



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en una
Empresa Constructora de la Ciudad de Chachapoyas – 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Mendoza Vera, Jhony (ORCID: 0000-0001-9864-2711)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mis padres, mi esposa y mis hijos, a los ánimos que ellos me han brindado durante todos estos años, haciendo posible que pueda continuar con mis estudios a pesar de las adversidades que la vida me ha colocado.

Agradecimiento

A Dios, a mis padres, mi esposa y mis hijos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Expertos evaluadores de los instrumentos de evaluación</i>	17
Tabla 2 Confiabilidad de los instrumentos según el coeficiente del Alpha de Cronbach.....	17
Tabla 3 Nivel por variable y dimensiones de la variable síndrome de burnout.	20
Tabla 4 Nivel por variable y dimensiones de la variable compromiso organizacional.	21
Tabla 5 Prueba de normalidad de las variables de estudio.	22
Tabla 6 Análisis de la relación de compromiso organizacional y las dimensiones de la variable síndrome de burnout.....	22
Tabla 7 Análisis de la relación de la variable síndrome de burnout y la variable compromiso organizacional.	23

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas. La muestra fue conformada por 43 colaboradores, asimismo esta investigación fue tipo correlacional - descriptiva y de corte transversal. Los resultados por dimensiones de síndrome de burnout como, desgaste emocional, despersonalización, obtuvieron 84% y 88% respectivamente ubicándose en un nivel bajo. y realización personal con 67% obteniendo un nivel alto. Por tanto, el nivel predominante de síndrome de burnout en los trabajadores de esta empresa es de nivel bajo. Para la variable de cultura organizacional el nivel predominante de sus dimensiones, compromiso afectivo, de continuidad y normativo, fue de nivel medio obteniendo el 63%, 81% y el 70% respectivamente. Por tanto, el nivel predominante de compromiso organizacional fue medio. Igualmente, se concluye que el síndrome de burnout y el compromiso organizacional de la empresa colaboradores de los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas se relacionan entre sí, de acuerdo con la significancia de correlación de Pearson (0.007). El gerente debe generar estrategias con el fin velar por la salud psicofísico de los trabajadores y elevar la capacidad de involucramiento de los colaboradores.

Palabras clave: Síndrome, compromiso, afectividad, normativa, concepto

Abstract

The objective of this research study was to determine the relationship between burnout syndrome and organizational commitment in a construction company in the city of Chachapoyas. The sample consisted of 43 employees, and this research was correlational – descriptive and cross-sectional. The results by dimensions of burnout syndrome, such as emotional exhaustion and depersonalization, obtained 84% and 88% respectively, placing them at a low level, and personal fulfillment with 67%, obtaining a high level. Therefore, the predominant level of burnout syndrome in the workers of this company is low. For the organizational culture variable, the predominant level of its dimensions, affective, continuity and normative commitment, was of medium level obtaining 63%, 81% and 70% respectively. Therefore, the predominant level of organizational commitment was medium. Likewise, it is concluded that burnout syndrome and organizational commitment of the collaborators of a construction company in the city of Chachapoyas are related to each other, according to the significance of Pearson's correlation (0.007). The manager should generate strategies in order to ensure the psychophysical health of workers and increase the capacity of involvement of the collaborators.

Keywords: Syndrome, commitment, affectivity, normative, concept

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, a nivel mundial tenemos conocimiento sobre la covid-19, asimismo, por referencia sabemos que esta pandemia ha sido ocasionada por el virus comúnmente conocido por COVID-19; para la OMS, (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020), el nuevo coronavirus es el causante de la COVID-19 y que es conocida científicamente como SARS-COV-2, asimismo, la OMS informó que el primer reporte fue conocido en Wuhan – República de China, donde se encontraron a un grupo de pobladores con casos de Neumonía Vírica, todo ello se llegó a conocer el 31 de diciembre del 2020.

El sector construcción no fue ajeno a esa problemática generada por la pandemia por la COVID-19, ya que se vio obligada a paralizar por completo durante la época de confinamiento en Perú y en muchos otros países; asimismo, el sector construcción, a través de la paralización por confinamiento generó perjuicio económico al PBI de S/ 110 millones diariamente. (Redacción Económica El Comercio, 2020); sin embargo, el sector ha crecido post confinamiento, ya que durante junio del 2020 y junio del 2021 creció en un 38%, (Cámara Peruana de la Construcción [CAPECO], 2021)

Analizando el contexto internacional, sobre el impacto que la pandemia ha dejado a través del COVID-19 en sus distintas fases o llamadas olas, ha causado diferentes y muy preocupantes interrupciones en el sector de infraestructura o construcción, como por ejemplo, la paralización o interrupción de los servicios brindados en los puertos más importantes del mundo, aeropuertos y las líneas férreas, cual ocasionó demoras en el transporte de bienes en todo el mundo, como también, la interrupción de las cadenas de suministro en el mundo, a consecuencia de la tensión financiera para las empresas, lo que afectó su operatividad.

Por otro lado, viéndolo desde una perspectiva de salud mental y los problemas que esta coyuntura influye sobre la salud mental de trabajadores a nivel global. En tan sentido, el invertir en el tratamiento de la salud mental tiene un rendimiento del 400%, la salud mental en la economía mundial llega a costar un

billón de dólares americanos, sin embargo, por cada dólar invertido en mejorarla se obtiene un rendimiento del 4 veces el valor de la inversión (US\$4) mejorando la salud y la productividad del trabajador, generando beneficios sanitarios y productivos de quien lo aplique (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2020)

Los efectos generados por la pandemia generaron graves problemas de salud emocional en los diferentes sectores de trabajo, el estrés, la ansiedad y depresión generada por el aislamiento, la sobrecarga de trabajo que ha generado estrés en muchos trabajadores, el temor en fracasar en emprendimientos o proyectos, la incertidumbre generada por el desconocimiento sobre las relaciones laborales, el miedo a contagiarse dentro del trabajo, en tal sentido, estos factores generan enfermedades mentales los cuales podrían perdurar en el tiempo sobreponiéndose a los efectos de la pandemia. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020)

En Perú, muchos sectores industriales se vieron afectados a causa del COVID-19; asimismo, el sector construcción no fue ajeno al impacto que esta pandemia dejó, construcción en Perú representa una cantidad significativa de empleo, las constructoras ofertan 234,629 puestos de empleo, de igual manera las inmobiliarias generan 766,180 empleos. En consecuencia, la industria de la construcción representa el 6% aproximadamente del Producto Bruto Interno (PBI); por otro lado, uno de los mayores retos post COVID-19 es que muchas empresas dejen de seguir operando ya que el sector privado como el público reducirían proyectos de construcción para dar énfasis a sectores como salud y educación (Heredia, 2021). Ello conlleva a la incertidumbre de muchas personas por el temor de perder sus empleos.

Al hablar de salud mental en trabajadores de empresas, se puede asumir a la existencia del Síndrome de Burnout, conocido también como, síndrome del trabajador quemado o síndrome de agotamiento emocional – profesional, conocido como una enfermedad laboral, cual causa el debilitamiento en la salud física-mental de los individuos.

Mientras que el mundo lucha por reducir el número de personas infectadas por COVID-19 a través de estrategias de confinamiento, aplicación de protocolos y otros, una gran parte de la población mundial cambió drásticamente sus costumbres de vida. En tal sentido, cambió los estilos de vida, las nuevas formas de trabajo (teletrabajo), el incremento de desempleo ya sea temporal o total, la educación a través de la virtualidad, el temor a contraer la COVID-19, todo ello, involucra un gran desgaste en la salud mental (OMS, 2021)

Tomando como referencia la salud mental, se dice que las epidemias encaminan a la sociedad a una perturbación psicosocial, la cual no puede ser manejada por la población afectada. A consecuencia de ello, las sociedades se ven afectadas llegando a sufrir tensiones y angustias en distintas medidas según los contextos demográficos, económicos, sociales y culturales; en tal sentido se ve un incremento de los trastornos psíquicos (OPS, 2021). Por otro lado, según la OIT (2021), las formas, condiciones o modos de trabajo han cambiado drásticamente durante la pandemia por COVID-19, consecuentemente, ello ha acarreado consigo nuevos desafíos psicosociales, asimismo, al encuentro del bienestar de los colaboradores de las diferentes organizaciones del mundo.

Los problemas enmarcados como el estrés, la ansiedad y la depresión son reacciones anormales de trabajadores frente a una pandemia. En ese aspecto, es necesario entender el síndrome del desgaste profesional (burnout) como una amenaza crucial dentro de las organizaciones. El síndrome de burnout es visto como una respuesta que demuestra un trabajador cuando observa la diferencia de sus ideales con la realidad de su vida laboral (Fernández, 2019)

El compromiso organizacional es el vínculo entre la organización y los colaboradores donde se demuestra la preocupación del empleado por la empresa, así mismo, la preocupación de la empresa por el empleado. En consecuencia, una organización es exitosa cuando se da importancia a su capital humano, por lo que ello es un mecanismo gerencial de una organización para evaluar la fidelidad y compromiso de los colaboradores con su organización. (Coronado et al., 2020)

La empresa de referencia en la investigación es una empresa dedicada a la ejecución de obras civiles y carreteras; actualmente viene ejecutando 4

proyectos financiados por el sector público; dichos proyectos se iniciaron entre los años 2019 y 2020, estos proyectos son algunos de tantos que se han ido extendiendo en el tiempo a causa de la pandemia por COVID-19; para el 2022 estos 4 proyectos continuaban en ejecución, y continúan siendo afectada a consecuencia de esta pandemia. El impacto del confinamiento a causa de la pandemia trajo consigo obstáculos significativos tanto en temas económicos, contractuales, operativos entre otros.

La presente empresa sintió la necesidad de solicitar ampliación de plazo, a consecuencia de la nueva programación que evidencia la reducción de personal en las cuadrillas que las diferentes obras contaban, el cual se evidencia en la documentos presentados, mediante el cual se solicita ampliación de plazo excepcional basado en la normas de vigilancia de la salud de trabajadores con riesgo a exposición a COVID-19, normado bajo “Resolución Ministerial N°239-2020-MINSA”; asimismo, según informe del área técnica, la productividad de cada cuadrilla ha disminuido en un 40%, ya que la empresa debe aplicar los protocolos vigentes en cada sector de trabajo, uno de ellos es el distanciamiento social, dicho sea de paso, ello conlleva a que los trabajadores vivan con la incertidumbre de que en cualquier momento podrían ser separados. Por otro lado, en las demás áreas, como operativa, técnica y administrativa se observó el constante cambio de profesionales.

En tal sentido, se ha planteado formular el problema: ¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas - 2022?

