEDIO	8	17%	12	26%	8	17%
BAJO	33	72%	31	67%	1	2%

Nota: Elaboración propia.

Figura 1.

Niveles de las Dimensiones del Estrés Laboral



Se presentaron los resultados de la tabla 2 en los cuales se observa un nivel bajo en la dimensión de cansancio emocional con un (n=33; 72%) y en la dimensión de despersonalización un (n=31; 67%), de los encuestados de la institución, además se percibe un (n=37; 80%) nivel alto de Realización Personal, lo que podemos evidenciar que no está presente el estrés laboral, es decir se describe como la ausencia de recursos emocionales y a la sensación de no hay algo que se pueda brindar a otra persona u organización, puede tener manifestaciones físicas y psíquicas, es decir que no existe cansancio emocional en los encuestados y no existe una despersonalización, en otras palabras no existe una actitud de indiferencia y desapego, reduciendo claramente su compromiso hacia el trabajo, por parte de

los encuestados a la organización, sin embargo si existe el poder de alcanzar las motivaciones personales, esperanzas y ambiciones de cada uno de los encuestados a través del crecimiento personal. Se interpretó que los colaboradores mantienen una buena capacidad resiliente de afrontamiento de problemas, tiene un adecuado equilibrio en su vida social y laboral.

Tabla 3

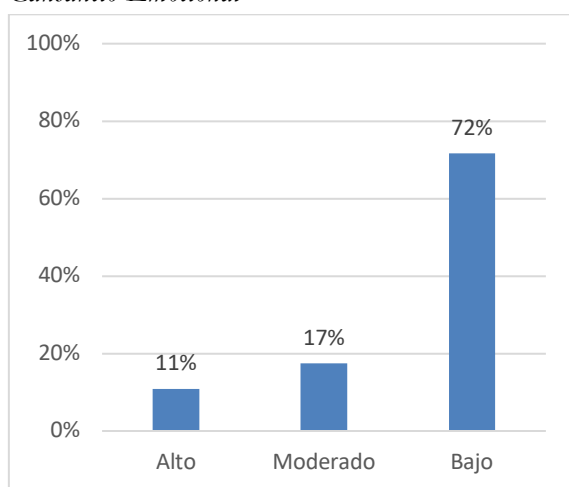
Nivel de Cansancio Emocional

NIVEL	F	%
Alto	5	11%
Medio	8	17%
Bajo	33	72%

Nota: Elaboración propia

Figura 2.

Cansancio Emocional



En lo que se refiere al primer objetivo específico, los resultados referentes al cansancio emocional muestran que un total de (n=5; 11%) presentan niveles altos de agotamiento emocional. Además, (n=8; 17%) se encuentran en niveles moderados de agotamiento emocional, mientras que (n=33; 72%) reportan niveles bajos de esta dimensión. En base a los resultados obtenidos en relación al cansancio

emocional es evidente un porcentaje sumamente bajo, es decir que los colaboradores reflejan y presentan una personalidad adecuada, es decir manejan sus emociones de forma ideal para el adecuado desempeño, mantienen un equilibrio mental.

En la tabla 4 se describió los resultados del nivel de despersonalización.

Tabla 4.

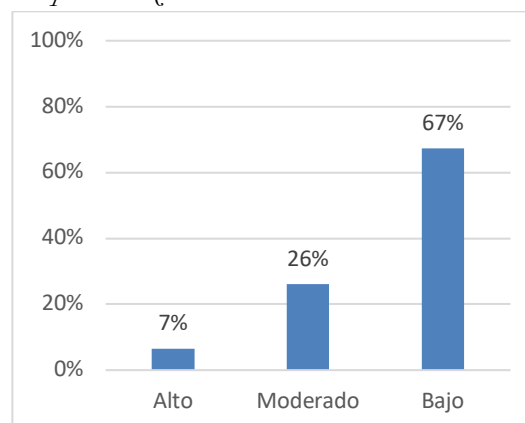
Nivel de Despersonalización

NIVEL	F	%
Alto	3	7%
Medio	12	26%
Bajo	31	67%

Nota: Elaboración propia

Figura 3.

