



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Compromiso Organizacional y Síndrome de Burnout en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTORES:

Alvarez Muñoz, Mónica Solansh (Código ORCID: 0000-0002-2114-5191)

Reyes Condemarín, Luis David (Código ORCID: 0000-0002-4970-1903)

ASESOR:

Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas (Código ORCID: 0000-0001-9368-6184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios por brindarnos
salud y bienestar.

A nuestros padres
por apoyarnos en todo el
transcurso de la investigación.

Los Autores

AGRADECIMIENTO

A las empresas de cine
por su aceptación, confianza
y apoyo en la investigación.

A nuestros docentes y asesores
por guiarnos y apoyarnos
en el desarrollo de nuestra investigación.

Los Autores

PÁGINA DEL JURADO



DRA. MERCEDES AGUILAR ARMAS
(Presidente)



MG. CANDY CALDERÓN VALDERRAMA
(Secretaria)



MG. VANESSA CÁRDENAS VÁSQUEZ
(Vocal)

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Nosotros Mónica Solansh Alvarez Muñoz y Luis David Reyes Condemarín, estudiantes de Pregrado de la Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, identificados con DNI 71575092 y 71101833 respectivamente, con la tesis titulada “Compromiso Organizacional y Síndrome de Burnout en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019”, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo declaramos bajo juramento que:

La tesis es de nuestra autoría.

Para las fuentes consultadas hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias según las normas APA. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis constituirán en aportes a la realidad investigada.

Trujillo, 30 de septiembre de 2019

Alvarez Muñoz, Mónica Solansh
DNI: 71575092

Reyes Condemarín , Luis David
DNI: 71101833

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Con el propósito de obedecer la normativa de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, hacemos presente nuestra investigación “Compromiso Organizacional y Síndrome de Burnout en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019”. La cual ponemos a vuestra disposición, esperando cumplir con todos los requerimientos solicitados para la aprobación de la obtención del título Profesional de Licenciados en Psicología.

Trujillo, 30 de Setiembre 2019

Mónica Solansh Alvarez Muñoz

Luis David Reyes Condemarín

DNI: 71575092

DNI: 71101833

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO	V
PÁGINA DEL JURADO	VI
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	VII
PRESENTACIÓN	VIII
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT	XII
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. MÉTODO	24
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	24
2.2. Operacionalización de variables.....	24
2.3. Población y muestra	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.4. Procedimiento.....	29
2.5. Métodos de análisis de datos	29
2.6. Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES	38 36
VI. RECOMENDACIONES	37
VII. REFERENCIAS.....	38
VIII. ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	24
Tabla 2. Resumen de puntuaciones de la variable compromiso organizacional en colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.	30
Tabla 3. Resumen de puntuaciones de la variable compromiso organizacional en colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.	31
Tabla 4. Correlación entre el compromiso organizacional y el burnout con sus dimensiones en colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.....	31

RESUMEN

La presente investigación estuvo enfocada en un diseño correlacional, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el compromiso organizacional y el síndrome de Burnout en colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019. La muestra estuvo conformada por 193 colaboradores, los cuales pertenecen a dos empresas de cine, quienes de manera voluntaria decidieron responder al Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen adaptado por Figueroa (2016) y al Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS) en la versión adaptada por Muñoz (2016). Los resultados permiten comprobar una correlación nula o trivial entre el Compromiso Organizacional y el Burnout ($\rho = -.06$; IC95%: $-.20$ a $.08$) y entre sus dimensiones agotamiento emocional ($\rho = -.04$; IC95%: $-.18$ a $.10$), cinismo ($\rho = -.14$; IC95%: $-.28$ a $.01$); y una correlación de efecto pequeño con la dimensión de eficacia profesional ($\rho = .14$; IC95%: $.01$ a $-.28$), es decir el grado de identificación de los colaboradores con la empresa no se relaciona con sensaciones de cansancio originadas a partir de una sobrecarga laboral.

Palabras clave: Compromiso organizacional, síndrome de Burnout, colaboradores.

ABSTRACT

The present investigation was focused on a correlational design, has like main objective to determine the relation between organizational commitment and syndrome of Burnout in collaborators of film business in the city of Trujillo, 2019. The sample consisted of 193 collaborators, belonging to 2 film business in the area, who voluntarily responded to the Organizational Commitment Questionnaire. Meyer and Allen adapted by Figueroa (2016) and the Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI - GS) in the version adapted by Muñoz (2016). The results show a null or trivial correlation between the Organizational Commitment and the Burnout ($\rho = -.06$, IC95%: $-.20$ to $.08$) and between its emotional exhaustion dimensions ($\rho = -.04$; IC95%: $-.18$ to $.10$), cynicism ($\rho = -.14$; IC95%: $-.28$ to $.01$); and a correlation of small effect with the professional efficacy dimension ($\rho = .14$; IC95%: $.01$ to $-.28$), that is, the degree of identification of the collaborators with the company is not related to feelings of fatigue originated for a work overload.

Keywords: organizational commitment, burnout syndrome, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el Compromiso Organizacional cumple un rol muy importante, ya que, le permite al colaborador incrementar el acercamiento con la empresa; Newstrom (2011) afirma que el compromiso hace mención al grado de compenetración o identificación de los colaboradores con la empresa. Chiavenato (2009) lo define como el conjunto de todos los vínculos que hacen que el sujeto se mantenga en la organización. Otro autor lo detalla como la fortaleza de la participación de un colaborador dentro de una organización y la manera en la que se identifica con ella (Hellriegel y Slocum, 2009). Asimismo, en la variable de Síndrome de Burnout, “Desgaste ocupacional” o “Síndrome del trabajador quemado”, Forbes (2011) lo explica como un padecimiento en reacción a largas presiones que un colaborador tiene ante factores de estrés, factores emocionales o afectivos e interpersonales a causa de las labores. Maslach, Jackson y Leiter (1996), definieron el síndrome de Burnout como signos de estrés crónico de presiones de caracterizados por una atención prolongada e intensa con colaboradores que se encuentran en la situación de insuficiencia.

Los colaboradores de empresas de cine se caracterizan por encontrarse entre las edades de los 18 a 30 años, siendo la mayoría de ellos estudiantes universitarios. Según Ortega (11 de diciembre de 2017) estos jóvenes poseen tiempo limitado, además cualidades como son la amabilidad hacia los clientes o consumidores, son proactivos al adelantarse a las necesidades del consumidor y generan con mucha facilidad confianza a los clientes. Sin embargo, Evia (2016) define que se caracterizan por ser menos comprometidos laboralmente a otras generaciones, ya que no buscan quedarse en un solo lugar, sino experimentar en varios empleos o emprender nuevas oportunidades, es por ello que muchas empresas se adaptan al plan de carrera de estos jóvenes en busca de desarrollar en ellos compromiso con la empresa y poder fidelizarlos.

En el Perú, de acuerdo al informe del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI,2016) hay 8 millones 441 mil jóvenes entre las edades de 15 a 29 años, de estos, 4 millones 275 mil son varones y 4 millones 165 mil son damas. Asimismo, afirmó que un 35.8% de jóvenes peruanos tienen una educación superior, de los cuales 21.5% cuentan con educación superior universitaria y el 14.3% cuentan con educación superior no universitaria,

teniendo en cuenta los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH). Integran la Población Económicamente Activa (PEA) 5 millones 15 mil jóvenes, de los cuales 3 millones 910 mil están ubicados en un área urbana y 1 millón 105 mil en área rural. Del total de jóvenes que conforman la PEA, un 91.6% está con un empleo y el 8.4% está en búsqueda de empleo activamente. De acuerdo a la ubicación donde residen, la tasa de desempleo es superior en ubicaciones o áreas urbana (10.2%) que en un área rural (1.7%). Lo que nos deja ver que la mayoría de la PEA joven en el área urbana tiene empleo, ya sea según su rama de estudio o en algún otro sector. Asimismo, una proporción mayor al 30% accede a educación superior, debido a esto la mayoría de jóvenes o trabajan o estudian.