Por otro lado, el presente estudio se justifica de manera teórica, por lo que, el COVID-19 es un virus que recién se está conociendo, por ende, es incierto en impacto que él tenga en la salud mental de los trabajadores, a través de los resultados que se logre obtener se podrá analizar el mejor camino o accionar para lograr las metas organizacionales; asimismo, estos conocimientos lograrán llenar vacíos para conocer el compromiso que los trabajadores tienen o van teniendo dentro de la empresa y poder crear estrategias que mejoren los resultados obtenidos.

Por la manera de convivencia, el presente estudio se justifica, al conocer, como el COVID-19 está impactando en la salud mental de los colaboradores y como el personal se siente con la empresa, y de ahí tomar medidas asertivas que fomenten mejoras en los campos operativos, técnicos y administrativos.

Igualmente se justifica de manera práctica y de desarrollo, ya que el presente estudio ayudará a desarrollar problemas que en esta coyuntura son latentes y que en muchas ocasiones son desconocidos o pasan desapercibidos por desconocimiento. Con el fin de crear un ambiente que ofrezca una buena salud mental, implementado por una estrategia acorde a las necesidades psicosociales de los trabajadores y de la organización.

Finalmente, el presente estudio se justifica de manera social. Los principales beneficiarios del presente estudio será la empresa como también todo el personal desde el campo operativo, operarios y maestros, el campo técnico que llega a ser el área de ingeniería y finalmente el campo administrativo que llega a ser las áreas de administración, logística, contable y gerencial.

El presente estudio ha formulado como objetivo principal: Determinar la relación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas - 2022. De igual manera se formularon los objetivos específicos: OE1. Identificar el nivel de síndrome de burnout del personal de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas - 2022. OE2. Identificar el nivel de compromiso organizacional del personal en una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas - 2022. OE3. Analizar la relación entre síndrome de burnout por dimensiones y compromiso organizacional en una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas - 2022

La hipótesis formulada fue: Existe relación significativa entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Desde el punto de vista de investigaciones internacionales enmarcadas al síndrome de Burnout y compromiso organizacional; según Hernández y Monje (2016) en su investigación sobre burnout en trabajadores de obras civiles de Bucaramanga, Colombia, buscó determinar el burnout en trabajadores del sector construcción, donde se trabajó con una muestra de 132 trabajadores. Para realizar este estudio se evaluó la fiabilidad según el análisis de Alfa de Cronbach, donde su escala total fue de 0.85. Esta investigación utilizó el instrumento de recolección de datos, CESQT-DP, que se compone de 20 aseveraciones y fue propuesta por Gil-Monte (2011); está compuesta por 4 dimensiones, Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico, indolencia y Culpa. Finalmente se obtuvo lo siguiente, el diagnóstico estuvo establecido por cinco niveles, crítico, alto, medio, bajo, muy bajo, donde el síndrome se ubicó en el nivel medio con un 39%.

Medina (2018), buscó determinar la forma de cómo influye el síndrome del trabajador quemado en el compromiso organizacional el cual se desarrolló tomando como muestra 275 trabajadores; en la parte metodológica se ha trabajado con el enfoque de estudio cualitativo – cuantitativo, analizando el problema, asimismo, sistematizando; esta metodología ayudó a elaborar el análisis situacional del síndrome de burnout sobre el compromiso organizacional. Para la confiabilidad del estudio de investigación se utilizó el Alfa de Cronbach obteniendo un 0.876 como resultado. Finalmente, en este estudio de investigación se concluyó que el síndrome burnout influye en el compromiso organizacional del personal de los centros educativos estudiados, evidenciándose que la dimensión estudiada, despersonalización, mantiene un rango alto, por lo tanto, influyendo en los tres componentes evaluados del compromiso organizacional.

En Turquía, Sariisik et al. (2019), realizaron la investigación sobre el síndrome de burnout y compromiso organizacional aplicado a 700 funcionarios públicos. El fin principal de este estudio de investigación fue identificar la relación

entre las dos variables antes detallada; dicho estudio analizó la confiabilidad de los instrumentos por cada variable, obteniendo según el alfa de Cronbach, para el cuestionario de burnout de Maslach y Jackson (1981) un 0.92, por otro lado, para la teoría de Allen y Meyer (1990), sobre el compromiso organizacional se obtuvo 0.85. El estudio utilizó el mínimo cuadrado parciales, utilizando el software SmartPls, donde se concluye que, los resultados extraídos del burnout o agotamiento del personal de las instituciones públicas están relacionados negativamente con el compromiso organizacional, así mismo, la dimensión de realización personal contribuye positivamente a la dimensión de compromiso.

Wullur y Redan (2020), en su investigación sobre agotamiento emocional y compromiso organizativo buscando su relación y con la evaluación de profesores del nivel primario de la ciudad de Merauke, Indonesia. Se trabajó con una muestra de 243 profesores, los datos fueron examinados según el modelo de correlación de Pearson. El presente estudio se centró en el agotamiento emocional, el cual es la parte central del Síndrome de Burnout. Así mismo, revela que el agotamiento emocional y el compromiso organizacional de la muestra estudiada están correlacionados negativamente, por lo que, el coeficiente de beta es -0.322 siendo significativo al nivel de alfa, 0.05, confirmando que ambas variables están significativamente correlacionadas de forma negativa confirmando la hipótesis de investigación.

En la tesis de maestría de Tumbaco (2021), Síndrome de Burnout y su Influencia en el Compromiso Organizacional desarrollado con los Profesionales de Salud, trabajado con una muestra de 84 colaboradores como muestra, utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, así mismo, utilizó como instrumento el cuestionario, donde se ejecutaron 40 preguntas, a la vez tuvo 0.952 como confiabilidad para la variable Síndrome de Burnout y 0.954 para la variable Compromiso Organizacional, según el Alfa de Cronbach. El objetivo general fue diseñar estrategias que permitan prevenir el Burnout y mejorar el compromiso organizacional; por otro lado, la hipótesis fue, El Burnout se relaciona negativamente y de forma significativa con el compromiso organizativo de los profesionales de salud. El presente trabajo de investigación concluyó

demostrando que el Síndrome Burnout está relacionado negativa y significativamente con el compromiso organizativo de los profesionales trabajadores del Centro de Salud, demostrado un -0.764 , $\alpha < 0.01$ según el coeficiente de correlación de Pearson.

Según trabajos de investigaciones nacionales, Álvarez y Reyes (2019) realizaron el estudio de investigación, compromiso organizacional y Síndrome de Burnout en trabajadores de cine de la ciudad de Trujillo, su objetivo principal fue determinar relación entre ambas variables teniendo en cuenta el enfoque de diseño correlacional, evaluando a 193 trabajadores quienes trabajan en dos empresas de cine de la ciudad de Trujillo, su instrumento de recolección de información para Compromiso Organizacional fue el cuestionario adaptado por Figueroa (2016) de Meyer y Allen, el cuestionario de Maslach Burnout Inventory adaptado por Muñoz (2016). Finalmente se concluyó que la identificación de los colaboradores de las empresas de cine no se relaciona con el agotamiento originadas por sobrecargas laborales, ya que, se comprobó que existe una correlación nula entre el compromiso organizativo y Síndrome de Burnout ($p=.06$; IC95%: $-.20$ a $.08$).

Gallardo (2019) buscó la relación existente entre la inteligencia emocional y compromiso organizacional de docentes de una institución educativa del Porvenir, la muestra fue de 76 docentes. En este estudio se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen (1991), con el fin de determinar el compromiso organizacional y para el cuestionario de inteligencia emocional se utilizó el cuestionario EQ-I Bar On adaptado por Ugarriza. La metodología utilizada fue la investigación no explicativa de corte transversal con diseño no experimental de tipo descriptiva correlacional. Al final, Gallardo concluyó en la existencia de una relación significativa de la inteligencia emocional frente al compromiso organizativo con un nivel de significancia de 0.01 y 0.380 de correlación, asumiendo que, si el personal docente tiene un mejor grado de inteligencia emocional, tendrá un mayor compromiso organizativo.

Suazo (2019) en su investigación se planteó buscar la relación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en colaboradores de una

empresa de Lima Metropolitana, trabajado con una muestra de 26 trabajadores, entre varones y mujeres; la investigación; el compromiso organizacional se basó en la teoría Meyer y Allen (1991); para la variable síndrome de burnout se trabajó con la teoría de Maslach y Jackson (1981), obteniendo un nivel de confiabilidad de 0.852 según el coeficiente de Alfa de Cronbach. De los resultados se obtuvo que, existe relación alta entre ambas variables, así mismo, esta relación es directa, asimismo se infiere que, a mayor prevalencia del síndrome de burnout, más predominará en el compromiso organizacional de los colaboradores.

Dávila y Sandoval (2019) investigaron el síndrome de burnout y el compromiso organizacional, estudio realizado en una empresa de servicios logísticos; plantearon como objetivo general buscar la relación entre estas dos variables, aplicándose dos cuestionarios a 120 trabajadores de dicha empresa, basándose en la teoría de Maslach y Jackson (1997) para medir la variable del síndrome de burnout y la teoría de Meyer Allen (1991) para evaluar la variable de compromiso organizacional. La confiabilidad de los instrumentos se basó en los ya demostrados por cada autor. Finalmente, concluyeron que existe relación positiva baja entre ambas variables, entonces, se dice que los colaboradores de esta empresa se sienten cansados con las funciones que desarrollan, entonces, no se sienten comprometidos con la empresa.

Tineo (2020), realizó su investigación de endomarketing y compromiso organizacional, desarrollada en una constructora de la ciudad de Piura en el año 2019, se aplicó el cuestionario a 100 trabajadores, el cual se basó en la teoría de Meyer y Allen (1991), para aplicar el cuestionario sobre Compromiso organizacional, así también, se utilizó el cuestionario utilizado por Ketler y Keller para analizar la variable endomarketing y para la confiabilidad se obtuvo un 0.898 y un 0.876 respectivamente. La investigación tuvo como objetivo principal determinar la incidencia entre ambas variables donde finalmente llegaron a la conclusión de que hay influencia directa y significativa entre la variable estudiadas

Ccayo (2021), investigó sobre bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal del ejército del Perú, planteando el problema de investigación como, ¿Cuál es el vínculo de bienestar psicológico y compromiso

organizacional en esta institución?; así mismo, se plantea como objetivo general analizar el vínculo entre la dos variables de estudio en el personal del ejército del Perú, el nivel de confiabilidad según el Alfa de Cronbach se obtuvo para bienestar psicológico un .861 y .775 para Compromiso organizacional. Por último, los resultados obtenidos del coeficiente de correlación fueron .301 ($p=0.001$), por ende, obtuvo una correlación positiva baja, en tal sentido se concluye que existe un vínculo significativo y positivo entre ambas variables de estudio.

