



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los militares de  
una guarnición de Tacna, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Molina Flores, Mary Alberta ([orcid.org/0000-0003-2089-3523](https://orcid.org/0000-0003-2089-3523))

**ASESOR:**

Mg. Velarde Camaqui, Davis ([orcid.org/0000-0001-9064-7104](https://orcid.org/0000-0001-9064-7104))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A mi esposo y a mis amados hijos por ser parte de mi vida e inspiración de superación.

### **Agradecimiento**

A Dios por brindarme cada día una luz de fe y esperanza para seguir adelante.

## 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	3
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Operacionalización de las variables	10
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad	16
Tabla 2. Correlación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral	17
Tabla 3. Correlación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral	18
Tabla 4. Correlación entre despersonalización y satisfacción laboral	19
Tabla 5. Correlación entre realización personal y satisfacción laboral	20
Tabla 6. Niveles de síndrome de burnout	21
Tabla 7. Niveles de satisfacción laboral	22

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en los militares de una guarnición de Tacna, 2022; la metodología empleada es de tipo básica con enfoque cuantitativo, el diseño es no experimental, de corte transversal y descriptivo; el muestreo es censal por considerar a toda la población constituida por 120 militares; se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario basado en propiedades psicométricas de las dos variables. Para determinar la fiabilidad se analizó mediante el Alfa de Cronbach a las dos variables: síndrome de burnout ( $\alpha=.842$ ) y satisfacción laboral ( $\alpha=.859$ ) utilizando el SPSS v26. Asimismo, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov determinando el empleo estadístico del coeficiente de correlación Rho de Spearman; los resultados hallados demostraron que existe correlación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral ( $p<.050$ ), siendo esta correlación de dirección inversa y de intensidad moderada ( $r=-.428$ ), con un tamaño de efecto pequeño ( $r^2=.183$ ); concluyendo que sí existe relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral.

*Palabras clave:* Síndrome de burnout, satisfacción laboral, trabajadores.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in the military personnel of a garrison in Tacna, 2022; the methodology used is basic with a quantitative approach, the design is non-experimental, cross-sectional and descriptive; the sampling is census sampling for considering the entire population made up of 120 military personnel; the survey was used as a technique and the questionnaire based on psychometric properties of the two variables was used as an instrument. To determine reliability, the two variables were analyzed by Cronbach's Alpha: burnout syndrome ( $\alpha=.842$ ) and job satisfaction ( $\alpha=.859$ ) using SPSS v26. Likewise, the Kolmogorov-Smirnov normality test was applied, determining the statistical use of Spearman's Rho correlation coefficient; the results found showed that there is a correlation between burnout syndrome and job satisfaction ( $p<.050$ ), being this correlation of inverse direction and moderate intensity ( $r=-.428$ ), with a small effect size ( $r^2=.183$ ); concluding that there is a relationship between burnout syndrome and job satisfaction.

*Keywords:* Burnout syndrome, job satisfaction, workers.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2022) informó que la COVID-19 afectó a más de 100 países causando el 27.6% de índice negativo en el factor emocional. Baird y Saltos (2020) indicaron que la pandemia originó un decrecimiento del 29% en salud pública causando gran perjuicio de las personas inmersas en el ámbito laboral. La sintomatología del burnout representa un deterioro emocional y físico en los trabajadores que ejercen el rubro profesional (Lauracio y Lauracio, 2020; Li et al., 2020; Malagón et al., 2021; Marín et al., 2021; Menghi et al., 2021; Yue et al., 2022; Zhao et al., 2022).

Asimismo, a nivel panamericano, la OMS (2022) reportó que la COVID-19 afectó a más de 40 estados miembros causando el 33.1% de afectación en la salud emocional de la clase trabajadora.

A nivel nacional, el Ministerio de Salud (MINSA) (2021) reportó que debido a la COVID-19 más del 52.2% de la población padecieron de burnout reflejando desgaste emocional. Asimismo, se asociaron dificultades emocionales en los trabajadores (Arias, 2019; Boada, 2019; Carlos, 2020; Castro et al., 2021; Chan et al., 2022; Hurtado, 2020; Kader et al., 2021; Silva, 2022; Nori et al., 2019; Vidotti et al., 2019; Yao et al., 2021; Yarim, 2021; Zevallos, 2021).

A nivel local, la Dirección Regional de Salud de Tacna (DRST) (2021) informó que más del 20% de la población presentó afectaciones en la salud mental y emocional por causas de la COVID-19. Debido al aislamiento social las personas exteriorizaron situaciones de deterioro emocional, sentimientos de pánico y estrés por evitar ser víctimas de contagios (Abraham et al., 2021; Bergonzoli et al., 2021; Durán et al., 2021; Fierro et al., 2020; León, 2022; Lovo, 2020; Sánchez y Ñañez, 2022). Asimismo, afectó la satisfacción laboral en las organizaciones al disminuir las condiciones laborales e ingresos remunerativos producto del impacto social y económico (Cortez et al., 2021; Chiang et al., 2021; Danaci et al., 2021). En este sentido, los trabajadores presentaron síntomas de desgaste emocional y dificultades en el rendimiento laboral con indicadores de padecimiento de burnout e insatisfacción laboral (Acea et al., 2021; Bethe et al., 2020; Salgado y Lería, 2020; Gonzáles et al., 2022; Villamar et al., 2019).

De acuerdo al contexto, se propuso como problema general: ¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en los militares de una guarnición de Tacna, 2022?; como problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral?; b) ¿Cuál es la relación entre despersonalización y satisfacción laboral?; c) ¿Cuál es la relación entre realización personal y satisfacción laboral?; d) ¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout ?; e) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral?

La investigación es relevante porque permitió comprobar la relación que existe entre ambas variables (Payne et al., 2020). La justificación es teórica por sostenerse en fuentes conceptuales (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La justificación es práctica por utilizar procedimientos de solución a la problemática planteada (Ñaupas et al., 2018). La justificación es metodológica por emplearse instrumentos psicológicos de medición de alta confiabilidad como el cuestionario y escalas basadas en propiedades psicométricas de las dos variables. Es viable por contar con autorización y consentimiento de la institución teniendo acceso a la información. Asimismo, los gastos de financiamiento de la investigación son asumidos por la investigadora.

En ese sentido, se propuso como objetivo general: determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en los militares de una guarnición de Tacna, 2022; como objetivos específicos: a) determinar la relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral; b) determinar la relación entre despersonalización y satisfacción laboral; c) determinar la relación entre realización personal y satisfacción laboral; d) determinar el nivel de síndrome de burnout; e) determinar el nivel de satisfacción laboral.

Por esta razón, se propuso como hipótesis general: existe relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en los militares de una guarnición de Tacna, 2022; como hipótesis específicas: a) existe relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral; b) existe relación entre despersonalización y satisfacción laboral; c) existe relación entre realización personal y satisfacción laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Castañeda y Sánchez (2022) plantearon comprobar la relación del burnout y satisfacción laboral. Es cuantitativo y transversal; considerando a una población integrada por 61 docentes nombrados y categorizados en el nivel de educación superior que laboran a tiempo completo en una universidad pública estatal ubicada en San Luis Potosí - México, como instrumento de evaluación y recolección se utilizó el cuestionario. Sus resultados detallaron: agotamiento emocional ( $\rho=-.292$ ), despersonalización ( $\rho=-.116$ ) y realización personal ( $\rho=.215$ ); concluyendo que presenta correlación inversa y de intensidad baja.

Salazar (2021) propuso comprobar la relación entre burnout y satisfacción laboral. Es cuantitativo y descriptivo; considerando una población muestral integrada por 40 contribuyentes del sector zonal que laboran en una institución estatal asistencial de asesoramiento brindando un servicio educativo de bienestar, becas y recursos de talento humano ubicado en Quito - Ecuador, como instrumento de aplicación y evaluación se utilizó el cuestionario. Sus resultados mostraron: agotamiento emocional ( $\rho=-.473$ ), despersonalización ( $\rho=-.530$ ) y realización personal ( $\rho=.091$ ); concluyendo que presenta relación inversa y de intensidad moderada.

Baird y Saltos (2020) plantearon comprobar la relación entre burnout y satisfacción laboral en los recintos hospitalarios ubicados en Ecuador. Es cuantitativo y transversal; considerando una población integrada por 40 profesionales especialistas de un recinto hospitalario que comprende diversas áreas de salud conformado por la sala de atención, recepción y consulta externa, servicio de emergencia, consultorio psicológico, psiquiatría y gestión administrativa, como instrumento de aplicación se empleó el cuestionario. Sus resultados indicaron la existencia de un nivel medio de porcentaje ascendente a 25% en agotamiento emocional en los especialistas en salud; concluyendo que presenta relación debido a la proliferación de burnout en los sanitarios de salud que pernoctan en los recintos hospitalarios.

González et al. (2020) plantearon comprobar la prevalencia del burnout en los laboralistas sociales. Es cuantitativo y transversal; considerando una población integrada por 58 especialistas de centros hospitalarios de Galicia -España, como instrumento de recolección se aplicó el cuestionario. Sus resultados indicaron que se ubican en el nivel alto: agotamiento emocional 58.6%, despersonalización 41.4% y 44.8% en el factor realización personal; concluyendo que la dimensión agotamiento emocional presenta indicadores elevados, determinando que existe prevalencia muy alta debido al riesgo de burnout en los encargados de salud.

Moreira y De Luca (2020) propusieron identificar la relación del trabajo laboral con el burnout. Es cuantitativo y trasversal; con una población de 293 especialistas en salud de Sao Paulo - Brasil, como instrumento se utilizó el cuestionario. Sus resultados indicaron que se sitúan en un nivel alto el factor agotamiento emocional con el 26.6%, asimismo se resalta una alta despersonalización de 29.0% y un 30.0% del factor realización personal se posiciona en el nivel bajo; concluyendo que debido a la propagación del burnout por la falta de control en el centro sanitario causaron diversos riesgos laborales afectando a los galenos.

A nivel nacional, Silva (2022) planteó comprobar la relación entre burnout y satisfacción laboral. Es cuantitativo y experimental; considerando una población muestral conformada por 81 empleados de una municipalidad de Lima - Perú, como instrumento se utilizó el cuestionario. Sus resultados mostraron: agotamiento emocional ( $\rho=-.175$ ), realización personal ( $\rho=-.162$ ); y despersonalización ( $\rho=-.464$ ); concluyendo que presentan correlación inversa negativa y de intensidad baja.

Quipuscoa (2022) propuso comprobar la relación del burnout y satisfacción laboral. Es cuantitativo y descriptivo; considerando una población integrada por 55 maestros de los tres niveles que conforman un plantel educativo de Trujillo - Perú, como instrumento se utilizó el cuestionario. Sus resultados mostraron una correlación ( $\rho=-.436$ ); concluyendo que entre las dos variables presentan correlación inversa y de intensidad moderada.