Es por lo antes mencionado que se desarrolló la presente investigación, en busca de determinar la relación existente entre el Compromiso Organizacional y el Síndrome de Burnout en los jóvenes al ser estos una población mínimamente trabajada por ambas variables a pesar de la existencia de cifras altas que señalan a jóvenes como una población vulnerable ante esta problemática.

Investigaciones anteriores como la de Leal y Ramos (2014) con denominación “Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en docentes de jardines infantiles del sector público y privado de Talca, Chile” cuyo objetivo trató acerca de determinar la relación entre las variables del Burnout y Compromiso Organizacional. Contó con una muestra conformada por 96 docentes entre 21 a 59 años pertenecientes a seis jardines diferentes de ambos sectores. Se concluyó que los docentes evidencian 46,9% de presencia de Burnout y 96,8% correspondiente a compromiso organizacional, siendo estos niveles moderados de compromiso organizacional lo que atenúa el impacto psicológico y físico que puede incitar el Síndrome de Burnout en los docentes. Cabe resaltar, que se hallaron relaciones significativas entre ambas variables, en las que se relacionan de manera inversa, lo cual significa que a un mayor nivel de Burnout menor nivel de Compromiso Organizacional.

García (2015) en su estudio llamado “Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – Región norte 2012”, tuvo como finalidad hallar la relación entre las variables Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional. La muestra se conformó por 84 colaboradores. Hallándose en la investigación con respecto a la dimensión agotamiento emocional un nivel bajo con un 68,7%, en la dimensión despersonalización también se halló un nivel bajo con 48,2% y en la dimensión de realización personal predomina el nivel alto contando con un 45,8%. Para

finalizar, en la dimensión de Compromiso Organizacional estuvo en un nivel promedio presentando la existencia de una relación inversa con las dimensiones agotamiento emocional y realización personal.

Aliaga (2017) en su indagación llamada “Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en los empleados del Banco de la Nación, Lima Este, año 2016”, cuya finalidad fue determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional. Su población contó con 140 trabajadores de las diversas agencias de Banco de la Nación. Al finalizar encontró la existencia de una relación inversa significativamente entre síndrome de burnout y compromiso organizacional, es decir, que a mayor nivel de síndrome de Burnout menor va a ser el compromiso organizacional, asimismo el Burnout posee correlación con el componente afectivo, así como también con el normativo, y en menores niveles con el componente continuo. Por otro lado, también se halló que existe una relación débil entre la disminución de la dimensión realización personal y el compromiso organizacional, indicando que mientras hayan mayores respuestas positivas para sí mismos, mayor va a ser el nivel de identidad.

Córdova y Sulca (2017) realizaron la investigación denominada “Síndrome de Burnout y su relación con el compromiso y la satisfacción laboral en colaboradores del Hospital militar”, teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el compromiso laboral en colaboradores del área de emergencia del Hospital militar de Lima Metropolitana. Su muestra fue en 296 trabajadores en el área de emergencia. Dentro de los resultados más relevantes se encontró la presencia de una relación inversamente significativa entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso Laboral ($r = -.31, p < .01$) lo cual representa que los trabajadores con presencia de Síndrome de Burnout no estarían totalmente comprometidos con su organización.

Sánchez (2018) en su investigación Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017 fue conformada por una población de 300 docentes y una muestra de 200 de las instituciones educativas públicas del distrito el Porvenir. Utilizó los instrumentos del Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI - GS) de la adaptación de Muñoz (2016) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen siendo adaptado por Figueroa (2016). Señalando una correlación de pequeña a trivial entre la dimensión agotamiento emocional del Burnout con el compromiso organizacional, además existe una correlación trivial entre la escala de cinismo del

síndrome de Burnout con el compromiso organizacional, asimismo, obtuvo una correlación trivial entre la escala de eficacia profesional del síndrome de Burnout con el compromiso organizacional. Los resultados mostraron una relación trivial entre el síndrome de Burnout con el compromiso organizacional.

Chávez (2017) en su investigación la cual fue Síndrome de quemarse por el trabajo y compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy, contó con una población y muestra que se conformó de 179 profesores correspondientes a 7 instituciones educativas del distrito de Parcoy. Empleó cuestionarios de síndrome de quemarse por el trabajo y el de compromiso organizacional, obteniendo que existe correlación de grado medio altamente significativa, entre la dimensión de ilusión por el trabajo con compromiso afectivo, también obtuvo una correlación no significativa con el compromiso continuo y normativo; por otro lado, obtuvo la inexistencia de relación entre desgaste psíquico con las dimensiones correspondientes al compromiso organizacional. Además, no se halló relación entre la indolencia con las dimensiones del compromiso organizacional. Del mismo modo, no se presenta una relación entre la dimensión culpa con las dimensiones de compromiso organizacional. Los resultados obtenidos revelaron la presencia de una relación inversa de grado pequeño y estadísticamente significativa entre síndrome de quemarse por el trabajo y el compromiso organizacional.

Deza (2018) desarrolló el estudio “Compromiso Organizacional y Desgaste Ocupacional en Trabajadores Administrativos del sector público del Distrito de Trujillo”, cuyo objetivo fue hallar la relación entre las variables de compromiso organizacional y desgaste ocupacional en colaboradores administrativos del sector público del distrito de Trujillo. Se contó con la participación de 350 colaboradores administrativos. Concluyéndose que está presente una relación inversa entre las dos variables con un tamaño del efecto mediano. Asimismo, se halla una relación inversa con tamaño del efecto mediano entre la dimensión de compromiso afectivo y agotamiento ($r_s = -.38$). y en tamaño de efecto pequeño con la dimensión de somatización ($r = -.10$), del mismo modo, entre las escalas de compromiso continuo y normativo con el agotamiento ($r_s = -.22$, $r_s = .10$). Entre el compromiso continuo y normativo con la despersonalización correspondiente al desgaste ocupacional, se encontró la existencia de relación inversa con tamaño del efecto pequeño ($r_s = -.26$, $r_s = -.24$). De la misma manera en las escalas compromiso continuo y normativo se encontró una relación inversa en magnitud pequeña con la dimensión insatisfacción del logro ($r_s = -$

.26, $r_s = -.22$). Para finalizar, la dimensión de compromiso continuo está relacionada de forma inversa y en magnitud pequeña con los problemas psicosomáticos ($r_s = -.27$).

Al hablar de las variables, Becker (1960), define que, compromiso es el vínculo dado entre colaboradores con su organización en la cual laboran, este vínculo se da debido a su permanencia en la institución y su principal factor son los años entregados a su labor.

Meyer y Allen (1991), mencionan al compromiso organizacional como el apego que sienten los colaboradores hacia su organización; es decir es un estado psicológico que ata al trabajador a una organización por una necesidad de permanencia y por oportunidades de cambio que pueda ofrecerle la institución. Además, Betanzos y Paz (2007) determinan que desde la “perspectiva psicológica” el compromiso organizacional es una fuerza relativa a la identificación e implicación que tienen los trabajadores con un organismo en específico y se caracteriza por un gran afán por persistir como socio de esta, un acuerdo por mantener el esfuerzo en niveles altos para beneficiarla y una creencia definitiva aceptando valores y propósitos de la organización. Asimismo, Hellriegel y Slocum (2009) mencionan además que el compromiso organizacional es visto como un factor determinante para influir si un colaborador permanece en su puesto o no. Asimismo, es de suma importancia en la organización ya que los órganos de la alta dirección deben lograr el compromiso en todos sus colaboradores para alcanzar las metas u objetivos de la organización mediante la identificación y participación.

