



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

“SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL MILITAR DE UNA BASE AÉREA DEL CALLAO”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autor:

Alina Geraldin Chate Ormeño

Asesor:

Mg. Nancy Negreiros Mora

<https://orcid.org/0000-0002-6432-1298>

Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	CESAR MERCEDES RUIZ ALVA	09126694
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	JUAN PABLO SARMIENTO LONGO	43985445
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	KARIM ELISA TALLEDO SÁNCHEZ	43300453
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Tesis Alina

ORIGINALITY REPORT

13%	13%	0%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.utelesup.edu.pe Internet Source	5%
2	alicia.concytec.gob.pe Internet Source	2%
3	repositorio.upla.edu.pe Internet Source	2%
4	1library.co Internet Source	2%
5	tesis.usat.edu.pe Internet Source	2%

DEDICATORIA

A mi familia por siempre apoyarme de inicio a fin en mi carrera universitaria, a Dios por permitirme seguir en pie en pro de mis metas, a mí por la constancia y dedicación, y a las personas que estuvieron ahí para brindarme cuando lo necesitaba.

AGRADECIMIENTO

A mi familia que siempre estuvo respaldándome, a las personas que me brindaron alientos y a mi asesora Nancy Negreiros que estuvo como guía durante este proceso.

Tabla de contenido

Jurado evaluador	2
Informe de similitud	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas	7
Resumen	8
Capítulo I: Introducción	9
Capítulo II: Metodología	19
Capítulo III: Resultados	24
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones	28
Referencias	33
Anexos	37

Índice de tablas

Tabla 1	20
<i>Frecuencia de militares por sexo y grado</i>	20
Tabla 2	24
<i>Correlación rho de spearman entre el síndrome de burnout y compromiso organizacional.</i>	24
Tabla 3	25
<i>Correlación rho de spearman entre la dimensión de agotamiento emocional y compromiso organizacional</i>	25
Tabla 4	26
<i>Correlación rho de spearman entre la dimensión de cinismo y compromiso organizacional</i>	26
Tabla 5	27
<i>Correlación rho de spearman entre la dimensión de eficacia profesional y compromiso organizacional</i>	27

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, correlacional, el diseño fue no experimental, de corte transversal. La población fue de 340 militares de una base aérea del Callao, fue un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los instrumentos fueron el Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) y el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados muestran que no existe una correlación entre el Síndrome de Burnout y compromiso organizacional (ρ ,089; sig, ,466), infiriendo que aun cuando el colaborador presente estrés crónico no se va a relacionar con el compromiso organizacional. Asimismo, no se encontró relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y compromiso organizacional. Finalmente, se concluyó que las dimensiones del Burnout no están asociadas y no afectan al compromiso organizacional.

PALABRAS CLAVES: Síndrome de Burnout, Compromiso Organizacional, eficacia profesional, agotamiento emocional y personal militar.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial, el Síndrome de Burnout tiene prevalencia de un 40% a 60% en colaboradores (Sarmiento, 2019). En las instituciones de diversos ámbitos siempre se busca que los colaboradores rindan con eficacia y eficiencia produciendo grandes resultados, puesto que las empresas se desarrollan en un ámbito competitivo y ven la necesidad de forzar a sus colaboradores a realizar trabajos complicados en menor tiempo, lo que desencadena un desgaste físico y anímico por parte de ellos, que genera el no querer desarrollar sus actividades adecuadamente por la gran carga laboral que sienten (Dávila y Sandoval, 2019).

A nivel de Latinoamérica, un 73% de colaboradores padecen el síndrome de burnout, a consecuencia del sistema remoto originado por la pandemia, afectando a nivel emocional como mental. Esto según la revista América Economía (2022).

Por otra parte, Perú es uno de los países de la región que tiene un índice de 74% de compromiso laboral por parte de los colaboradores. Asimismo, otros países de Centro América presentan entre 85% y 86%, teniendo como factores que impulsaron este nivel de compromiso la remuneración, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo. Esto de acuerdo al informe internacional sobre Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados (2016).

A nivel local, en el contexto que se vivió con la COVID-19 en el Perú, el personal militar refirió que presentan un desgaste físico y emocional, puesto que las actividades que realizan en la base son duplicadas, ya que cierta parte del personal no está asignado al centro de labores, debido a que están de patrulla, de comisiones o los mandan a otra unidad en

provincia, por ende se presenta mayor carga laboral para los que trabajan presencialmente, y el personal se centra en realizar sus labores asignadas adecuadamente por el cargo que poseen. (son cursivas mías)

Para la presente investigación, se realizó la revisión de estudios previos con las variables.

En Ecuador, Tumbaco (2021), en su investigación "*Síndrome burnout y su influencia en el compromiso organizacional de los profesionales de salud del centro de salud tipo C "venus de valdivia"*" realizó un estudio de nivel correlacional para determinar la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional, se utilizaron los instrumentos OCS de Meyer y Allen y el MBI-GS para cada variable. Se trabajó con una muestra de 84 profesionales de un centro de salud. Los resultados indicaron una correlación de Pearson negativa y estadísticamente significativa del compromiso organizacional con el síndrome de Burnout de $r = -.764$. Además, con las dimensiones del compromiso se encontró los siguientes resultados: compromiso afectivo ($r = -.627$), compromiso de continuidad ($r = -.627$) y el compromiso normativo ($r = -.497$) y con las dimensiones de Burnout fueron: cansancio emocional ($r = -.665$), despersonalización ($r = -.416$) y realización personal ($r = -.544$); en todos los casos la significancia fue de $p < .01$. Se concluyó que mientras mayor sea el nivel de burnout, los niveles del compromiso organizacional disminuirán.