Carlos (2021) planteó comprobar la relación entre burnout y satisfacción laboral. Es de tipo cuantitativo y descriptivo; considerado una población compuesta por 50 enfermeras de Lambayeque - Perú, como instrumento de aplicación se empleó el cuestionario. Sus resultados establecieron que el 68% se ubicaron en nivel medio, mientras que el 66% se posicionó en el nivel satisfactorio con un valor de .397 y significancia de .001; concluyendo que presenta relación inversa significativa.

Cortez et al. (2021) plantearon identificar la relación entre satisfacción laboral y burnout. La metodología fue cuantitativo y transversal; considerando una población de 205 profesores de San Martín-Perú, como instrumento se utilizó el cuestionario. Sus resultados mostraron: en el factor agotamiento emocional ( $\rho = -.315$ ), realización personal ( $\rho = -.254$ ); y despersonalización ( $\rho = -.252$ ); concluyendo que entre las dos variables en estudio presentan relación negativa y de intensidad baja.

Herrera y Nuñez (2021) plantearon comprobar el nivel de burnout en los profesionales sanitarios en el sector salud. Es cuantitativo y nivel descriptivo; considerando una población estructurada por 41 enfermeras de un nosocomio ubicada en Lima - Perú, para la evaluación se aplicó el cuestionario. Sus resultados establecieron que el 87.80% se ubicaron en nivel bajo, el 7.32% se posicionó en el nivel medio y el 4.88% se ubicó en el nivel alto; concluyendo que gran parte la mayoría de las sanitarias muestra bajo nivel de burnout.

Zevallos (2021) planteó evaluar el nivel de burnout y clima laboral en los empleados. Es de tipo cuantitativo y nivel descriptivo; considerando una población integrada por 95 colaboradores que cumplen funciones administrativas de supervisión los cuales forman parte de una constructora ubicada en la Región de Callao - Perú, como instrumento de evaluación y aplicación para la recolección de información se empleó el cuestionario. Sus resultados mostraron una correlación inversa ( $\rho = -.725$ ); concluyendo que presentan una relación significativa negativa y de intensidad alta.

Lauracio y Lauracio (2020) propusieron comprobar la relación entre burnout y desempeño laboral. Es cuantitativo y descriptivo; considerando una población de 21 profesionales del sector salud en Puno - Perú, como instrumentos se utilizó el cuestionario. Sus resultados indicaron que el burnout alcanzó el 7.09 en la escala de 1 a 10, asimismo, el desempeño laboral alcanzó el 35.71 en una escala de 0 a 40; concluyendo que no se estableció relación alguna debido a que el burnout se ubica en el nivel medio, mientras el otro factor se ubica en un nivel alto.

Arias et al. (2019) plantearon identificar la relación del síndrome de burnout y satisfacción laboral. Es cuantitativo y transversal; considerando una población de 413 maestros de Arequipa - Perú, como instrumento se utilizó el cuestionario. Sus resultados indicaron que los docentes presentaron en el factor agotamiento emocional ( $p=.056$ ), despersonalización ( $p=.031$ ) y realización personal ( $p=.001$ ); llegando a la conclusión que existe relación debido a que los docentes del nivel básico presentan intensidad alto de agotamiento, mientras que los de superior muestran intensidad moderada en despersonalización.

Hurtado (2020) planteó conocer la resiliencia y burnout en los empleados. La metodología fue cuantitativo; considerando una población muestral de 60 colaboradores en el rubro de atención al cliente en Lima - Perú, como instrumento se aplicó el cuestionario. Sus resultados indicaron que el 30% manifestó síndrome de burnout, el 28.33% presenta una baja resiliencia y el 48.33% se ubica en el nivel moderado; concluyendo que presenta una vinculación de resiliencia con el factor emocional del burnout.

Tacca y Tacca (2019) plantearon identificar la relación entre burnout y resiliencia. Es de tipo cuantitativo y transversal; considerando una población integrada por 183 educadores de nivel básico que laboraban en la zona de Lima - Perú, para la evaluación y recolección se empleó el cuestionario. Sus resultados indicaron que entre resiliencia y burnout se consideración a los factores: agotamiento emocional ( $r=-.530$ ), despersonalización ( $r=-.300$ ), mientras que realización personal ( $r=.670$ ) mostrando una correlación positiva, concluyendo que existe una relación inversa y de intensidad moderada.

En referencia a las teorías sobre síndrome de burnout; Maslach y Jackson (1981) definieron que son secuencias conductuales negativas de tipo emocional causadas por el estrés laboral comprendidas en el exceso de desgaste mental y físico que deterioran las capacidades de los profesionales.

En 1960, la terminología Burnout era comprendida como quemado laboral. En 1974, el psiquiatra Herbert Freudenberg planteó una teoría psicológica sobre el síndrome de burnout abordando aspectos de percepción de deterioro emocional y corporal del trabajador en disconformidad con lo realizado y lo obtenido, causando frustración, carencia de motivación debido a la carga laboral (González et al., 2020).

En 1976, la psicóloga Christina Maslach inició un análisis profundo sobre el Burnout y afectación en la salud del trabajador social cuyos síntomas presentan agotamiento psíquico, estrés crónico y cansancio mental (Martínez, 2010).

Carreño y Cevallos (2021) afirmaron que el síndrome de burnout son condiciones de estrés crónico que causa deterioro laboral al trabajador. Asimismo, afecta la salud mental y emocional (Gómez et al., 2021; Gutiérrez y Naranjo, 2020; Hernández et al., 2021; Tohochynskyi et al., 2021). Es producto de estrés crónico en actos laborales (Serna y Martínez, 2020; Villarroel et al., 2022). Es una dificultad de salud que produce efectos contrarios al vínculo laboral (Barral et al., 2021; Heidari et al., 2022; Malagón et al., 2021; Puhanic et al., 2022; Quero et al., 2019; Sarabi et al., 2021; Sequeira et al., 2021; Tapullima et al., 2021; Tavacioglu et al., 2019; Wu et al., 2020).

La variable síndrome de burnout se estructura por: agotamiento emocional, que comprende la ausencia de energía mental en actividades, se subdivide en indicadores: agotado, cansado, fatigado, esfuerzo, desgastado, frustrado, demasiado, estrés y acabado. Despersonalización, que comprende una actitud inadecuada frente a su entorno, se subdivide en indicadores: impersonales, insensible, endurezca y preocupación. Realización personal, que comprende la facultad negativa de autoevaluarse, se subdivide en indicadores: fácilmente, eficazmente, positivamente, activo, relajado, estimulado y útiles (Hurtado, 2020).

En referencia a las teorías sobre satisfacción laboral; Warr et al. (1979) definieron que es la actitud ofrecida por el trabajador a una determinada organización de acuerdo a las necesidades y condiciones laborales que recibe, lo cual está asociada al nivel de desempeño y capacidad de producción que genera un grado de influencia en su conducta ya sea de satisfactorio e insatisfactorio.

En 1959, el psicólogo Frederick Herzberg planteó la teoría de dos factores (motivacional-higiene) sobre la satisfacción laboral, inicialmente el aspecto motivacional o intrínseco comprende de manera óptima el reconocimiento institucional del esfuerzo y logro del trabajador como autorrealización lo cual generaría satisfacción e incremento de mayor productividad y desempeño laboral; por otra parte el aspecto higiénico o extrínseco comprende diversas situaciones de condiciones y beneficios laborales que ofrece la organización al empleado lo cual conllevaría a una insatisfacción laboral sino compensa sus necesidades (Paz y Pereda, 2020).

Chiang et al. (2021) sosteneron que la satisfacción laboral es el resultado de la percepción y sentimiento como producto del desarrollo de un determinado trabajo y/o actividad. Es un estado emocional que implica el sentimiento del trabajador (Schneider et al., 2020; Sonmez y Gul, 2021). Es el estado anímico frente a una organización laboral con fines productivos (Pujol y Foutel, 2019).

La variable satisfacción laboral se estructura en dos dimensiones: satisfacción intrínseca (factores motivacionales), es el impulso de ejecutar una acción laboral en una organización guardando un efecto positivo de satisfacción, se subdivide en indicadores: libertad, reconocimiento, responsabilidad, uso de capacidades, logros, atención y variedad. Satisfacción extrínseca (factores higiénicos), es el impulso a actuar de acuerdo a las condiciones laborales buscando obtener un bien determinado en una organización guardando un efecto negativo de insatisfacción sino compensa sus necesidades, se subdivide en indicadores: condiciones físicas, compañerismo, superior inmediato, sueldo, relaciones superiores, gestión, horario y estabilidad (Boada, 2019).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

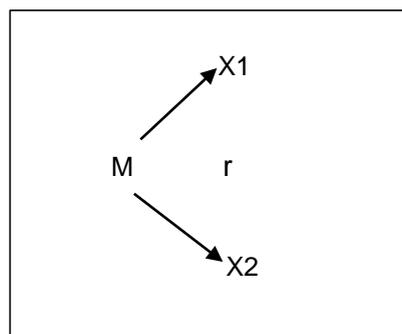
##### Tipo

Es básica por utilizar un conocimiento más profundo a través del entendimiento de hechos observables (CONCYTEC, 2018). El nivel es descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo por comprobar la relación entre ambas variables mediante el uso de pruebas estadísticas de análisis descriptivo (Ñaupas et al., 2018).

##### Diseño

Es no experimental debido a que no tiende a realizar manipulaciones, es transversal porque se efectúa en un determinado tiempo y espacio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Esquema:



Donde:

M: Muestra de estudio.

X1: Síndrome de burnout.

X2: Satisfacción laboral.

r: Relación entre variables.

### **3.2. Operacionalización de las variables**

#### **Síndrome de burnout**

Definición conceptual: es una respuesta ante el estrés crónico que causa efectos emocionales en la persona (Hurtado, 2020).

Definición operacional: se sostienen por el cuestionario del Inventario de Burnout de Maslach.

Dimensiones: se estructura en dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Escala de medición: es ordinal, conformado por 22 ítems.

#### **Satisfacción laboral**

Definición conceptual: es el sentimiento equilibrado de autorealización personal y profesional en una organización ocupacional (Boada, 2019).

Definición operacional: se sostienen a través del cuestionario de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall.

Dimensiones: se estructura en dos dimensiones: intrínseca y extrínseca.

Escala de medición: es ordinal, compuesto por 15 ítems.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Está conformado por 120 militares de la guarnición de Tacna. La población es la conjunción del universo de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

#### **Muestreo**

Es censal porque se consideró a la población total de 120 militares. El muestreo es el producto de la selección de elementos sin depender de la probabilidad (Ñaupas et al., 2018).