Ortega (11 de diciembre de 2017) describe a esta generación con una perspectiva de trabajo diferente a otras generaciones ya que cambian de opinión rápidamente, priorizan el dinero, oportunidad de crecimiento y días festivos o tiempo libre para su vida personal, además no son muy comprometidos con las organizaciones si no se sienten reconocidos y considerados por esta, motivo por el cual las empresas deben tomar en cuenta estas características al momento de crear estrategias para garantizar el compromiso de este tipo de colaboradores, haciéndoles sentir identificados y reconocidos en la empresa. Asimismo, Ortega (01 de noviembre de 2017) afirma que el compromiso en los jóvenes existe, pero es diferente y la mejor manera de ser encontrado está en la posibilidad de sumarse a algo superior, que este tipo de colaboradores sea parte de un cambio importante ya que para esta generación las ganancias en la organización deben ser filosóficas, espirituales y económicas por lo que debemos adaptarnos a esta generación. Por otro lado, Según el diario Gestión (2018) menciona que los jóvenes de ahora, son “muy optimistas” y no son

vistos como personas “sin compromiso” sino que se comprometen en menor medida con el cumplimiento de los objetivos, por lo que las empresas deben priorizar actividades de Responsabilidad Social ya que los jóvenes buscan organizaciones con valores, que se orienten a su filosofía y que sean responsables con la sociedad.

Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky (2002) refieren que el compromiso organizacional está conformado por los factores: las variables demográficas, estas poseen una correlación muy baja teniendo en cuenta a las dimensiones, mientras que los factores de edad y nivel jerárquico que se encuentran en la organización tienen correlación positiva; además el factor experiencias en el trabajo, posee correlación fuerte con el componente afectivo del compromiso organizacional; y las alternativas y variables de inversión, este factor muestra la relación con los componentes normativo y afectivo de la variable compromiso organizacional.

Por otro lado, para Mowday (1998) el compromiso es un concepto importante relevante para trabajadores y organización; para los trabajadores significa una adecuada relación entorno a un mejor sentido de sus vidas y para la empresa, el compromiso organizacional es importante ya que representa oportunidades de mejorar su rendimiento. Asimismo, Mañas, Salvador, Boada, González y Agulló (2007) determinan que la importancia que tiene el compromiso en los trabajadores no se da sólo para de la mejora de la calidad, sino también porque favorece en la eficiencia y eficacia. Por otro lado, para Chiang, Gómez y Wackerling (2016). El compromiso organizacional tiene una importancia relevante para las aptitudes y el comportamiento hacia las labores logrando fines institucionales; asimismo permite a recursos humanos evaluar la lealtad y el grado de identificación de los colaboradores con su organización.

Al hablar del modelo teórico de Meyer y Allen (1993), estos determinaron que lo común entre las entre las múltiples definiciones que se tenía del compromiso organizacional era que se veía como un estado psicológico caracterizado por la vinculación entre colaborador y organización, influyendo en decidir si continuar perteneciendo o no en la empresa.

Bohnenberger (2005) presenta este modelo con los siguientes aspectos: antecedentes del modelo y componentes de compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1997) lograron identificar de precedentes al compromiso organizacional las experiencias del colaborador con el éxito obtenido de las labores, con las relaciones de

trabajo, con beneficios recibidos y justicia dentro de la organización; la descripción de las tareas en relación a ambigüedad, dificultades y sobrecarga laboral; y los contratos psicológicos establecidos por relaciones de cambios económicos y sociales.

En cuanto a los componentes de compromiso organizacional, Meyer y Allen (1991) plantearon una representación del compromiso organizacional que se encuentra fraccionado en tres dimensiones o componentes: afectivo, continuidad y normativo:

Meyer y Allen (1991), en relación al componente afectivo, demostraron que este compromiso se da al existir conformidad de sensibilidad de valorar un puesto laboral existente en la organización ya que el colaborador obtiene beneficios y siente satisfacción perteneciendo a dicha organización al cumplirse sus expectativas y necesidades. Asimismo, Rodríguez (2014) dice que el compromiso afectivo trata de la asociación emocional de un trabajador con la empresa de manera que este conserve el trabajo porque así lo desea. Además, Gómez (2018) menciona que el compromiso afectivo involucra la esfera afectiva del colaborador quien logra forjar un compromiso de manera gradual, en base a vivencias, experiencias y beneficios obtenidos para él, gracias a la empresa.

Meyer y Allen (1991), en relación al compromiso de continuidad, determinaron que el colaborador analiza la situación de volver a empezar en otra organización, por lo que los años de experiencia le permitieron conocer y mejorar su rendimiento laboral, así como ganar mayores beneficios laborales con el paso del tiempo, este compromiso es más reflexivo; asimismo afirman que en la actualidad el componente de continuidad es escaso. Además, Rivera (2010) señala que este compromiso es el interés de contar con los beneficios ganados por la organización; así como también analiza todas las oportunidades brindadas por la organización para el desarrollo en su carrera profesional o desempeño laboral y para dejarlo todo lo piensan muy bien, corriendo los riesgos de empezar de nuevo. Por otro lado, Aldana (2017) refiere que el compromiso de continuidad puede ser visto como una contribución del colaborador en relación a los beneficios obtenidos gracias a su organización. Los colaboradores de la organización valoran lo aprendido y la experiencia otorgada en el puesto que desempeñan, reconociendo que la organización ha invertido mediante cursos de especialización y capacitaciones; en otras palabras, son los mismos colaboradores que por decisión propia eligen continuar o no en la organización.

Meyer y Allen (1991), en relación al compromiso normativo, mencionaron que este se encuentra relacionado con el compromiso ético, es decir, el colaborador se siente obligado o agradecido con la organización por brindarle apoyo y oportunidades de mejora laboral. Asimismo, Barraza y Acosta (2008) refieren que este último componente consiste en que el trabajador experimenta un sentimiento de deuda u obligación por mantenerse, debido al valor de la lealtad formado desde la niñez. Además, Flores y Gómez (2018) mencionan que este compromiso hace referencia al sentimiento de un deber moral por parte de los trabajadores de no irse de la empresa por los beneficios recíprocos, es decir que este componente va en relación con sentimientos de retribución entre colaborador y organización.

Al hablar de la variable síndrome de Burnout, Acevedo (2014) define este síndrome como un tipo de estrés, generado en el individuo por la necesidad de querer responder a exigencias en su ámbito laboral, que lo conlleva a un compromiso constante. Asimismo, Torres y Cobo (2016) definen al síndrome de Burnout o “síndrome de desgaste profesional” o “síndrome de estrés laboral” como un estado de agotamiento físico y emocional que resulta por las sobrecarga profesional o condiciones del trabajo. También, Marecos y Moreno (2018) lo definen como un deterioro ocasionado por una excesiva demanda de recursos físicos y emocionales de colaboradores en un ámbito laboral, que diariamente se exponen al relacionamiento con otros individuos.

Reinardy (2015) afirma que las mujeres jóvenes se agotan más rápido que los varones luego de observar tasas de desgaste de los periodistas, debido a la socialización de género impuesta por la sociedad, esta consiste a menudo en que las mujeres deberían brindar mayor parte de su tiempo en la atención familiar y la crianza, mientras que los hombres deben ser el soporte de la familia e imponer las obligaciones laborales antes que la familia. Además, Evia (2016) menciona que los jóvenes al no sentirse felices en sus puestos, no notan con claridad cuál es su trayectoria profesional, es decir piensan estar laborando mucho pero no ven beneficios a largo plazo.

Chahua (2018) detalla que el síndrome de Burnout posee la característica de tener un progreso insidioso, asimismo señala que las manifestaciones clínicas no se manifiestan súbitamente, sino que se dan de manera paulatina, a su vez estas manifestaciones se podrían llegar a repetir a lo largo del tiempo múltiples veces.

En cuanto al modelo multidimensional recoge estudios elaborados por Maslach, Jackson y Leiter (1996), además se usa el Maslach Burnout Inventory (MBI) como instrumento para la evaluación, estableciendo tres componentes: Agotamiento emocional, cinismo o despersonalización y eficacia profesional.

Maslach, Jackson y Leiter (1996), en relación al agotamiento emocional, definen al agotamiento emocional como la respuesta del colaborador ante su labor que desempeña, así como lo esperado entre las peticiones asignadas por la organización y los problemas de salud que pertenecen con el estrés. Asimismo, Méndez (2004) refiere que el agotamiento emocional es una de las claves para el síndrome de burnout, es decir que la fuerza emocional y la capacidad de entrega a los demás es consumida o agotada.