En Turquía, Atas (2019), en su investigación, "*El efecto de burnout y compromiso organizacional en profesores de Turquía*", analizó el efecto que tiene el burnout en docentes de escuelas secundarias en su compromiso organizacional en un estudio correlacional, se realizó el estudio en una muestra de 173 profesores turcos con los instrumentos de MBI de Maslach y el cuestionario OCS de Meyer y Allen. Con respecto a la metodología que empleó

para el análisis de datos, se trabajó con el coeficiente de correlación de Pearson y un análisis de regresión simple. Los resultados indicaron que la correlación entre el compromiso organizacional y el síndrome de Burnout fue inversa y estadísticamente significativa de $r = .40$ y $p < .01$; con respecto a las dimensiones del Burnout fue de: Agotamiento emocional ($r = -.32$), despersonalización ($r = -.31$) y eficacia profesional ($r = -.38$). Se concluyó que los niveles compromiso organizacional en altos niveles va a generar que el burnout disminuya.

En el Perú, Suazo (2019), en su investigación "*Síndrome de burnout y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de lima metropolitana, 2018.*", tuvo como población a 126 personas, con el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y el síndrome de burnout. Asimismo, la metodología fue de diseño no experimental, descriptivo y de corte transversal. Los instrumentos que se emplearon fueron el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, y el Cuestionario de síndrome de burnout de Maslach C. y Jackson (1986). Por otra parte, los resultados fueron que, si existe relación directa baja entre el Síndrome de burnout y el compromiso organizacional, ($\rho = 0,242$ y sig 0,006) , por lo que se concluye que entre ambas variables la relación es inversa, y que, a menor predominio del burnout, el nivel de compromiso será mayor.

Guadalupe (2019), en su investigación "*Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en los trabajadores de una Microred de Salud del Callao, 2019*", tuvo una población 145 personas, con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de burnout y compromiso organizacional. Añadiendo a ello, la metodología fue que usó fue enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental. Los instrumentos que se emplearon fueron la encuesta de compromiso del trabajador de Meyer, Allen y Smith y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Por otra parte, los resultados arrojaron que no se

encontró asociación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional ($p= ,159$). En la misma línea, en agotamiento emocional y compromiso organizacional no se halló correlación, no obstante, es inversa ($Rho= -,124$, $p= ,138$); en despersonalización se encontró correlación inversa y escasa con el compromiso organizacional ($Rho= -,215$ y $p= ,009$) y; entre realización personal se halló relación directa y escasa con compromiso organizacional ($Rho= ,203$ y $p= ,015$). Finalmente, se concluyó que no existe relación entre el síndrome de Burnout y compromiso organizacional, y sus dimensiones síndrome de Burnout presentan una baja correlación con el compromiso organizacional.

De la Cruz (2018), en su investigación "*Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de servicios de una planta industrial en Lima-Este, 2018.*", tuvo una población de 150 trabajadores, con el objetivo de determinar la relación del Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de servicios de una planta industrial en Lima-Este, 2018. Asimismo, la metodología que empleó fue de enfoque cuantitativo de tipo no experimental, transversal y correlacional. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario compromiso organizacional, elaborado por Meyer y Allen (1991), y el síndrome de burnout de Maslach y Jackson (1986). Por otra parte, el resultado entre la relación el síndrome de burnout y el compromiso organizacional, se afirma que existe una correlación inversamente proporcional entre ambas variables $\rho -0,785$ y $\text{sig } 0,000$, en lo que respecta a la dimensión de agotamiento emocional y compromiso organizacional, se encontró un $\rho -0,560$ y $\text{sig } 0,010$, lo que significa que hay una correlación inversamente proporcional entre ellas. Asimismo, encontró en cinismo y compromiso organizacional una $\rho -0,637$ y $\text{sig } 0,005$, y en eficacia profesional con compromiso organizacional una $\rho -0,742$ y $\text{sig } 0,030$. Por último, lo que se concluyó fue que hay correlación entre el síndrome de burnout y compromiso organizacional.

Sánchez (2018), en su investigación "*Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017*", tuvo una muestra de 200 trabajadores, con el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y el Síndrome de burnout en docentes del distrito el Porvenir, 2017. Asimismo, la metodología que usó en la investigación es correlacional. Los instrumentos aplicados fueron el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y el Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS). Por otro lado, los hallazgos muestran que se presenta una correlación nula o trivial entre el Burnout con el Compromiso Organizacional ($\rho=-.01$; IC95%: -.15 a .13) y sus dimensiones permanencia ($\rho=-.03$; IC95%: -.17 a .11), afectivo ($\rho=.04$; IC95%: -.10 a .18), rotación ($\rho=-.07$; IC95%: -.21 a .07) y normativo ($\rho=.03$; IC95%: -.11 a .16). Por último, la conclusión que se da es que por una sobrecarga laboral se da el cansancio laboral, y no se relaciona de forma directa o inversa con el nivel de compromiso laboral, la identificación con la organización y el nivel en el cumplimiento de responsabilidad de sus actividades.