Despersonalización



En segundo lugar, en lo que respecta a la despersonalización, se observa que (n=3; 7%) experimentan niveles altos de despersonalización. Asimismo, (n=12; 26%) presentan niveles moderados, y (n=31; 67%) muestran niveles bajos de despersonalización.

En la tabla 5 se describió los resultados del nivel de realización personal.

Tabla 5.

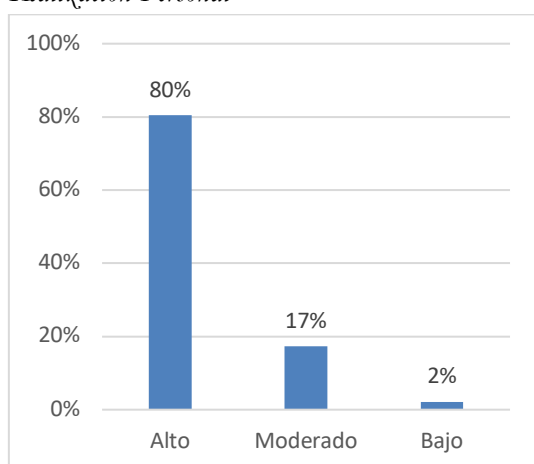
Nivel de Realización Personal

Nivel	F	%
Alto	37	80%
Medio	8	17%
Bajo	1	2%

Nota: Elaboración propia

Figura 4.

Realización Personal



Finalmente, en cuanto a la realización personal, se evidencia que (n=37; 80%) experimentan niveles altos de realización personal. Por otro lado, (n=8; 17%) reportan niveles moderados, y (n=1; 2%) presentan niveles bajos de realización personal.

Estos resultados indican que un número significativo de docentes experimenta niveles moderados a altos de Realización Personal, así como niveles bajos de Cansancio Emocional y Despersonalización. En conjunto, estos hallazgos sugieren que no presenta laboral significativo en esta población, destacando la necesidad de intervenciones dirigidas a mejorar el bienestar emocional y profesional de los docentes.

3.2 NIVELES DE LOS TIPOS DE COMPROMISO

ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA.

Por otro lado, se describió los resultados obtenidos de los tipos de compromiso organizacional, el cual fue descrito desde los compromisos afectivos, de continuidad y normativo.

En la tabla 6 se describió los resultados de la jornada de trabajo

Tabla 6.

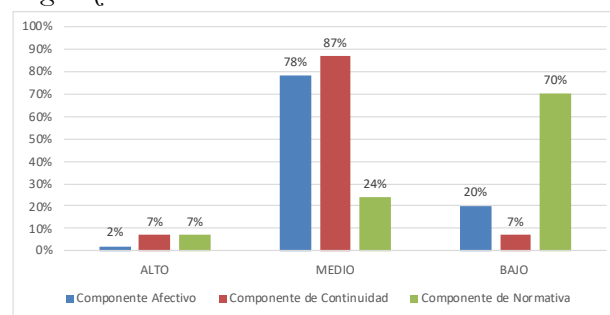
Niveles de los Tipos de Compromiso Organizacional

NIVEL	Componente Afectivo		Componente de Continuidad		Componente de Normativa	
	F	%	F	%	F	%
ALTO	1	2%	3	7%	3	7%
PROMEDIO	36	78%	40	87%	11	24%
BAJO	9	20%	3	7%	32	70%

Nota: Elaboración propia

Figura 5.

Niveles de los Tipos de Compromiso Organizacional



Se presentaron los resultados de la tabla 6 en los cuales se observa un nivel promedio en la dimensión de componente afectivo con un (n=36; 78%) y en la dimensión de componente de continuidad un (n=40; 87%) en un nivel promedio, en los encuestados de la institución, además se

percibe un (n=32; 70 %) nivel bajo de componente de normativa, lo que podemos evidenciar que si está presente el compromiso organizacional en un nivel promedio, o sea se refiere a que en el componente afectivo se interpreta como el deseo que tiene el colaborador de trabajar en la institución, mientras que en el componente de continuidad los colaboradores presentan tener un nivel promedio, que es la necesidad que tiene el colaborador de laborar en la institución, y finalmente en el componente de normativa presentan un nivel bajo en el deber que tienen que cumplir los colaboradores a la institución.