Maslach, Jackson y Leiter (1996), en relación al cinismo o despersonalización, definen lo como una sucesión de conductas taciturnas y/o negativas que nacen para protegerse del agotamiento o cansancio emocional. Además, Méndez (2004) menciona que la despersonalización es otra clave significativa del síndrome, lo cual se explica como la oferta de ayuda y servicio del colaborador se convierte en esfuerzo debido a que el personal ofrece menos de sí mismo y más del engranaje organizacional. Por otro lado, Muñoz (2016) explica el cinismo o despersonalización como una disposición indiferente hacia los colaboradores y clientes, señalando al colaborador como un sujeto distanciado, con un bajo rendimiento de manera crónica frente a los receptores.

Maslach, Jackson y Leiter (1996), en relación a eficacia profesional, consideran que en esta área se ven implicados sentimientos de incapacidad, ineffectividad en el trabajo, baja autoestima, ideación de fracaso y frustración con respecto a la autorrealización, es decir implica respuestas negativas hacia él mismo y a su trabajo. Asimismo, Méndez (2004) explica a este componente como una autoevaluación negativa de sí mismo, mostrándose el colaborador infeliz consigo mismo y con su desempeño.

Al detallar signos y síntomas del síndrome de Burnout, Chahua (2018) menciona que existen signos y síntomas físicos y psíquicos los cuales son: presencia de cefalea, insomnio, existe también dolor generalizado y presencia de trastornos gastrointestinales, como síntomas físicos; y como síntomas psíquicos, una gran dificultad para la concentración, se encuentra siempre en estado de alerta, asimismo, mostrarse irritable,

impaciente e incluso grados diferentes de depresión o frustración y negativismo ante diversas situaciones.

Por su parte, Forbes (2011) menciona algunas causas del síndrome de quemado o síndrome de burnout: una de sus causas es que se encuentra relacionado con trajines laborales del colaborador y sus servicios asociados de forma directa con clientes en los que el contacto con estos es parte fundamental del trabajo. Asimismo, generalmente personal de salud como doctores y enfermeras, trabajadores sociales, docentes, vendedores activos, encuestadores, entre otros; poseen mayor riesgo de desarrollar esta condición con el pasar del tiempo. Además, tiende a presentarse por horarios laborales excesivos, altos niveles de exigencia en la organización. Otra causa se da cuando el sujeto posee poca tolerancia al estrés, frustración, etc, ambiente laboral inadecuado, entre otros.

Martínez (2010) menciona que las consecuencias de este síndrome, en su mayoría son de índole emocional, pero hay también de carácter cognitivo, conductual y social. En relación al carácter emocional, tienen que ver con sentimientos de fracaso, deterioro de la autoestima, irritabilidad, depresión, agresividad y disgusto. En cuanto carácter cognitivo, Existe frustración y depresión de índole cognitiva, asimismo, cinismo, autocrítica radical, desvalorización personal, desconfianza y desconsideración hacia el trabajo. En relación carácter conductual, tiene como consecuencia la despersonalización, pérdida de acción preactiva, toman como solución el exceso de sustancias, consumo de estimulantes y generalmente adquieren hábitos perjudiciales para la salud. En cuanto a carácter conductual, Tiene como consecuencia el aislamiento y el desprecio hacia cualquier forma de interacción social.

Es por todo lo detallado que nuestra formulación del problema fue: ¿Cuál es la relación entre el Compromiso Organizacional y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019?

Se justificó la presente investigación tiene gran importancia teórica porque aborda la relación entre las variables compromiso organizacional y síndrome de burnout con respecto a los colaboradores jóvenes de empresas de cine, destacando que esta es una población nueva en la cual no han trabajado investigaciones previas con respecto a estas variables. Además, sirvió como base para futuras investigaciones. La presente investigación tiene justificación práctica ya que permitió la obtención de información

necesaria a las organizaciones y que estas puedan diseñar métodos acordes a las características de la población para el manejo adecuado del compromiso organizacional y síndrome de burnout. La presente investigación tiene justificación social ya que permitió a las organizaciones comprender de mejor manera a sus colaboradores; de esta manera puedan generar en ellos un fuerte compromiso organizacional y evitar la aparición del síndrome de burnout permitiendo saber el comportamiento de dicha población dentro de la empresa y que tan comprometida está con esta. La presente investigación tiene importancia metodológica por el uso de estadística inferencial que permitió describir e identificar la relación existente entre compromiso organizacional y síndrome de burnout.

Por otro lado, la hipótesis general planteada fue: Existe relación entre el compromiso organizacional y el síndrome de burnout en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.

Mientras que las hipótesis específicas fueron:

- Existe relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y la sub escala de agotamiento del síndrome de Burnout en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.
- Existe una relación entre el compromiso organizacional y la sub escala de cinismo en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.
- Existe una relación entre el compromiso organizacional y la sub escala de eficacia profesional en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.

Se determinó como objetivo general: Determinar la relación del compromiso organizacional y el síndrome de burnout en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.

Asimismo, los objetivos específicos fueron:

- Determinar la relación del compromiso organizacional y la sub escala de agotamiento en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.
- Determinar la relación del compromiso organizacional y la sub escala de cinismo en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.
- Determinar la relación del compromiso organizacional y la sub escala de eficacia profesional en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.

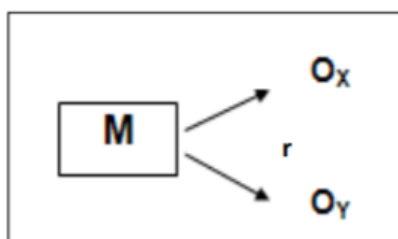
II. MÉTODO

2.1. Diseño y tipo de estudio

El tipo de la investigación es sustantiva, ya que según Sánchez y Reyes (2006) este tipo de investigación está enfocada a detallar o revelar la realidad, para ello se centra en la indagación de leyes generales que proporcionen herramientas para introducir una hipótesis científica.

La investigación es no experimental transaccional; ya que Hernández, Fernández y Baptista (2010) refieren que una investigación es no experimental, puesto que, no se manipulan las variables que son objeto de estudio y transaccional porque solo consta de una medición.

Se utilizó el diseño Descriptivo – Correlacional, puesto que se medirá y recopilará información relevante de las variables de la investigación y además porque permitirá conocer si existe relación en ambas variables en un contexto específico (Ato, López & Benavente, 2013). Este tipo de estudio tiene el diagrama:



Donde:

- M= Muestra de colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo.
- O_x = Es la variable de Compromiso Organizacional.
- O_y = Es la variable de Síndrome de Burnout en el trabajo.

- R= Relación existente entre el Compromiso Organizacional y el Síndrome de Burnout.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
----------	--------------------------	---------------------------	-------------	--------------------

2.2.Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (1997) refieren que compromiso organizacional “es un estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusión en la decisión de continuar formando parte de la organización” (p.11)	Puntaje obtenido en el Cuestionario de Compromiso Organizacional / Organizational Commitment Questionnaire desarrollado por Meyer, Allen y Smith (1993), el cual busca determinar el grado de compromiso experimentado por los trabajadores en las tres dimensiones.	Según Meyer y Allen (1997): El Compromiso Afectivo hace referencia al apego emocional con la empresa. Ítems: 1,2,3,4,5,6. El compromiso de continuidad, necesidad de permanecer en su puesto de trabajo. Ítems:7,8,9,10,11,12. El compromiso normativo, relación desarrollada entre el trabajador y la organización. Comprende los ítems 13,14,15,16,17,18	Intervalo, según Orlandoni (2010) define esta escala como la representación de magnitudes a través de la propiedad de igualdad de la distancia entre puntos de escala de la misma amplitud.
Síndrome de Burnout	Maslach, Jackson y Leiter (1996) definen el síndrome de burnout como revelación frente a estresores crónicos a un horizonte personal y con relación a las labores que realiza.	Maslach, Jackson, y Leiter (1996) refieren que el síndrome de Burnout consiste en un constructo tridimensional, especializado por tres áreas: agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. Esta variable será medida haciendo uso del Maslach Burnout Inventory	Según Maslach, Jackson y Leiter, (1996): El Agotamiento Emocional, evalúa el “sentirse cansado”. Ítems: 1,2,3,4,6. El cinismo, valora reconocimiento de actitud de frialdad y distanciamiento. Ítems: 8,9,13,14,15. La Eficacia Profesional, evalúa auto eficacia y autorrealización. Ítems: 5,7,10,11,12,16.	Intervalo, según Coronado (2007) estas escalas son más minuciosas, ya que además de presentar orden entre sus categorías, establecen también que las distancias entre las categorías se mantienen igual en toda la escala.

