



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

“Síndrome de Burnout y sus Consecuencias en la Calidad de Vida
Laboral en los Colaboradores de la Empresa AGROBEX S.A.C.
de Trujillo 2021”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTOR:

Torres Rodríguez, Vivian Yadhira (ORCID: 0000-0002-9939-0680)

ASESOR:

Salinas Gamboa, José German (ORCID: 0000-0002-8491-0751)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado con todo mi amor a mis padres y hermanas por su aliento en seguir adelante; a mi esposo e hijo quienes han estado a mi lado brindándome su apoyo y paciencia en cada paso que he dado.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios por iluminar mi camino, darme salud, fortaleza y su apoyo infinito para seguir adelante.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	23
3.2. Variables y Operacionalización.....	24
3.3. Población (criterios de selección) y unidad de análisis.....	27
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	27
3.5. Procedimientos.....	29
3.6. Método de Análisis.....	29
3.7. Aspectos éticos.....	39
IV. RESULTADOS.....	30
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Principales conceptualizaciones del Síndrome de Burnout – López.....	12
Tabla 2 Corrientes teóricas de Burnout – López.....	15
Tabla 3 Estresores Laborales – López.....	16
Tabla 4 Consecuencias laborales del Burnout – López.....	17
Tabla 5 Factores con calidad de vida laboral Patlán.....	19
Tabla 6 Beneficios de tener calidad de vida laboral – Patlán.....	20
Tabla 7 Elementos que afectan en la calidad de vida en el trabajo – Patlán...	21
Tabla 8 Tabla cruzada Test CESQT y CVP-35.....	30
Tabla 9 Dimensiones Ilusión por el trabajo (CESQT) y consecuencia en el apoyo directivo (CVP-35)	31
Tabla 10 Dimensión desgaste psíquico (CESQT) y consecuencia en carga de trabajo (CVP-35).....	32
Tabla 11 Dimensiones desencanto profesional (CESQT) y consecuencia en motivación intrínseca (CVP-35).....	33
Tabla 12 Dimensiones culpa (CESQT) y consecuencia en la calidad de vida (CVP- 35).....	34
Tabla 13 Matriz de consistencia.....	50
Tabla 14 Operacionalización de variable – Síndrome de Burnout.....	51

Tabla 15 Operacionalización de variable – Calidad de vida laboral.....	51
Tabla 16 Instrumentos de evaluación.....	52
Tabla 17 Confiabilidad de los instrumentos.....	56

Índice de figura

Figura 1. Esquema de los factores de CVP – Patlán.....	21
Figura 2. Tipos de Diseños No Experimentales.....	23
Figura 3 Diseño del esquema de investigación.....	24
Figura 4 Validez por juicio de expertos.....	63

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la medida en que el síndrome de burnout tiene consecuencias en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021. La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores del área de producción. Se empleo un diseño no experimental y el procedimiento utilizado para el procesamiento de los datos fue formulas estadística mediante del programa estadístico SPSS que permitió seleccionar y sistematizar la información necesaria en el análisis e interpretación. A través de tablas de resultados, se obtuvo mayor precisión de los resultados y de esta manera se llegó a conclusiones coherentes y válidas en la investigación. Se aplico el cuestionario para la evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo CESQT y Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) adaptación por Cabezas. Se encontró que ambas variables no se correlacionan y concluyéndose que el síndrome de burnout no tiene consecuencias en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa ya que alta dirección está mejorando sus políticas internas.

Palabras clave: síndrome de burnout, calidad de vida laboral, dimensiones, colaboradores.

Abstract

The general objective of this research work was to determine the extent to which the burnout syndrome has consequences on the quality of working life of the employees of the AGROBEX S.A.C Company of Trujillo 2021. The sample was made up of 50 employees from the production department. A non-experimental design was used and the procedure used for data processing was statistical formulas through the SPSS statistical program that allowed the selection and systematization of the necessary information in the analysis and interpretation. Through tables of results, greater precision of the results was obtained and in this way coherent and valid conclusions were reached in the investigation. The questionnaire was applied of CESQT for the evaluation of the burnout síndrome and quality life profesional (CVP-35) to adapted by Cabezas. It was found that both variables do not correlate and it was concluded that the burnout syndrome has no consequences on the quality of working life of the company's employees since senior management is improving its internal policies

Keywords: Burnout syndrome, Quality life profesional, dimensions, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como principal tema, investigar al síndrome de burnout y cómo influye en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa AGROBEX S.A.C. Sobre todo, teniendo en cuenta la coyuntura actual, que afecta no solo a nuestro país, sino a gran parte del mundo.

El síndrome de Burnout afecta de diferentes maneras a todas los profesionales, ocasionando a nivel laboral baja productividad, ausentismo, desgaste, fatiga y deshumanización, repercutiendo en los ámbitos conductuales, psicosociales, emocionales, familiares y sociales, es decir, generando consecuencias no positivas en la calidad de vida de los individuos.

En mayo del 2019 se realizó la 72° Asamblea Mundial de la Salud, en ella la Organización Mundial de la Salud (OMS) propuso al Síndrome de Burnout ser incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE -11), como una enfermedad asociada al empleo o desempleo, describiendo los tres síntomas reconocibles: distanciamiento mental del puesto de trabajo, agotamiento o falta de energía y disminución de la eficacia laboral.

Este tipo de estrés laboral crónico es considerado actualmente en Europa como el más frecuente y es considerado el segundo problema de salud laboral. El impacto que se le atribuye es considerable, ocasionando pérdidas entre el 50% y el 60% de días de trabajo. Aunque se dice que habitualmente no nace por sí solo, sino que un 72% se relaciona con precariedad, 66% por exceso de carga de trabajo y 59% debido al acoso laboral. Según la Oficina Europea de Estadística (Eurostat), el 28% de los trabajadores europeos durante un periodo de nueve (09) años se han sentido expuesto a riesgos psicosociales que afectaron su salud mental.

La OMS en un artículo sobre la salud de los trabajadores refiere que existen diversos riesgos en el lugar de trabajo desde ruidos fuertes, mala iluminación, cargo que ocupa, responsabilidades laborales, etc., que pueden ocasionar enfermedades ocupacionales agravando otros problemas de salud.

Así mismo, se han realizado investigaciones en las cuales asocian Burnout a otras variables como autoestima, satisfacción laboral, clima organizacional, crisis sanitarias, ansiedad, personalidad, calidad de vida, entre otras y encuentran

mayormente índices que van del promedio a alto en su interrelación con las variables de estudios.