### **Criterio de inclusión**

Por la cantidad minoritaria que cuenta la institución, se incluyó a toda la población constituida en el estudio, sin presentar excepciones ni omisiones algunas.

### **Criterio de exclusión**

En razón a que la cantidad de la población total elegida es relativamente reducida, no se excluyó a ningún participante.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica es la encuesta y el instrumento aplicado es el cuestionario. Los instrumentos son herramientas de investigación que se utilizan propiamente para la recolección y obtención de información con un propósito determinado (Ñaupas et al., 2018).

## **INSTRUMENTO**

### **Ficha técnica 1**

Nombre Original	:	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autores	:	Christina Maslach y Susan E. Jackson
Procedencia	:	EE.UU.
Año	:	1986
Administración	:	Individual y colectivo
Tiempo	:	15 minutos
Estructuración	:	3 dimensiones
Cantidad de ítems:		22 ítems
Aplicación	:	Adultos

## **Reseña histórica**

Fue diseñado por los autores Maslach y Jackson, su objetivo principal era medir el desgaste laboral en los trabajadores. Inicialmente, en 1981 en su anterior versión el instrumento estaba integrado por 25 ítems y distribuido por cuatro dimensiones; posteriormente, en 1986 en su nueva versión se aplicó el instrumento conformado por 22 ítems y tres dimensiones a una población integrada por especialistas de servicios humanos en EE.UU.

## **Consigna de aplicación**

- Se pregunta sobre situaciones de salud relacionadas con su trabajo.
- Responder con sinceridad y veracidad.

## **Calificación e interpretación**

La calificación se efectúa mediante los rangos de escala (0-6 puntos) de las tres dimensiones:

a) Agotamiento emocional; comprende 9 ítems, su puntuación máxima es de 54, se estratifica los valores en niveles: bajo: 0-18, medio: 19-26 y alto: 27-54; la interpretación se sostiene en base a los resultados obtenidos. Asimismo, es preciso señalar que más de 26 puntos reflejan indicios de burnout.

b) Despersonalización; comprende 5 ítems, su puntuación máxima es 30, se estratifica los valores en niveles: bajo: 0-5, medio: 6-9 y alto: 10-30; la interpretación se sostiene en base a los resultados obtenidos. Asimismo, es preciso señalar que más de 9 puntos reflejan indicios de burnout.

c) Realización personal; comprende 8 ítems, su puntuación máxima es 48, se estratifica los valores en niveles: bajo: 0-33, medio: 34-39 y alto: 40-48; la interpretación se sostiene en base a los resultados obtenidos. Asimismo, es preciso señalar que menos de 34 puntos reflejan indicios de burnout.

## **Propiedades psicométricas originales del instrumento**

La confiabilidad del instrumento se sustentó en sus tres dimensiones obteniendo como resultado general el .80; por dimensiones el .90 corresponde al agotamiento personal, el .79 corresponde a despersonalización y el .71 corresponde a realización personal (Martínez, 2010).

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Se realizó a una población conformada por 199 empleados de una empresa de saneamiento de Trujillo, en función de la confiabilidad en general de las tres dimensiones obtuvieron como resultado el .85 mediante el alfa de Cronbach; por dimensiones el .86 corresponde al agotamiento personal, el .81 corresponde a despersonalización y el .87 corresponde a realización personal (Vásquez, 2020).

### **Propiedades psicométricas del presente estudio**

Mediante una prueba piloto se empleó el cuestionario con características similares; luego se utilizó el Alfa de Cronbach empleando el SPSS v26, como resultados general se obtuvieron el .842; por dimensiones el .851 corresponde al agotamiento personal, el .830 corresponde a despersonalización y .840 pertenece a realización personal; mostrando una fuerte confiabilidad.

### **Ficha técnica 2**

Nombre Original : Escala de satisfacción laboral (OJS)

Autores : Peter Warr, John Cook y Toby Wall.

Procedencia : Reino Unido, 1979

Administración : Individual y colectivo

Tiempo : 15 minutos

Estructuración : 2 dimensiones

Cantidad de ítems: 15 ítems

Aplicación : Adultos

### **Reseña histórica:**

Fue establecido por los autores Warr, Cook y Wall, con el objetivo de evaluar las escalas que permitan fácilmente recoger la información a todo tipo de empleados con independencia de funciones, en 1979 se aplicó a una población integrada por trabajadores manufactureros de Reino Unido.

### **Consigna de aplicación:**

- En el presente cuestionario se pregunta sobre cómo se siente en su entorno laboral.
- Responder con sinceridad y veracidad.

### **Calificación e interpretación**

La calificación se acentúa de acuerdo a los rangos de escala (1-7 puntos) establecidos en las dos dimensiones:

- a) Intrínseca, comprende 07 ítems, su puntuación máxima es de 49, se estratifica de acuerdo a la escala de valoración.
- b) Extrínseca, comprende 08 ítems, su puntuación máxima es de 56, se estratifica de acuerdo a la escala de valoración.

### **Propiedades psicométricas originales del instrumento**

La confiabilidad se sostuvo en sus dos dimensiones obteniendo como resultado general el .88 mediante el alfa de Cronbach; el valor de .85 corresponde a la satisfacción intrínseca y el .78 corresponde a la satisfacción extrínseca (Boluarte, 2014).

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Se realizó a una población constituida por 200 colaboradores de una entidad particular de Lima, en función de la confiabilidad de las dos dimensiones en general obteniendo como resultado el .88 mediante el alfa de Cronbach; por dimensiones el .85 corresponde a la intrínseca y el .88 corresponde a la extrínseca (Paz y Pereda, 2020).

### **Propiedades psicométricas del presente estudio**

Mediante una prueba piloto se aplicó el cuestionario con características similares; posteriormente se procesó el Alfa de Cronbach mediante el empleo del SPSS v26, como resultado general se obtuvieron el .859; en relación a sus dimensiones el .868 corresponde a la satisfacción intrínseca y el .842 pertenece a la satisfacción extrínseca; mostrando una fuerte confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

Son procesos sistemáticos que se realiza en un determinado estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Se solicitó autorización escrita a la autoridad de la guarnición militar para realizar el estudio. Asimismo, se programó el día y horario para la recolección de datos; luego de las gestiones realizadas se aplicó los instrumentos a los participantes transmitiéndoles las instrucciones necesarias garantizándoles la confidencialidad y reserva del caso.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Comprende el procedimiento utilizado en los análisis de datos para generar tablas, figuras e interpretación (Ñaupas et al., 2018). Se realizó el análisis estadístico inferencial para evaluar la relación que existe ambas variables mediante el empleo del SPSS v26; asimismo, para establecer el tipo de estadística a utilizar se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov por ser mayor a 50 participantes, sus resultados determinaron el empleo estadístico no paramétrico de correlación Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación ha sido concordante con 04 principios de ética institucional: beneficencia, que busca el bienestar de los participantes; no maleficencia, que comprende el respeto por la integridad física y psicológica de los participantes; autonomía, donde los participantes tienen la potestad de elegir o retirarse; justicia, que implica el trato a los participantes con igualdad y sin exclusiones. Asimismo, se respetó la propiedad intelectual citando a los autores sin incurrir en plagio; para el empleo de los cuestionarios (propiedades psicométricas) se gestionó el permiso y autorización correspondiente. Asimismo, se dio cumplimiento al código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2018) Capítulo III, Art. 24° donde indica que toda investigación deberá contar con el consentimiento informado de los participantes; por otra parte, se evitó utilizar publicidad embustera con fines comerciales. Se empleó las citas textuales según las normas APA, así como se conservó el anonimato y confidencialidad de las evaluaciones obtenidas.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad*

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

		Síndrome_ de_burnout	Agotamiento_emo_cional	Desperso nalización	Realización personal	Satisfacción n_laboral	Intrínseca	Extrínseca
N		120	120	120	120	120	120	120
Parámetros normales	Media	69.22	24.64	22.73	21.31	254.22	129.43	124.65
	Desv. Desviación	31.864	10.416	10.264	10.122	38.640	19.864	17.204
Máximas diferencias extremas	Absoluto	.171	.183	.176	.170	.124	.102	.116
	Positivo	.171	.183	.176	.170	.124	.102	.116
	Negativo	-.049	-.068	-.062	-.056	-.036	-.028	-.030
Estadístico de prueba		.171	.183	.176	.170	.124	.102	.116
Sig. Asintótica(bilateral)		.000	.000	.000	.000	.097	.084	.092

En la Tabla 1 se observó que el nivel de significación de síndrome de burnout ( $p=.000$ ) no presenta una distribución normal debido a que es menor a .05; sin embargo, por ser mayor el valor de satisfacción laboral ( $p=.097$ ) sí presenta una normal distribución. Para dar respuesta a las hipótesis planteadas se consideró la estadística no paramétrica de correlación Rho de Spearman (Velarde, 2022).

**Tabla 2***Correlación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-.428
		Tamaño del efecto ( $r^2$ )	.183
		Sig. (bilateral)	.000

En la Tabla 2, se observó que sí existe correlación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral ( $p < .050$ ), siendo esta correlación de dirección inversa y de intensidad moderada ( $r = -.428$ ), con un tamaño de efecto pequeño ( $r^2 = .183$ ). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa: “Existe relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en los militares de una guarnición de Tacna, 2022” (Velarde, 2022).

**Tabla 3***Correlación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	-.390
		Tamaño del efecto ( $r^2$ )	.152
		Sig. (bilateral)	.000

En la Tabla 3, se observó que sí existe correlación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral ( $p < .050$ ), siendo esta correlación de dirección inversa y de intensidad baja ( $r = -.390$ ), con un tamaño de efecto pequeño ( $r^2 = .152$ ). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa: “Existe relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral en los militares de una guarnición de Tacna, 2022” (Velarde, 2022).

**Tabla 4***Correlación entre despersonalización y satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-.437
		Tamaño del efecto ( $r^2$ )	.190
		Sig. (bilateral)	.000

En la Tabla 4, se observó que sí existe correlación entre despersonalización y satisfacción laboral ( $p < .050$ ), siendo esta correlación de dirección inversa y de intensidad moderada ( $r = -.437$ ), con un tamaño de efecto pequeño ( $r^2 = .190$ ). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa: “Existe relación entre despersonalización y satisfacción laboral en los militares de una guarnición de Tacna, 2022” (Velarde, 2022).

**Tabla 5***Correlación entre realización personal y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	-.370
		Tamaño del efecto ( $r^2$ )	.136
		Sig. (bilateral)	.000

En la Tabla 5, se observó que sí existe correlación entre realización personal y satisfacción laboral ( $p < .050$ ), siendo esta correlación de dirección inversa y de intensidad baja ( $r = -.370$ ), con un tamaño de efecto pequeño ( $r^2 = .136$ ). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa: “Existe relación entre realización personal y satisfacción laboral en los militares de una guarnición de Tacna, 2022” (Velarde, 2022).