2.3.Población y muestra

2.3.1 Población

La población de la presente investigación, fue conformada por 193 colaboradores con edades entre 18 a 30 años, pertenecientes a empresas de cine de la ciudad de Trujillo durante el periodo 2019.

2.3.2 Muestra

La muestra de la investigación fue censal debido a que la conforma toda la población ya que se considera que es un número manejable de individuos, según Ramírez (2010) determina que una muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Ser colaboradores de cine de la ciudad de Trujillo.
- Con edades entre los 18 a 30 años.
- Colaboradores que laboren por un periodo mayor a 6 meses.
- Considerar colaboradores de ambos sexos.
- Ser colaboradores que presenten estado civil soltero.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que no desearon ser evaluados.
- Cuestionarios con ítems en blanco o mal contestados.
- Colaboradores con tratamiento por ansiedad.
- Colaboradores con habilidades potenciadas.

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

2.4.1 Técnicas

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que las técnicas no son más que la manera en cómo se recaudó los datos directamente. En la investigación tanto para la variable 1 (Compromiso Organizacional) y la variable 2 (Síndrome de Burnout) se utilizó la “encuesta” como técnica principal de recolección de datos teniendo enfoques cuantitativos.

2.4.2 Instrumentos de Investigación

- **Cuestionario de Compromiso Organizacional**

Basado en el modelo teórico de Tres Componentes el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO), construido por Meyer y Allen (1991) y adaptada por el investigador Figueroa (2016) para su aplicación en Trujillo-Perú, su procedencia es de Estados Unidos, tiene por objetivo el medir el compromiso Organizacional en colaboradores. En cuanto a su composición, incluye 18 ítems y estructurada por 3 componentes: C. afectivo, C. de continuidad y C. normativo; la manera de ser administrada puede ser individual o colectiva y aplicable a partir de los 18 años, con un tiempo aproximado de 15 minutos para su aplicación. Las respuestas son promediadas y de esta manera obtener una puntuación global de los 3 componentes.

Validez

La prueba original fue validada por Meyer, Allen y Smith (1993) mediante análisis factorial confirmatorio con lo que consiguieron valores del índice relativo de no centralidad (RNI) para tres factores de .972 y el índice de ajuste normado parsimonioso (PNFI) .893 lo cual denotó que el cuestionario es replicable.

La adaptación del cuestionario de Compromiso Organizacional fue elaborada por Figueroa (2016), su población fueron los trabajadores públicos de la Región La Libertad, con una muestra de 968 trabajadores de ambos sexos mayores a 18 años. En los resultados de la validez de constructo a través de Item-test Corregido del Cuestionario se comprobó correlación muy significativa, con puntajes que oscilan entre .168 y .628. La validez de constructo valorada mediante el análisis factorial confirmatorio presentó índices de bondad de ajuste entre .644 a .681.

Confiabilidad

Meyer y Allen (1997) mencionan que en el Cuestionario original de Compromiso Organizacional se validó la confiabilidad mediante consistencia interna utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, obteniendo .85 para el factor Afectivo, .83 para el factor Continuidad y .77 para Normativo. En cuanto a la adaptación desarrollada por Figueroa (2016) se obtuvo confiabilidad por consistencia interna mediante el método de Alfa de Cronbach del CCO donde presenta que para el Test Global se registró una confiabilidad de .806 la cual se califica en un nivel Muy Bueno (De Vellis, 1991) y para los factores; Afectivo de .748, Continuidad .746 y Normativo .704, lo cual indica que muestran una confiabilidad respetable.

- **Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS)**

Este instrumento fue publicado por Maslach, Jackson y Leiter (1996), consta de 16 ítems, su ámbito de aplicación es adultos, tiene un tiempo de aplicación entre 10 a 15 minutos, puede aplicarse de manera individual y colectiva.

Validez

Buzzetto (2005) menciona que el primer inventario fue creado por Maslach y Jackson en 1981 con la finalidad de medir el nivel de síndrome Burnout, este cuestionario constaba por 47 ítems que se aplicó en una muestra de 605 personas de organizaciones de servicio. Las respuestas obtenidas se sometieron a un análisis factorial, dando como resultado 10 factores conformados por 25 ítems. Los cuales a su vez se sometieron de nuevo a prueba mediante una muestra confirmatoria de 420 personas, en la que reaparecieron 4 factores. Para finalizar, de ellos se quedaron 3 factores, debido a una alta contribución a la explicación de la varianza, constituyéndose así las 3 dimensiones o componentes del Burnout, con 22 ítems, los cuales se modificaron y redujeron en la versión de MBI – GS, quedando finalmente 16 ítems.

En la adaptación elaborada por Muñoz (2016) cuya población estuvo conformada por 534 teleoperadores de dos empresas de marketing de la ciudad de Trujillo, la investigación presenta una adecuada validez de constructo, puesto que los coeficientes de correlación Item-Test fueron aceptables generando puntajes por encima del .20, a excepción de los ítems 5, 15 y 16 los cuales obtuvieron puntajes que fluctúan entre .14 y .19.

Confiabilidad

El MBI ha sido aplicado a poblaciones de profesionales obteniendo altos niveles de fiabilidad y validez sobre los tres factores. Las tres subescalas consiguieron valores de fiabilidad de Cronbach aceptables, con una consistencia interna de .80 y la validez convergente y la discriminante han alcanzado un nivel adecuado.

La adaptación elaborada por Muñoz (2016) evidenció tener consistencia interna alta de .79, donde los coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach de las distintas subescalas llegaron a valores aceptables de .87 en la subescala de agotamiento emocional, .64 en la subescala de cinismo y .79 en la subescala de eficacia profesional.

2.5. Procedimiento

Según la normativa de la Universidad César Vallejo se realizó las coordinaciones por medio de una carta, la cual, solicita autorización a las empresas de cine de la ciudad de Trujillo para la aplicación de las pruebas, posterior a ello se acudió a dichas empresas en mención para hacer la presentación formal de los estudiantes y a la vez requerir la firma y sello de la carta de autorización. Luego se reunió a los colaboradores de las ambas sedes de Cineplanet Trujillo y de Cinemark, donde se pidió sus correspondientes firmas a un documento de consentimiento informado donde accedieron a participar de la investigación voluntariamente, durante la evaluación se contó con la participación de dos monitores quienes guiaron la evaluación. Después se vació los resultados en la base de datos respectiva del programa Microsoft Excel 2016. Luego, los datos almacenados, se exportaron al programa IBM SPSS en donde se realizaron procedimientos estadísticos correspondientes.

2.6. Métodos de análisis de datos

Al poseer el diseño de investigación correlacional simple, Martínez (2012) sugiere que se tomen en cuenta la media, desviación estándar, asimetría y curtosis, son necesarios para la identificación de su distribución en base a la curva normal y resumir las puntuaciones. Asimismo, se valoró la consistencia interna por medio del coeficiente Omega, según Ventura y Caycho (2017) mencionan que, por medio de este método, se logra estimar la consistencia de las respuestas por parte de los colaboradores.