Con la pandemia las cosas se han debilitado cambiando drásticamente, en tal sentido, en su mayoría los trabajadores han sentido una gran impotencia ante los cambios que se han experimentado a través del agotamiento, estrés y ansiedad, y que se han generado en los centros laborales, consecuencia por la cual nos vemos en la necesidad de hablar acerca de salud mental en el trabajo; principalmente, los que trabajan en primera línea, los involucrados en el abastecimiento de bienes esenciales, atención a domicilio, transporte seguridad, entre otros. Asimismo, la salud mental está deteriorada a causa de la carga laboral, jornadas de trabajo más extensas, poco tiempo de descanso, constante exposición al contagio o temor a ello, asimismo a ser el transmisor del virus a la familia. (Azzi, 2020)

La condición laboral y de salud están referidas al conjunto circunstancial que rodea el área laboral donde cada trabajador se desempeña individualmente, en tal sentido; estos incluyen situaciones físicas, organizacionales y sociales que afecten el área laboral, por lo tanto, que sean favorables o desfavorables para la salud física y mental (Villarreal et al., 2021).

El síndrome de burnout se refiere al término que nace como consecuencia de un estrés laboral crónico, en tal sentido, se puede decir que es una anomalía el cual está vinculado a la aparición de riesgos psicosociales en el centro de trabajo, así mismo, son analizados como el resultado del proceso de acoso psicosocial en el centro laboral. (Gil, 2005)

El burnout no es más que un problema de salud y que está vinculado a la calidad de vida en el trabajo, llegando a ser un estrés crónico a consecuencia de una respuesta psicofísica que tiene lugar en el trabajador como un sobreesfuerzo

cuyos resultados es considerado como ineficientes e insuficientes, finalmente el individuo reacciona quedándose exhausto. En uno de sus estados más avanzados, el síndrome de burnout se manifiesta en una sensación de no poder continuar más y de no tener más fuerzas para continuar. (Bosqued, 2008)

Burnout es un síndrome psicológico que genera respuestas prolongadas a estresores interpersonales en el ámbito laboral. Cuenta con tres dimensiones: agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y deslinde del trabajo, y la sensación de ineficacia y la ausencia de logros. Lo antes mencionado es una afirmación amplia del modelo multidimensional que es importante sobre el síndrome de burnout (Maslach & Schuefeli, 1993).

Maslach y Jackson (1981), definen al síndrome de burnout como una representación de tres dimensiones, basada en el agotamiento emocional, la despersonalización y el sentimiento de baja realización personal; el agotamiento emocional se conceptualizó como el cansancio físico, psíquico o la combinación de ambos, que conlleva a sentirse cansado y el sentimiento de no dar más por los demás. La despersonalización, esta perspectiva está enmarcada como el reflejo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas de forma apática a otras personas. Especialmente a los usuarios como clientes, usuarios u otros. Está acompañado de irritabilidad y desmotivación, el individuo busca aislarse de los demás, ya sea del entorno laboral u de los usuarios buscando culpables de sus frustraciones y bajo rendimiento laboral. Finalmente, la baja realización personal, surge cuando su capacidad no da ante las altas demandas laborales, el individuo se inclina a dar respuestas negativas hacia el mismo o hacia su trabajo, a consecuencia ello genera la impuntualidad, evitación al trabajo, ausentismo y abandono de la profesión.

El síndrome de burnout afecta tres campos del existir del trabajador, por lo que se le considera en tres niveles que ayuden a mitigar el síndrome: el nivel individual, incluye procesos cognitivos de autoevaluación en cada individuo, desarrollando estrategias conductuales y cognitivas que reduzcan el estrés y neutralicen los estados negativos para así, adaptarse a las circunstancias; el nivel grupal, desarrollo de habilidades sociales y apoyo social en equipos de trabajo;

finalmente, el nivel organizacional, busca disminuir los factores que conducen al estrés del entorno laboral (Apiquian, 2007)

Algunos autores definen el compromiso organizacional como: la relación entre el trabajo y la disposición o la voluntad del empleado o el trabajador (Toro, 1998); el compromiso organizacional es una fuerza relativa donde el colaborador demuestra identificación y participación hacia su organización (Steers, 1977); el compromiso organizacional es la actitud que va más allá de la lealtad hacia la organización, por lo que se exige del trabajador la contribución activa para alcanzar las metas de la organización (Amoros, 2007); el compromiso organizacional es la búsqueda de un colaborador a continuar siendo parte importante de una organización (Colquitt et al., 2007)

Una de las teorías más utilizadas para el compromiso organizacional es la de Meyer y Allen (1991), ellos definen al compromiso organizacional como las actitudes positivas o negativas hacia la organización donde un individuo labora. Así mismo, lo definen como una interacción emanados de tres compromisos que llegan a ser las dimensiones: compromiso de continuidad, compromiso normativo y compromiso de afectividad. Así también nos habla de tres perspectivas que se relacionan al compromiso organizacional, como resultado del intercambio de incentivos y contribuciones de la organización hacia el trabajador, en tal sentido el trabajador percibe incentivos emanados de la organización. La primera perspectiva es la del intercambio social que no es más que la identificación con la visión y misión de la organización. La segunda perspectiva es la de atribución, la cual se enmarca a contribuir con su trabajo para que la organización cumpla con su objetivo funcional. Finalmente, la perspectiva psicológica, se enmarca en las retribuciones de la organización hacia el trabajador como refuerzos positivos, gratitud, reconocimiento entre otras retribuciones motivadoras.

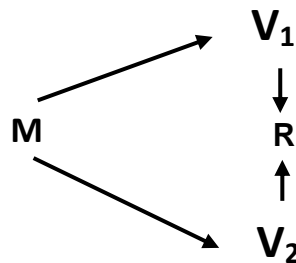
El compromiso organizacional está dividido en tres componentes o dimensiones. La primera dimensión se genera del compromiso afectivo, este compromiso es la identificación del trabajador con su organización, así mismo, con sus metas y objetivos. La segunda dimensión es el compromiso de continuidad referida a valorar el tiempo y los logros de la organización, finalmente,

el compromiso normativo está referido al respeto de las normas y principios y reglamentos de la empresa (Meyer et al., 1993)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo cuantitativa por la naturaleza que otorgan sus datos; de igual forma, el diseño de investigación es no experimental, debido al objetivo de estudio, el cual es determinar la relación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional, a su vez, es transversal, por las bases teóricas que son considerados en el tema de investigación y es correlacional – descriptiva porque lo que busca determinar la relación que existe entre las variables de estudio (síndrome de burnout y compromiso organizacional)



M: Muestra

V₁: Variable 1 – Síndrome de Burnout

V₂: Variable 2 – Compromiso Organizacional

R: Relación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1

Síndrome de Burnout

Burnout es un síndrome psicológico como perspectiva tridimensional basada en el agotamiento emocional, la despersonalización y el sentimiento de baja realización personal. (Maslach & Jackson, 1981)

Definición operacional: se define al síndrome de burnout como el desorden psicofísico, generado a partir del estrés laboral de un determinado trabajador.

Dimensiones: la presente variable es diagnosticada a través de las tres dimensiones según Burnout Inventory de Maslach y Jackson (1997) y a través de 22 enunciados que constituyen el cuestionario.

Variable 2

Compromiso Organizacional

Definición conceptual: Estado psicológico, caracterizado por la interacción entre una persona y una organización, influida por el dilema entre alejarse o quedarse en la organización (Meyer & Allen, 1991).

Definición operacional: El compromiso organizacional es el lazo entre el trabajador y la organización, voluntad y disposición que el trabajador demuestra hacia su organización.

Dimensiones: la presente variable es diagnosticada a través de 3 dimensiones, compromiso afectivo, de continuidad y normativo, según el modelo de Meyer y Allen (1991) y a la vez adaptado por Guerrero, (2019), y a la vez utiliza 18 enunciados.

3.3. Población, muestra y muestreo

Unidad de estudio: constituida por cada trabajador a partir del administrador general hasta los operarios de construcción civil.

Población: constituida por 44 colaboradores, de los cuales 1 es el gerente de la empresa, 5 pertenecen al área administrativa de las oficina central de la empresa, 4 pertenecen al área técnica civil de las oficina central, 11 pertenecen al área civil quienes se encuentran en campo u obra, 3 colaboradores pertenecen al área administrativa de obra, 2 pertenecen a los almacenes, también se cuenta con 7 operadores de maquinaria pesada, 2 guardianes, 3 maestros de obra estable y 9 operarios de construcción.

Muestra: está constituida por 43 colaboradores de la empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas, obviando la participación del gerente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos o información utilizada fue la encuesta, para Baena, (2017) la encuesta es la aplicación de una cédula de preguntas validadas a través de la entrevista a un grupo determinado del universo del cual estamos estudiando. Así mismo, el instrumento utilizado ha sido el cuestionario constituido por 40 preguntas; el cuestionario es el instrumento primordial dentro de las técnicas de interrogación, así también, se tiene que considerar la clara elaboración de interrogantes, clasificándolas y redactándolas Baena (2017).

El escalamiento de Likert es un método propuesto por Rensis Likert (1932), donde el individuo encuestado externa su reacción eligiendo una de las 7 categorías de dicha escala (variable: síndrome de

burnout) o las 5 categorías de la escala (Variable: compromiso organizacional)

Los instrumentos de recolección de información fueron validados por dos expertos, quienes analizaron el cuestionario tanto de compromiso organizacional y síndrome de burnout, para finalmente dar el visto bueno para su aplicación.

Tabla 1

Expertos evaluadores de los instrumentos de evaluación.

Expertos	Grado académico
Kelly castro rojas	Magister
Roberto Carlos Mori Zababurú	Magister

Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Alpha de Cronbach, donde se obtuvo el nivel de consistencia de .842 para el cuestionario de compromiso organizacional y .817 para el cuestionario de síndrome de burnout, concluyendo que ambos cuestionarios tienen un nivel bueno de confiabilidad.

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos según el coeficiente del Alpha de Cronbach.

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Instrumento 1: Compromiso organizacional	.842	Bueno
Instrumento 2: Síndrome de burnout	.817	Bueno

3.5. Procedimientos

El cuestionario fue aplicado de forma virtual a través del uso de la herramienta Google Forms, asimismo para los lugares donde no haya cobertura de internet se realizó de manera presencial con formato impreso.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos recogidos, se comenzó realizando la descarga de la información de las encuestas a un libro Excel para ser luego trasladado al programa IBM SPSS STATISTICS 22, donde se realizó la prueba de fiabilidad a través el coeficiente Alfa de Cronbach para ambos cuestionarios aplicados a nuestra población muestra, tanto para el síndrome de burnout como el compromiso organizativo. Así mismo, se procedió a realizar la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para luego encontrar la relación a través de los coeficientes de correlación de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Basado en la formación personal en valores y el “Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo” actualizado según la “Resolución N°0262-2020/UCV emitido por el consejo universitario”, donde se expone lo siguiente:

Esta investigación busca preservar el bien de las personas de la organización donde se realiza la presente investigación.

Se realiza la presente investigación con honestidad, respetando la propiedad intelectual de otros autores.

La organización donde se realiza la investigación ha brindado el consentimiento para realizar esta investigación en sus trabajadores mas no usar el nombre de la organización.