**Tabla 6***Niveles de síndrome de burnout*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	54	45.0
Medio	60	50.0
Alto	6	5.0
Total	120	100.0

En la Tabla 6, se observó que el grupo con menor número de personas corresponde al nivel alto donde el burnout representa el 5%, en cambio el nivel medio constituye el 50%, mientras que el nivel bajo representa el 45% (Velarde, 2022).

**Tabla 7***Niveles de satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3.4
Medio	78	64.9
Alto	38	31.7
Total	120	100.0

En la Tabla 7, se observó que el grupo con menor número de personas corresponde al nivel bajo donde la satisfacción laboral representa el 3.4%, en cambio el nivel medio constituye el 64.9%, mientras que el nivel alto representa el 31.7% (Velarde, 2022).

## V. DISCUSIÓN

En referencia al presente estudio, el objetivo general fue determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en los militares de una guarnición de Tacna. Para dar respuesta se empleó el Rho de Spearman, evidenciando que sí existe correlación entre las variables ( $p < .050$ ) siendo esta correlación de dirección inversa y de intensidad moderada ( $r = -.428$ ), con un tamaño de efecto pequeño ( $r^2 = .183$ ). De forma internacional, estos resultados coinciden con los hallados en México por Castañeda y Sánchez (2022) en una población constituida por maestros de una universidad estatal; así también, Salazar (2021) en Ecuador se encontró resultados similares. Esta similitud en los resultados obtenidos probablemente se puede haber dado debido a que se emplearon los mismos instrumentos de recolección a pesar de haber sido aplicado en poblaciones distintas. De forma nacional, existieron resultados similares en diversas investigaciones (Cortez et al., 2021; Quipuscoa, 2022; Silva, 2022; Tacca y Tacca, 2019); estos resultados se aplicaron de manera presencial con los colaboradores permitiendo una mayor confiabilidad en los datos obtenidos. Como teoría, Carreño y Cevallos (2021) consideraron que el burnout son condiciones de estrés crónico que causa desgaste en el rendimiento laboral afectando la salud mental y actividades laborales. El burnout es una variable de estudio muy relevante que debido a que los acontecimientos producidos por la pandemia y aislamiento social en la sociedad han causado efectos emocionales negativos en los trabajadores de las diversas instituciones públicas y privadas, lo cuales requieren de manera general un adecuado tratamiento psicológico en salud mental.

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral. Para dar respuesta se empleó el Rho de Spearman, evidenciando que sí existe correlación entre las variables ( $p < .050$ ) siendo esta correlación de dirección inversa y de intensidad moderada ( $r = -.390$ ), con un tamaño de efecto pequeño ( $r^2 = .152$ ). De forma internacional, estos resultados coinciden con los hallados en México por Castañeda y Sánchez (2022) en una población constituida por maestros de una universidad estatal; así también, Salazar (2021) en Ecuador se encontró resultados similares. Esta similitud en los

resultados obtenidos probablemente se puede haber dado debido a que se emplearon los mismos instrumentos de recolección a pesar de haber sido aplicado en poblaciones distintas. De forma nacional, existieron resultados similares en diversas investigaciones (Cortez et al., 2021; Quipuscoa, 2022; Silva, 2022; Tacca y Tacca, 2019); estos resultados se aplicaron de manera presencial con los colaboradores, permitiendo una mayor confiabilidad en los datos obtenidos. Como teoría, Hurtado (2022) consideró que el agotamiento emocional comprende la ausencia de la energía mental en sus actividades, se subdivide en indicadores: agotado, cansado, fatigado, esfuerzo, desgastado, frustrado, demasiado, estrés y acabado. El agotamiento emocional en los trabajadores ha presentado secuelas emocionales, así como estrés crónico mental y físico debido al carga de actividades y responsabilidades que asume una persona acarreado consecuencias determinantes que influye en su bajo rendimiento laboral y por ende afecta la producción en la institución donde presta labores.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre despersonalización y satisfacción laboral. Para dar respuesta a este objetivo se empleó el Rho de Spearman, evidenciando que sí existe correlación entre las variables ( $p < .050$ ) siendo esta correlación de dirección inversa y de intensidad moderada ( $r = -.437$ ), con un tamaño de efecto pequeño ( $r^2 = .190$ ). De forma internacional, estos resultados coinciden con los hallados en México por Castañeda y Sánchez (2022) en una población constituida por maestros de una universidad estatal; así también, Salazar (2021) en Ecuador se encontró resultados similares. Esta similitud en los resultados obtenidos probablemente se puede haber dado debido a que se emplearon los mismos instrumentos de recolección a pesar de sido aplicado en poblaciones distintas. De forma nacional, existieron resultados similares en diversas investigaciones (Cortez et al., 2021; Quipuscoa, 2022; Silva, 2022; Tacca y Tacca, 2019); estos resultados se aplicaron de manera presencial con los colaboradores, permitiendo una mayor confiabilidad en los datos obtenidos. Como teoría, Hurtado (2022) consideró que la despersonalización, comprende una actitud inadecuada frente a su entorno, se subdivide en indicadores: impersonales, insensible, endurezca y preocupación. La despersonalización es un factor importante que requiere una mayor atención en el campo laboral debido a que el

trabajador presenta situaciones adversas y negativas lo cual merma su rendimiento en el desarrollo de las actividades productivas conllevando a modificar esta actitud conductual y en base a ello reflejar un avance positivo en el nivel de producción en la institución así como también mantener un equilibrio emocional con sus compañeros del entorno laboral.

El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre realización personal y satisfacción laboral. Para dar respuesta a este objetivo se empleó el Rho de Spearman, evidenciando que sí existe correlación entre las variables ( $p < .050$ ) siendo esta correlación de dirección inversa y de intensidad moderada ( $r = -.370$ ), con un tamaño de efecto pequeño ( $r^2 = .136$ ). De forma internacional, estos resultados coinciden con los hallados en México por Castañeda y Sánchez (2022) en una población constituida por maestros de una universidad estatal; así también, Salazar (2021) en Ecuador se encontró resultados similares. Esta similitud en los resultados obtenidos probablemente se puede haber dado debido a que se emplearon los mismos instrumentos de recolección a pesar de haber sido aplicado en poblaciones distintas. De forma nacional, existieron resultados similares en diversas investigaciones (Cortez et al., 2021; Quipuscoa, 2022; Silva, 2022; Tacca y Tacca, 2019); estos resultados se aplicaron de manera presencial con los colaboradores permitiendo una mayor confiabilidad en los datos obtenidos. Como teoría, Hurtado (2022) consideró que la realización personal comprende la facultad negativa de autoevaluarse consigo mismo, se subdivide en indicadores: fácilmente, eficazmente, positivamente, activo, relajado, estimulado y útiles. La realización personal se alcanza eficazmente con un buen clima laboral, ambiente adecuado de trabajo y condiciones positivas permitiendo que el trabajador se siente identificado con la institución laboral promoviendo una conciencia de mejorar la producción e interacción laboral con sus compañeros de trabajo.

Asimismo, se planteó determinar el nivel de síndrome de burnout. Para dar respuesta se empleó el estadístico SPSS v26, evidenciando que el grupo con menor número de personas corresponde al nivel alto donde el burnout representa el 5%, en cambio el nivel medio constituye el 50%, mientras que el nivel bajo figura el 45%. De forma internacional, estos resultados coinciden con los hallados en

España por González et al. (2022) en una población constituida por especialistas de centros hospitalarios; así también, Moreira y De Luca (2020) en Brasil se encontró resultados similares. Esta similitud en los resultados obtenidos probablemente se puede haber dado debido a que se emplearon los mismos instrumentos de recolección a pesar de haber sido aplicado en poblaciones distintas. De forma nacional, existieron resultados similares en diversas investigaciones (Carlos, 2021; Herrera y Nuñez, 2021; Hurtado, 2020); estos resultados se aplicaron de manera presencial con los colaboradores permitiendo una mayor confiabilidad en los datos obtenidos. Como teoría, Carreño y Cevallos (2021) afirmaron que el burnout son condiciones de estrés crónico que causa desgaste en el rendimiento laboral afectando la salud mental y actividades laborales. El burnout es una variable de estudio muy relevante que debido a que los acontecimientos producidos por la pandemia y aislamiento social en la sociedad han causado efectos emocionales negativos en los trabajadores de las diversas instituciones públicas y privadas, lo cuales requieren de manera general un adecuado tratamiento psicológico en salud mental.

Finalmente, se planteó determinar el nivel de satisfacción laboral. Para dar respuesta se empleó el estadístico SPSS v26, evidenciando que el grupo con menor número de personas corresponde al nivel bajo donde la satisfacción laboral representa el 3.4%, en cambio el nivel medio constituye el 64.9%, mientras que el nivel alto figura el 31.7%. De forma internacional, estos resultados coinciden con los hallados en España por González et al. (2022) en una población constituida por especialistas de centros hospitalarios; así también, Moreira y De Luca (2020) en Brasil se encontró resultados similares. Esta similitud en los resultados obtenidos probablemente se puede haber dado debido a que se emplearon los mismos instrumentos de recolección a pesar de haber sido aplicado en poblaciones distintas. De forma nacional, existieron resultados similares en diversas investigaciones (Carlos, 2021; Herrera y Nuñez, 2021; Hurtado, 2020); estos resultados se aplicaron de manera presencial con los colaboradores permitiendo una mayor confiabilidad en los datos obtenidos. Como teoría, Chiang et al. (2021) afirmaron que la satisfacción laboral es el resultado de la percepción y sentimiento como producto del desarrollo de un determinado trabajo y/o actividad en una

determinada organización. La satisfacción laboral es una variable de estudio muy relevante hoy en día en la sociedad debido a la importancia de la dimensión intrínseca donde la motivación impulsa al trabajador a ejecutar una acción laboral en una determinada organización guardando un efecto positivo de satisfacción conllevando de manera óptima el reconocimiento del esfuerzo y logro alcanzado lo cual genera un incremento en su desempeño; por otro lado la dimensión extrínseca comprende la percepción de las condiciones y beneficios laborales que ofrece la organización al empleado lo cual conllevaría a una insatisfacción laboral sino compensa sus necesidades.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó que sí existe relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral ( $p < .050$ ) siendo de dirección inversa y moderada ( $r = -.428$ ), con un tamaño de efecto pequeño ( $r^2 = .183$ ). Esto indica que a mayor burnout menor satisfacción laboral.

**Segunda:** Se determinó que sí existe relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral ( $p < .050$ ) siendo de dirección inversa y baja ( $r = -.390$ ), con un tamaño de efecto pequeño ( $r^2 = .152$ ).