Cabe resaltar que, si el burnout no ingresa en las categorías de enfermedades ocupacionales, de todas maneras, los empleadores son los llamados a velar por la integridad física y mental de los colaboradores ya que pueden existir situaciones que pueden generar el síndrome Burnout. Por ello es importante tener en cuenta lo establecido por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), a través de sus convenios (N°155, 161, 174 y 187) y recomendaciones (N°164, 171,181 y 184) en las cuales muchos países están suscritos para velar sobre la salud física y psicológica de sus colaboradores.

Si nos ubicamos a la situación actual en la cual existe una pandemia COVID-19, la cual ha afectado a niveles político, económico, social, laboral a los países que vienen enfrentando este mal, esta situación puede ser uno de los detonantes que puede desencadenar el burnout, a través de los signos de insatisfacción, fatiga laboral, etc., los cuales pueden perjudicar su desempeño laboral e influir en sus hogares. Por ello, se han establecidos lineamientos sobre el desarrollo de las labores de manera virtual, en el Perú a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con finalidad de salvaguardar la salud mental y física de los colaboradores. Así como es importante el síndrome de burnout, es bueno relacionar la calidad de vida dentro de las investigaciones y nos demuestre que grado de relevancia tiene una sobre la otra. Sobre todo, la situación actual ha cambiado a raíz de los recientes acontecimiento, en la presente investigación se podrán encontrar que elementos se han unido a ello, al conjugar estas dos variables.

En las entidades privadas, como la empresa a investigar no se ha evaluado estas variables y es necesario para poder discernir con algunos autores que mencionan que mayormente el burnout se da en mayor medida en los sistemas de salud y profesorado, por lo que planteé el siguiente problema ¿Cuáles son las consecuencias del síndrome de burnout en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Empresa AGROBEX S.A.C. de Trujillo 2021?

La justificación de la presente investigación se puede decir que el síndrome de burnout como la calidad de vida abarcan varios temas dentro del estudio de una problemática en nuestra sociedad. Es importante conocer cómo ello va cambiando

con el tiempo, es decir que nuevas variables se pueden ir dando con los cambios que va experimentando el mundo de hoy.

El presente trabajo de investigación brindará información sobre las consecuencias que tiene el síndrome de burnout y sus dimensiones culpa, desencanto profesional, desgaste físico e ilusión por el trabajo en la relación a calidad de vida laboral; se podrá identificar las dimensiones que correlacionan y en qué medida puede afectar a las personas.

Así mismo, servirá a otras investigaciones, las cuales podrían combinar otras variables y ver en qué medida se puede mejorar las situaciones de las variables en nuestra comunidad

Como objetivo general para esta investigación se establece: Determinar la medida en que el síndrome de burnout tiene consecuencias en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021. Los objetivos específicos: Objetivo 1, Identificar si la dimensión ilusión por el trabajo del síndrome burnout tiene consecuencias en la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral de los colaboradores que laboran en la Empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021, Objetivo 2, Determinar si la dimensión desgaste psíquico del síndrome burnout tiene consecuencias en la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida laboral de los colaboradores que laboran en la Empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021, Objetivo 3, Determinar si la dimensión desencanto profesional del síndrome burnout tiene consecuencias en la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida laboral de los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021 y Objetivo 4, Determinar si la dimensión culpa del síndrome de burnout tiene consecuencias en la dimensión calidad de vida laboral de los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021.

La hipótesis general de la presente investigación: El síndrome de burnout, si tiene consecuencias en la calidad de vida laboral de los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021. También se consideró como hipótesis específicas: H1 Si existe en la dimensión ilusión por el trabajo, entonces puede tener consecuencias en la dimensión apoyo directivo que se brinda a los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021. H2 Si existe en la dimensión desgaste psíquico, entonces puede tener consecuencias en la dimensión carga de trabajo que tienen los colaboradores que laboran en la

empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021. H3 Si existe n la dimensión desencanto profesional entonces puede influir en la dimensión motivación intrínseca de los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021. H4 Si existe en la dimensión culpa, entonces puede influir en la dimensión percepción de calidad de vida laboral de los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo paso a redactar las diferentes investigaciones que me precedieron para realizar mi investigación, las cuales me sirvieron de base para sustentar el presente trabajo de investigación

Noguera y Puerres, (2021), en su estudio de la influencia en la calidad de vida y los factores psicosociales de los servidores policiales de la ciudad blanca, encontró la atribución de estos factores en la calidad de vida del personal policial, siendo predominante la carga laboral, condiciones laborales y emocionales sobre todo enmarcado en la coyuntura mundial actual la pandemia.

Montero, Cortéz y Hernández, (2020), realizaron su trabajo sobre bournout y el sistema de beneficios en el cuerpo policial en tres ciudades de Colombia, utilizando el diseño descriptivo. En los resultados encontraron que mientras los policías tengan actividades como: recreativas, incentivos pecuniarios y no pecuniarios, ayuda a disminuir el síndrome, sin embargo, acotan que se debe tener un apoyo psicosocial que ayude a complementar para evitar futuras consecuencias negativas que exacerben la fatiga emocional y su calidad de vida de los policías, no siempre se va contar con estos incentivos.

Villasano, Gonzales, Ochoa y Colín, (2020), en su trabajo de investigación sobre la repercusión en la calidad de vida y burnout de los trabajadores de la región de Jalisco, tratan de relacionar los efectos de estas dos variables en los trabajadores, la cual fue realizada en dos empresas de la zona. La metodología es del tipo cuantitativa, no experimental, descriptiva. Llegan a la conclusión que los colaboradores deben trabajar y esforzarse más, ello por la situación laboral perjudicando su estabilidad emocional y personal.

Salgado-Roa, J.A. y Lería, (2020) realizaron un proyecto de investigación sobre síndrome de burnout, satisfacción y calidad de vida, a través de aplicar pruebas psicológicas que midan las tres variables y posterior relación. Los resultados hallados muestran que el síndrome burnout influye en las variables satisfacción laboral y calidad de vida. Con ello se puede tomar medidas que ayuden minimizar su influencia mediante políticas laborales dentro de una organización por el bienestar laboral de los colaboradores.