La presente investigación promueve su originalidad.

Así también, se respeta las reglas internacionales de redacción y presentación de documentos de investigación normados por la American Psychological Association (APA).

Por otro lado, se respetó la autonomía para responder de los colaboradores que desarrollaron el cuestionario, donde no se influyó en sus respuestas, ni tampoco se manipuló los resultados.

IV. RESULTADOS

- 4.1. **Objetivo específico 1:** Identificar el nivel de síndrome de burnout del personal de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas – 2022.

Tabla 3

Nivel por variable y dimensiones de la variable síndrome de burnout.

Variable/dimensión	Nivel	fi	%
Síndrome de burnout	Alto		
	Medio		
	Bajo	43	100%
	Total	43	100%
Desgaste emocional	Alto	1	2%
	Medio	6	14%
	Bajo	36	84%
	Total	43	100%
Despersonalización	Alto		
	Medio	5	12%
	Bajo	38	88%
	Total	43	100%
Realización Personal	Alto	29	67%
	Medio	13	30%
	Bajo	1	2%
	Total	43	100%

Nota: las dimensiones, desgaste emocional y despersonalización están medidas de forma negativa, mientras que realización personal esta medida de forma positiva hacia el colaborador.

De la variable antes mencionada se puede observar que, la dimensión de desgaste emocional tiene un nivel bajo, ascendiendo al 84% de la muestra tomada para el presente estudio demostrando que los colaboradores no tienen estos síntomas en un nivel bajo, de igual manera, la dimensión de despersonalización tiene un nivel bajo, cual ha obtenido el 88% de la muestra, este resultado también demuestra que los colaboradores padecen en nivel bajo de estos síntomas en su centro de labores, por otro lado, la dimensión de realización personal cuenta con un nivel alto, con un 67%, acá se tuvo en cuenta que esta dimensión ha sido evaluada mediante afirmaciones positivas hacia el colaborador, en tal sentido, se afirma que los

colaboradores de esta empresa se encuentran en una constante realización personal; finalmente, el síndrome de burnout en esta empresa tiene un nivel bajo, con un 100% del total de la muestra, demostrando que en la empresa constructora padecen levemente del síndrome de burnout.

4.2. Objetivo específico 2: Identificar el nivel de compromiso organizacional del personal de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas - 2022

Tabla 4

Nivel por variable y dimensiones de la variable compromiso organizacional.

Variable/dimensión	Nivel	fi	%
Compromiso Organizacional	Alto	6	14%
	Medio	36	84%
	Bajo	1	2%
	Total	43	100%
Compromiso afectivo	Alto	15	35%
	Medio	27	63%
	Bajo	1	2%
	Total	43	100%
Compromiso de continuidad	Alto	3	7%
	Medio	35	81%
	Bajo	5	12%
	Total	43	100%
Compromiso normativo	Alto	12	28%
	Medio	30	70%
	Bajo	1	2%
	Total	43	100%

De acuerdo al análisis de los resultados de la variable Compromiso organizacional se puede observar que, la dimensión de compromiso afectivo tiene un nivel medio, ascendiendo al 63% de la muestra tomada para el presente estudio, así mismo, la dimensión de compromiso de continuidad tiene un nivel medio, obteniendo el 81% de la muestra, de igual manera, el compromiso normativo también cuenta con un nivel medio, con un 70%; finalmente, la variable compromiso organizacional tiene un nivel medio, con un 84% del total de la muestra.

4.3. Objetivo específico 3: Analizar la relación entre síndrome de burnout por dimensiones y compromiso organizacional en una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas – 2022

Tabla 5

Prueba de normalidad de las variables de estudio.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de burnout	,895	43	,001
Compromiso organizacional	,974	43	,431

En la presente tabla se observa que la variables síndrome de burnout, siguen una distribución normal según la prueba estadística de normalidad de Shapiro-Wilk (Sig.>0.05); sin embargo, la variable compromiso organizacional no sigue una distribución normal según la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, teniendo en cuenta que la muestra de estudio fue de 43 colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas, finalmente las pruebas de correlación son realizadas mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 6

Análisis de la relación de compromiso organizacional y las dimensiones de la variable síndrome de burnout.

Dimensiones de Síndrome de Burnout	Coefficiente de significancia	Compromiso organizacional
Desgaste emocional.	Coeficiente de correlación de Pearson	-,176
	Sig. (bilateral)	,260
Despersonalización.	Coeficiente de correlación de Pearson	-,351
	Sig. (bilateral)	.021
Realización personal.	Coeficiente de correlación de Pearson	-.341
	Sig. (bilateral)	.025

Nota: Sig.: significancia. Los datos han sido recopilados de 43 colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas.

En la tabla N° 6 se evidencia que no existe relación entre la dimensión desgaste emocional y compromiso organizacional, por lo que se obtuvo mediante la correlación de Pearson -0.176 , así mismo, $p=0.260$ ($p > ,05$); así mismo, se obtuvo según la correlación de Pearson un -0.351 y $p=0.021$ ($p < ,05$) para la dimensión despersonalización y la variable compromiso organizacional, en tal sentido, se asume que existe relación entre estas dos variables de manera inversa. Finalmente, se obtuvo -0.341 , de igual forma, $p=0.025$ ($p < ,05$) según la correlación de Pearson, concluyendo que también existe relación inversa entre la dimensión de realización personal y la variable compromiso organizacional.

- 4.4. Objetivo general:** Determinar la relación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas - 2022

Tabla 7

Análisis de la relación de la variable síndrome de burnout y la variable compromiso organizacional.

		Síndrome de Burnout	Compromiso Organizacional
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	-,403
	Sig. (bilateral)		,007
	N	43	43
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	-,403	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	43	43

En la presente tabla se puede apreciar que la correlación de Pearson alcanzó un -0.403 , así mismo, $p=0,007$ ($p < ,05$), demostrando que, sí existe relación entre las dos variables de estudio y que esta correlación es negativa moderada, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Finalmente, se concluye que hay relación inversa entre

síndrome de burnout y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas.

Contrastación de hipótesis

H_0 = No existe relación significativa entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas - 2022.

H_1 = Existe relación significativa entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas - 2022.

Según el análisis de relación mediante la correlación de Pearson (-.403; .007 < ,05), se concluyó que sí existe relación entre las dos variables de estudio, en tal sentido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, Existe relación significativa entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas - 2022.

V. DISCUSIÓN

Como primer objetivo específico se planteó Identificar el nivel de síndrome de burnout del personal de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas. para Maslach y Jackson (1981) Burnout es un síndrome psicológico como perspectiva tridimensional basada en el agotamiento emocional, la fatiga y el desgaste psíquico, la despersonalización a través las actitudes negativas y el sentimiento de baja realización personal a consecuencia baja ilusión por el trabajo y la baja eficacia profesional. La presente investigación determinó que el nivel de síndrome de burnout que padecen los colaboradores de la empresa constructora es bajo, y que por dimensiones se ha obtenido para desgaste emocional un nivel bajo, ascendiendo al 84% a consecuencia de su motivación por el trabajo, su percepción, respuestas y actitud positiva, de igual manera, despersonalización obtuvo un nivel bajo obteniendo un 88% a consecuencia que el personal tiene desarrollada su conciencia enmarcada en logros personales y finalmente para, realización personal se determinó un nivel alto, con un 67%, esto quiere decir que los colaboradores tienen una alta eficacia profesional ligado por su alta ilusión por el trabajo. El bajo nivel de síndrome de burnout de los colaboradores de la empresa constructora se da por el buen estado psíquico – emocional de cada uno de ellos. Hernández y Monje (2016) en su investigación sobre burnout en trabajadores del sector construcción concluyeron en la inexistencia de síntomas que conlleven al personal a padecer del síndrome de burnout. Por consiguiente, podemos considerar que el estrés laboral como causante del síndrome de burnout en la empresa es leve, a consecuencia de que los trabajadores no se sienten presionados y trabajan con libertad en el trabajo.

Como segundo objetivo específico se planteó identificar el nivel de comportamiento organizacional del personal de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas. Según Meyer y Allen (1991) el compromiso

organizativo es el estado psicológico de un trabajador, caracterizado por la interacción entre una persona y una organización, influida por el dilema entre alejarse o quedarse en la organización enmarcado en tres dimensiones, el compromiso afectivo que se relaciona con los valores, la implicación personal y la identificación con la organización, el compromiso de continuidad reflejado en el costo que refleja el dejar la organización y finalmente el compromiso normativo que refleja el sentimiento de los trabajadores de tener que quedarse en la organización. El presente estudio identificó que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel intermedio, con un 84% del total de la muestra. En sus dimensiones, compromiso afectivo tiene un nivel medio, ascendiendo al 63%, así mismo, el compromiso de continuidad fue identificado en un nivel intermedio, llegando a obtener el 81%, finalmente, el compromiso normativo obtuvo un 70% de terminándose en un nivel intermedio al igual que las anteriores dimensiones. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Ccayo (2021) quien identificó que el personal del ejército se encontraba en un nivel regular o intermedio de compromiso organizacional, asimismo observó en base a los resultados que el compromiso organizativo presentaba un 73% en nivel regular, el compromiso normativo presentaba un 58% en nivel regular, mientras que el compromiso de continuidad se encontraba en un nivel alto con un 60%. Todo ello conlleva a inferir que el compromiso organizacional de la empresa constructora se encuentra en un nivel intermedio y que se debe adoptar estrategias de mejora para el compromiso normativo ya que, si bien se encuentra en un nivel intermedio, este tiene un 35% de nivel bajo con una frecuencia de 15 colaboradores.