Se interpretó que los colaboradores mantienen una buena capacidad de compromiso hacia la institución y su cargo laboral, mantiene un adecuado equilibrio en su vida social y más que todo laboral.

Tabla 7.

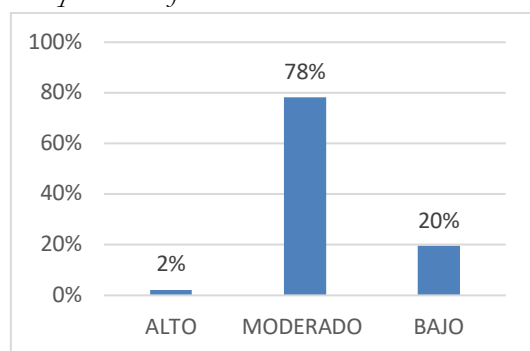
Dimensión de Compromiso Afectivo

NIVEL	F	%
ALTO	1	2%
PROMEDIO	36	78%
BAJO	9	20%

Nota: Elaboración propia

Figura 6.

Componente Afectivo



Se evidenció que con un (n=36; 78%)

dentro de la institución los encuestados perciben un nivel moderado de compromiso laboral afectivo, mientras que (n=9; 20%) lo perciben como un compromiso afectivo bajo, y solamente un (n=1; 2%) contempla que en la institución existe un nivel alto de compromiso afectivo laboral.

En la tabla 7 se describió los resultados del nivel de compromiso de continuidad.

Tabla 8

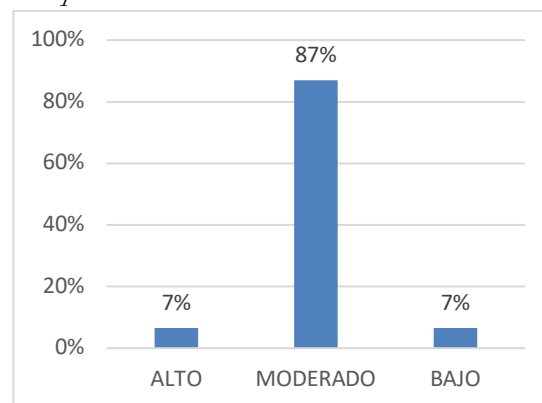
Dimensión de Compromiso de Continuidad

NIVEL	F	%
ALTO	3	7%
PROMEDIO	40	87%
BAJO	3	7%

Nota: Elaboración propia

Figura 7.

Componente de continuidad



Se registro que con un (n=40; 87%) dentro de la institución los encuestados perciben un nivel moderado de compromiso de continuidad mientras que (n=3; 7%) lo perciben como un compromiso de continuidad bajo, y solamente un (n=3; 7%) contempla que en la institución existe un nivel alto de compromiso de continuidad.

En la tabla 7 se describió los resultados del nivel de compromiso normativo.

Tabla 7

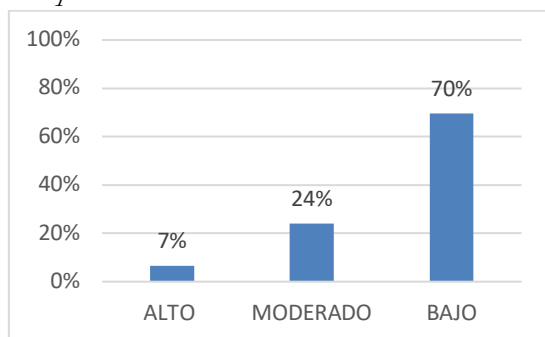
Dimensión de Componente de Normativa

NIVEL	F	%
ALTO	3	7%
MEDIO	11	24%
BAJO	32	70%

Nota: Elaboración propia

Figura 8.

Componente de Normativa



Se registro que con un (n=32; 70%) dentro de la institución los encuestados perciben un nivel bajo de compromiso normativo mientras que (n=11; 24%) lo perciben como un compromiso moderado, y solamente un (n=3; 7%) contempla que en la institución existe un nivel alto de compromiso normativo.