Vidotti, Martins, Galdino, Ribeiro y Robazzi, (2019), realizaron un estudio en enfermeras de un hospital del Sur de Brasil, utilizando como instrumentos pruebas psicológica y una ficha de datos. Se encontró que el síndrome de burnout influye altamente en el estrés y por consiguiente afectando la calidad de vida de los participantes al estudio.

Castaño, (2019), efectuaron una investigación en trabajadoras del sector salud en la ciudad de Pereira. Se encontró que de manera global no existen relación entre las variables, sin embargo, al analizar de manera individual se hallaron que existen dimensiones altas en cansancio emocional y despersonalización siendo puntuaciones altas para desencadenar el síndrome y por lo consiguiente se puede llegar de manera progresiva si no se da la atención debida en la insatisfacción de la realización de las tareas.

Riaño, Ortega y Saldarriaga, (2018), realizaron un estudio con docentes de instituciones educativas. Su trabajo parte del afán de investigar si estas variables están relacionadas y además si influyen el desempeño profesional al momento de impartir sus conocimientos en las instituciones educativas. La metodología utilizada fue del tipo cuantitativo, correlacional, los datos se analizaron a través del programa estadístico SPSS v 2.0. Los resultados obtenidos fueron que las variables de estudios son correlacionales y que también deberían tener en cuenta la edad y sexo en la forma que enfrentan su influencia una con otra en los educandos de esta investigación.

Vásquez, (2018), efectuaron un estudio con la finalidad encontrar los efectos psicológicos y físicos que se dan en la calidad de vida de enfermeras con turnos rotativos. El estudio se realizó en base a anteriores investigaciones publicadas en revistas de la salud desde el año 2006 hasta 2018. Los resultados de las pesquisas fueron que, si existe relevancia negativa en la calidad de vida de enfermeras con turnos rotativos, ocasionando cambios conductuales a nivel físico y psicológico.

Vilela, (2018), Aplicaron un estudio con una metodología de carácter mixto: cuantitativo-cualitativo, con instrumentos de encuesta y entrevista que permitieron evaluar la calidad, salud e integridad laboral. Los resultados evidenciaron que existen colaboradores que están conformes en sus áreas de trabajo, sin embargo, existen otras que muestran disconformidad porque no presentan las adecuadas condiciones para realizar sus funciones laborales causándoles malestares en su vida diaria.

Caballero, Contreras, Vega y Gómez, (2017), realizaron una investigación bajo el diseño descriptivo, correlacional sobre calidad de vida y burnout al personal asistencial en Bogotá. Utilizaron pruebas psicométricas para medir estas variables. Se concluyó que, había correspondencia entre ambas variables, pero también se dio a conocer que existe alta carga laboral y bajo apoyo por parte de los directivos ocasionando el incremento de la correlación.

Salgado y Lería, (2017), en su investigación de burnout y calidad de vida en profesores de educación primaria utilizaron varios instrumentos como el cuestionario CVP-35, el cuestionario de CESQT y el inventario de los Cinco factores (NEO-FFI). La metodología fue del tipo comparativo transversal. Se concluyó que los tipos de personalidad si influye, así como el sexo al momento de relacionar ambas variables; burnout y calidad de vida profesional.

Csizmadia y Manging, (2017), realizaron un estudio que tuvo como propósito demostrar la correspondencia existente entre el desgaste profesional en el sector salud y como afecta su calidad de vida. La investigación se llevó a cabo a través de artículos científicos en los cuales mencionaban sobre esta variable y concluyeron que existe efecto negativo en la calidad de vida del personal del sector.

Marín, (2017), realizó un estudio para medir cuan eficaz es la intervención terapéutica grupal para disminuir, burnout, compasión, depresión y ansiedad, para ello se trabajó en tres grupos de estudio. La intervención fue a través de dos ejes, uno terapéutico y otro psicoeducativo. Concluyendo que las intervenciones grupales son eficientes para disminuir síntomas claves en los profesionales que tienen altos grados de estrés laboral.

Deví, Naqui, Jofre y Fetscher, (2016), efectuaron un análisis del efecto del burnout en la calidad de vida de los cuidadores de pacientes con desvarío mental, basado en la investigación de publicaciones científicas de las dos variables estudiadas. Concluyendo que existe una alta incidencia de ellas, aunándolas sobre todo en la carga laboral que soportan los cuidadores, baja autoestima, tiempo que tienen para ellos, entre otros.

Navarro, (2021), La autora efectuó un estudio del tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental y corte transaccional en una empresa exportadora de Paíta, Concluyo que no existe relación entre el clima laboral y desgaste emocional, sin embargo, existe unos factores del clima laboral, gobierno y

organización que pueden desencadenar el agotamiento emocional y perjudicar la salud física y emocional en los colaboradores.

Huamán, Jiménez y Sauñe, (2021), en su trabajo sobre burnout y calidad de vida donde participaron 155 trabajadores de una cooperativa de Abancay, bajo el tipo no experimental con metodología cuantitativa correlacional y de corte transversal, concluyeron que a un mayor síndrome de burnout menor calidad de vida de los colaboradores, siendo indicativos que deben mejorar las áreas de su entidad.

Aldana y Cotrina, (2020), realizó una investigación descriptiva sobre burnout y su interrelación en la calidad de vida del personal profesional de Caja Piura – Bagua Grande, con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental propositiva. Se concluye que en ambas variables se encontraron en un nivel medio, sin embargo, no se descarta que en algún momento puede cambiar de forma desfavorable por eso se debe cuidar las dimensiones satisfacción por el trabajo, soporte institucional y aspectos de la calidad de vida para evitar subir estos niveles.

Oriondo, (2021), efectuó un estudio sobre calidad de vida laboral. La investigación tuvo un enfoque cualitativo, tipo básico. Se realizó a través de entrevista tanto al trabajador con el empleador. Los resultados demuestran que la satisfacción del trabajo, ambiente y desarrollo de capacidades influyen para generar nuevas estrategias dentro de la organización que ayuden a los colaboradores en la calidad de vida.

Pando y Tapia, (2019), realiza una investigación sobre burnout y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Ferreyros. El estudio fue correlacional, cuantitativo y de tipo descriptivo. Se utilizaron pruebas psicométricas que midieron ambas variables a 56 colaboradores entre hombres y mujeres y dieron como resultado que la variable del síndrome de burnout influye en el desempeño laboral de manera negativa.