Alvarez y Reyes (2019), en su investigación "*Compromiso Organizacional y Síndrome de Burnout en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019*", tuvo una población 193 personas, con el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y el síndrome de Burnout en trabajadores de empresas de cine. Añadiendo a ello, la metodología fue se usó fue sustantiva, de diseño correlacional y diseño no experimental. Los instrumentos que se emplearon fueron la encuesta de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI -GS). Por otra parte, los resultados arrojaron que no hay relación entre el compromiso organizacional y el síndrome de burnout, obtuvieron un Rho de Spearman ($p=-.06$; IC95%: -.20 a .08). Asimismo, encontraron de que existe relación nula o trivial entre el compromiso

organizacional y el agotamiento emocional ($\rho=-.04$; IC95%: $-.18$ a $.10$), y entre el compromiso organizacional y la dimensión cinismo también es una correlación nula ($\rho=-.14$; IC95%: $-.28$ a $.01$). Añadiendo a ello, también encontraron correlación directa de efecto pequeño entre el compromiso organizacional con la dimensión eficacia profesional ($\rho=.14$; IC95%: $-.28$ a $.01$).

Villanueva (2021), en su investigación "*Compromiso organizacional y síndrome de Burnout en el personal de una empresa privada de Tacna – Perú, 2021*", tuvo como población a 47 personas, con el objetivo de determinar el compromiso organizacional y el síndrome de burnout en una empresa privada de Tacna. Su metodología fue de diseño no experimental, descriptivo y de enfoque cuantitativo. Los instrumentos que se emplearon fueron el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1993), y el cuestionario Inventory-General Survey (MBI-GS) de Maslach, Jackson y Leiter (1996). Por otra parte, los resultados fueron que no existe relación entre el compromiso organizacional y el síndrome de burnout, ya que obtuvieron un coeficiente de correlación r de Pearson de $0,201$. Asimismo, no encontraron relación entre cada una de las dimensiones del compromiso organizacional y el síndrome de Burnout. Añadiendo a ello, no encontraron relación entre el compromiso organizacional y agotamiento ($r=0,078$) y ($\text{sig}=,0604$), ni con la dimensión de cinismo ($r=0,243$) y ($\text{sig}=,099$) ni compromiso y eficacia ($r=-0,063$) y ($\text{sig}=,672$). Finalmente, se concluyó que no hay relación entre el síndrome de Burnout y compromiso organizacional, y sus dimensiones.

De la revisión de la literatura se define las variables.

El Síndrome de Burnout es la respuesta a los estresores interpersonales crónicos que se desencadenan en el trabajo, en el cual los síntomas están caracterizados por la presencia de

un agotamiento emocional, indiferencia o cinismo en el trabajo y un sentido de eficacia profesional (Maslach et al, 1996)

Asimismo, según Maslach, Jackson, Leiter (1996), indica que el Síndrome de Burnout presenta tres factores o dimensiones, y es reflejado por el agotamiento emocional, cinismo y bajos niveles de eficacia profesional. Entendiéndose al Agotamiento Emocional como los sentimientos del colaborador de estar cansados física y emocionalmente agotados y sobrepasados en referencia a sus recursos emocionales. Asimismo, la dimensión Cinismo se refiere a las actitudes de indiferencia, negatividad y distanciamiento frente al trabajo y los roles implicados que se está realizando, mostrando frialdad y desinterés a lo que realiza y Eficacia Profesional es el sentimiento de incapacidad que tiene el sujeto en su trabajo y consigo mismo, debido a la baja efectividad de expectativas de éxito y confianza, lo cual tiene respuestas negativas por parte del colaborador.

La teoría Tridimensional de Maslach et al (1996), menciona que el burnout es una respuesta al estrés laboral crónico que se presenta a todo tipo de profesionales en diferentes contextos, se caracteriza por el agotamiento emocional, en el cual el colaborador se siente sin energía, y sin fuerzas para el desarrollo de sus actividades, seguido de actitudes cínicas del colaborador a su trabajo, y reducida eficacia profesional que representa el evaluarse negativamente.

Entre las fases del Burnout tenemos la siguiente, en un proceso de adaptación psicológica que se da con el sujeto estresado y un trabajo estresante, en el cual el principal factor es la falta de compromiso por parte de los colaboradores. Dicho proceso se desarrolla en cuatro etapas: fase de estrés, fase de agotamiento y fase de afrontamiento defensivo. La fase de estrés se basa en el desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos que

presenta el individuo para afrontar esos acontecimientos. La fase de agotamiento es la respuesta emocional inmediata del individuo sobre dicho desequilibrio, en otras palabras, el colaborador presenta emociones de preocupación, tensión, ansiedad, fatiga y agotamiento. Finalmente, la fase de afrontamiento implica cambios en la conducta del trabajador y su actitud, haciendo que este muestre un trato frío, distante y cínico a las personas con las que se relaciona (Cherniss, 1982, citado por Martínez, 2010).

Por otra parte, Meyer y Allen (1993), definieron que el compromiso organizacional es la relación que mantiene el colaborador con la organización, que tiene consecuencias en que este quiera seguir formando parte de la organización. Asimismo, está compuesto por tres dimensiones o factores: Compromiso Afectivo, es el vínculo emocional que relacionan las personas con su organización sintiéndose en concordancia con los objetivos y valores de su organización. El Compromiso de Continuidad, es la consciencia de los costos asociados que tiene el colaborador al generar la renuncia o el abandono a la organización, el cual se refiere a costos financieros, físicos y psicológicos, y Compromiso Normativo, se refiere al sentimiento de obligación del colaborador por permanecer en su empleo, ya que sienten que deben estar ahí por parte de las experiencias realizadas y los beneficios que le brindó la organización.