3.2.1 RESULTADOS DE CORRELACIÓN

Con respecto a la correlación de ambas variables, sobre el estrés laboral y compromiso organizacional en el personal docente de una Unidad Educativa, de la provincia de Tungurahua de la ciudad de Ambato.

En la tabla 8 se describen los resultados de la correlación de variables de estudio.

Tabla 8

Prueba de Normalidad

	Compromiso O.	Niveles de Burnt Out
N	46	46
Media	68,413043	59,826087
Desviación Estándar	11,855755	11,931852
W de Shapiro Wilk	0,96008	0,89491
Valor P	0,115465	0,000573

Nota: Elaboración propia

Basado en los resultados de las pruebas de normalidad, los datos para la variable 'Compromiso O.' cumplen con las condiciones de una distribución normal ($p = 0.115465$), mientras que los datos para la variable 'Niveles de Burnt Out' no cumplen con las condiciones de normalidad ($p = 0.000573$). Por lo tanto, se plantea utilizar métodos no paramétricos para analizar la relación entre 'Niveles de Burnt Out'. En este caso la Correlación de Spearman.

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman

Niveles de Síndrome de Burnout	Rho de Spearman	0,368149
	gl	44
	Valor P	0,012

Nota: Elaboración propia

Con un 95% de confianza, se observa que existe una correlación moderada entre los niveles de BMI y el compromiso laboral ($Rho = 0.368$, $p = 0.012$). Esto indica que hay una relación significativa entre los niveles de Burnout (MBI) y el compromiso laboral en la muestra estudiada. Es decir, a medida que aumentan los niveles de BMI, tiende a

incrementarse el compromiso laboral, y viceversa, aunque moderadamente. El valor p ($p=0.012$) indica que esta asociación no es probablemente debida al azar, sino que sugiere una relación genuina entre estas variables en la población de estudio.

Estos hallazgos respaldan parcialmente el objetivo general del estudio al evidenciar la relación entre el estrés laboral, representado por el burnout, y los diferentes tipos de compromiso organizacional en docentes de una unidad educativa. Sin embargo, se destaca la necesidad de profundizar en la comprensión de estas relaciones y considerar otros factores que podrían influir en la dinámica entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en el ámbito educativo.

3.3 ESTIMACIÓN EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN PREDOMINANTE DEL ESTRÉS LABORAL SEGÚN EL SEXO EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA.

Por otro lado, con respecto a los resultados del tercer objetivo específico se obtuvo en base al nivel de la dimensión predominante del estrés laboral según el sexo.

En la tabla 10 se describió los resultados de los niveles de estrés laboral según el sexo en el personal docente.

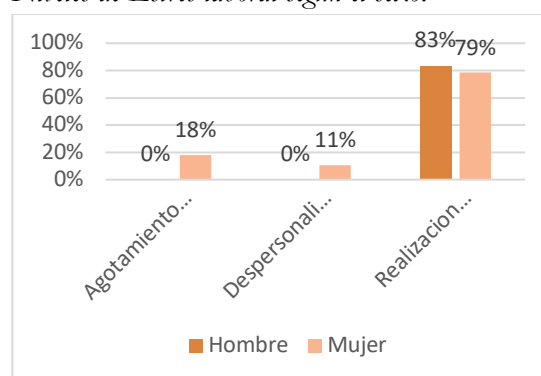
Tabla 10

Cansancio	Despersonalización	Realización
-----------	--------------------	-------------

	Emocional				Personal	
	F	%	F	%	F	%
Hombres	0	0%	0	0%	15	83%
Mujer	5	18%	3	11%	22	79%

Nota: Elaboración propia

Figura 9.
Niveles de Estrés laboral según el sexo.