Hurtado, (2020), realizó una investigación acerca del burnout y su relación en la calidad de vida de 210 docentes universitarios, bajo una perspectiva cuantitativa, descriptiva y explicativa. Para la muestra se aplicaron instrumentos como cuestionarios, encuestas, entre otros. Encontraron una categoría baja del síndrome de burnout, sin embargo, se debe considerar que la calidad de vida y satisfacción laboral pueden ser los desencadenantes para que aflore.

Aparicio y Castillo, (2020), Investigaron sobre el burnout relacionado a la rotación del personal. El estudio realizado fue de tipo cualitativo, los instrumentos utilizados fueron entrevistas estructuradas aplicándose a 5 colaboradores de la entidad. Se evidenció que el personal padecía de estrés laboral, pero sin llegar a burnout por lo que la rotación de su personal se podría deber a otros factores externos que tendrían que investigarse.

Canqui, (2020), realizó un trabajo sobre burnout, estilos de vida y percepción de la calidad en los estudiantes de una universidad de Puno. El estudio fue no experimental, método de investigación transversal, descriptivo y correlacional. En la muestra participaron 110 estudiantes y concluyó que existe una calificación baja para las variables burnout y calidad de vida, así como una calificación moderada en la dimensión estilo de vida.

Garcés, Loli y Navarro, (2020), en su investigación del síndrome de quemado y calidad de vida laboral, con una población de estudio no probabilística de 129 trabajadores y con experiencia en atención al cliente, demostró que existe relación significativa entre ambas variables sobre todo en lo concerniente a agotamiento emocional, despersonalización y calidad de vida.

Báez y Cornejo (2020), realizaron una investigación descriptiva – comparativa sobre motivación, burnout y calidad de vida, participando 40 profesores de nivel secundario a quienes se aplicaron pruebas psicométricas. Los autores llegaron a concluir que el nivel de burnout presentado es bajo y tienen alto en motivación y calidad de vida.

Valero, (2019), en un análisis sobre burnout y calidad de vida laboral que se realizó en diez compañías de la IV Comandancia de bomberos, teniendo como población 901 bomberos, determinaron para una muestra de 120 bomberos a quienes aplicaron dos pruebas psicométricas que median ambas variables. El estudio concluyó que para esta población objetivo no existe correlación entre ambas variables evaluadas.

Piiraja, (2019), efectuaron una investigación sobre burnout bajo un diseño cuantitativo de tipo transversal y de alcance correlacional. Participaron 152 trabajadores de un laboratorio de la ciudad de Lima, aplicándoseles dos pruebas psicométricas. Los resultados demostraron que dos indicadores como son agotamiento emocional y la indiferencia se dio asociación inversa con vigor y

dedicación, sin embargo, el indicador de eficacia profesional correlaciona con las dimensiones: dedicación, absorción y vigor. Se tendría que realizar mayores investigaciones al respecto para determinar mayor claridad de las mismas.

Rivera, (2019), realizó un estudio sobre burnout en estudiantes de una universidad de Trujillo y su relación con la calidad de vida. Participaron 247 estudiantes entre las edades de 18 y 23 años y utilizaron instrumentos psicométricos, encontrándose una correlación muy significativa para ambas variables; sin embargo, por separado el análisis muestra una adecuada adaptación de las variables.

Correa, (2019), en su estudio sobre el efecto del burnout en la calidad de vida profesional, trabajo en el que participaron 30 colaboradores del área asistencial de una empresa, determinó utilizando el método cuantitativo e instrumentos validados para medir las variables mencionadas, que en la entidad no existió efecto entre ambas variables, sin embargo, en la dimensión falta de realización personal de la variable burnout indica una correlación alta, la cual los investigadores toman interés y estudiarán en investigaciones futuras.

Alexander, (2019), en su estudio a 100 trabajadores de una empresa estatal, sobre el compromiso organizacional y su relación con la calidad de vida profesional, investigación aplicada bajo un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, los resultados demostraron que no existe relación significativa entre ambas variables y algunos factores de la medición como son motivación intrínseca.

Belverder, (2018), en su estudio a conductores de una empresa de transportes sobre calidad de vida y burnout, utilizó como instrumentos de apoyo pruebas psicométricas que permitieron evaluar a 120 colaboradores de la empresa y concluyéndose que no existe relación entre ambas variables. La investigación fue cuantitativa, del modo descriptivo correlacional a nivel básico y con un desarrollo no experimental de corte transversal.

Incío, (2018), realizó una investigación sobre desgaste emocional y factores de riesgo, teniendo como muestra de estudio a 206 agentes de seguridad de una empresa privada de, a quienes se les aplicaron pruebas psicométricas para determinar su relación. Los resultados demostraron una correspondencia significativa y de acuerdo a ello se debían tener en cuenta medidas que ayuden a la entidad a mejorar los factores que afectan y puedan perjudicarles en un futuro.

Aponte, (2018), realizó un estudio sobre burnout y calidad de vida, con enfoque no experimental, y corte transversal, siguiendo el estudio descriptivo correlacional y se utilizaron como instrumentos pruebas psicológicas que midan estas variables. La muestra estuvo conformada por 135 participantes y se infirió que si existe correspondencia significativa entre ambas variables y de acuerdo a ello la entidad propondrá alternativas que ayuden a menguar ello.

Huamaní, (2018), en su investigación sobre síndrome de burnout y calidad de vida aplicado a 104 trabajadores administrativos del hospital Almenara, concluyo que existe una correspondencia entre el síndrome de burnout y calidad de vida en el trabajo negativa, inversa, moderada y significativa. La investigación fue realizada bajo el método cuantitativo, con un enfoque hipotético deductivo y básico, de nivel de investigación correlacional con diseño no experimental y de corte transversal.

Roca, (2017), en su estudio conformado por 100 funcionarios de una financiera estatal a quienes aplicaron tres pruebas psicométricas para establecer la relación del burnout, carga de trabajo, calidad de vida y control, concluyó que existía relación entre estas tres variables, exceptuando en la demanda laboral.

Como ha ido evolucionando la sociedad también han ido apareciendo diferentes enfermedades entre ellos, trastornos ocasionados por el estrés con una incidencia del 11.5% a nivel mundial, que pueden acarrear problemas en salud, comportamiento, emocionales, sociales, laborales etc. El conjunto de estas manifestaciones se engloba bajo el nombre de BURNOUT.