Además, para responder a las hipótesis, se estimaron los estadísticos de correlación mediante la utilización del coeficiente de Spearman con un intervalo de confianza al 95%. Para obtener la interpretación de la relación obtenida, nos basamos en los puntos estándar de Cohen (1988) donde nula o trivial de .00 - .10; de .11 a .30 señalan una relación en grado pequeña; de .31 a .50 señalan una magnitud de relación moderada; y, de .51 en adelante hacen referencia a una magnitud de grado grande.

2.7. Aspectos éticos

Se tomó en cuenta lo mencionado el artículo 79 del Código de Ética del Psicólogo Peruano, en el cual el artículo 2 que determina que el psicólogo dirige investigaciones allí

donde su juicio le indica que son necesarias y planifica toda investigación de manera que la posibilidad de error en sus resultados sea mínima. (Venegas, 2009) Asimismo, se mantuvo la confidencialidad de identidad de los colaboradores evaluados. Por otro lado, los colaboradores firmaron un consentimiento informado previo a la evaluación. Del mismo modo, se respetó la propiedad intelectual, resultados obtenidos y los pasos que se siguieron para el correcto análisis de los datos obtenidos.

III. RESULTADOS

En la Tabla 2, las puntuaciones obtenidas por los colaboradores de empresas de cine ($n = 193$) demuestra estar distribuidas de forma normal ($g^1 < 1.5$), donde compromiso afectivo y normativo reporta tendencia por debajo de la media. Sin embargo, las medidas de consistencia señalan que estas no alcanzan el estándar esperado ($\omega < .70$).

Tabla 2

Resumen de puntuaciones de la variable compromiso organizacional en colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.

VARIABLES	Mín	Máx	M	DE	g^1	g^2	ω
Compromiso organizacional	48	114	77.59	11.492	-0.285	-0.433	0.62
Compromiso afectivo	13	38	22.75	4.127	0.040	0.747	0.44
Compromiso por continuidad	9	39	25.27	6.605	-0.201	-1.046	0.69
Compromiso normativo	13	41	29.56	5.116	-0.357	0.031	0.38

Nota: M: Media; σ : Desviación estándar; g^1 : Asimetría; g^2 : curtosis; ω : Coeficiente Omega.

En la Tabla 3, con respecto a la variable de burnout, las puntuaciones demuestran estar distribuidas de forma normal en agotamiento emocional, cinismo y la medición general de burnout ($g^1 < 1.5$). Y en la valoración de la consistencia, señalan que solamente agotamiento emocional y cinismo son consistentes ($\omega > .70$).

Tabla 3

Resumen de puntuaciones de la variable compromiso organizacional en colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.

Variables	Mín	Máx	M	DE	g^1	g^2	ω
Burnout	21	71	49.78	8.559	-0.389	0.268	0.46
Agotamiento emocional	0	29	10.95	6.664	0.293	-0.919	0.80
Cinismo	0	19	6.82	4.612	0.503	-0.306	0.81
Eficacia profesional	16	36	32.01	5.399	-1.581	1.681	0.30

Nota: M: Media; σ : Desviación estándar; g^1 : Asimetría; g^2 : curtosis; ω : Coeficiente Omega.

En la Tabla 4, se aprecia una correlación nula o trivial entre el Compromiso Organizacional y el Burnout ($\rho=-.06$; IC95%: -.20 a .08) y sus dimensiones agotamiento emocional ($\rho=-.04$; IC95%: -.18 a .10), cinismo ($\rho=-.14$; IC95%: -.28 a .01). Entre el Compromiso organizacional y la dimensión eficacia profesional se observa una correlación pequeña ($\rho=.14$; IC95%: .01 a -.28) en colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.

Tabla 4

Correlación entre el compromiso organizacional y el burnout con sus dimensiones en colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019

Variable	Rho de Spearman				
	ρ	IC 95%		Tamaño del efecto	
		ρ_i	ρ_s		
Agotamiento Emocional	-.04	-.18	.10	Trivial	
Cinismo	-.14	-.28	.01	Trivial	
Compromiso Organizacional	Eficacia Profesional	.14	-.01	.28	Pequeño

Síndrome de Burnout -.06 -.20 .08 Trivial

Nota: ρ : Rho de Spearman; IC95%: Intervalo de confianza al 95%; ρ_i : Límite inferior; ρ_s : Límite superior.

IV. DISCUSIÓN

Ser colaborador de una empresa de cine implica tener una gran tolerancia, frente a la gran cantidad de personas que a diario necesitan ser atendidas, para lograr esto, es necesario emplear estrategias y brindarles servicios de calidad; sin embargo, lograr esto involucra exponerse a diversas situaciones, en las que se puede experimentar cansancio, fatiga y una posible desmotivación. Asimismo, para las empresas de cine, es de suma importancia contar con colaboradores que muestren un compromiso organizacional, el cual Newstrom (2011) lo define como el grado de identificación de los colaboradores con la empresa, así como también es importante contar con colaboradores enérgicos y evitando en ellos un mínimo desgaste ocupacional, el cual Forbes (2011) lo explica como un padecimiento que surge como respuesta a presiones prolongadas que un colaborador tiene ante factores de estrés, factores emocionales e interpersonales a causa del trabajo.

La presente investigación, tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre el compromiso organizacional y el síndrome de burnout en colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, evaluándose a un total de 193 colaboradores, pertenecientes a 2 empresas del sector privado de la localidad. Ante esto, los resultados permiten evidenciar que:

En cuanto a la hipótesis general, en relación a la asociación de las variables compromiso organizacional y síndrome de burnout determinado por el Rho de Spearman es ($\rho = -.06$; IC95%: $-.20$ a $.08$) se aprecia que una magnitud trivial en los colaboradores de empresas de cine. Es decir, aquel estado psicológico el cual caracteriza el apego que sienten los colaboradores con su organización (Meyer & Allen, 1991) y que además es el estado que permitirá tomar la decisión de seguir perteneciendo en dicha empresa (Meyer y Allen, 1997), no tiene relación en forma directa ni inversa, con el síndrome de burnout en los colaboradores en su lugar de trabajo.

Esto podría deberse al rango de edad que presentan los colaboradores de empresas de cine, la cual oscila entre 18 a 30 años, siendo una de sus características principales que poseen tiempo limitado (Ortega, 2017) y además los caracteriza por ser menos comprometidos laboralmente (Evia, 2016). Según Chávez, Chávez y Tragodara (2016) los factores como edad, antigüedad y motivación, de manera conjunta, son puntos clave y relevantes que

contribuyen a que un trabajador se sienta comprometido y realice un mejor desempeño de sus funciones laborales independientemente de la presencia de Síndrome de Burnout.

Se encontraron resultados similares por Sánchez (2018), en la tesis Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en docentes, sin embargo, cabe mencionar que dicha investigación se desarrolló en un contexto distinto. Los resultados al trabajar con docentes evidenciaron una correlación trivial entre ambas variables ($\rho=-.01$; IC95%: $-.15$ a $.13$), demostrando que sus variables no guardan relación ni en forma directa ni inversa. Esto podría considerarse como que aunque los trabajadores puedan estar sintiendo fatiga, agobio, y experimenten cuadros de estrés, son capaces de lograr sobreponerse ante esa situación gracias a su habilidad resiliente y de este modo cumplir con sus responsabilidades (Espacio, 2010) sin estar dependiendo de una fuerza relativa a la identificación e implicación que tienen los colaboradores con la empresa (Meyer y Allen, 1991).

Sin embargo, se encontraron resultados diferentes por López (2018) en su tesis compromiso organizacional y síndrome de burnout en tecnólogos médicos, donde determinaron que existe una correlación inversa ($\rho=-.95$), afirmando que a menor compromiso mayor síndrome de burnout.