En lo que se refiere al tercer objetivo específico, los resultados referentes a las dimensiones del estrés laboral con respecto al sexo, es decir se observa en mujeres que existe un ($n=5$; 18%) de cansancio emocional y el ($n=3$; 11%) de despersonalización, a diferencia de los hombres que no presentan cansancio emocional ni despersonalización, mientras que los hombres presentan un ($n=15$; 83%) de realización personal, y un ($n=22$; 79%) en mujeres de realización personal. En base a la interpretación de resultados se evidenció que las mujeres se encuentran mayormente realizadas personalmente, es importante considerar que las mujeres se encuentran cansadas emocionalmente.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Con respecto a los resultados predominantes dentro del presente estudio investigativo, se obtuvo dentro de los datos sociodemográficos que presentan una diferencia significativa en cuanto a la distribución por sexo, fue predominante con (n= 28; 60.9%) son mujeres. Estos datos son convergentes con los presentados por el autor Naranjo y Delgado (2021) en las cuales sus variables sociodemográficas la mayoría eran mujeres, las cuales (n=40; 87%) residen en la ciudad de Ambato. Además (n=37; 80.4%) de los encuestados viven en áreas urbanas en contraste con el (n=9; 19.6%) que vive en áreas rurales. Además, la identificación étnica muestra que el (n=45; 97.8%) de los encuestados se identifican como Mestizos. Donde en la mayoría de los encuestados se observa un nivel bajo en la dimensión de cansancio emocional con un (n=33; 72%) y en la dimensión de despersonalización un (n=31; 67%), de los encuestados de la institución, además se percibe un (n=37; 80%) nivel alto de Realización Personal con esto se puede evidenciar un bajo nivel de estrés laboral en los docentes de la institución educativa.

Uno de los objetivos fue evaluar los niveles que existen en el compromiso laboral por medio del reactivo psicológico de Mayer y Allen (OCQ) que analiza los elementos del compromiso, que son el afectivo, de continuidad y el de la dimensión normativa, en los cuales se observa un nivel promedio en la dimensión de componente afectivo con un (n=36; 78%) y en la dimensión de componente de continuidad un (n=40; 87%) en un nivel promedio, en los encuestados de la institución, además se percibe un (n=32; 70 %) nivel bajo de componente de normativa, lo que nos indica que si existe un compromiso

organizacional en un nivel medio, es decir que el elemento afectivo es una interpretación del interés que el docente tiene para contribuir en la institución educativa, en cambio el componente de continuidad los docentes demuestran un nivel medio, que es la necesidad que tienen los docentes para trabajar en la institución educativa, por último en la dimensión normativa se puede evidenciar un nivel bajo, que es la obligación que tienen los docentes para con la institución educativa.

En una investigación hecha por Mejía, et al.,(2019) expresa que el 54% de los empleados en Ecuador, muestran un alto grado de estrés laboral, estos resultados poseen una divergencia con nuestra investigación ya que presenta resultados promedios en cuanto al nivel de estrés, despersonalización, cansancio emocional y realización personal en la unidad educativa, volviendo ser una de las habituales causantes de enfermedades, la pocos datos personalizados hace que las instituciones no sepan en determinadas circunstancias las situaciones que pudiendo haber sido antes reconocidas ayudarían al mejoramiento del ambiente laboral y el desempeño en las instituciones.

Según el estudio realizado por Taruchaín Pozo & Mayorga Alvarez (2020) existe una convergencia en el sentido de ser proclives a padecer degeneración física y mental, debido a que las diversas y modernas demandas profesionales del mercado logrando originar la inestabilidad emocional y de la misma manera creando una decepción personal de la organización. Además divergente en la despersonalización en la que se alcanzan valores bajos donde se evidencian, que las adecuadas interrelaciones que existen entre los docentes y las autoridades,

produciendo un ambiente mas estable y la adecuada atencion, esto demuestra un uso adecuado de planes de comunicaci3n directas, la apropiada postura conductual, generando un adecuada cultura organizacional, produciendo un ambiente de trabajo sano, hablando desde un punto de vista psicosocial.

Uno de las investigaciones hechas por Leudo y Rosaleny (2021) en Latinoam3rica demuestran que sus respuestas son divergentes, ya que se observa un nivel promedio en la satisfacci3n laboral resultado de la responsabilidad institucional manifestado por los docentes producto de las autoridades que fomentan a sus trabajadores para poder aspirar a objetivos profesionales, en las que desarrollan capacidades que ayudan acceder a una educaci3n de la m3s alta calidad, es por ello que la planificaci3n de curso de capacitaci3n con las m3s nuevas metodolog3as de enseanza deben darse en base a las normativas del Ministerio de Educaci3n actuales con el objetivo de mantenerse al d3a en la informaci3n.