Según la teoría de los 3 factores de Meyer y Allen (1997) determinaron que es el estado del trabajador que se relaciona con el lugar de trabajo, tiene una estrecha relación con la intención de seguir perteneciendo a la organización y presenta el factor de afectividad, en el cual el colaborador tiene apego emocional hacia el trabajo por concordancia de los objetivos y valores de su organización con las propias, asimismo el factor de continuidad, relacionado a los conocimientos sobre los costos del término de los lazos laborales donde

trabaja y el factor normativo, son los sentimientos de obligación de mantener los lazos laborales por cuestiones éticas en un sentido de reciprocidad por lo brindado por la empresa.

1.2. Formulación del problema

Pregunta General

¿Existe relación entre el síndrome de Burnout y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao?

Preguntas Específicas

¿Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao?

¿Existe relación entre la dimensión cinismo y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao?

¿Existe relación entre la dimensión eficacia profesional y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao.

Determinar la relación entre la dimensión cinismo y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao.

Determinar la relación entre la dimensión eficacia profesional y compromiso organizacional de personal militar en una base aérea del Callao.

1.4. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el síndrome de Burnout y el compromiso organizacional y en personal militar de una base aérea del Callao.

Hipótesis secundarias

Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao.

Existe relación entre la dimensión cinismo y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao.

Existe relación entre la dimensión eficacia profesional y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación tiene enfoque cuantitativo, puesto que, los resultados encontrados son de forma numérica a través de análisis estadísticos con el fin de verificar la hipótesis planteada. (Hernández et al., 2014). El nivel de investigación de este estudio es correlacional, puesto que tiene como finalidad determinar entre dos o más variables la relación o grado de asociación que exista dentro de una muestra (Hernández et al., 2014). El diseño fue no experimental, puesto que, ninguna variable fue manipulada; es decir, es un estudio que no va a afectar de forma intencional las variables para analizar los posibles resultados que se tengan, lo que se efectúa es la observación de los fenómenos en su contexto natural (Hernández et al., 2014). Es de corte transversal, debido a que la recolección de datos se desarrolla en un momento establecido sin manipular las variables o intervenir. (Hernández et al., 2014).

La unidad de estudio es el personal militar de una base aérea en el Callao de sexo femenino o masculino, entre oficiales, técnicos y suboficiales, que se encuentren dentro de la misma unidad. Entendida la unidad de estudio como las características que determinan y establecen la población de la cual se va a investigar en un estudio (Hurtado, 2000). La población fue de 340 militares de diferentes grados en una base aérea del Callao. La población es el conjunto de todos los casos que genera una serie de especificaciones (Hernández et al., 2014). Asimismo, la muestra fue no probabilística por conveniencia, y estuvo conformada por 70 personas, debido a la accesibilidad que se tenía a una unidad en la base aérea. La muestra no probabilística se da por causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador (Hernández et al., 2014).

Tabla 1

Frecuencia de militares por sexo y grado

Población	Varones	Mujeres
Oficiales	15	1
Técnicos	25	3
Suboficiales	15	11
Total	55	15

La técnica en la presente investigación es la encuesta, siendo la aplicación de cuestionarios lo empleado a la población, entendiendo a el cuestionario un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. (Hernández et al., 2014).

El instrumento para medir la variable síndrome de burnout fue el Maslach Burnout Inventory - General Survey, de Christina Maslach, Susan Jackson, Michael Leiter (1996), adaptado por: Muñoz (2016). Cuenta con 16 ítems y tres dimensiones. Su distribución es la siguiente, para agotamiento emocional tiene 5 ítems (1,2,3,4 y 6), para cinismo tiene 5 ítems (8,9,13,14 y 15) y para eficacia profesional tiene 6 ítems (5,7,10,11, 12 y 16). Respecto a la validez fue validada por Muñoz (2016) en una realidad peruana, la validez por análisis factorial mostró las siguientes propiedades psicométricas: KMO = .821, Chi-cuadrado aproximado 2333.609, GI 120. La confiabilidad se demostró por medio de la consistencia interna que cuenta con un alfa para la escala total de $\alpha= 0.79$, para la dimensión agotamiento emocional, $\alpha= 0.87$. en su dimensión indiferencia, $\alpha= 0.64$ y en su dimensión eficacia

profesional, un $\alpha=0.79$. El instrumento es confiable demostrado en la adaptación de Muñoz (2016).

El instrumento para medir la variable de compromiso organizacional fue el cuestionario de Meyer, Allen y Smith (1993), adaptado por Sáenz (2017), compuesto por 3 dimensiones: Compromiso, Continuidad y Normatividad. Está conformada por 18 ítems, pero en la adaptación de Sáenz (2017) solo tiene 16 ítems. Su distribución es la siguiente, Compromiso con 4 ítems, Continuidad con 6 ítems y Normativo con 6 ítems, cada uno con 6 ítems tanto positivos (2, 3,4,5,6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15) como negativos (1,16). Por otra parte, para la puntuación de los ítems inversos o negativos las puntuaciones deben ser recodificadas (es decir, 1 = 7, 2 = 6,... 7 = 1).

Respecto a la validez, fue validada por Sáenz (2017) en una realidad peruana, la validez por estructura interna mostró las siguientes propiedades psicométricas por medio del análisis factorial confirmatorio: ajuste absoluto (GFI=.915; AGFI=.886, RMSEA=.067 y; $\chi^2/df=2.416$), de valoración aceptable y un índice de ajuste comparativo (CFI=.971) de apreciación suficiente. La confiabilidad se demostró por medio de la consistencia interna que cuenta con el coeficiente omega para la dimensión afectivo un .813, para continuidad .926 y para normativo un .918. Asimismo, con un alfa de Cronbach de ,707 para la escala general. El instrumento es confiable demostrado en la adaptación de Sáenz (2017).