Asimismo, se evidencia una correlación trivial entre el compromiso organizacional con la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout ($\rho=-.04$; IC95%: $-.18$ a $.10$). Es decir, que aquella fuerza emocional y capacidad de entrega a los demás consumida o agotada (Méndez, 2004) es independiente y no guarda relación directa o inversa con el compromiso organizacional de los colaboradores. Esto podría deberse a que la población es joven y tanto su fuerza emocional como su capacidad de entrega no se ve agotada independientemente del compromiso que presenten con la organización. (Ortega, 2017)

Resultados similares se encontraron en la investigación de Chávez (2017) en su tesis síndrome de Burnout y calidad de vida profesional en enfermería, la cual obtuvo una correlación ($\rho=-.030$) en donde se determinó que el efecto de cansancio no determina el grado de compromiso del colaborador con sus labores y objetivos de la organización.

Igualmente, Sánchez (2018) encontró resultados similares, ya que en su investigación con docentes obtuvo una correlación pequeña a trivial entre la escala agotamiento emocional del burnout con el compromiso organizacional ($\rho=-.07$; IC95%: $-.07$ a $.20$), lo que afirma

que la sensación de cansancio y sobrecarga laboral que experimentan dentro del centro educativo no establece el grado de compromiso o identificación del trabajador con su empresa.

Además, existe una correlación trivial entre el compromiso organizacional con la dimensión cinismo del síndrome de burnout ($\rho=-.14$; IC95%: $-.28$ a $.01$) en colaboradores de empresas de cine. Lo que refleja que la disposición fría hacia los colaboradores y clientes, y que muestra al colaborador como un sujeto distanciado (Muñoz, 2016), no está ligado ni relacionado directa o inversamente al compromiso organizacional. Según Ortega (11 de diciembre de 2017), uno de los factores a los que se podría deber es la edad, puesto que, estos jóvenes tienen cualidades como la amabilidad hacia los clientes o consumidores, son proactivos y generan confianza a los clientes, por lo que no tienen una disposición fría con ellos ni se ve afectado su compromiso con la organización. Dichos resultados son similares a los que se encontró Chávez (2017), trabajando en un diferente contexto con docentes, en donde aspectos como la indiferencia en el trabajo no guardan relación con el compromiso de los colaboradores.

Sánchez (2018) también encontró resultados afines, ya que en su investigación encontró una correlación trivial entre la escala cinismo del burnout con el compromiso organizacional ($\rho=-.03$; IC95%: $-.17$ a $.10$) en donde comprueba que la indolencia no se relaciona con el nivel del compromiso del trabajador.

A la vez, se aprecia una correlación directa de efecto pequeño entre el compromiso organizacional con la dimensión eficacia profesional del síndrome de burnout ($\rho=.14$; IC95%: $-.28$ a $.01$) en colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019. Lo que significa que este componente que es como una autoevaluación negativa de sí mismo y que muestra al colaborador infeliz consigo mismo y con su desempeño (Méndez, 2004), no muestra relación directa o inversa al compromiso organizacional. Pidiéndose deberse a que según el diario Gestión (2018) menciona que los jóvenes en la actualidad son “muy optimistas” y su compromiso se da en menor medida con los objetivos de la organización, por lo que no poseen una autoevaluación negativa de sí mismos y su compromiso es independiente a esto. Chávez (2017) en su investigación encontró que el desempeño del colaborador no tiene relación con la habilidad para desarrollar relaciones, desarrollar las actividades dentro de su centro de labor.

En base a los resultados obtenidos, se puede concluir que los colaboradores evaluados que desarrollen niveles adecuados de compromiso organizacional hacia su empresa y sus compañeros, no se verá afectado por el síndrome de Burnout que puedan llegar a desarrollar debido a la realización de sus labores, ya que estas variables son independientes, encontrando asociación en solo la dimensión eficacia profesional.

V. CONCLUSIONES

- Se evidencia la presencia de una correlación trivial o nula entre la escala de compromiso organizacional y el síndrome de burnout en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.
- El compromiso organizacional con la sub escala de agotamiento del síndrome de Burnout correlacionan de forma nula o trivial en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.
- Se aprecia una correlación de forma nula o trivial entre el compromiso organizacional con la sub escala de cinismo del síndrome de Burnout en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.
- Existe una correlación pequeña a trivial entre el compromiso organizacional y la sub escala de eficacia profesional en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019.

VI. RECOMENDACIONES

En base a los resultados, se recomienda:

- Se recomienda realizar posteriores investigaciones con ambas variables con la finalidad de tener un mayor conocimiento de la realidad de las variables en diferentes contextos, tales como, colaboradores de empresas de comida rápida, trabajadores de supermercados, colaboradores del sector retail.
- Es recomendable tomar en cuenta la generación en la que se encuentra la población a investigar, debido a que esto puede influenciar en los resultados.
- Se sugiere que se realice en posteriores investigaciones estudios del tipo comparativo en relación al género de los participantes con la finalidad de obtener el nivel de compromiso organizacional y síndrome de burnout en mujeres y varones.
- Se recomienda que las empresas de cine de la ciudad de Trujillo realicen talleres de estrategias emocionales a sus colaboradores, con la finalidad de que puedan compartir experiencias e inquietudes sobre su situación laboral actual.

VII. REFERENCIAS

- Acevedo, L. (2014). *Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Querétaro: México.
- Aldana, E. (2017). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia*. *Espacios*, 39, 13. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n11/18391113.html>.
- Aliaga, O. (2017). *Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en los empleados del Banco de la Nación, Lima Este, año 2016*. (Tesis para optar por el grado académico de Maestro en Gestión Pública). Universidad César Vallejo: Lima.
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. *Anales de Psicología*.
- Barraza, A., & Acosta, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. *Innovación Educativa*, 8 (45), 20-35.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Betanzos, N. & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Redalyc*, 23(2), 207-2015. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/167/16723205/>.
- Bohnenberger, M. (2005). *Marketing interno: la actuación conjunta entre recursos humanos y marketing en busca del compromiso organizacional*. (Tesis de doctorado). Universitat de Less Illes Balears, Islas Baleares: España.
- Buzzetto, M. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI) en dirigentes del colegio de profesores A.G. de Chile*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Chile: Chile.
- Chahua, W. (2018). *Nivel de síndrome de burnout en el personal de salud del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho en el periodo*

- noviembre-diciembre del 2017*. (Tesis de bachiller). Universidad Privada San Juan Bautista: Lima, Perú.
- Chávez, G. (2017). *Síndrome de quemarse por el trabajo y compromiso organizacional en docentes del distrito de Parcoy* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Chávez, M. Chávez, J. y Tragodara, L. (2016). *Compromiso Institucional y Expectativa de Permanencia en la Vida Militar de Jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú, Área Lima y Callao*. (Tesis de Maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill
- Chiang, M., Gómez, N. & Wackerling, L. (2016). *Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile*. Scielo, 18(56). Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492016000200010&script=sci_arttext.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the behavioral Sciences*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Córdova, L. & Sulca, K. (2017). *Síndrome de Burnout y su relación con el compromiso y la satisfacción laboral en colaboradores del Hospital Militar*. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Universidad San Ignacio de Loyola: Lima.
- Coronado, J. (2007). Escalas de Medición. *SIIU*. Vol 2, p115
- De Vellis, R. (1991). *Scale Development: Theories and Applications*. Reino Unido, Londres: Sage.
- Deza, E. (2018). *Compromiso organizacional y desgaste ocupacional en trabajadores administrativos del sector público del distrito de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Universidad César Vallejo: Trujillo.