De acuerdo a la bibliografía, al síndrome de burnout se le conoce con diferentes nombres, entre ellos: síndrome de desgaste profesional, síndrome del trabajador quemado o síndrome de quemarse por el trabajo.

En 1974, el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger definió al síndrome de burnout como la sensación de fracaso ocasionado por la demanda de energías, fuerza espiritual o habilidades personales del trabajador, situándolo en el contexto laboral. La sintomatología es variada parte desde la sobrecarga emocional en el trabajo hasta una depresión ocasionada por este síndrome, el cual ha sido ampliamente estudiado en el artículo de la Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica (2019).

Posteriormente los teóricos Pines y Kafry, (1978, 1981), definen el síndrome de burnout como un desgaste físico, emocional y actitudinal. Dale, (1979), concibe

el síndrome de Burnout como resultado del estrés laboral y que, a su vez, puede variar de acuerdo a su duración e intensidad.

Maslach y Jackson, (1981), definen síndrome de quemado como el agotamiento emocional que conduce a una disminución de la motivación y en general puede avanzar hacia sentimientos de fracaso e inadecuación. Entendiéndose como un conjunto de síntomas caracterizado por: a) agotamiento emocional, caracterizado por irritabilidad, el no disfrutar su trabajo, constante quejas por el trabajo que realizan, cansancio físico y psíquico b) despersonalización, se muestran más hiperactivo que aumenta el agotamiento, depresión y hostilidad hacia su medio. También se presenta actitudes frías y deshumanizadas hacia las personas de su entorno. c) reducida realización personal, entendiéndose como retraimiento de las actividades que realiza y una autoevaluación negativa de su trabajo. Teniendo en cuenta estos factores, los autores manifiestan que se puede identificar la presencia del síndrome y sus niveles. En el caso de los niveles puede ser leve, moderada, grave y extrema las manifestaciones.

Tabla1

Principales Conceptos del Síndrome de Burnout elaborado por López

Tabla 1.1. Principales aportaciones conceptuales en torno al Burnout

Autores	Definición
Freudenberger (1974)	Una sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés derivado de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del empleado.
Edelwich y Brodsky (1980)	Pérdida progresiva del idealismo, energía y razones en las profesiones de ayuda, como consecuencia de las condiciones laborales.
Cherniss (1980)	Proceso transaccional de estrés y tensión laboral
Maslach y Jackson (1981)	Síndrome de Agotamiento Emocional, Despersonalización y baja Realización Personal cuya manifestación ocurre entre individuos que trabajan con personas
Brill (1984)	<i>"Estado disfuncional y disfórico relacionado con el trabajo, en donde el sujeto no padece otra alteración psicopatológica mayor que (a) ha desarrollado su puesto de trabajo a un desempeño y unos niveles afectivos adecuados a ese mismo contexto laboral; (b) no recuperará los niveles previos sin ayuda externa o una nueva disposición ambiental"</i> (p. 12)
Pines y Aronson (1988)	Un estado caracterizado por agotamiento físico, emocional y mental como resultado de la exposición a experiencias estresantes
Schaufeli y Buunk (1996)	Un proceso multidimensional que se caracteriza por un comportamiento negativo dentro de la organización, perjudicando no sólo al individuo que lo sufre, sino también a ésta.
Schaufeli y Enzmann (1998)	<i>"estado mental, persistente, negativo y relacionado con el trabajo, en individuos 'normales' que se caracteriza principalmente por agotamiento, que se acompaña de malestar, un sentimiento de reducida competencia y motivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo"</i> (p. 36)
Gil-Monte y Peiró (1999)	Respuesta laboral crónica en donde el individuo desarrolla aspectos asociados al fracaso profesional, agotamiento emocional y actitudes negativas hacia terceros.
Shirom (2003)	Una reacción afectiva a un estrés prolongado cuyo aspecto central se identifica con la pérdida progresiva de energía.

Fuente: Elaboración propia

López, (2017), en su trabajo sobre síndrome de burnout y sus consecuencias en el ámbito organizacional del personal de salud pública de la región de Galicia, incide que a raíz de nuevos estudios se debe dar mejores diagnósticos que logren diferenciar de otras enfermedades que pueden confundirse con la sintomatología de Burnout.

Así mismo, se puede encontrar estudios de burnout relacionados con el deporte como lo demuestra el equipo investigador de la psicología en el deporte de la Universidad de Murcia de España (2016), en ellas plantean los escritos de Feigley (1984) quien determina que las condiciones que originan y están presentes en el estrés deportivo, son características razonables y similares. Se espera establecer esta similitud cuando se analice el burnout en el deporte. Por otro lado el burnout puede presentarse en deportistas a partir de los 10 años, principalmente en aquellos sometidos a extrema presión las habilidades necesarias para conducirlos a ser deportistas de élite. Cohn, (1990), reafirma lo anterior expuesto, manifestando que las intensas presiones vividas en la infancia pueden desencadenar en un cuadro de burnout. Con ello puede deducir que aparte de las áreas mencionadas anteriormente el deporte no es libre de esta enfermedad, pudiendo ocasionar que se pierda talentos si no son identificados a tiempo la sintomatología.

Se debe precisar que burnout se ha confundido con otros constructos: como estrés, tedio, alienación, insatisfacción laboral, depresión, neurastenia, aburrimiento, ansiedad o fatiga entre otros por los cuales López (2016) cita a (Maslach y Schaufeli, 1993; Weber y Jaekel-Reinhard, 2000; Maslach y Leiter, 2016).

Así mismo para Gil-Monte (2005) declara que el síndrome de burnout es una reacción psicológica al agotamiento laboral intenso que padecen muchos profesionales que atienden a clientes o usuarios en una organización, caracterizada por baja realización personal o desencanto profesional en el trabajo, deterioro cognitivo reflejado en el desgaste afectivo determinado por el estrés emocional y físico, aparición de conductas negativas y actitudes manifestadas en comportamientos distantes, fríos e indiferentes y la pérdida de la ilusión por el trabajo que ocasionan se acompañe con sentimientos de culpa.

Tabla 2

Corrientes teóricas del Burnout- López.