El tercer objetivo específico busca la relación de compromiso organizacional y las dimensiones de la variable síndrome de burnout, Meyer y Allen (1991) nos dicen que el compromiso organizacional es el estado psicológico o mental que nace de la interacción de los empleados en la organización, que generan la voluntad de permanecer en la organización o no, mientras que para Maslach y Jackson (1981) el síndrome de burnout es la perspectiva psicológica desagregada en tres dimensiones, el agotamiento emocional, la

despersonalización y la realización personal. En la presente investigación se determinó que no existe relación entre la dimensión de desgaste emocional y la variable compromiso organizacional, resultado obtenido a consecuencia que en los 43 colaboradores encuestados se ha encontrado un porcentaje minúscula que tiene síntomas de agotamiento por el trabajo, asimismo no hay fatiga ni desgaste psíquico, para la relación entre despersonalización y compromiso organizacional, se determinó que existe relación significativa negativa, entre estas dos variables a consecuencia de una frecuencia de 5 colaboradores presentan actitudes negativas en la organización; Finalmente, se determinó la relación existente la dimensión de realización personal y la variable compromiso organizacional. Sariisik et al. (2019) en su estudio sobre el impacto del síndrome de burnout en el compromiso organizativo en trabajadores de instituciones públicas en el país de Turquía encontraron que el agotamiento emocional está relacionado negativamente con el compromiso organizacional, la despersonalización no se relaciona con el compromiso organizacional y la realización personal se relaciona positivamente al compromiso organizacional; Suazo (2019) en su investigación sobre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en una empresa de Lima tuvo como objetivo específico encontrar la correlación entre las variables del síndrome de burnout y las dimensiones de compromiso organizacional, concluyendo en que, el cansancio emocional se relaciona negativamente con el compromiso afectivo y con el compromiso de continuidad se relaciona de forma positiva, mientras que con el compromiso normativo no tiene relación; la despersonalización no se relaciona con ninguna de las dimensiones del compromiso organizacional, la realización personal sólo se relaciona con el compromiso organizativo y el compromiso normativo de manera significativa y de forma positiva, mientras que con el compromiso de continuidad no se relaciona. Por las posibles diferencias, se pueden considerar que se vinculan a que en estos estudios sus colaboradores tienen niveles medios y altos de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal a diferencia que en este estudio son niveles bajos y que en pequeños porcentajes demuestran leves comportamientos o síntomas de este síndrome

por lo que urge tomar acciones que disminuyan o desaparezcan los síntomas del síndrome de burnout que a largo plazo pueda avanzar y empeorar, a la misma vez reflejarse en el comportamiento productivo de los colaboradores.

Como objetivo general se planteó determinar la relación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas, como ya hemos visto, Maslach y Jackson (1981) definen al síndrome de burnout como un síndrome psicológico como perspectiva tridimensional basada en el agotamiento emocional, la fatiga y el desgaste psíquico, la despersonalización, mientras, que Meyer y Allen (1991) definen al compromiso organizacional como es el estado psicológico de un trabajador, caracterizado por la interacción entre una él y la organización donde labora, el cual está influida por el dilema entre alejarse o quedarse en la organización. En la investigación se halló relación significativa negativa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional de la empresa en estudio, si bien el síndrome de burnout en la empresa es baja, esto nos aclara que hay indicios de este síntoma, o que algunos trabajadores lo padecen en niveles bajos los cuales se correlacionan con el compromiso organizacional, en tal sentido se debería trabajar sobre salud mental en los trabajadores para que se pueda eliminar este síndrome, y que finalmente beneficie con resultados de mejor compromiso organizativo de los colaboradores de la empresa. Suazo (2019) en su investigación sobre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en una empresa de Lima encontró la correlación entre el síndrome del trabajador quemado y el compromiso organizacional, donde concluye que mientras el síndrome del trabajador quemado es más alto el compromiso de los colaboradores hacia la organización es más bajo; a diferencia de Álvarez y Reyes (2019), quienes no encontraron relación entre el síndrome de burnout y compromiso organizacional quienes determinaron que esta falta de relación se debía a las edades de los colaboradores que se encontraban entre 18 años y los 30 años y que ellos por sus propias características no sienten apego por las organizaciones donde trabajan. Por ello,

consideramos que el síndrome de burnout y el compromiso organizacional se relaciona significativamente de forma negativa, podría ser porque el compromiso organizacional en esta empresa se encuentra en un nivel intermedio y el síndrome de burnout en un nivel bajo pero que sí evidencia esta patología en sus trabajadores, dicho ellos, a mayor nivel de síndrome, menor será en compromiso organizacional, por lo tanto, es importante e urgente trabajar en planes internos que busquen eliminar los desórdenes psicoemocionales como el agotamiento emocional, realización personal y la despersonalización de los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas.

VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró que el nivel de síndrome de burnout en colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas 2022, se encuentra en nivel bajo con un 100%, sin embargo, ello no dice que no se haya encontrado indicios de que los trabajadores padezcan de este síndrome, ya que para el desgaste emocional el 16% se encuentra en nivel alto y medio, así mismo, hay incidencia en que el 42% de los colaboradores se sienten agotados emocionalmente por su trabajo, ello evidencia el déficit de atención en el indicador de cansancio emocional, también con una incidencia de 22 trabajadores expresan que están demasiado tiempo en el trabajo, de la misma manera 14 de ellos expresan que están al límite de sus posibilidades para realizar las actividades emanadas de sus funciones, estas dos últimas preguntas hacen notar que se está fallando en cuanto al indicador de negatividad; para despersonalización el 5% se encuentra en nivel medio, aunque, en el indicador de auto respuesta frente a sus funciones el 19% siente que han perdido emotividad con sus compañeros haciéndose más duros con ellos, además, el 16% demuestran no estar interesados con lo que les pase a sus compañeros, demostrando que el indicador de auto negatividad está prevaleciendo en algunos de los colaboradores; en realización personal, si bien es cierto que el 67% se sienten realizados personalmente, se puede observar que el 32% sus niveles son medio y bajo donde se observa que en el indicador autoconcepto el 23% no se siente estimulado al trabajar con sus compañeros y que a la vez creen no conseguir cosas valiosas con sus trabajos. Es por ello, que se considera adoptar medidas o estrategias adecuadas que disminuyan estos indicios encontrados.
2. Se demostró que el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas 2022, se encuentra en nivel medio con un 84%, sin embargo, en la dimensión de compromiso afectivo, en el indicador de involucramiento el 47% no experimenta un fuerte sentimiento hacia su centro de labores, así como, en el indicador de apego emocional, el

36% no toman los problemas como propios en tal sentido; en la dimensión de compromiso de continuidad, el indicador de costos de abandonar la empresa el 65% expresan que si no hubieran dado mucho de ellos, hubieran considerado otras alternativas laborales, por otro lado, el 49% expresan que pertenecen a la empresa por necesidad y no por deseo propio; finalmente el compromiso normativo, en su indicador normatividad de la empresa y sus expectativas el 35% no sienten la obligación moral de permanecer a la empresa y el 44% sienten no tener ninguna deuda moral con la empresa. En tal sentido, es importante adaptar medidas que tengan como objetivo elevar el nivel de compromiso de los colaboradores.

3. La dimensión de desgaste emocional de la variable síndrome de burnout no se relaciona con la variable de compromiso organizacional debido a que se obtuvo 0.260 como resultado obtenido a través de la prueba estadística del coeficiente de correlación de Pearson, cual fue mayor a 0.05, sin embargo, es de vital importancia tomar acciones que alivien la fatiga como el desgaste psíquico que emanan del desgaste emocional.
4. La dimensión de despersonalización de la variable síndrome de burnout se relaciona con la variable de compromiso organizacional, por lo que se obtuvo el 0.021 como resultado obtenido mediante la prueba estadística del coeficiente de correlación de Pearson, cual fue menor a 0.05, obteniendo una correlación significativa negativa media, en tal sentido, a medida que esta dimensión aumente el compromiso organizacional disminuir, a consecuencia, es importante tomar acciones para que las actitudes negativas emanadas de la despersonalización disminuyan en los colaboradores.
5. La dimensión de realización personal de la variable síndrome de burnout se relaciona con la variable de compromiso organizacional, por lo que se obtuvo el

0.025 como resultado obtenido mediante la prueba estadística del coeficiente de correlación de Pearson, cual fue menor a 0.05, obteniendo una correlación significativa negativa media, en tal sentido, a medida que la dimensión de realización personal aumente, el compromiso organizacional disminuirá, finalmente, es importante tomar acciones para que la baja eficacia profesional y la baja ilusión por el trabajo emanadas de la realización personal se reduzcan de la empresa.

6. El síndrome de burnout y el compromiso organizacional de la empresa colaboradores de los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas 2022 se relacionan entre sí. A consecuencia que se determinó esta correlación a través de la prueba estadística del coeficiente de correlación de Pearson, 0.07 y que a la vez fue $p < 0.05$, en tal sentido se concluyó que es una correlación negativa moderada y que mientras más alto sea el porcentaje de los síntomas de burnout, menor será el compromiso organizacional por parte de los colaboradores, por lo tanto, se considera importante asumir estrategias que mermen o eliminen el síndrome de burnout en la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Para el compromiso organizacional el gerente de la empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas a través del personal encargado de recursos humanos deberá implementar un plan de trabajo que tenga como objetivo la cultura de trabajo en equipo y la comunicación asertiva abierta, sensibilizar a los trabajadores sobre la visión y misión de la empresa, desarrollo de la confianza, la innovación y la ética, entre otros, por lo que, según los resultados obtenidos del cuestionario de compromiso organizacional, en su dimensión de compromiso normativo los colaboradores expresan que no encuentran en ellos la obligación moral de pertenecer a la empresa, sienten que estaría bien dejar a la empresa y no consideran estar en deuda con la empresa, en tal sentido, se recomienda fortalecer la normatividad de la empresa y cuáles son sus expectativas, haciendo al trabajador participe de la planificación basada en la lealtad y la búsqueda de perdure en la empresa con el fin de cumplir un deber.

Si bien el nivel del diagnóstico de síndrome de burnout es bajo, no quiere decir que no haya indicios de que no esté presente en la organización, es por ello por lo que el gerente de la empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas a través del personal encargado del área de salud y seguridad en el trabajo debe de implementar un plan de salud mental para intervenir en los casos de sospecha. Según los resultados obtenidos de cuestionario aplicado a los colaboradores, demuestra que hay cansancio mental producido por el trabajo ya que el 14% lo expresan, el 12% expresan auto negatividad baja auto respuesta frente a sus funciones; en tal sentido, se recomienda trabajar en el cuidado de la salud psico mental de los colaboradores implementando planes que no contengan jornadas laborales extensas, aplicar estrategias de pausas activas, buscar momentos donde se estimule la relajación y o meditación, e insertar presupuesto para que este tipo de programas se den consecutivamente. Para la OPS, 2020, por cada dólar invertido en mejorarla se obtiene un rendimiento del 4 veces el valor de la inversión, con el beneficio que mejora la

salud y la productividad del trabajador,

El gerente a través de su capacidad de dirección, organización, planificación y control debe de sensibilizar al personal, dando a conocer la visión, misión, reglamento, y hacerlo partícipe de su elaboración con el fin de mejorar el compromiso del personal hacia la empresa; así también, velar por la salud psicofísico de los trabajadores a través de charlas motivacionales, estrategias de reconocimiento, seguimiento psicológico, con el objetivo de elevar la capacidad de involucramiento de los colaboradores hacia la empresa