En relación con el procedimiento de recolección de datos primero se solicitó la autorización del teniente de la unidad militar con unas semanas de anticipación, y al momento de la confirmación del permiso se pasó a emplear el uso de los dos instrumentos: para la variable del Síndrome de Burnout, el inventario "MBI-GS", para la variable de compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de Compromiso Organizacional. Se

consideraron las bases teóricas, dimensiones e indicadores de los autores que desarrollaron y adaptaron los instrumentos en el Perú. Asimismo, se procedió a realizar el Alpha de Conbrach a ambas variables. Luego se realizó la aplicación de los cuestionarios al personal militar en un rango de 5 días hábiles, estas se desarrollaron por medio de un formulario en Google Forms en el tiempo disponible de esta población. Para esto, la modalidad de recojo de datos fue virtual debido a la coyuntura actual por el COVID-19. Se optó por evitar algún tipo de riesgo de contagio y mantener el distanciamiento social. Después de ello, se descargó la data recolectada a través de los formularios y fue exportado al programa Excel. De esta forma, durante esta investigación, se verificó que la población haya respondido a las encuestas adecuadamente para ser procesados.

Respecto al análisis de datos, los datos fueron ordenados y codificados mediante el programa informático Excel; asimismo, se verificó que no haya valores perdidos, y en el caso de la prueba de Compromiso organizacional se cambió la puntuación de los ítems negativos. Después de ello, se procedió a realizar el Alpha de Conbrach a ambas variables con una muestra piloto de 20 personas, los resultados fueron en el Síndrome de Burnout 0.886 y en Compromiso Organizacional el 0.834. Todo fue exportado hacia el programa estadístico SPSS versión 25 en donde se analizó estadísticamente según los objetivos planteados anteriormente. Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra es mayor a 50 y se determinó una distribución no normal, optando por la prueba no paramétrica de Rho Spearman para el contraste con la hipótesis.

En referencia a los aspectos éticos el presente estudio de investigación está bajo el código de ética del investigador científico UPN en su tercera versión, aprobado con resolución electoral N° 104- 2016-UPN, que refiere la confidencialidad los datos personales

de los individuos que participan en la investigación y los resultados de esta. Adicionalmente, este estudio se basa en los lineamientos del formato de la American Psychological Association (APA) 7ma. Edición, debido a que cada autor de las teorías propuestas y/o definiciones están debidamente citados y referenciados; añadiendo a ello, el formato de esta investigación está basado según la misma entidad. La calidad de los instrumentos de recolección de datos tiene en cuenta las características de validez y confiabilidad. Por último, los derechos de los participantes fueron salvaguardados con el consentimiento informado a través del cual cada una de las personas que participó en este estudio tuvieron conocimiento y aceptación del documento firmado por el teniente de la unidad semanas antes de la aplicación de las encuestas, en donde aceptan ser parte de esta investigación de forma voluntaria, puesto que solo se realizará y usará con fines académicos.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Hipótesis General

H₀: No existe una relación entre el síndrome de Burnout y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao.

H₁: Existe una relación entre el síndrome de Burnout y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao.

Regla de decisión: Si $p < 0.05$, entonces rechaza H₀

Tabla 2

Correlación Rho de Spearman entre el Síndrome de Burnout y compromiso organizacional.

		Compromiso Organizacional
Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	,089
	Sig. (bilateral)	,466
	N	70

En la Tabla 2, se observa un coeficiente de correlación de ,089, siendo la correlación positiva muy baja, con un nivel de significancia de $,466 \geq p 0.005$. Rechazando la hipótesis y afirmando que no existe relación entre el síndrome de Burnout y compromiso organizacional del personal militar de una base aérea del Callao.

Hipótesis Específica 1

H₀: No existe una relación entre la dimensión de agotamiento emocional y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao.

H₁: Existe una relación entre la dimensión de agotamiento emocional y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao.

Regla de decisión: Si $p < 0.05$, entonces rechaza H₀

Tabla 3

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión de agotamiento emocional y compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional
Agotamiento Emocional	Coefficiente de correlación	,084
	Sig. (bilateral)	,488
	N	70

En la Tabla 3, se observa un coeficiente de correlación de ,084, siendo la correlación positiva muy baja, con un nivel de significancia de $,488 \geq p 0.005$. Rechazando la hipótesis y afirmando que no existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional y compromiso organizacional del personal militar de una base aérea del Callao.

Hipótesis Específica 2

H₀: No existe una relación entre la dimensión de cinismo y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao.

H₁: Existe una relación entre la dimensión de cinismo y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao.

Regla de decisión: Si $p < 0.05$, entonces rechaza H₀

Tabla 4

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión de cinismo y compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional
Cinismo	Coefficiente de correlación	,029
	Sig. (bilateral)	,814
	N	70

En la Tabla 4, se observa un coeficiente de correlación de ,029, siendo la correlación positiva muy baja, con un nivel de significancia de ,814 $\geq p 0.005$. Rechazando la hipótesis y afirmando que no existe relación entre la dimensión de cinismo y compromiso organizacional del personal militar de una base aérea del Callao.

Hipótesis Específica 3

H₀: No existe una relación entre la dimensión de eficacia profesional y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao.

H₁: Existe una relación entre la dimensión de eficacia profesional y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao.