Tabla 1.2. Modelos explicativos del Burnout

Teorías	Modelos
Teoría Sociocognitiva del Yo	Modelo de Competencia de Harrison (1983)
	Modelo de Pines (1993)
	Modelo de Cherniss (1993)
Teoría del Intercambio social	Modelo de Autocontrol de Thompson, Page y Cooper (1993)
	Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli (1993)
Teoría Organizacional	Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freedy (1993)
	Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983)
	Modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993)
Teoría Estructural	Modelo de Winnubst (1993)
Teoría de Demandas y Recursos Laborales	Modelo de Gil-Monte, Peiró y Valcarcel (1995)
	Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Demerouti et al., 2001)

Fuente: Elaboración propia

Existen diversas posturas con respecto a quienes afecta más el síndrome de burnout Leiter (2017) mencionado por López son uno de ellos que lo asocian profesionales de ayuda por tener trato directo con el cliente. Sin embargo, Maslach y Jackson, 1984; Álvarez Gallego y Fernández Ríos, 1991 citados por López afirman que prácticamente la mayoría de trabajos implican contacto y por lo concerniente están expuesto al síndrome, la cual comparto esta postura porque con las diversas experiencias de las investigaciones citas líneas arriba, se puede concretar que influye en varios variables relacionada a diversos puestos de trabajo o profesionales.

Tabla 3

Estresores Laborales creado por López

Analia López Carballeira

Tabla 2.1. Clasificación de los estresores laborales

Autores	Categorías	Estresores laborales
Cordes y Dougherty (1993)	Características laborales	Relación de los empleados con los clientes
	Características de rol	Sobrecarga, conflicto y ambigüedad de rol.
	Características organizacionales	Contexto laboral, recompensas y castigos
Gil-Monte y Peiro (1997)	Ambiente físico de trabajo y contenidos del puesto	Estresores físicos, sobrecarga laboral, turnos de trabajo, oportunidades desarrollo habilidades
	Desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de carrera	Ambigüedad de Rol, Conflicto De Rol, relaciones interpersonales u oportunidades de promoción
	Nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales	Grado de participación del sujeto en la toma de decisiones, falta de apoyo social percibido
	Variables extra-organizacionales	Relaciones trabajo-familia
Maslach et al. (2001)	Características organizacionales	Aspectos sociales, económicos y culturales
	Características ocupacionales	Profesiones
	Características laborales	Demandas laborales: Conflicto de Rol Recursos laborales: Control, información, feedback
Gil-Monte et al. (2005)	Entorno social de la organización	Condiciones sociodemográficas; cambios en la normativa, condiciones tecnológicas o concepción del trabajo
	Sistema físico-tecnológico de la organización	Configuración de la estructura de la organización, normas, características de la tarea y tecnología de la organización
	Sistema social-interpersonal de la organización	Disfunción en los roles laborales, conflictos interpersonales y ausencia de apoyo social
Chen et al. (2012)	Características del trabajo	Características laborales, características de rol y demandas laborales
	Características de las organizaciones	Sistemas, contexto y recursos

Fuente: Elaboración propia

A parte de lo anterior descrito que puede desencadenar los síntomas del burnout como sobre carga laboral, fatiga, agotamiento emocional, cargo etc., también pueden existir otros estresores como la inseguridad laboral, un mal liderazgo, la injusticia laboral, falta de recursos laborales, satisfacción laboral, clima laboral, entre otros.

De acuerdo a las investigaciones realizadas se puede decir que existen efectos negativos para la organización y el individuo, y repercutir con todos los que se interrelacionan.

Tabla 4

Consecuencias Laborales del Burnout creado por López

Tabla 3.1. Clasificación de los consecuentes laborales

Autores	Consecuentes
Cordes y Dougherty (1993)	Físicos
	Emocionales
	Interpersonales
	Actitudinales
	Comportamiento
Cherniss (1980) Maslach (1982)	Físicas o psicósomáticas
	Emocionales
	Conductuales o actitudinales
Schaufeli y Buunk (2003)	Afectivas
	Cognitivas
	Físicas
Gil-Monte y Neveu (2013)	Emocionales
	Individuales
	Interpersonales
	Organizacionales

Fuente: Elaboración propia

En la actualidad a partir del año 2022 la OMS recién va inscribir en la CIE 11 como una enfermedad médica, porque existen personas que padecen de esta fatiga y estrés severo, colocándolos dentro de un grupo poblacional vulnerable que deberá ser tratado por un grupo multidisciplinario.

En relación a calidad de vida laboral, se puede decir inicio por los años 1930 pero recién se dio más relevancia en 1970 y acuñada por Luis Davis y James Tayler en occidente.

La terminología de utilizar CVT empieza con el objetivo de tener mejores espacios donde se pueda laborar que incluyan adecuada iluminación, espacios apropiados, mobiliario ergonómico y zonas seguras donde se pueda laborar ya que

es en los centros laborales donde se pasa la mayor parte del tiempo y se aspira a tener mejores condiciones laborales que ayuden a concretar metas profesionales, laborales, familiares, sociales, ello si nos basamos en la pirámide de Maslow.

Si se mantiene una adecuada CVT se puede llegar a tener varios beneficios el colaborador estará motivado, satisfacción en sus labores, un clima adecuado de trabajo, identificado y para el empresario, se reduciría accidentes laborales, rotación de personal, ausentismo, enfermedades ocupacionales, mejora de la productividad, logrando una sinergia entre la salud mental, laboral, salud, familiar de los colaboradores, que está incluido dentro de lo que es salud ocupacional. En el Perú está reglamentado mediante una Ley No 29783 y D.S. N.º 005-2012-TR (Reglamento), a parte en cada año han salido modificaciones de algunos artículos. Cabe resaltar que la Organización Internacional del trabajo - OIT promueve la calidad de vida laboral como parte del bienestar del colaborador y el Perú está adscrito a varios convenios en relación al tema de SST.

La OIT en reunión realizada en setiembre del 2015 conjuntamente con los estados miembros de la ONU, aprobaron como parte de la Agenda para el año 2030, 17 objetivos para el desarrollo sustentable, estableciéndose un plan de 15 años para alcanzarlos, los cuales buscan terminar con la desigualdad entre las personas, preservar el planeta y garantizar la prosperidad. Entre esos objetivos tenemos trabajo decente, igualdad de género y crecimiento económico. En el Perú, en relación al Trabajo Decente, es promovido a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo y está considerado dentro de sus políticas para mejorar las condiciones laborales que se brindan a los colaboradores e influya la productividad, calidad de vida laboral, familiar y social.