**Tercera:** Se determinó que sí existe relación entre despersonalización y satisfacción laboral ( $p < .050$ ) siendo de dirección inversa y moderada ( $r = -.437$ ), con un tamaño de efecto pequeño ( $r^2 = .190$ ).

**Cuarta:** Se determinó que sí existe relación entre realización personal y satisfacción laboral ( $p < .050$ ) siendo de dirección inversa y baja ( $r = -.370$ ), con un tamaño de efecto pequeño ( $r^2 = .136$ ).

**Quinta:** Se determinó el nivel de síndrome de burnout, evidenciando que el menor número de personas corresponde al nivel alto representando el 5%, en cambio el nivel medio constituye el 50%, mientras que el nivel bajo figura el 45%.

**Sexta:** Se determinó el nivel de satisfacción laboral, evidenciando que el menor número de personas corresponde al nivel bajo representando el 3.4%, en cambio el nivel medio constituye el 64.9%, mientras que el nivel alto figura el 31.7%.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Promover jornadas para reducir el nivel de síndrome de burnout mediante tratamientos psicológicos en salud mental. Asimismo, impartir charlas motivacionales para alcanzar un nivel alto de satisfacción laboral en bienestar de la institución y mantener un vínculo positivo de superación personal.
- Segunda:** Difundir actividades para reducir el nivel de agotamiento emocional mediante tratamientos psicológicos en salud mental.
- Tercera:** Impulsar campañas para reducir el nivel de despersonalización mediante tratamientos psicológicos en salud mental.
- Cuarta:** Difundir estrategias para mejorar el nivel de realización personal mediante un seguimiento de su perfil profesional y laboral.
- Quinta:** Promover talleres psicológicos con especialistas sobre síndrome de burnout y salud mental.
- Sexta:** Promover charlas motivacionales con especialistas en psicología organizacional, a fin de mejorar su desempeño y satisfacción laboral.

## REFERENCIAS

- Arias, W., Huamani, J. y Ceballos, K. (2019). Burnout syndrome in School teachers and University Professors: A psychometrical and comparative anaylis from Arequipa City. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72-110.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Abraham, M., Erickson, S., Sata, J. y Lewis, B. (2021). Job satisfaction and burnout among peer support specialists: the contributions of supervisory mentorschip, recovery-oriented workplaces, and role clarity. *Advances in mental Health*, 20(1), 38-50.  
<https://doi.org/10.1080/18387357.2021.1977667>
- Acea, L., Pastor, M., Rubinat, E., Bellon, F., Blanco, J., Gea, M. y Briones, E. (2021). Burnout and job satisfaction among nurses in three Spanish regions. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 2208-2215.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.13376>
- Baird, M. y Saltos, M. (2020). Síndrome de burnout en un Hospital Básico de la Provincia de Manabí. *San Gregorio*, 1(43), 65-77.  
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1417>
- Barral, S., Albán G. y López, D. (2021). Estudio comparativo del síndrome de burnout en una muestra multiocupacional ecuatoriana. *Retos de la Ciencia*, 5(11), 1-12.  
<https://doi.org/10.53877/rc.5.11.20210701.07>
- Bergonzoli, G., Jaramillo, C., Delgado, D., Duque, F., Vivas, G. y Tinoco, J. (2021). Factores asociados al síndrome de burnout en auxiliares de enfermería. *Universidad y Salud*, 23(2), 120-128.  
<https://doi.org/10.22267/rus.212302.223>

- Bethe, A., Samanta, D., Kali, M., Lucente, F. y Richmond B. (2020). The impact of burnouts syndrome on practitioners working within rural healthcare systems. *The American journal of emergency medicine*, 38(3), 582-588.  
<https://doi.org/10.1016/j.ajem.2019.07.009>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 73-103.  
<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25(2), 80-84.  
<https://cutt.ly/BM6dC9b>
- Carlos, M. (2020). Síndrome de burnout a y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. *Epistemia*, 4(1), 27-38.  
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1306/1726>
- Carreño, L. y Cevallos H. (2021). Síndrome de Burnout: Acercamiento a familiares del personal de enfermería del hospital de especialidades Portoviejo. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 517-534.  
<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1376>
- Castañeda, L. y Sánchez, A. (2022). Job satisfaction and burnout in education workers. *Retos*, 12(24), 231-246.  
<https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Chan, J., Chan, T. y Chan, E. (2022). Burnout in learning organizations: the roles of organizational respect, job satisfaction and job insecurity. *Learning Organization*, 1(1), 1258.  
<https://doi.org/10.1108/TLO-01-2022-0014>

Chiang, M., Hidalgo, J. y Gómez N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362.

<https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

CONCYTEC (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - *reglamento RENACYT*, 1-12.

[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

Cortez, D., Campana, N., Huayama, N. y Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante en confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), e812.

<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>

Danaci, E. y Koc, Z. (2021). The association of job satisfaction and burnout with individualized care perceptions in nurses. *Nursingethics*, 27(1), 301-315.

<https://doi.org/10.1177/0969733019836151>

DRST (2021). El derecho a la salud mental en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID-19. *Alcances y limitaciones en el servicio prestado en la Región Tacna* 1(1), 1-78.

[https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2021/12/INFORME-SITUACIONAL\\_TACNA-vol-2.pdf](https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2021/12/INFORME-SITUACIONAL_TACNA-vol-2.pdf)

Durán, S., García, J., Paz, A. y Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista venezolana de Gerencia*, 26(6), 223-244.

<https://dx.doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>

- Fierro, E., Ortiz, F. y Montes de Oca, J. (2020). Satisfacción laboral e intercambio de conocimiento en una organización gubernamental pública del estado de México. *Oikos Polis Revista Latinoamericana*, 5(2), 71-96.  
<https://www.iies.uagrm.edu.bo/wp-content/uploads/2021/02/202007.pdf>
- Gómez, R., Bayón, S. y Lucas, J. (2021). The Relationship between Burnout and Job Satisfaction in a Sample of Spanish Social Workers. *British Journal Of Social Work*, 51(8), 3115-3134.  
<https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa150>
- Gonzáles, R., López, A., Pastor, E. y Verde, C. (2020). Síndrome de Burnout en el sistema de salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias. *Enfermería Global*, 19(2), 141-161.  
<https://doi.org/10.6018/eglobal.382631>
- Gutiérrez, G. y Naranjo, E. (2020). Síndrome de Burnout en el personal docente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato. *Enfermería Investiga*, 5(3), 19-26.  
<http://dx.doi.org/10.31243/ei.uta.v5i3.905.2020>
- Heidari, S., Parizad, N., Goli, R., Mam, M., Hassanpour, A. (2022). Job satisfaction and its relationship with burnout among nurses working in COVID-19 wards: A descriptive correlational study. *Annals of Medicine and Surgery*, 82(1), 104591.  
<https://doi.org/10.1016/j.amsu.2022.104591>
- Hernández, Y., Rodríguez, A. y Soria, A. (2021). Síndrome de Burnout en enfermeros de área COVID de un hospital de Quito. *Revista Universal y Sociedad*, 13(2), 172-177.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2298>

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers New Brunswick (USA) and London (UK).

<https://cutt.ly/vM6sEKA>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6ª edición) Editorial McGraw-Hill Education. Ciudad de México, México.

<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Herrera, V. y Nuñez, Y. (2021). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en enfermeras durante la pandemia COVID-19 en el hospital San Juan de Lurigancho, 2021*. [Tesis de graduación de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

<https://cutt.ly/AM6fs43>

Hurtado, W. (2020). Convivencia entre resiliencia y síndrome de burnout en trabajadores de atención al cliente en Lima. *CASUS*, 5(2), 160-168.

<http://doi.org/10.35626/casus.3.2020.315>

Kader, N., Elhusein, B., Elhassan, N., Alabdulla, M., Hammoudeh, N. y Hussein, N. (2021). Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar. *Asian Journal of Psychiatry*, 58(1), e102619.

<https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102619>

Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal. *Innova Educación*, 2(4), 543-554.

<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>

León, C. (2022). Influencia del síndrome de burnout en la efectividad del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno 2022. *Científica Multidisciplinar*, 6(3), 1090-1108.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2276](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2276)

- Li, J., Zhang, X., Kuang, L., Fu, Y., Song, Q. y Zhao, J. (2020). Burnout level and job satisfaction in Chinese pediatrics residents: A web-base cross-sectional study. *Medicine*, 99(8), e19249.  
<https://doi.org/10.1097/MD.00000000000019249>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 1(70), 110-120.  
<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Malagón, J., Rosero, L., Peralta, A. y Téllez, E. (2021). La moda del burnout en el sector salud: una revisión sistemática de la literatura. *Psicología desde el Caribe*, 38(1), 29-46.  
<https://dx.doi.org/10.14482/psdc.38.1.158.723>
- Marín, M., León, M., García, J., Gallardo, G., Liguori, G. y López J. (2021). Influence of Non-Occupational Physical Activity on Burnout Syndrome, Job Satisfaction, Stress and Recovery in Fitness Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18), 29-46.  
<https://dx.doi.org/10.3390/ijerph18189489>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 1(112), 42-80.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of occupational. *Journal of Occupational Behaviour*, 1(2), 99-113.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
- Menghi, M., Rodríguez, L. y Oñate, M. (2019). Diferencias en los valores de las dimensiones del burnout en educadores con y sin síntomas o problemas de salud. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 179-197.  
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.338>

- MINSA (2021). Estrés debido a la pandemia de la COVID-19 1(1), 1.  
<https://cutt.ly/bM6fFuQ>
- Moreira, A. y De Lucca, R. (2020). Psychosocial factors and Burnout Syndrome among mental health professionals. *Latino-Americana de Enfermagem*, 28(1), 1-11.  
<http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.4175.3336>
- Nori, P., Bartash, R., Cowman, K., Dackis, M. y Pirofski, L. (2019). Is Burnout Infectious? Understanding Drivers of Burnout and Job Satisfaction Among Academic Infectious Diseases Physicians. *Open Forum Infectious Diseases*, 6(4), 92.  
<https://doi.org/10.1093/ofid/ofz092>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J. y Romero Delgado H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la Tesis* (5ª edición) Editorial de la U. Ciudad de Bogotá, Colombia.  
<https://cutt.ly/pM6fVf9>
- OMS (2022). Salud mental y COVID-19: datos iniciales sobre la repercusión de la pandemia. *Resumen científico. Ginebra 27, Suiza 1(1)*, 1-13.  
<https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1424432/retrieve>
- Payne, A., Koen, L., Niehaus, D. y Smit, I. (2020). Burnout and job satisfaction of Nursing staff in a South African acute mental health setting. *South African Journal of Psychiatry*, 26(1), a1454.  
<https://doi.org/10.4102/sajpsychiatry.v26i0.1454>
- Paz, E. y Pereda A. (2020). *Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en una empresa privada, Lima 2020*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<https://cutt.ly/jM6gifB>