Regla de decisión: Si $p < 0.05$, entonces rechaza H₀

Tabla 5

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión de eficacia profesional y compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional
Eficacia Profesional	Coefficiente de correlación	,147
	Sig. (bilateral)	,226
	N	70

En la Tabla 5, se observa un coeficiente de correlación de ,147, siendo la correlación positiva baja, con un nivel de significancia de ,226 \geq p 0.005. Rechazando la hipótesis y afirmando que no existe relación entre la dimensión de eficacia profesional y compromiso organizacional del personal militar de una base aérea del Callao.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar la relación entre el Síndrome de Burnout en personal militar de una base aérea del Callao. Se encontró un coeficiente de correlación de ,089 siendo la correlación positiva muy baja, con un nivel de significancia de ,466 \geq p 0.005. Rechazando la hipótesis y afirmando que no existe relación entre el síndrome de Burnout y compromiso organizacional del personal militar de una base aérea del Callao. Resultados que concuerdan con Sánchez (2018) quién encontró una correlación nula entre el Burnout y el Compromiso organizacional (p: -.15), concluyendo que el Burnout que se da por situaciones estresantes no tiene relación directa en forma directa o inversa con el Compromiso. Asimismo, Alvarez y Reyes (2019) encontraron una asociación trivial entre el compromiso organizacional y síndrome de burnout determinado por el Rho de Spearman ($\rho=-.06$) concluyendo que el apego de los colaboradores a su organización no tiene relación en forma directa ni inversa, con el síndrome de burnout. Por otra parte, Suazo (2019), discrepa de los resultados mencionando que existe relación entre el SB y el CO encontrando una sig 0,006 con una rho de 0,242 que es directa y baja, concluyendo que, si el Burnout es alto, el compromiso también lo será. Debido a los hallazgos, se concluye que no se presenta una asociación entre el Síndrome de Burnout con el compromiso organizacional, puesto que altos niveles de Burnout en los colaboradores, a consecuencia de que la institución exige eficiencia, no influye en el nivel de compromiso que presentan, puesto que tienen internalizados los valores y objetivos de donde laboran.

El primer objetivo específico de la presente investigación es determinar la relación entre la dimensión de agotamiento emocional y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao. Se encontró un coeficiente de correlación de ,084,

siendo la correlación positiva muy baja, con un nivel de significancia de $,488 \geq p 0.005$.

Rechazando la hipótesis y afirmando que no existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional y el compromiso organizacional del personal militar de una base aérea del Callao. Resultados que concuerdan con Sanchez (2018) quien afirma que no hay relación entre la dimensión de agotamiento emocional y el compromiso, encontrando una correlación nula entre ambas variables ($\rho = -.07$), concluyendo que el estar cansado, no va a influir en que el colaborador siga cumpliendo con sus objetivos. Asimismo, Guadalupe (2019), encontró que no existe correlación entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional teniendo una sig 0,138 y un rho de -0,124 siendo escasa e inversa la correlación. Por otra parte, De la Cruz (2018), discrepa de los resultados, afirmando que existe relación inversa moderada entre la dimensión de agotamiento emocional y el compromiso organizacional, encontrando una rho -0,560 y una sig de 0,010, por lo que todo tipo de variación que afecte a una variable afectara de forma similar a la otra variable. Debido a los hallazgos, se concluye que el estar cansado o agotado emocionalmente no va a interferir con el grado o cumplimiento de las funciones que tenga el colaborador en su organización, puesto que tienen en cuenta que aparte de las dificultades emocionales, saben las responsabilidades que tienen que cumplir dentro de la organización.

El segundo objetivo específico de la presente investigación es determinar la relación entre la dimensión cinismo y compromiso organizacional en el personal militar de una base aérea del Callao. Se encontró un coeficiente de correlación de ,029, siendo la correlación positiva muy baja, con un nivel de significancia de $,814 \geq p 0.005$. Rechazando la hipótesis y afirmando que no existe relación entre la dimensión de cinismo y el compromiso organizacional del personal militar de una base aérea del Callao. Resultados que concuerdan con Villanueva (2021), quien encontró que no existe correlación entre la dimensión cinismo y

el compromiso organizacional hallando una sig de ,099 y rho 243 siendo positiva muy débil, es decir cualquier variación que se dé en una, no influirá en la otra. Asimismo, Álvarez y Reyes (2019), encontraron que existe una correlación nula entre el compromiso organizacional con la dimensión cinismo del síndrome de burnout ($\rho=-.14$), lo que indica que la disposición fría o distanciamiento del colaborador no va a estar en relación directa o inversamente al compromiso organizacional. Sumado a ello, Tumbaco (2021), encontró una asociación baja entre la dimensión despersonalización (cinismo) ($p. -0.416$) con el compromiso organizacional, concluyendo que existe baja correlación entre ambas variables. Debido a los hallazgos, se concluye que no se presenta una asociación entre la dimensión cinismo y compromiso organizacional, lo que se podría atribuir a que aun cuando haya actitudes negativas hacia las labores, no va a influenciar en que el personal no tenga un adecuado vínculo laboral, y se sienta comprometido con su organización.