Es necesario que las organizaciones cambien sus políticas internas para que ayuden a crear ambientes laborales en donde la calidad de vida sea un valor importante, entendiéndose calidad laboral como la pieza clave dentro de la entidad del colaborador buscándose que labore en un ambiente adecuado, de lo contrario podrían generar problemas que repercutan en la productividad y rentabilidad.

Tabla 5

Factores con calidad de vida laboral creado por Patlán

Grupo	Dimensiones de la CVT	Necesidades
I. Factores individuales	F1. Equilibrio trabajo-familia	Necesidad de desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y personal.
	F2. Satisfacción con el trabajo	Necesidad de desempeñar un trabajo satisfactorio.
	F3. Desarrollo laboral y profesional	Necesidad de desarrollo laboral y profesional.
	F4. Motivación en el trabajo	Necesidad de un trabajo motivante.
	F5. Bienestar en el trabajo	Necesidad de bienestar en el trabajo.
II. Factores del ambiente de trabajo	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Necesidad de condiciones y ambiente de trabajo positivos y favorables.
	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Necesidad de un trabajo seguro y saludable.
III. Factores del trabajo y de la organización	F8. Contenido y significado del trabajo	Necesidad de un trabajo enriquecedor y significativo.
	F9. Retribución económica por el trabajo desempeñado	Necesidad de una retribución económica por el trabajo desempeñado.
	F10. Autonomía y control en el trabajo	Necesidad de autonomía y control en el trabajo.
	F11. Estabilidad laboral	Necesidad de un trabajo estable y seguro.
	F12. Participación en la toma de decisiones	Necesidad de participar en la toma de decisiones en el trabajo.
IV. Factores del entorno socio-laboral	F13. Relaciones interpersonales de la organización.	Necesidad de afiliación y relación con otros miembros de la organización.
	F14. Retroalimentación	Necesidad de retroalimentación por el trabajo realizado.
	F15. Apoyo organizacional	Necesidad de apoyo por parte de la organización para el desempeño del trabajo.
	F16. Reconocimiento	Necesidad de reconocimiento por la labor desempeñada.

F: Factor

Grimaldo (2010) define calidad de vida profesional como un área importante que ayuda en el desempeño laboral y por lo consiguiente para poder entender la estructura del comportamiento organizacional.

Patlán (2017) conceptualiza en base a varios constructos de otros autores que, para lograr la calidad de vida en el trabajo, debe realizarse un enfoque individual (bienestar en el trabajo, equilibrio demandas – recursos laborales y satisfacción de necesidades) y organizacional (métodos, técnicas, procesos, filosofía o estrategia organizacional). Así mismo, un trabajador tendrá calidad de vida laboral cuando sea un individuo motivado, con condiciones adecuadas, en un trabajo que le brinde equilibrio y bienestar en el ámbito familiar y personal con posibilidades de desarrollo profesional, retribución económica acorde a la labor desempeñada, con autonomía, horarios legales y reconocimiento a su labor.

Tabla N°6

Beneficios de tener calidad de vida laboral creado por Patlán

Beneficios para el trabajador	Beneficios para la organización
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de las capacidades e intereses de cada trabajador. • Aumenta la motivación. • Mayores niveles de salud. • Mejor desenvolvimiento de las funciones dentro y fuera de la organización. • Mejor rendimiento. • Aumento del bienestar físico y psicológico. • Disminución de los niveles de estrés. • Fortalecimiento de la iniciativa y la creatividad. • Aumento de la seguridad de los trabajadores. • Mayor satisfacción profesional y personal. • Equilibrio entre la familia y el trabajo. • Sensación de utilidad y reconocimiento. • Oportunidad para mejorar las habilidades y conocimientos. • Mejor calidad de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menor rotación. • Menor ausentismo. • Aumentan las ventas. • Ahorro en los costos. • Organizaciones más atractivas para clientes, proveedores y futuros talentos. • Aumenta la productividad. • Mejora la eficiencia en la organización. • Se mantienen las ventajas competitivas sobre otras organizaciones. • Mayor esfuerzo por parte de la fuerza laboral • Menos quejas entre el personal y los clientes. • Mejor desenvolvimiento de las funciones de los trabajadores. • Aumento en el desempeño. • Aumenta la reputación de la organización. • Menor rotación de personal. • Trabajadores que se sienten identificados con la cultura de la empresa. • Mejor ambiente de trabajo.

Tabla N° 7

Elementos que afectan en la calidad de vida - Patlán

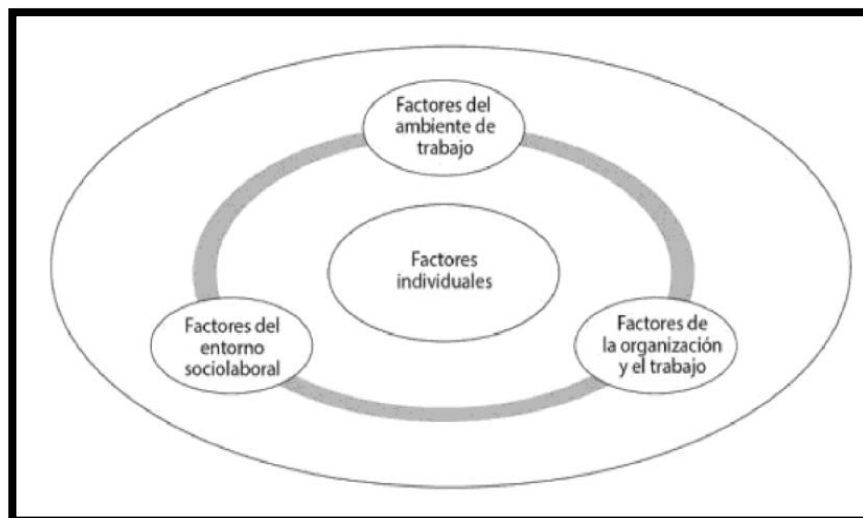
Factores de la CVT (Segurado y Agulló, 2002)	Factores de la CVT (Patlán, 2012)	Derechos laborales asociados a la CVT (Patlán, 2012)
Factores individuales	F1. Equilibrio trabajo-familia	Derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio entre el trabajo y la familia.
	F2. Satisfacción en el trabajo	Derecho a desempeñar un trabajo satisfactorio
	F3. Desarrollo laboral y profesional, o ambos	Derecho a un trabajo que proporcione desarrollo laboral y profesional, o ambos.
	F4. Motivación en el trabajo	Derecho a desempeñar un trabajo motivante.
	F5. Bienestar en el trabajo	Derecho al bienestar en el trabajo.
Factores del ambiente de trabajo	F6. Condiciones y medio ambiente del trabajo	Derecho a condiciones y ambiente de trabajo favorable y agradable.
	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Derecho a un trabajo seguro y saludable.
Factores de la organización y el trabajo	F8. Contenido y significado del trabajo	Derecho a un trabajo enriquecedor y significativo.
	F9. Retribución económica por el trabajo desempeñado	Derecho a una retribución económica adecuada por la labor desempeñada.
	F10. Autonomía en el trabajo.	Derecho a la autonomía en el trabajo.
	F11. Estabilidad en el empleo.	Derecho a la estabilidad laboral.
	F12. Horario de trabajo	Derecho a trabajar el horario legalmente establecido.
Factores del entorno sociolaboral	F13. Participación en la toma de decisiones en el trabajo	Derecho a participar en la toma de decisiones en el trabajo.
	F14. Relaciones interpersonales en el trabajo	Derecho a libertad de establecer relaciones interpersonales en el trabajo.
	F15. Retroalimentación en el empleo	Derecho a recibir retroalimentación por el trabajo desempeñado.
	F16. Apoyo organizacional para el desempeño del trabajo	Derecho a recibir apoyo de la organización para el desempeño del trabajo.
	F17. Reconocimiento por el trabajo	Derecho a ser reconocido por el trabajo desempeñado.
	F18. Trato justo y digno en el empleo.	Derecho a recibir un trato justo y digno en el empleo.