REFERENCIAS

- Coronado, G.; Valdivia M.; Aguilera A. & Alvarado, Araceli. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, Núm 60, Julio-Diciembre, ISSN: 1405-5597.
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Aliaga, O. (2016). *Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en los empleados del Banco de la Nación, Lima Este, 2016*. Perú. [Tesis para obtener el grado de maestro en gestión pública]. Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/5213>
- Álvarez, M., & Luis, R. (2019). *Compromiso Organizacional y Síndrome de Burnout en los Colaboradores de Empresa de Cine de la Ciudad de Trujillo*. [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología]. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37435>
- Amoros, Eduardo. (2007). *Comportamiento organizacional. En busca de desarrollo de ventajas competitivas*. Universidad Santo Toribio de Mogrobojo. Lambayeque.
https://issuu.com/waltersilva04/docs/comportamiento_organizacional-eduar
- Apiquian, A. (2007). *El Síndrome de Burnout en las Empresas*. Yucatán: Universidad Anáhuac México Norte. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Organizacion Internacional del Trabajo*. (3 de Julio de 2020). Frente ala pandemia: Garantizar la seguridad y Salud en el trabaj.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
- Baena Paz, Guillermina. (2017). La Encuesta. En G. Baena Paz, *Metodología de la investigación* (pág. 97). Ciudad de México: Grupo Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bosqued, Marisa. (2008). *Quemados. El síndrome de burnout. Qué es y como superarlo*. Barcelona: Ediciones Paidos Iberica S.A.
https://books.google.com.pe/books?id=YSYR2HLc5dEC&pg=PA5&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false
- Camara Peruana de la Construccion [CAPECO]. (25 de agosto del 2021). *Construcción crece 38% entre julio 2020 y junio 2021 pero se contraería en lo que queda del año y en el 2022*. <https://www.capeco.org/entrada-noticia/construccion-crece-38-entre-julio-2020-y-junio-2021-pero-se-contraeria-en-lo-que-queda-del-ano-y-en-el-2022>
- Ccayo, J. A. (2021). *Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en el Personal del Ejército Peruano, 2021*. [Tesis para Obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73306>
- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2007). *Comportamiento organizativo: Mejorar el rendimiento y el compromiso en el lugar de trabajo*. [Organizational Behavior:

Improving Performance and Commitment in the Workplace]. Nueva York: Mc Graw Hill Education 6ta Edición. <http://ecommerce-prod.mheducation.com.s3.amazonaws.com/unitas/highered/changes/colquitt-organizational-behavior-6e.pdf>

Dávila, G., & Sandoval, E. (2019). *El Síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de Iduamérica Servicios Logísticos, Region Norte*. Perú [Tesis para obtener el título profesional de licenciatura en administración de empresas]. Universidad Católica Santo Cristo de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3023>

Fernandez, P. (6 de Agosto de 2019). *Burnout laboral o síndrome de desgaste profesional*. Web Site: <Http://salud.asepeyo.es>

Gallardo Paredes, K. (2019). *Inteligencia emocional y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui- El Porvenir 2019*. [Tesis para obtener el grado de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37859>

Gil Monte, Pedro. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una Enfermedad Laboral en la Sociedad del Bienestar*. Editorial Pirámide. Psicología Piramide. [https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0385.%20El%20s%C3%ADndrome%20de%20quemarse%20por%20el%20trabajo%20\(Burnout\)%20%20Una%20enfermedad%20laboral%20en%20la%20sociedad%20del%20bienestar.pdf](https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0385.%20El%20s%C3%ADndrome%20de%20quemarse%20por%20el%20trabajo%20(Burnout)%20%20Una%20enfermedad%20laboral%20en%20la%20sociedad%20del%20bienestar.pdf)

Guerrero, P. A. (2019). *Compromiso Organizacional Basado en el Modelo de Meyer y Allen en los Colaboradores de un Banco Chiclayano, Perú*. [Tesis para obtener el título de administrador de empresas]. Univesridad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/1635>

Heredia Benavides, R. (17 de Julio de 2021). *Retos para el sector construcción post COVID-19. Universidad Autonoma del Perú*. WEB site: <https://www.autonoma.pe/comunidad/blogs/retos-para-el-sector-construccion-post-covid-19-2/>

Hernández, D., & Monje, J. (2016). *El burnout en trabajadores de obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga, Bogota, Colombia..* [Tesis para obtener el título de especialista en gerencia de la salud y seguridad en el trabajo]. Universidad ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/405>

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *El significado de la experiencia del burnout. Journal of Occupational Behaviour*. [The Measurement of Experience Burnout. Journal of Occupational Behaviour], 99-113. https://scholar.google.com.pe/scholar?q=The+Measurement+of+Experienced+Burnout.+Journal+of+Occupational+Behaviour,+99-113.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar

- Maslach, C., & Schuefeli, W. (1993). *Desarrollo histórico y conceptual del Burnout*. California. [Historical and Conceptual Development of Burnout. California].
- Medina Masabamba, R. S. (2018). *El Síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional en el Personal Administrativo en los Centros de Educación Superior, Ecuador*. [Tesis para obtener el grado de Maestría]. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27276>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 61-89.
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to Organization and Occupation: Extension and Test of Three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 538-551. https://www.researchgate.net/publication/211391140_Commitment_to_Organizations_and_Occupations_Extension_and_Test_of_a_Three-Component_Conceptualization
- Organización Internacional del Trabajo. (10 de Octubre de 2021). *Proteger la Salud Mental en el Lugar de Trabajo durante la COVID-19*. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>
- OMS. (2021). Organización Mundial de la Salud. *Cuidar nuestra salud mental*. <https://www.who.int/es/campaigns/connecting-the-world-to-combat-coronavirus/healthyathome/healthyathome---mental-health>
- Organización Internacional del Trabajo. (28 de Abril de 2020). *La crisis del COVID-19 podría provocar trastornos de salud mental a muchos trabajadores*. <https://up-pe.libguides.com/c.php?g=1043492&p=7613363#s-lg-box-24179210>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *informacion basica sobre la covid*. https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=CjwKCAjwiuuRBhBvEiwAFXKaNBiFGB-BnN2NY5K9X8YU-86g62_pNckk9_MGo2uZ0dejlWc6jifNdhoCXXEQAvD_BwE
- Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (10 de Octubre de 2020). Prensa. *En tiempos de pandemia hacemos un llamado a la inversión en la salud mental*. <https://www.paho.org/es/noticias/10-10-2020-tiempos-pandemia-hacemos-llamado-inversion-salud-mental>
- Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2021). *Protección de la Salud en Situaciones de Pandemia*. (Pag. 7). <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Pandemia%20de%20influenza%20y%20Salud%20mental%20Esp.pdf>
- Price Waterhouse Coopers. (2020). El Brote de COVID-19 ha Causado Severas Interrupciones en la Infraestructura... *COVID-19: Impacto en Infraestructura y Construcción*, 3. <https://www.pwc.com.uy/es/covid-19/pdfs-covid-19/covid19-impacto-infraestructura-construccion.pdf>
- El Comercio. (30 de Abril de 2020). Prensa. *Caída del sector construcción. El sector construcción sufriría este año la peor caída en su historia: la actividad se hundiría un*

30%. <https://elcomercio.pe/economia/peru/coronavirus-peru-el-sector-construccion-sufriria-este-ano-la-peor-caida-en-su-historia-se-hundiria-30-capeco-construccion-civil-inversion-publica-noticia/>

- Sariisik, M., Bogan, E., Zengin, B., & Bora, B. (2019). *El impacto de burnout en el compromiso organizacional: Un estudio sobre los empleados del sector público en Turquía* [the Impact of Burnout on Organizational Commitment: a Study of Public Sector Employees in Turkey]. *Journal of Global Business Insights*, 26. <https://digitalcommons.usf.edu/globe/vol4/iss2/2/>
- Steers, Richard. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 46-56. <https://www.jstor.org/stable/2391745>
- Suazo, C. (2019). *Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en Colaboradores de Una empresa de Lima metropolitana, Perú*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología]. Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/22461>
- Tineo, H. (2020). *Endomarketing y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa constructora RAYCONING E.I.R.L, Perú*. [Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración de Negocios y relaciones Internacionales]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51325>
- Toro Álvarez Fernando. (1998). *Predicción del Compromiso del Personal a partir del Análisis del Clima Organizacional*. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 333-344. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/47543.pdf>
- Tumbaco, A. (2021). *Síndrome de Burnout y su Influencia en el Compromiso Organizacional de los Profesionales del Centro de Salud Tipo C "Venus de Valdivia", Ecuador*. [Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión del Talento Humano]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16392>
- Villarroel, S., Gonzalo, c., & Burrone, M. (2021). *El Impacto de la Pandemia de COVID-19 en la Salud Mental de los Trabajadores en los Servicios de Salud*. Santiago de Chile. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872021000801205&script=sci_arttext&tlng=es
- Wullur, M., & Redan, B. (2020). *Agotamiento Emocional y Compromiso Organizativo de los Profesores de Primaria* [Emotional Exhaustion and Organizational Commitment: the Perspective of Elementary School Teachers]. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 14. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1274772>

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de consistencia. -

Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en una Empresa Constructora de la Ciudad de Chachapoyas – 2022								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador	Técnica e instrumentos		
Problema Principal ¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas - 2022?	General Determinar la relación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas - 2022. Específicos Identificar el nivel de síndrome de burnout del personal de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas - 2022. Identificar el nivel de compromiso organizacional en una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas - 2022. Analizar la relación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas – 2022.	Existe relación significativa entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas - 2022.	Síndrome de burnout	Desgaste emocional	Cansancio mental	Técnica. - La encuesta Instrumento. - El cuestionario		
					Cansancio físico			
					Negatividad			
				Despersonalización	Auto respuesta frente a sus funciones			
					Auto negatividad			
				Realización personal	Empatía			
			Autoconcepto					
			Compromiso organizacional			Compromiso afectivo	Identificación	Técnica. - La encuesta Instrumento. - El cuestionario
							Deseo	
						Compromiso de continuidad	Beneficio	
Costo económico								
Compromiso normativo	Obligación moral							
	Reciprocidad							
Deber								

ANEXO 2

Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de síndrome de burnout y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas, 2022

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Síndrome de Burnout	Burnout es un síndrome psicológico como perspectiva tridimensional basada en el agotamiento emocional, la despersonalización y el sentimiento de baja realización personal. (Maslach & Jackson, 1981)	Es un desorden psicofísico, generada a partir del estrés laboral de un determinado trabajador que será evaluada a través de las tres dimensiones según Burnout Inventory de Maslach y Jackson (1997)	Desgaste emocional	Cansancio mental	Ordinal
				Cansancio físico	
				Negatividad	
	Auto-respuesta frente a sus funciones				
	Auto-negatividad				
	Empatía				
Compromiso Organizacional	Estado psicológico, caracterizado por la interacción entre una persona y una organización, influida por el dilema entre alejarse o quedarse en la organización (Meyer y Allen, 1991).	El compromiso organizacional es la variable que será evaluada a través de las dimensiones según el modelo de Meyer y Allen (1991) y a la vez se utiliza el cuestionario adaptado por Guerrero, (2019).	Realización personal	Auto-concepto	
			Compromiso afectivo	Identificación	
				Deseo	
			Compromiso de continuidad	Beneficio	
				Costo económico	
				Deber	
	Obligación moral				
	Reciprocidad				

ANEXO 3

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Sexo: ___/___/___ Nivel educativo: _____

Indicaciones: El presente cuestionario tiene la finalidad de recopilar información acerca del compromiso organizacional de los trabajadores hacia la empresa, así mismo la información que usted brinde será de tomada de forma anónima; finalmente este cuestionario ha sido obtenido del cuestionario de Meyer y Allen (1993)

Instrucciones: marque con un aspa la alternativa que usted crea pertinente.