El tercer objetivo específico de la presente investigación es determinar la relación entre la eficacia profesional y compromiso organizacional. Se encontró un coeficiente de correlación de ,147, siendo la correlación positiva baja, con un nivel de significancia de ,226 $\geq p 0.005$. Rechazando la hipótesis y afirmando que no existe relación entre la dimensión de eficacia profesional y el compromiso organizacional del personal militar de una base aérea del Callao. Resultados que concuerdan con Sanchez (2018) encontrando una correlación escasa entre la dimensión eficacia profesional del Burnout con el Compromiso Organizacional ($\rho=.00$), concluyendo que el desempeño del trabajador no tiene relación con la capacidad para establecer relaciones, realizar las actividades o la permanencia en el centro de trabajo. Por otra parte, Atas (2019), no encontró relación entre eficacia profesional y el compromiso organizacional ($p-.38$). Por otro lado, estos resultados discrepan de Guadalupe (2019), quien encontró que la dimensión realización personal (eficacia profesional) y el

compromiso organizacional tienen relación significativa hallando una sig 0,015; y un rho de 0,203 siendo escasa y directa, lo que quiere decir que mientras mayor es la realización personal, mayor será el compromiso organizacional. Debido a los hallazgos, se concluye que no se presenta una relación entre la dimensión eficacia profesional y compromiso organizacional, es decir que no va a variar si el colaborador al sentirse con éxito en su trabajo y en su desarrollo profesional, va a influir en el compromiso que sienta en la organización y lo internalizado que tenga los valores de la empresa.

Por otra parte, las limitaciones que se tuvieron en la presente investigación fue la presión por parte del oficial de la unidad a que respondieran el cuestionario, lo cual influyó a que marcaran que no tenían problemas, hecho que fue controlado haciendo énfasis del anonimato y la confidencialidad de los resultados que tenían fines académicos únicamente. Añadiendo a ello, otra limitación que se tuvo fue el no poder generalizar los resultados al personal militar en general, puesto que se evaluó a una cantidad reducida.

En las implicancias que se tuvieron en el presente estudio es un precedente para futuras investigaciones que deben trabajar con una muestra probabilística, que incluya otras variables como la inteligencia emocional para identificar la gestión de emociones en situaciones estresantes o de tensión. Asimismo, ampliar realizar investigaciones con una muestra mayor para alcanzar la generalización de los hallazgos en la población. Añadiendo a ello, se pretende brindar la información a los altos medios del personal militar para que se elaboren programas o se tomen acciones en la unidad a fin de prevenir situaciones desfavorables dentro del individuo que puedan vulnerar el estado psicológico de este.

En la presente investigación se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Al determinar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao, se concluyó que no existe una relación entre las variables estudiadas, lo que indica que a mayor puntaje del Síndrome de Burnout no estaría asociado con un mayor nivel de compromiso organizacional.

Al determinar si existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao, se concluyó que no existe una relación entre las variables estudiadas, lo que indica que a mayor puntaje de agotamiento emocional no estaría asociado a un mayor nivel de compromiso organizacional.

Al determinar si existe relación entre la dimensión de cinismo y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao, se concluyó que no existe una relación entre las variables estudiadas, lo que indica que a mayor puntaje de cinismo no estaría asociado a un mayor nivel de compromiso organizacional.

Al determinar si existe relación entre la dimensión de eficacia profesional y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao, se concluyó que no existe una relación entre las variables estudiadas, lo que indica que a mayor puntaje de eficacia profesional no estaría asociado con un mayor compromiso organizacional.

Referencias

- Alvarez, M y Reyes, L. (2019). *Compromiso organizacional y síndrome de Burnout en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37435>
- América Economía. (2022). Advierten que el 76% de los latinoamericanos sufre "síndrome de trabajador quemado". <https://www.americaeconomia.com/advierten-que-el-76-de-los-latinoamericanos-sufre-sindrome-de-trabajador-quemado#:~:text=Advierten%20que%20el%2076%25%20de,s%C3%ADndrome%20de%20trabajador%20quemado%E2%80%9D%20%7C%20Am%C3%A9ricaEconom%C3%ADa>
- Aon Hewitt. (2016). Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2016. http://www.adril.org.ar/wp-content/uploads/2016/08/ADCA-Estudio-Compromiso-de-los-Empleados-Ago_2016.pdf
- Atas, O. (2019). The effect of teacher burnout on organizational commitment in turkish context. *Journal of Education and Training Studies*, 7(4), 171-179. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1210775>
- Dávila, G. y Sandoval, E. (2019). *El síndrome de burnout y el compromiso organizacional del personal administrativo de Induamerica Servicios Logísticos, región norte* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3023>

De La Cruz, P. (2018). *Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de Servicios de una Planta Industrial en Lima-Este, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Telesup].

<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/738>

Guadalupe, L. (2019). *Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en los trabajadores de una Microred de Salud del Callao, año 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42835>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*.

EditorialMcGrawHill.observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Editorial Sypal.

<https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>

Martínez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y Estado Actual de la Cuestión. *Vivat Academia*, 112, 42-80.

<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Maslach, C., Jackson S., Leiter M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3ª ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual

- Meyer, J., y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publicacitions.
https://books.google.com.pe/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Meyer, J. P., Allen, N. J. y Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
https://www.researchgate.net/publication/211391140_Commitment_to_Organizations_and_Occupations_Extension_and_Test_of_a_Three-Component_Conceptualization
- Muñoz Luna Victoria, M. E. (2016). *Propiedades psicométricas del inventario de Burnout de Maslach en teleoperadores de dos empresas de Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/207>
- Sáenz, G. (2017). *Propiedades psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/10293>
- Sánchez, C. (2018). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24772>
- Sarmiento, G. (2019). Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horiz. Med.* 19 (1), 67-72. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11>

Suazo, C. (2019). *Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en colaboradores de una Empresa de Lima Metropolitana, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/22461>