- Espacio, R. (2010). *Ser maestro... ser maestro resiliente*. Recuperado de <http://resilienciasociocultural.blogs-pot.com.ar/2010/06/ser-maestro-ser-maestro-resiliente.html>
- Evia, M. (14 de marzo de 2016). *Por qué las mujeres millennials sufren más burnout*, *Expoknews*. Recuperado de <https://www.expoknews.com/porque-las-mujeres-millennials-sufren-mas-burnout/>.
- Figueroa, C. (2016). *Propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en trabajadores públicos de la Región La Libertad*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología). Universidad César Vallejo, Perú
- Flores, J. & Gómez, I. (2018). *Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú*. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 16(1), 1-30. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612018000100001&script=sci_arttext.
- Forbes, R. (2011). *El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa*. *CEGESTI*, 1(160) 1-4.
- García, A. (2015). *Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores - Región Norte 2012*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: Chiclayo.
- Gestión (29 de abril de 2018). *Cómo se perciben los jóvenes y qué esperan de las empresas*. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/perciben-jovenes-y-esperan-empresas-232592>.
- Gómez, D. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada, Chiclayo 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: Chiclayo, Perú.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Cengage Learning Editores.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016). *Informe Nacional de Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG)*. Perú: INEI.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) . *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw - Hill
- Leal, P. & Ramos, L. (2014). *Síndrome de Burnout y Compromiso organizacional en docentes de jardines infantiles del sector público y privado de la ciudad Talca*. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Universidad de Talca: Chile.
- López, J. (2018). *Compromiso organizacional y síndrome de Burnout en tecnólogos médicos del Instituto Nacional de oftalmología, Lima-2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo: Lima – Perú.
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E. & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400.
- Marecos, S. & Moreno, M. (2018). Asociación entre síndrome de burnout y funcionalidad familiar en médicos residentes. *Medicina clínica y social*, 2(2) 54-64.
- Martínez, A. (2010). Síndrome de Burnout: Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *VivatAcademia*, 112, 42-80.
- Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Maslach, C, Jackson, S., Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Méndez, J. (2004). Estrés laboral o síndrome de “burnout”. *Acta pediátrica de México*, 25(5)299-302.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. & Topolnysky, L (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1) 20-52. Doi: <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>.

- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and application*. California: SAGE Publications. Recuperado de: <http://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace>.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three – Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538 – 551-
Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/John_Meyer16/publication/211391140_Commitment_to_Organizations_and_Occupations_Extension_and_Test_of_a_Three-Component_Conceptualization/links/5a312c810f7e9b2a2838d328/Commitment-to-Organizations-and-Occupations-Extension-and-Test-of-a-Three-Component-Conceptualization.pdf?origin=publication_detail
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. Doi: [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Mowday, R. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 347-401.
- Muñoz, M. (2016). *Propiedades psicométricas del inventario de burnout de Maslach en teleoperadores de dos empresas de Trujillo*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología). Universidad César Vallejo, Perú.
- Newstrom, D. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. España: McGraw-Hill
- Orlandoni, G. (2010). *Escalas de Medición en Estadística*. Redalyc, vol 12, núm.2, p 246. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/993/99315569009.pdf>
- Ortega, O. (01 de noviembre de 2017). *¿Cómo incrementar el compromiso laboral de los millennials?*. El Financiero. Recuperado de: <http://www.elfinanciero.com.mx/management/como-incrementar-el-compromiso-laboral-de-los-millennials>.

- Ortega, R. (11 de diciembre de 2017). *Millennials ¿miedo al compromiso?* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.roastbrief.com.mx/2017/12/millennials-miedo-al-compromiso/>.
- Ramírez, T. (2010). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo.
- Reinardy, S. (04 de setiembre de 2015). *Study show journalism burnout affecting women more than men*. The University of Kansas. Recuperado de <https://news.ku.edu/2015/03/23/study-shows-journalism-burnout-affecting-women-more-men>.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima, Perú.
- Rodríguez, H. (2014). *Satisfacción Laboral y su relación con Compromiso Organizacional y Empoderamiento*. (Tesis de grado). Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado: Barquisimeto, Venezuela.
- Sánchez, C. (2018). *Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo: Trujillo, Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en investigación científica*. Edit. Visión Universitaria. Lima – Perú. pp.222
- Torres, P. & Cobo, J. (2016). *Estrategias de gestión de la inteligencia emocional para la prevención del Síndrome de Burnout en docentes de aula*. Universidad de Los Andes, 2(1), 281-295.
- Venegas, L. (3 de junio de 2009). *Código de ética del psicólogo peruano*. Recuperado de: <https://psicologosperu.blogspot.com/2009/06/codigo-de-etica-del-psicologo-peruano.html>.

Ventura, J. & Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamérica de Ciencias*, vol. 15(1), pp. 625-627.

ANEXOS

VIII. ANEXOS

ANEXO 1 Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Facultad de Humanidades – Escuela de Psicología

Yo, Sandra Frosella Baautista Guerrero indico que se me ha explicado que formaré parte de un trabajo de investigación realizado por los alumnos de XI ciclo de Psicología: Mónica Solansh Alvarez Muñoz y Luis David Reyes Condemarín, que busca conocer el Compromiso Organizacional y Síndrome de Burnout en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo. Para ello, me aplicarán dos cuestionarios correspondientes. Mis resultados se juntarán con los obtenidos por los demás colaboradores de empresas de cine y en ningún momento se revelará mi identidad.

Se respetará la decisión tomada de aceptar o no con la investigación, pudiendo retirarme de ella en cualquier momento, sin que esto implique alguna consecuencia desfavorable a mi persona.

Declaro que:

- Recibí información suficiente sobre la investigación.
- Tuve oportunidad de efectuar preguntas sobre la investigación.
- La información es anónima.

Se me ha informado que:

- Mi participación es voluntaria.
- Puedo retirarme de la investigación en cualquier momento, sin que ello me perjudique.
- Mis resultados obtenidos no serán revelados a nadie.

Por lo expuesto, acepto formar parte de la investigación.

Trujillo, 02 de Junio del 2019.


Firma del participante
DNI: 73671659.....



ANEXO 2 Protocolo del cuestionario de Compromiso Organizacional

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Adaptada por Figueroa De La Peña

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (ED)	1

	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

ANEXO 3 PROTOCOLO DEL MASLACH BURNOUT INVENTORY – GENERAL SURVEY (MBI – GS).

**PROTOCOLO DEL MASLACH BURNOUT INVENTORY – GENERAL SURVEY (MBI – GS)
Adaptada por Muñoz**

EDAD: _____ **SEXO:** _____

GRADO DE INSTRUCCIÓN: _____

TIEMPO DE TRABAJO: _____

INSTRUCCIONES: En la siguiente página hay 16 enunciados sobre sentimientos con relación al trabajo. Por favor lea cada enunciado cuidadosamente y decida si alguna vez se ha sentido así acerca de su trabajo. Si nunca se ha sentido así, escriba el número "0" (cero) en el espacio antes del enunciado. Si se ha sentido así, indique con qué frecuencia se ha sentido así escribiendo un número (del 1 al 6) que describa mejor que tan frecuentemente se ha sentido así.

Con qué frecuencia 0-6:

# FRECUENCIA	SIGNIFICADO
0	Nunca
1	Un par de veces al año o menos
2	Un par de veces 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


1. _____ Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
2. _____ Me siento agotado al final de la jornada laboral.
3. _____ Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día en el trabajo.
4. _____ Me tensa trabajar todo el día.
5. _____ Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.
6. _____ Me siento cansado por mi trabajo.
7. _____ Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica.
8. _____ Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él.
9. _____ Me he vuelto menos entusiasmado sobre mi trabajo.
10. _____ Considero que soy bueno en el trabajo que realizo
11. _____ Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo.
12. _____ He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.
13. _____ Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.
14. _____ Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.
15. _____ Dudo de la importancia de mi trabajo.
16. _____ Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.

EX: _____ cat: _____

CY: _____ cat: _____

PE: _____ cat: _____

ANEXO 4 AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSITUCIONAL UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Mónica Solansh Alvarez Muñoz, identificado con DNI N° 71575092, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Compromiso Organizacional y Síndrome de Burnout en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....




 FIRMA

DNI: 71575092.....

FECHA: 30 de setiembre del 2019.

			
Revisó	Vicerrectoría de Investigación / DEVAC	Respon	Aprobó

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Luis David Reyes Candemarin, identificado con DNI N° 71101833, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Compromiso Organizacional y Síndrome de Burnout en los colaboradores de empresas de cine de la ciudad de Trujillo, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 71101833

FECHA: 30. de Setiembre del 2019.

			
Revisó	Vicerrectorado de Investigación / DEVAC	Revisó	Aprobó Rectorado

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.