- He sido informado y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convento y autorizo mi participación en esta investigación. Si está dispuesto a participar marque "SI" en el siguiente casillero.

SÍ	No
----	----

ÍTEM	ENUNCIADO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	DE acuerdo	Totalmente de acuerdo
01	Estoy orgulloso de permanecer a esta empresa.					
02	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa.					
03	Me siento plenamente integrado a esta empresa.					
04	Experimento un fuerte sentimiento hacia esta empresa.					
05	Esta empresa significa personalmente mucho para mí.					
06	Me siento ligado emocionalmente a esta empresa.					
07	Realmente tomo los problemas de la empresa como míos.					
08	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la empresa, hubiera considerado otras empresas.					
09	Siento como si tuviera pocas opciones de trabajo.					
10	Hoy pertenecer a esta empresa es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
11	Sería para mi muy duro dejar esta empresa así lo quisiera.					
12	Gran parte de mi vida se afectaría si dejase la empresa.					
13	Siento la obligación moral de pertenecer a esta empresa.					
14	No abandonaré a esta empresa en estos momentos, considerando todo lo que me ha dado.					
15	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejase a esta empresa.					
16	Me sentiría culpable si dejaré esta empresa ahora.					
17	Esta empresa merece mi lealtad.					
18	Estoy en deuda con esta empresa.					

Cuestionario de Síndrome de Burnout

Sexo: ___/___/___

Nivel educativo: _____

Indicaciones: El presente cuestionario tiene la finalidad de recopilar información acerca del síndrome de burnout de los trabajadores de la empresa, así mismo la información que usted brinde será de tomada de forma anónima; finalmente este cuestionario ha sido obtenido del IBM de Maslach y Jackson (1997)
Instrucciones: marque con un aspa la alternativa que usted crea pertinente.

- He sido informado y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convento y autorizo mi participación en esta investigación. Si está dispuesto a participar marque "SI" en el siguiente casillero.

Sí	No
----	----

Ítem	Enunciado	1 Nunca	2 Una o varias veces al año	3 Una vez al mes o menos	4 Varias veces al mes	5 Una vez a la semana	6 Varias veces a la semana	7 Todos los días
01	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
02	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.							
03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
04	Siento que puedo entender fácilmente a las personas con las que tengo que trabajar.							
05	Siento que estoy tratando algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.							
06	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
07	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los empleados que atiendo.							
08	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
09	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado con mi trabajo.							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros.							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los empleados.							
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con los demás empleados.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en ese trabajo.							
20	Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades.							
21	Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22	Me parece que los demás me culpan de algunos de sus problemas.							

ANEXO 4: Validación por expertos

Anexo N°4: Validación de instrumento compromiso organizacional



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del investigador	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mendoza Vera Jhony	Responsable de logística – empresa constructora de Chachapoyas	Cuestionario para medir el compromiso organizacional	Meyer y Allen (1993)
Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en una Empresa Constructora de la Ciudad de Chachapoyas - 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Ciaridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología			
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
				1 = Totalmente de acuerdo 2 = De acuerdo 3 = Indeciso 4 = Desacuerdo 5 = Totalmente en desacuerdo																			
Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Identificación	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	X		X		X		X		X		X		X		X		X			
			Sería muy feliz pasando mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Involucramiento	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta empresa.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Disfruto hablando de esta empresa con gente que no pertenece a ella	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Apego emocional	Esta empresa tiene un gran significado personal para mi.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		Me siento como parte de una familia en esta empresa.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
	Compromiso de continuidad	Costo de abandonar la empresa	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta empresa, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en esta empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Alternativas de trabajo	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora esta empresa.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar las posibilidades de dejar esta empresa.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
Compromiso normativo	Normatividad de la empresa y sus expectativas.	Ahora mismo sería duro para mi dejar esta empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta empresa es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		Me sentiría culpable si dejase ahora esta empresa considerando todo lo que me ha dado.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora esta empresa.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		Ahora mismo no abandonaría esta empresa, porque me siento obligado con toda su gente	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		

Legenda:
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

B: bueno M: malo

<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Chachapoyas 10/01/2022	4190 5399		942790091
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del investigador	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mendoza Vera Jhony	Responsable de logística -- empresa constructora de Chachapoyas	Cuestionario para medir el compromiso organizacional	Meyer y Allen (1993)
Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en una Empresa Constructora de la Ciudad de Chachapoyas - 2021			

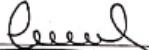
ASPECTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología				
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
				5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indeciso 2 = Desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo																				
Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Identificación	Estoy orgulloso de permanecer a esta empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
			Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Involucramiento	Me siento plenamente integrado a esta empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Experimento un fuerte sentimiento hacia esta empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Esta empresa significa personalmente mucho para mí.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Apego emocional	Me siento ligado emocionalmente a esta empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Realmente tomo los problemas de la empresa como míos.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Compromiso de continuidad	Costo de abandonar la empresa	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la empresa, hubiera considerado otras empresas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Siento como si tuviera pocas opciones de trabajo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Alternativas de trabajo	Hoy pertenecer a esta empresa es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sería para mí muy duro dejar esta empresa así lo quisiera.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Compromiso normativo	Normatividad de la empresa y sus expectativas.	Gran parte de mi vida se afectaría si dejase la empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Siento la obligación moral de pertenecer a esta empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		No abandonaría a esta empresa en estos momentos, considerando todo lo que me ha dado.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejase a esta empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Me sentiría culpable si dejará esta empresa ahora.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Esta empresa merece mi lealtad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
		Estoy en deuda con esta empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		

Leyenda:
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

B: bueno M: malo

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chachapoyas 10/01/2022 Lugar y fecha	41905899 DNI. N°	 Firma y sello del experto	942790097 Teléfono
---	---------------------	--	-----------------------

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:


Apellidos y nombres del investigador	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor(a) del Instrumento
Mendoza Vera Jhony	Responsable de logística – empresa constructora de Chachapoyas	Cuestionario para medir el compromiso organizacional	Meyer y Allen (1993)
Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en una Empresa Constructora de la Ciudad de Chachapoyas - 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología				
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Identificación	Estoy orgulloso de permanecer a esta empresa.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
			Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa.	X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X
		Involucramiento	Me siento plenamente integrado a esta empresa.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Experimento un fuerte sentimiento hacia esta empresa.	X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X
			Esta empresa significa personalmente mucho para mí.	X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X
			Me siento ligado emocionalmente a esta empresa.	X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X
	Apego emocional	Realmente tomo los problemas de la empresa como míos.	X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X	
		Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la empresa, hubiera considerado otras empresas.	X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X	
	Compromiso de continuidad	Costo de abandonar la empresa	Siento como si tuviera pocas opciones de trabajo.	X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X
			Hoy pertenecer a esta empresa es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X
		Alternativas de trabajo	Sería para mí muy duro dejar esta empresa así lo quisiera.	X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X
			Gran parte de mi vida se afectaría si dejase la empresa.	X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X
Compromiso normativo	Normatividad de la empresa y sus expectativas.	Siento la obligación moral de pertenecer a esta empresa.	X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X	
		No abandonaría a esta empresa en estos momentos, considerando todo lo que me ha dado.	X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X	
		Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejase a esta empresa.	X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X	
		Me sentiría culpable si dejará esta empresa ahora.	X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X	
		Esta empresa merece mi lealtad.	X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X	
		Estoy en deuda con esta empresa.	X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X	

Legenda:
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: B: bueno M: malo

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

CHACHAPOYAS 26 DE ENERO DEL 2022	43369387	 MSc. ROBERTO CARLOS MORE ZABARRINO DOCENTE UNIV.	949551311
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del investigador	Cargo e Institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mendoza Vera Jhony	Responsable de logística – empresa constructora de Chachapoyas	Cuestionario para medir el síndrome de burnout	Maslach y Jackson (1997)
Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en una Empresa Constructora de la Ciudad de Chachapoyas - 2021			

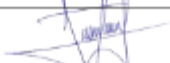
ASPECTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología			
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
				1 = Nunca 2 = Una o varias veces al año 3 = Una vez al mes o menos 4 = Varias veces al mes 5 = Una vez a la semana 6 = Varias veces a la semana 7 = Todos los días																			
Síndrome de Burnout	Desgaste emocional	Cansancio mental	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Cansancio físico	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Siento que mi trabajo me está desgastando.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Negatividad	Me siento frustrado con mi trabajo.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Despersonalización	Auto respuesta frente a sus funciones	Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Siento que estoy tratando algunos empleados como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
Auto negatividad	Auto negatividad	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los empleados.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Siento que parece que los empleados me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
Realización personal	Apatía	Siento que puedo entender fácilmente a las personas a las que tengo que atender.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los empleados que atiendo.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Auto concepto	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los empleados.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con los empleados.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Creo que consigo muchas cosas valiosas en ese trabajo.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda:
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

B: bueno M: malo

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

CHACHAPOYAS 26 DE ENERO DEL 2022	43309387	 MS. ROBERTO CARLOS MORI ZABARONI DOCENTE UNTM	949551311
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