- Puhanic, P., Eric, S., Talapko, J. y Skrlec, I. (2022). Job Satisfaction and Burnout in Croatian Physiotherapists. *Healthcare*, 10(5), 905.  
<https://doi.org/10.3390/healthcare10050905>
- Pujol, L. y Foutel, M. (2019). Satisfacción laboral y salud: Un análisis de efectos directos e indirectos en gerentes argentinos. *Cuadernos de administración*, 32(59), 1-17.  
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao32-59.slsaed>
- Quero, M., Rodríguez, P., Torín, R., Villalobos, Y. y Zambrano, N. (2019). Incidencia del síndrome de burnout en los docentes de enfermería. *Salud, Arte y Cuidado*, 12(2), 63-70.  
<https://revistas.uclave.org/index.php/sac/article/view/3452>
- Quipuscoa, S. (2022). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Trujillo, 2022*. [Tesis de graduación de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<https://cutt.ly/wM6gjmw>
- Salazar, S. (2021). *Incidencia del Síndrome de Burnout en la satisfacción laboral del personal de la coordinación zonal 2 del Instituto de Fomento al Talento Humano, 2019*. [Tesis de graduación de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de Universidad Andina Simón Bolívar - Ecuador  
<https://cutt.ly/QM6gYZp>
- Salgado, J. y Lería F. (2020). Bournot, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Future Science OA*, 22(1), 06-16.  
<http://dx.doi.org/10.22267/rus.202201.169>
- Sarabi, R., Javanmard, R. y Shahrabaki, P. (2020). Study of burnout syndrome, job satisfaction and related factors among health care workers in rural áreas of Southeastern Iran. *AIMS Public Health* 7(1), 158-168.  
<https://doi.org/10.3934/publichealth.2020014>

- Schneider, B., Ehsanian, R., Schmidt, A., Huynh, L., Kennedy, D., Maher, D. y Haring, S. (2020). The effect of patient satisfaction scores on physician job satisfaction and burnout. *Future Science OA*, 7(1), 1-9.  
<https://doi.org/10.2144/fsoa-2020-0136>
- Sequeira, M., Ramos, M., Garrido, E., Sanchez, C., De la Torre, A. y Rodríguez, J. (2021). Prevalence of Burnout Syndrome and Job Satisfaction in Music Therapists in Spain: A Cross-Sectorial, Descriptive Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(17), 9108.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph18179108>
- Serna, D. y Martínez, L. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Correo Científico Médico*, 24(1), 383-399.  
<http://www.revcofmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3061/1492>
- Silva, A. (2022). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana, 2021*. [Tesis de graduación de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<https://cutt.ly/pM6gHhL>
- Sonmez, O. y Gul, M. (2021). Occupational burnout, job satisfaction and anxiety among emergency medicine doctors in Turkey. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 37(3), 757-763.  
<https://doi.org/10.12669/pjms.37.3.3363>
- Tacca, D. y Tacca, A. (2019). Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. *Revista de Investigación Psicológica*, 1(22), 11-30.  
<https://cutt.ly/nM6gMkg>
- Tapullima, C., Munguía, E., Reyes, E. y Sánchez, E. (2021). Revisión sistemática sobre síndrome de Burnout en personal de salud en América Latina entre 2015-2020. *Revista de Investigación en Psicología*, 24(1), 197-221.  
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v24i1.20608>

- Tavacioglu, L., Tac, Umu., Eski, O. y Gokmen, N. (2019). Job Satisfaction and Burnout and job satisfaction among Turkish oceangoing seafarers. *International Maritime Health*, 70(4), 232-238.  
<https://doi.org/10.5603/IMH.2019.0037>
- Tohochynskiy, O., Valieiev, R., Arsentieva, O., Ivchuk, Y., Sidash, N. y Pekarchuk, V. (2020). Burnout Among Correctional Staff: Effects of Job Satisfaction. *Postmodern Openings*, 11(2), 161-181.  
<https://doi.org/10.18662/po/11.2Sup1/185>
- Vásquez, J. (2020). *Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo*. [Tesis de graduación de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<https://cutt.ly/QM6g4IJ>
- Velarde Camaqui, D. (2022). *Estadística aplicada en ciencias sociales con SPSS: Manual práctico (paso a paso) con apoyo para analizar tus datos estadísticos* (Edición en español) Editorial Independently published.  
<https://cutt.ly/jM6poZL>
- Villamar, D., Juárez, A., Gonzales, I. y Osnaya, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 111-140.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>
- Villarroel, D., Lázaro, W., Castillo, R., Cabieses, B., Bellido, L. y Mezones, E. (2022). Relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms in physicians a cross-sectional study based on the employment demand-control model using structural equation modelling. *BMJ open*, 12(10), e.057888.  
<http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2021-057888>

- Warr, P.J., Cook, J. and Wall, T. (1979) Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being. *Journal of Occupational Psychology*, 1(52), 129-148.  
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., Fan, X., Guo, X., Liu, H. y Zhang, X. (2020). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology Health & Medicine*, 26(2), 204-211.  
<https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>
- Yao, H., Wang, P., Tang, Y., Liu, Y., Liu, T., Liu, H., Chen, Y., Jiang, F. y Zhu, J. (2021). Burnout and job satisfaction of psychiatrists in China: a nationwide survey. *BMC Psychiatry*, 21(1), 593.  
<https://doi.org/10.1186/s12888-021-03568-6>
- Yarim, A. (2021). The relation between job satisfaction and profesional burnout in educational organizations. *Problems of Education in the 21ST Century*, 79(4), 544-553.  
<https://doi.org/10.33225/pec/21.79.544>
- Yue, Z., Qin, P., Li, Y., Wang, J., Nicholas, S., Maitland, E. y Liu, C. (2022). Empathy and burnout in medical staff: mediating role of job satisfaction and job commitment. *BMC Public Health*, 22(1), 1033.  
<https://doi.org/10.1186/s12889-022-13405-4>
- Zevallos, A. (2021). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020*. [Tesis de graduación de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<https://cutt.ly/nM6ho2p>

Zhao, J., Zhang, X. y Du, S. (2022). Factors associated with burnout in an job satisfaction in Chinese hospital pharmacists. *Medicine*, 99(35), 1-8.  
<https://doi.org/10.1097/MD.00000000000021919>

## ANEXOS

### Anexo1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en los militares de una guarnición de Tacna, 2022?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en los militares de una guarnición de Tacna, 2022.</p>	<p>General</p> <p>Existe relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en los militares de una guarnición de Tacna, 2022.</p>	<p>Variable: Síndrome de burnout</p> <p>Dimensiones</p> <p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p>	<p>Ítems</p> <p>1-2-3-6-8-13-14-16-20.</p> <p>5-10-11-15-22.</p> <p>4-7-9-12-17-18-19-21.</p>	<p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental y transversal</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional.</p>
<p>Específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre despersonalización y satisfacción laboral?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre realización personal y satisfacción laboral?</p> <p>d) ¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout?</p> <p>e) ¿Cuál el nivel de satisfacción laboral?</p>	<p>Específicos</p> <p>a) Determinar la relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral.</p> <p>b) Determinar la relación entre despersonalización y satisfacción laboral.</p> <p>c) Determinar la relación entre realización personal y satisfacción laboral.</p> <p>d) Determinar el nivel de síndrome de burnout.</p> <p>e) Determinar el nivel de satisfacción laboral.</p>	<p>Específicas</p> <p>a) Existe relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral.</p> <p>b) Existe relación entre despersonalización y satisfacción laboral.</p> <p>c) Existe relación entre realización personal y satisfacción laboral.</p>	<p>Variable: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Intrínseca</p> <p>Extrínseca</p>	<p>Ítems</p> <p>2-4-6-8-10-12-14.</p> <p>1-3-5-7-9-11-13-15.</p>	<p>Población-muestreo N=120</p> <p>Instrumentos MBI OJS</p>

## Anexo 2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL	
Síndrome de burnout	Es una respuesta ante el estrés crónico que causa efectos emocionales contrarios en la persona (Hurtado, 2020).	El síndrome de burnout se evalúa mediante el cuestionario Maslach Bournot Inventory (MBI), conformado por 22 ítems con opciones de respuesta tipo Likert.	Agotamiento emocional	Agotado. Cansado. Fatigado. Esforzado. Desgastado. Frustrado. Demasiado. Estresado. Acabado.	1-2-3-6-8- 13-14-16- 20.	Ordinal	Bajo: 0-18. Medio: 19-26. Alto: 27-54.	
			Despersonalización	Indiferente. Insensible. Bloqueado. Despreocupado. Culpabilidad.	5-10-11-15- 22.			Bajo: 0-5. Medio: 6-9. Alto: 10-30.
			Realización personal	Tensionado. Adecuado. Positivo. Activo. Relajado. Motivado. Contribuye. Afrontar.	4-7-9-12-17- 18-19-21.			Bajo: 0-33. Medio: 34-39. Alto: 40-48.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Satisfacción laboral	Es el sentimiento equilibrado de autorealización personal y profesional en una organización ocupacional (Boada, 2019).	La satisfacción laboral se evalúa mediante el cuestionario Escala General de Satisfacción - Overall Job Satisfaction (OJS), Warr, Cook y Wall, conformado por 15 ítems con opciones de respuesta tipo Likert.	Intrínseca	Libertad. Reconocimiento. Responsabilidad. Capacidades. Avanzar. Atención. Variedad.	2-4-6-8-10- 12-14.	Ordinal	Muy insatisfecho: 15 puntos.  Insatisfecho: 16-30 puntos.  Moderadamente insatisfecho: 31-45 puntos.
			Extrínseca	Condiciones. Compañerismo. Superior. Sueldo. Asociaciones. Gestión. Horario. Estabilidad.	1-3-5-7-9- 11-13-15.		Ni satisfecho, ni insatisfecho: 46-60 puntos.  Moderadamente satisfecho: 61-75 puntos.  Satisfecho: 76-90 puntos.  Muy satisfecho: 91-105 puntos.

### Anexo 3. Instrumentos

#### OPINIÓN SOBRE SÍNDROME DE BURNOUT

**Instrucciones:** En el presente cuestionario se pregunta sobre situaciones relacionadas con su trabajo. Rogaría a Ud., responder con toda sinceridad y veracidad.

Marcar con una (X) sobre el número que corresponda, según la leyenda de abajo.

0	Nunca.
1	Alguna vez al año o menos.
2	Una vez al mes o menos.
3	Algunas veces al mes.
4	Una vez por semana.
5	Algunas veces por semana.
6	Todos los días.