En un estudio divergente a esta esta investigaci3n, Maricela Carolina Peaa Cardenas (2020) que tiene mas alto nivel de compromiso afectivo, lo que nos indica que los empleados tienen un valor mas importante para la empresa lo que se ve reflejado en el nivel alto de compromiso.

Es por eso diferentes aspectos pueden influir de manera que los resultados indican que la razon para que sigan en la empresa es por una obligaci3n moral que existe en los docentes y mas no por tener en ellos un sentimiento de pertenencia.

En el ultimo de los objetivos especificos fue analizar los niveles de burnout, usando

los resultados obtenidos por el aplicaci3n del test Maslach el utiliza los rasgos de comportamiento que se vinculan concerniente a las limitaciones, existio una limitada produccion cientifica dentro del contexto ecuatoriano, referente a estr3s laboral y compromiso organizacional, como otra limitaci3n se hace menci3n al limite de tiempo en cuesti3n de producci3n de datos.

Por otro lado, dentro de las proyecciones, se puede aludir, que la presente investigaci3n tiene y podria resultar de un gran valor que puede aprovecharse en el avance cientifico relacionado con el ambito organizacional, dandonos la posibilidad de ejecutar mejores y mayores estudios orientas al trabajo de los docentes en las instituciones educativas.

Finalmente podemos concluir que se puede evidenciar que en relacion a los datos sociodemograficos obtenidos, existe una alta cantidad de docentes, los cuales se dedican a la enseanza y educaci3n, de igual maner concluimos que si bien es incierto no se evidencia estr3s laboral, sin embargo se debe mencionar que si esta gestando, al existir datos bajos en lo que a la realizaci3n personal se expone, por ultimo dentro del compromiso organizacional es evidente que a pesar de las situaciones adversas que pueden presentarse los colaboradores tienen un nivel promedio de fidelizaci3n hacia la institucion.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Babativa Novoa, C. (2017). Investigación cuantitativa. Bogotá : Fundación Universitaria del Área Andina , 2017. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Basurto, J., Rodríguez , E., & Romero , Y. (2013). El trabajo docente: Una mirada para la reflexión. *Perspectivas Docentes*, 51, 35–38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6349290>
- Cairampoma, M. (2015). Tipos de investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1), 1–14. <http://www.veterinaria.org/revistas/redvet2015Volumen16Nº01->
- Coronado, G. , Valdivia, M. , Aguilera, A. , & Alvarado, A. (2020). *Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias*. 60, 1–15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Enríquez, M. (2022). *El estrés laboral durante y post confinamiento en trabajadores de un restaurante de la ciudad de Guayaquil, 2022: Diagnóstico* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/18366/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-96.pdf>
- García, M. J. (2021, December 9). *El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud*. Neuron UP. <https://neuronup.com/psicologia/el-estres-laboral-definicion-causas-y-consecuencias-para-la-salud/>
- García, V., & Gayozzo, P. (2023). Pseudociencias: Una nueva amenaza al proyecto humanista secular. *Desde El Sur*, 15(2), 1–28. <https://doi.org/10.21142/des-1502-2023-0026>
- González, D. (2023). Abstracciones sobre la gerencia humanista. Una mirada ética desde la alteridad. *Revista Aula Virtual*, 4(10), 161–174. <https://aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/231/555>
- Instituto Mexicano Del Seguro Social. (2024). *Estrés Laboral*. IMSS. <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Longas, N. A. (2023). *Causas y Efectos Del Estrés Laboral* [Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/18275>
- Martínez Godínez, V. L. (2013). Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una investigación desde la epistemología dialéctico-crítica. Recuperado de http://www.pics.uson.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf
- Mejía, C. R, Chacon, J. I, Enamorado-Leiva, O. M, Garnica, L. R, Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204–211.
- Organización Mundial de la Salud. (2022, September 28). *Mental health at work*. OMS. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Ortega, A. O. (2018). Enfoques de