ANEXO 5: Base de datos

Marca temporal	He sido infor	Sexo	Nivel Educativo	COMPROMISO ORGANIZACIONAL														SINDROME DE BURNOUT																															
				P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P1	P2	P3	P6	P8	P13	P14	P16	P20	P5	P10	P11	P15	P22	P4	P7	P9	P12	P17	P18	P19	P21						
2/9/2022 17:18:26	Sí	Masculino	Superior universitaria	5	4	2	4	5	2	4	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	0	4	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0					
2/9/2022 17:26:39	Sí	Masculino	Superior universitaria	4	4	2	4	4	2	5	2	3	2	2	4	3	4	1	4	3	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	1	5	6	5	4						
2/9/2022 17:45:36	Sí	Masculino	Superior universitaria	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
2/9/2022 17:51:24	Sí	Masculino	Superior universitaria	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	5	3	0	0	3	0						
2/9/2022 18:04:13	Sí	Masculino	Superior universitaria	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	0	4	2	3	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6	2	0	0	0	0	0	0				
2/9/2022 18:04:16	Sí	Masculino	Superior universitaria	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	2	1	0	5	1	3	0	1	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	5	0					
2/9/2022 20:50:32	Sí	Masculino	Superior universitaria	1	1	3	1	2	2	4	1	5	1	4	1	3	1	4	1	2	2	2	2	6	5	6	3	6	0	6	6	6	3	6	6	1	3	1	1	2	5	3	6	2	6				
2/9/2022 20:56:57	Sí	Femenino	Superior no universitaria	4	4	2	4	4	3	4	4	5	2	2	4	2	2	2	4	3	4	4	2	0	2	2	0	0	2	2	0	0	0	0	1	3	3	0	3	3	0	0	0	0	0				
2/9/2022 21:50:02	Sí	Masculino	Superior universitaria	5	5	2	2	5	2	5	1	2	4	4	4	2	4	1	5	3	4	4	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	6	6					
2/9/2022 22:55:15	Sí	Femenino	Superior no universitaria	4	4	1	5	4	2	4	1	5	1	1	4	2	4	2	4	4	4	4	2	0	4	4	0	6	3	0	3	0	1	1	1	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4				
2/9/2022 10:07:31	Sí	Masculino	Superior universitario	5	5	2	2	5	2	5	1	2	4	4	4	2	4	1	5	3	4	4	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	6	6						
2/9/2022 10:17:07	Sí	Masculino	Superior universitario	4	4	2	5	4	2	4	2	5	2	2	4	2	3	2	2	4	2	4	2	0	4	4	0	6	3	0	0	1	1	1	1	5	3	1	4	4	4	4	4	4					
2/9/2022 10:22:36	Sí	Masculino	Superior universitario	5	4	2	2	5	2	4	2	2	5	5	5	4	5	5	5	1	1	4	4	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0				
2/9/2022 10:32:23	Sí	Masculino	Secundaria completa	4	4	2	2	4	2	5	2	3	2	2	4	3	2	1	4	3	2	4	3	2	0	0	0	5	2	0	0	1	6	1	1	5	6	5	4	4	4	4	4	4					
2/9/2022 10:32:42	Sí	Masculino	Superior universitario	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	0	4	4	0	1	2	3	1	0	0	0	1	4	4	2	4	1	6	6	5	4			
2/9/2022 11:55:33	Sí	Femenino	Superior no universitario	1	2	2	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	0	2	0	0	0	5	0	0	3	1	0	3	0	0	0	3	3	0	0	3	3				
2/9/2022 11:56:00	Sí	Masculino	Superior universitario	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	2	2	2	4	3	2	2	4	3	2	0	3	1	1	0	5	1	3	1	1	0	0	1	0	0	3	0	0	0	5	5	3			
2/9/2022 11:56:04	Sí	Masculino	Secundaria completa	2	2	2	2	4	3	4	1	5	3	1	3	1	4	2	4	4	4	4	2	0	4	2	3	0	6	1	3	0	0	4	0	6	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
2/9/2022 12:03:25	Sí	Masculino	Superior universitario	4	4	2	3	5	3	4	1	3	2	2	4	2	3	2	4	3	3	4	3	2	0	4	4	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	3	0	3	0			
2/9/2022 12:12:14	Sí	Masculino	Superior universitario	4	5	5	5	4	1	5	1	4	2	2	4	4	5	2	5	4	2	4	2	0	3	0	2	0	0	2	3	0	0	1	5	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0			
2/9/2022 12:19:23	Sí	Masculino	Superior universitario	5	4	4	3	2	2	5	2	2	3	2	2	2	4	1	5	3	4	4	2	0	4	4	0	2	2	0	0	0	3	4	2	1	1	0	0	3	6	4	2	1	0	0	3	6	
2/9/2022 14:33:41	Sí	Masculino	Superior universitario	5	4	2	5	2	1	4	2	2	4	4	4	5	1	4	4	2	4	4	2	0	2	0	2	0	3	0	1	2	0	2	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	3	0		
2/9/2022 14:52:20	Sí	Masculino	Superior universitario	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	2	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0	3	0	0	1	3	3	3	0	3	3	0	2			
2/9/2022 14:54:12	Sí	Masculino	Superior universitario	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	3	2	4	2	4	2	0	4	4	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0			
2/9/2022 14:56:19	Sí	Femenino	Superior universitario	2	2	5	5	5	4	5	5	2	1	1	4	4	5	2	5	2	5	2	4	2	0	4	5	0	2	0	4	5	0	2	0	0	1	0	0	3	0	4	4	0	0	0	2	0	
2/9/2022 14:56:21	Sí	Masculino	Superior universitario	2	2	5	1	5	5	5	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	3	4	4	2	0	0	0	0	5	0	0	0	3	2	0	1	3	0	2	0	1	3	0	2	0	0	0	0	
2/9/2022 15:01:45	Sí	Masculino	Secundaria completa	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	0	4	4	0	1	3	1	0	0	1	6	1	4	6	6	1	0	4	5	6	0	0	0	0	0	
2/9/2022 15:08:34	Sí	Masculino	Superior universitario	2	4	4	4	5	5	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2/9/2022 17:03:19	Sí	Masculino	Superior universitario	5	5	5	5	5	5	5	2	1	4	2	2	4	5	5	4	5	5	4	4	2	0	4	4	0	6	0	6	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
2/9/2022 17:08:02	Sí	Femenino	Superior universitario	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	0	4	4	0	1	0	0	3	0	5	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0		
2/9/2022 17:30:23	Sí	Femenino	Superior universitario	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	0	4	4	0	3	0	5	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	
2/9/2022 17:40:42	Sí	Masculino	Superior universitario	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	4	4	5	4	4	4	2	0	4	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	0	0	0	3	0		
2/9/2022 17:45:53	Sí	Masculino	Superior no universitario	3	5	1	3	4	2	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	6	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2/9/2022 21:26:37	Sí	Masculino	Superior universitario	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	0	4	4	0	2	0	4	0	2	0	5	5	0	1	1	3	0	0	0	5	0	4	0	4		
2/9/2022 21:30:52	Sí	Femenino	Superior universitario	1	2	2	3	2	4	4	2	2	5	2	2	1	2	2	2	4	4	4	2	0	4	4	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
2/9/2022 21:36:14	Sí	Masculino	Superior universitario	5	2	2	2	3	3	4	2	2	1	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	0	4	4	0	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	0	0	0	4	0	0	3	0	6	0	0
2/9/2022 21:39:55	Sí	Masculino	Secundaria completa	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	0	4	4	0	6	4	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0		
2/9/2022 21:43:26	Sí	Masculino	Superior universitario	4	2	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	2	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0	
2/9/2022 21:47:01	Sí	Masculino	Secundaria completa	1	2	5	4	4	5	3	4	4	1	3	3	4	4	4	5	5	5	4	2	0	4	4	0	3	0	0	0	0																	

ANEXO 6: Análisis de confiabilidad según el Alfa de Cronbach

N°	VALIDACIÓN DE LA VARIABLE: SÍNDROME DE BURNOUT (Según el Alfa de Cronbach)																						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	
1	4	0	4	6	0	0	6	4	5	0	0	6	0	4	0	0	6	6	5	4	6	0	66
2	0	2	0	6	0	0	0	0	5	0	2	5	0	1	0	0	1	0	1	0	2	0	25
3	2	0	1	2	0	0	4	0	2	0	0	4	2	4	1	1	0	0	1	0	3	0	27
4	1	0	2	0	0	0	5	0	1	0	0	3	0	2	0	2	6	6	3	0	6	0	37
5	1	0	0	6	0	0	0	4	4	0	0	6	2	3	0	0	6	6	6	6	6	0	56
6	2	1	1	3	0	0	6	5	6	0	1	6	1	3	0	0	6	6	1	1	6	0	55
7	6	5	6	5	3	3	5	6	4	6	6	1	0	6	1	6	3	0	4	6	0	3	85
8	4	0	2	6	0	0	5	2	3	2	2	3	2	3	0	0	6	3	3	0	6	0	52
9	2	0	0	3	0	0	3	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	0	0	0	0	32
10	4	4	2	6	0	0	5	2	5	6	3	5	4	4	0	4	1	3	5	0	2	3	68

3.04	3.16	3.36	4.21	0.81	0.81	4.49	4.81	2.49	5.64	3.44	2.65	1.69	2.60	0.16	4.01	5.89	6.84	3.89	6.01	6.01	1.44	351.61
																						77.45

Nunca	1
Una o varias veces al año	2
Una vez al mes o menos	3
Varias veces al mes	4
Una vez a la semana	5
Varias veces a la semana	6
Todos los días	7

K =	22
K/(K-1) =	1.048
$\sum_{i=1}^k s_i^2 =$	77.45
$s_r^2 =$	351.61
ALFA =	0.817

No	VALIDACIÓN DE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Según el Alfa de Crombach)																		TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	5	4	2	4	5	2	4	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
2	4	4	2	4	4	2	5	2	3	2	2	4	3	4	1	4	3	2	55
3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	60
4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	63
5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	79
6	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	58
7	1	1	3	1	2	2	4	1	5	1	4	1	3	1	4	1	2	2	39
8	4	4	2	4	4	3	4	4	5	2	2	4	2	2	2	4	3	4	59
9	5	5	2	2	5	2	5	1	2	4	4	4	2	4	1	5	3	4	60
10	4	4	1	5	4	2	4	1	5	1	1	4	2	4	2	4	4	2	54

1.09 1.24 1.04 1.44 0.69 0.45 0.49 1.65 1.41 2.09 1.41 1.41 0.76 1.41 2.16 1.16 0.81 1.24 107.29

21.95

TOTALMENTE DE ACUERDO	5
DE ACUERDO	4
INDECISO	3
EN DESACUERDO	2
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1

K =	18 item
K/(K-1) =	1.059
$\sum_{i=1}^k s_i^2 =$	21.95
$s_i^2 =$	107.29
ALFA =	0.842

ANEXO 6: Fichas técnicas

Ficha técnica

Variable: Síndrome de Burnout

Nombre del cuestionario	:	Inventario Burnout de Maslach
Autores	:	Maslach y Jackson (1986)
Nombre del inventario	:	Maslach burnout Inventory (MBI)
N° enunciados	:	22 enunciados
Población muestra	:	43 colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas.
Dimensiones	:	Desgaste emocional Despersonalización Realización personal
Validación	:	El cuestionario realizado por Maslach y Jackson (1986) fue adaptado por Medina (2014) obteniendo .70 según el uso del Alfa de Cronbach, obteniendo una confiabilidad respetable.

Ficha técnica

Variable: Compromiso Organizacional

Nombre del cuestionario	:	Cuestionario de Compromiso Organizacional.
Autores	:	Meyer y Allen (1993)
Adaptado por	:	Guerrero (2019)
N° enunciados	:	18 enunciados
Población muestra	:	43 trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Chachapoyas.
Dimensiones	:	Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso Normativo
Validación	:	Inicialmente la prueba de validación realizada por Meyer y Allen (1993) fue de .79 de manera general, haciendo uso del Alfa de Cronbach. Posteriormente, Guerrero (2017) lo adapto y obtuvo el siguiente resultado según el alfa de Cronbach: Compromiso afectivo: .824 Compromiso de continuidad: .715 Compromiso Normativo: .767 De manera general: .824 obteniendo una confiabilidad respetable.