Tumbaco, A. (2021). *Síndrome burnout y su influencia en el compromiso organizacional de los profesionales de salud del centro de salud tipo C "venus de valdivia" 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional UCSQ. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16392>

Villanueva, M. (2021). *Compromiso organizacional y síndrome de Burnout en el personal de una empresa privada de Tacna – Perú, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1427>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia Interna

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao?	Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao.	Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional y en personal militar de una base aérea del Callao.	<p>1. Variable 1</p> <p>V1: Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones de la V1</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Agotamiento Emocional ● Cinismo ● Eficacia Profesional 	<p>1. Tipo de investigación: Correlacional</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Enfoque de investigación: Cuantitativo ● Diseño de investigación: No experimental ● Corte de investigación: Transversal ● Nivel de investigación: Correlacional <p>2. Población</p> <p>Unidad de estudio: Personal Militar de una base aérea del Callao, que se encuentren dentro de la misma unidad, tanto del sexo masculino y femenino entre oficiales, técnicos y suboficiales</p> <p>Población: En el presente estudio la población fue de 340 militares en una unidad de una base aérea del Callao, se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a la accesibilidad que se tenía a una sola unidad en la base aérea, se evaluó a 70 militares.</p>
¿Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao?	Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao	Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao	<p>2. Variable 2</p> <p>V2: Compromiso Organizacional</p> <p>Dimensiones de la V2</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso de Afectividad ● Compromiso de continuidad. ● Compromiso de Normatividad. 	<p>3. Instrumentos</p> <p>Para la V1: El inventario del Síndrome de Burnout fue validada por Muñoz (2016),</p> <p>Para la V2: El cuestionario de Compromiso Organizacional fue validada por Sáenz (2017).</p>
¿Existe relación entre la dimensión cinismo y el compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao?	Determinar la relación entre la dimensión cinismo y el compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao	Existe relación entre la dimensión cinismo y el compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao		
¿Existe relación entre la dimensión eficacia profesional y el compromiso organizacional en	Determinar la relación entre la dimensión eficacia profesional y el compromiso organizacional en personal	Existe relación entre la dimensión eficacia profesional y el compromiso organizacional		

personal militar de una base aérea del Callao? militar de una base aérea del Callao en personal militar de una base aérea del Callao

Alpha de Conbrach a ambas variables. Luego se procedió a la aplicación de los cuestionarios al personal militar a través de google forms. Después de ello, se descargó la data recolectada y fue exportado al programa Excel. De esta forma, durante esta investigación, se verificó que la población haya respondido a las encuestas adecuadamente para ser procesados.

5. Procedimiento de análisis de datos: Después de tener los datos en el Excel ordenados, todo fue exportado hacia el paquete SPSS versión 25 en donde se analizó estadísticamente según los objetivos planteados. Se continuó con el análisis correlacional realizando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirno, ya que la muestra es mayor a 50 y se determinó una distribución no normal, se empleó la correlación de Rho Spearman para el contraste con la hipótesis.

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORES
Síndrome de Burnout	Según Maslach et al. (1996), el síndrome de burnout es la respuesta a los estresores interpersonales crónicos que se desencadenan en el trabajo, en el cual los síntomas están caracterizados por la presencia de un agotamiento emocional, indiferencia o cinismo en el trabajo y un sentido de eficacia profesional.	El inventario en su versión reducida cuenta con 16 ítems, la evaluación es en escala Likert de 7 grados y será medida por tres dimensiones: Agotamiento Emocional Cinismo Eficacia Profesional	Agotamiento Emocional	Emocionalmente agotado Agotado Cansado Tensión Consumido	Escala ordinal 0 = nunca 1 = Un par de veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Un par de veces al mes 4 = Una vez a la semana 5 = Un par de veces a la semana 6 = Todos los días
			Cinismo	Pérdida de interés Pérdida de Entusiasmo Indiferente No me molesten Dudas	
			Eficacia Profesional	Eficacia Contribución Bueno en el trabajo Estimulado Logros Confianza	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORES
Compromiso Organizacional	Según Meyer y Allen (1993), el compromiso organizacional es la relación que mantiene el colaborador con la organización, que tiene consecuencias en que este quiera seguir formando parte de la organización.	El cuestionario cuenta 16 ítems, la evaluación es en escala Likert de 7 grados y será medida por 3 dimensiones: Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso de normatividad	Compromiso Afectivo Compromiso de continuidad	Identificación con el trabajo Lazos emocionales Sentido de Pertinencia Opciones laborales	Escala ordinal 1 = Totalmente en desacuerdo (TED) 2 = En desacuerdo (ED) 3 = Levemente en desacuerdo (LD) 4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA/ND) 5 = Levemente de acuerdo (LA) 6 = De acuerdo (DA) 7 = Totalmente de acuerdo (TDA)

	Deber
Compromiso de Normatividad	Ética
	Moral

Anexo 3: Prueba de Normalidad

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smimov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Síndrome de Burnout	,104	70	,058
Agotamiento	,136	70	,003
Cinismo	,283	70	,000
Eficacia Profesional	,128	70	,006
Compromiso Organizacional	,072	70	,200*
Compromiso de afectividad	,131	70	,005
Compromiso de continuidad	,125	70	,008
Compromiso de normatividad	,087	70	,200*

Anexo 4: Alpha de Cronbach en Síndrome de Burnout

	Cronbach's α
scale	0.886

Anexo 5: Alpha de Cronbach en Compromiso Organizacional

	Cronbach's α
scale	0.834