- Investigación. In *ResearchGate*.
Universidad del Atlántico.
https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION
- Padilla, C. A., & Marroquín, C. (2021). Enfoques de Investigación en Odontología: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. *Revista Estomatológica Herediana*, 31(4), 338–340.
<https://doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104>
- Ramos, C. (2013). Los paradigmas de la investigación científica. *Revista de La Facultad de Psicología y Humanidades*, 23(1), 9–17.
<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/167>
- Restrepo, J. & Moreno, A. (2023). Importancia de la formación del psicólogo organizacional en competencias clínicas y psicológicas: estudio de caso en seleccionadores de personal de Medellín (Colombia). *Revista Usantotomas*, 19(2), 1–26.
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/9387>
- Rodríguez Leudo, A. L. y Roga Rosaleny, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 1
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 1–6.
- Sarrío, M., & Barberá, E. (1997). Equidad, justicia y motivación humana. *Revista de Historia de La Psicología*, 18(1–2), 355–366.
https://journals.copmadrid.org/historia/archivos/fichero_salida20220923110846559000.pdf
- Taruchaín Pozo, L. F., & Mayorga Alvarez, M. de los A. (2020). Síndrome Burnout en funcionarios públicos de la Provincia de Tungurahua. *Centros: Revista Científica Universitaria*, 9(2), 1–19.
<https://doi.org/10.48204/j.centros.v9n2a1>
- Viera, A. (2023). La Psicología Laboral y Organizacional y la Salud Ocupacional. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 24(3), 1–4.
<https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf>

AGRADECIMIENTOS.

Nuestro agradecimiento más sincero va a la universidad Indoamérica que me permitió culminar mi carrera profesional y a al tutor personal, el Psi. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc., por brindarnos la orientación necesaria que nos ha permitido completar exitosamente el presente proyecto de investigación. De igual manera agradecemos a la Institución Educativa La Salle por permitarnos llevar a cabo investigaciones científicas en sus instalaciones, así como con al personal docente de esta institución.

DEDICATORIA.

Me gustaría dedicar este trabajo principalmente al esfuerzo y dedicación que he realizado a lo largo de mi carrera, haciendo extensivo especialmente a mis padres y mi hermano que han velado de mi futuro, mi salud y bienestar y que siempre están ahí para mí. en los buenos y malos momentos, siendo incondicional con su apoyo y presencia, también agradezco sinceramente a las personas que me apoyaron, escucharon y me dieron consejos para ser una persona resiliente. sobre los profesores que se convirtieron en los modelos a seguir que quiero ser y que dieron todo para formar profesionales increíbles.

ANEXOS.

Anexo 1. Compromiso informado

<https://docs.google.com/forms/d/1CfVdF-1sXYvKhosrGF2VKR1jTvX3GePsNBhUjzpMFgM/edit?pli=1>

Anexo 2. Instrumentos de investigación

https://drive.google.com/file/d/1I3TSecfkn1i4XpxJ7HdXy2993Fm_9X4N/view?usp=sharing
<https://drive.google.com/file/d/1eOloZ7D4gcBaT4fumfgS2SWPZDppkRIi/view?usp=sharing>

Anexo 3. Oficio de autorización

RECTORA

MSc. Silvana Melendez

Rectora de la Unidad Educativa "LA SALLE"

Presente.

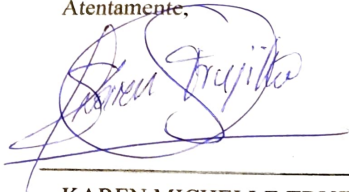
De mi consideración:

Yo, Karen Michelle Trujillo Orellana identificada con CI 1804776332, estudiante del octavo nivel de la carrera de Psicología de la Universidad Tecnológica Indoamérica, me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle muy comedidamente me pueda conceder la autorización para desarrollar mi proyecto de tesis de grado en su prestigiosa institución para la titulación de Licenciado/a en Psicología General.

El tema para desarrollar se basa en **ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA**. El cual consiste como objetivo general investigar la correlación que hay entre las dos variables a través de la aplicación de test psicológicos los cuales son: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), Escala de compromiso organizacional.

Por la gentil atención a la presente, le anticipo mi sincero agradecimiento.

Atentamente,



KAREN MICHELLE TRUJILLO ORELLANA

CI: 1804776332