Nº	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
01	Me siento emocionalmente agotado por mi jornada laboral.							
02	Al final de mi trabajo me siento agotado.							
03	Cuando me levanto en la mañana y me voy a trabajar me siento fatigado.							
04	Siento tensión al laborar todo el día.							
05	Creo que con indiferencia trato a algunos colegas.							
06	Laborar diariamente causa tensión en mi persona.							
07	Enfrento adecuadamente frente las dificultades que presentan mis colegas.							
08	Me siento agotado por las labores.							
09	Siento que por mis labores incide positivamente en los demás.							
10	Creo que soy insensible con mis colegas desde que realizo estas labores.							
11	Me preocupa que estas labores me están bloqueando emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía.							
13	Siento frustración por la carga laboral.							
14	Siento que realizo labores muy duras.							
15	No me preocupa lo que les pase a algunos colegas que están a mi cargo.							
16	Laborar directamente con los colegas me causa estrés.							
17	Tengo facilidad para relajar a mis colegas.							
18	Me siento motivado cuando laboro al lado de mis compañeros.							
19	He contribuido con buenas acciones en mis labores							
20	En mis labores siento que he dado todo de mi esfuerzo.							
21	Siento que afronto adecuadamente las dificultades emocionales en mis labores.							
22	Siento que los colegas me culpan de sus dificultades.							

## OPINIÓN SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

**Instrucciones:** En el presente cuestionario se pregunta sobre cómo te sientes en tu entorno laboral. Rogaría a Ud., responder con toda sinceridad y veracidad.

Marcar con una (X) sobre el número que corresponda, según la leyenda de abajo.

1	Muy insatisfecho.
2	Insatisfecho.
3	Moderadamente insatisfecho.
4	Ni satisfecho ni insatisfecho.
5	Moderadamente satisfecho.
6	Satisfecho.
7	Muy satisfecho.

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
01	Condiciones físicas de las labores							
02	Autonomía para elegir su estilo de labores							
03	Tus colegas de trabajo.							
04	Reconocimiento que obtienes por hacer bien tus labores							
05	Tu superior inmediato.							
06	Responsabilidad con lo que asignaron.							
07	Tu sueldo.							
08	Posibilidad de emplear tus capacidades.							
09	Asociaciones entre la dirección y empleados en tu trabajo.							
10	Tus posibilidades de promocionar.							
11	La manera que tu institución está gestionando.							
12	La atención que se da cuando promueves sugerencias.							
13	Tu horario de labores.							
14	La diversidad de labores que realizas.							
15	Tu estabilidad en el puesto de trabajo.							

## Anexo 4. Carta de presentación



Universidad  
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 18 de octubre de 2022

Señor  
**General. CARLOS FERNANDO ORREGO AZULA**  
**COMANDANTE GENERAL**  
**CG 6a BRIGADA BLINDADA.- ITE - TACNA.**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted , para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Norte y en el mío propio , desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización a fin de que el(la) Bach. Mary Alberta Molina Flores con DNI 10274883, estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología, viene desarrollando la investigación titulada: **"SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS MILITARES DE UNA GUARNICIÓN DE TACNA, 2022"**, requisito indispensable para su titulación.

En tal sentido, recorro a su despacho para solicitarle el permiso correspondiente y pueda brindarles las facilidades correspondientes para la culminación de dicho proyecto.

Sin otro particular , me despido de Usted , no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

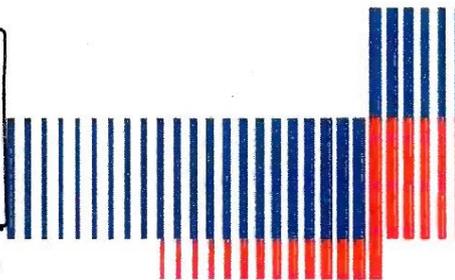
Atentamente,



*Róger Alberto Rodríguez Ravelo*  
Dr. Róger Alberto Rodríguez Ravelo  
Director de la Escuela de Psicología  
Universidad César Vallejo

cc: Archivo PTUN

www.ucv.edu.pe



## Anexo 5. Carta de autorización



### EJÉRCITO DEL PERÚ

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

### CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El Sr. Gral Brig EP Comandante General de la 6a Brigada Blindada.- Ite - Tacna, hace constar que:

#### **MOLINA FLORES, MARY ALBERTA**

Identificada con DNI N° 10274883 y con código de matrícula N° 7002905122, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, está autorizada para desarrollar su trabajo de investigación (tesis) titulado:

Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los militares de una guarnición de Tacna, 2022

Asimismo, está facultada para la aplicación de los instrumentos de recojo de datos e información en la Institución militar que represento.

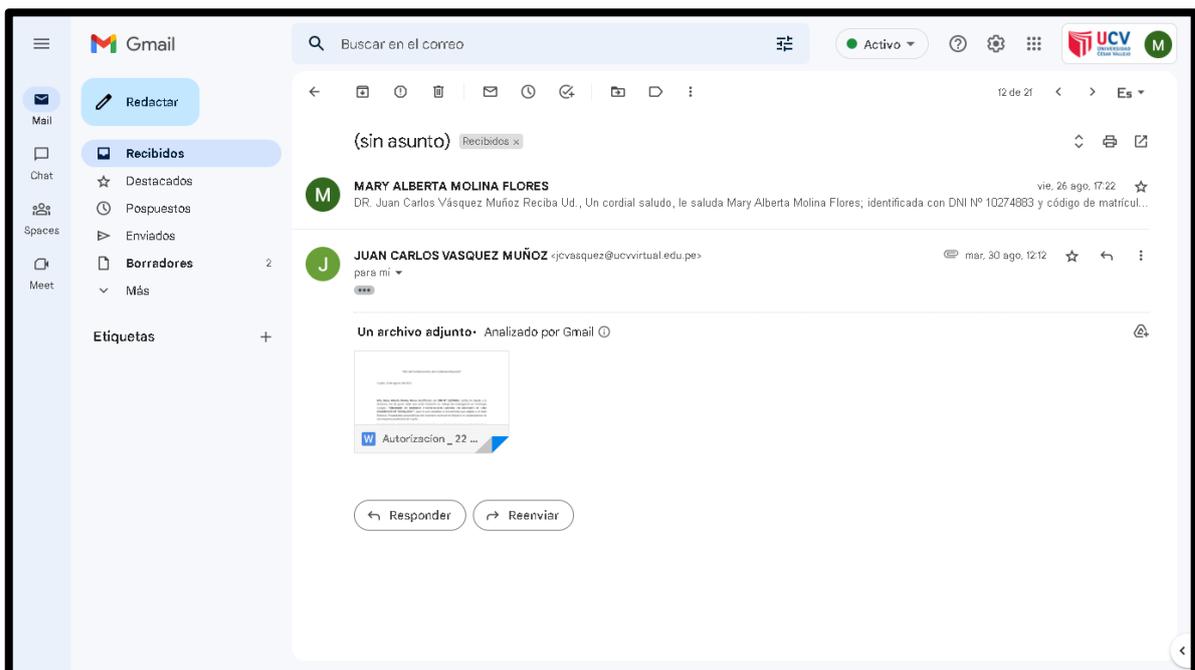
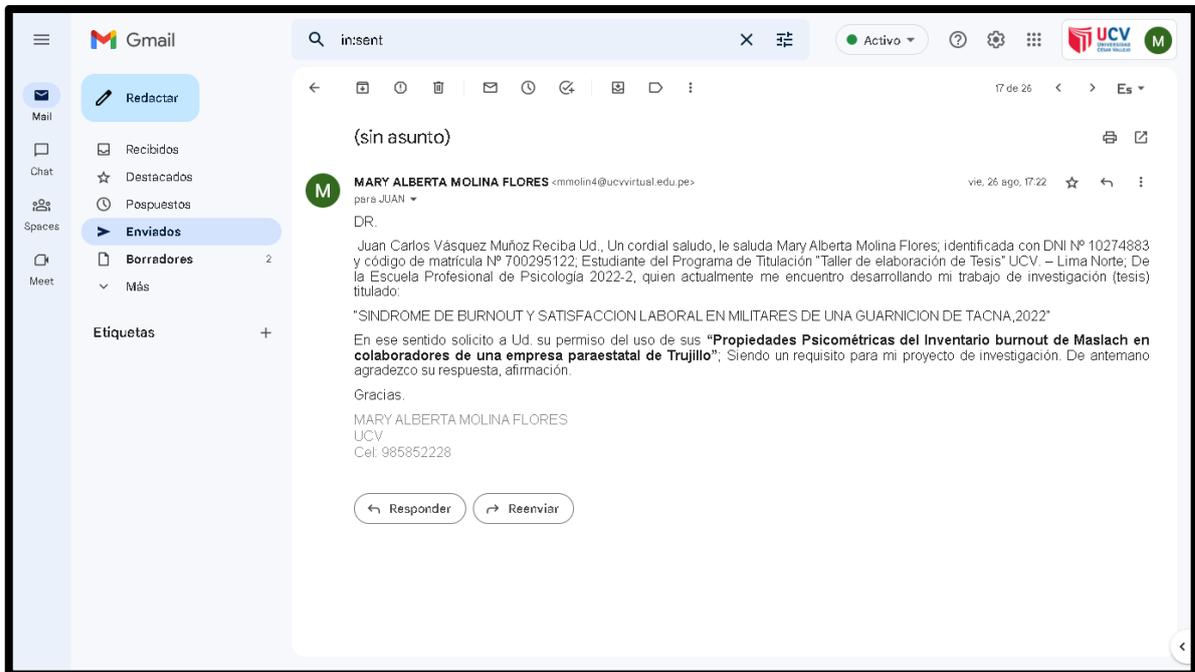
Se expide el presente documento a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Tacna, 20 de octubre del 2022.



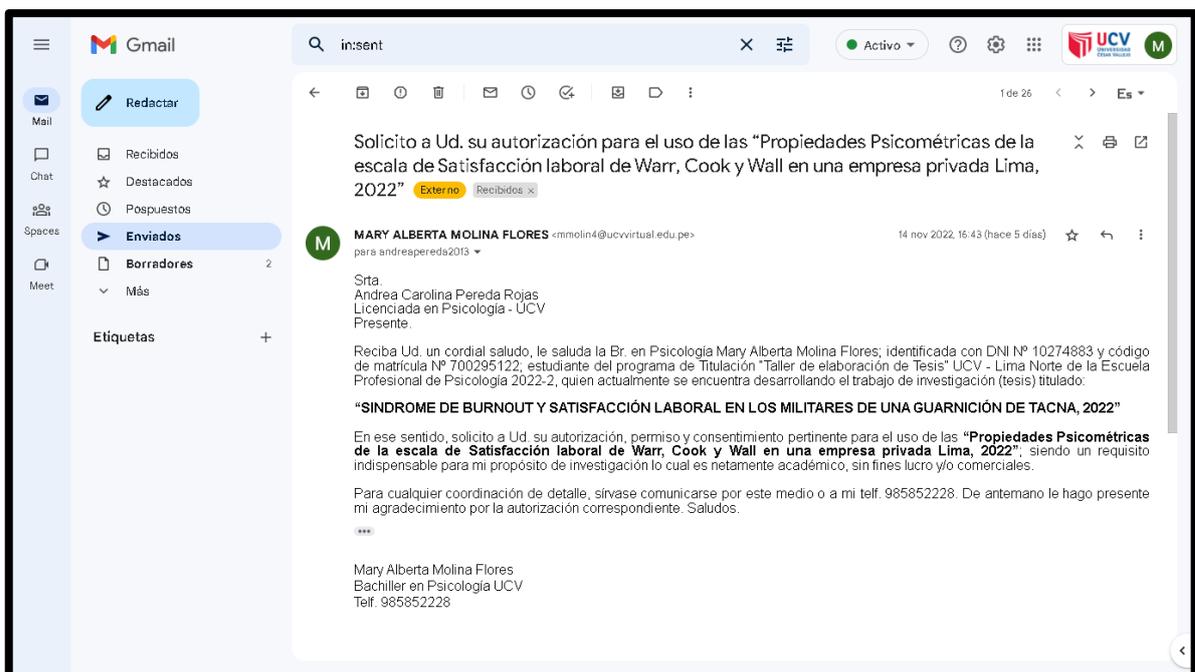
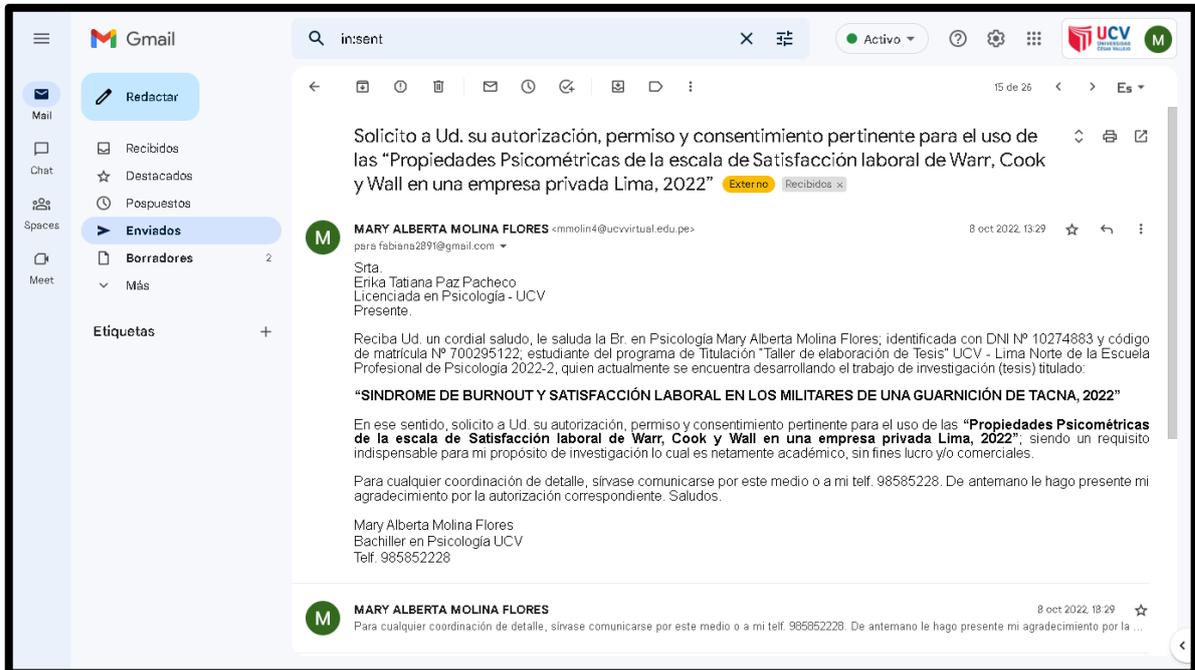
O-223917069-O+  
CARLOS FERNANDO ORREGO AZULA  
GRAL BRIG EP  
CMDTE GRAL DE LA 6ª BRIGADA BLINDADA

## Anexo 6. Solicita autorización del uso de instrumentos (Propiedades Psicométricas del Inventario Bournot de Maslach)



## Anexo 7. Solicita autorización del uso de instrumentos

### (Propiedades Psicométricas de la escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall)



## Anexo 8. Autorización del uso de instrumentos (Propiedades Psicométricas del Inventario Bournot de Maslach)

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Trujillo, 29 de agosto del 2022

Srta. Mary Alberta Molina Flores identificado con DNI N° 10274883, reciba mi saludo a la distancia, me da gusto saber que están haciendo un trabajo de investigación en Psicología titulado: “SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION LABORAL EN MILITARES DE UNA GUARNICION DE TACNA,2022””, para la cual necesitan la herramienta que adapte a mi tesis Doctoral, Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo.

En consecuencia, el conocimiento y la investigación es un alcance a la ciencia en el campo de la psicología, por lo que te autorizo usar el inventario de Burnout adaptado para la investigación que están realizando.

Por lo expuesto, les deseo constancia y perseverancia en sus propósitos de la investigación que estas realizando.

Cordialmente.

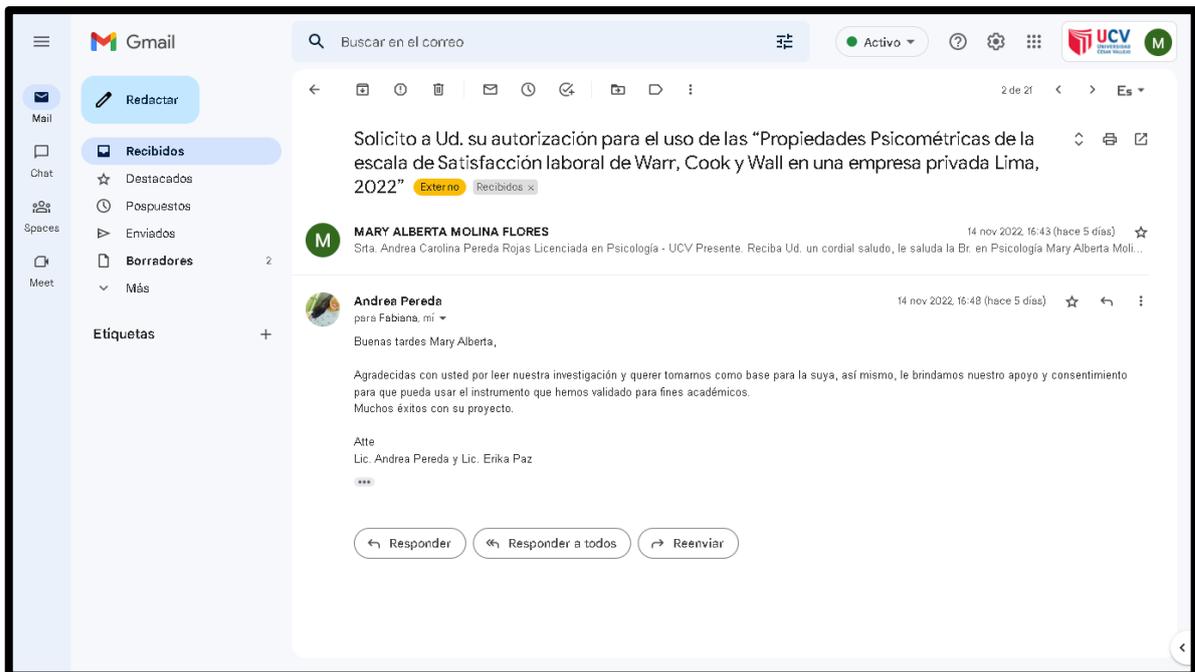
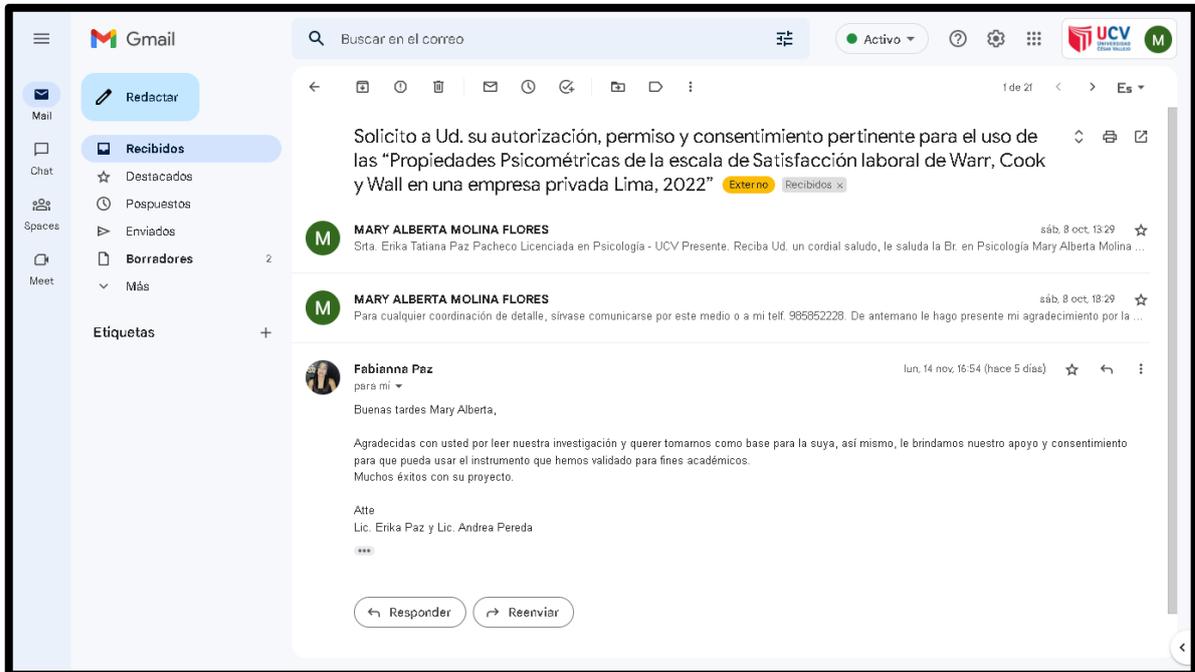


Dr. Juan Carlos Vasquez Muñoz

C.Ps.P. N° 11452

## Anexo 9. Autorización del uso de instrumentos

### (Propiedades Psicométricas de la escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall)





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VELARDE CAMAQUI DAVIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los militares de una guarnición de Tacna, 2022", cuyo autor es MOLINA FLORES MARY ALBERTA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 24 de Febrero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VELARDE CAMAQUI DAVIS <b>DNI:</b> 70030097 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9064-7104	Firmado electrónicamente por: DVELARDEC el 24- 02-2023 09:45:26

Código documento Trilce: TRI - 0534930