Se puede decir que, dentro del constructo de calidad de vida, convergen cuatro factores que están interrelacionados y se deben tener en cuenta para que el colaborador tenga una adecuada calidad de vida e idónea a la entidad que pertenece. Estos factores que a continuación presento, están relacionados con: a) Medio ambiente del trabajo: entorno laboral, seguridad y salud en el trabajo; b) Individuales: satisfacción con el trabajo, bienestar en el trabajo, equilibrio trabajo - familia, motivación del trabajo, crecimiento profesional y laboral; c) Organización y del trabajo: autonomía y control en el trabajo, remuneración del trabajo, contenido y significado del trabajo, permanencia laboral y contribución en la toma de decisiones; d) Entorno social-laboral: apoyo organizacional , retroalimentación, relaciones interpersonales y reconocimiento.

La OMS nos dice que las personas que laboran pasan aproximadamente la tercera parte de su tiempo en sus trabajos. Por ello infieren que es importante las condiciones laborales, influyen a nivel personal, salud, social y familiar. Por eso se está dando más importancia a la salud de los colaboradores, ya que debido a diversos factores se pueden desencadenar en enfermedades ocupacionales y pueden agravar otras que tengan.

Figura N°1

Esquema de los factores de CVP creado por Patlán



Cabe resaltar que Vásquez, J. (2020), en su investigación realizada sobre síndrome de burnout y su impacto en la calidad de vida en unos adolescentes de una institución educativa de Lambayeque – 2019, menciona a Maslach (2003) quien manifiesta que el agotamiento emocional y despersonalización a posterior se puede exteriorizar como estrés crónico y puede afectar en la vida laboral de manera negativa.

Así mismo la presente investigación de calidad de vida profesional se basa en los estudios de Grimaldo (2010) Vásquez, J. (2020), quien considera tres dimensiones. a) Carga de trabajo: relacionada a las demandas laborales y conflictos con los compañeros. b) Motivación intrínseca: Entendido a intereses, metas laborales y personales, así como el disfrutar de las tareas que realizan. c) Apoyo directivo: Brindar soporte a los colaboradores por parte de las jefaturas. Incluye expectativas salariales, reconocimiento de los logros alcanzados y autonomía en las decisiones.

III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio realizado fue de tipo descriptivo correlacional ya que se estudió las consecuencias que tiene el síndrome de burnout en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021.

Diseño de investigación

Tipo de diseño No Experimental. Existen diversos conceptos al respecto entre los más destacados tenemos a Kerlinger (1979, p. 116). “La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”. Es decir, son evaluados en su estado natural los individuos, sin manipular alguna variable.

En el libro de metodología de la investigación Hernández, R., Fernández, Carlos y Baptista, P., (2016) define a los diseños experimentales como los trabajos en que solo se observan los fenómenos en su ambiente para luego ser analizados sin requerir manipular las variables de estudio.

Los diseños no experimentales se dividen en:

Figura 2:

Tipos de diseño No Experimentales

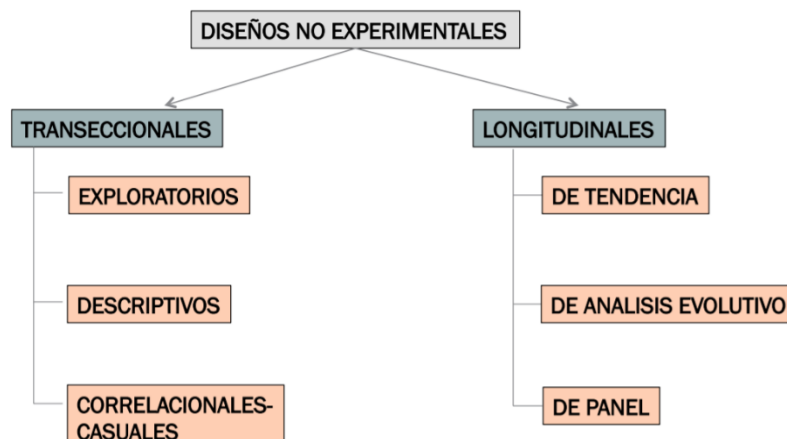
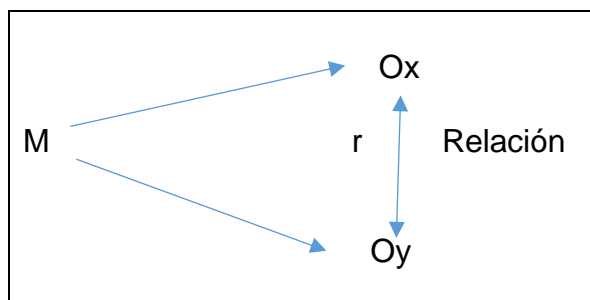


Figura 3

Diseño del esquema de investigación



M: Muestra

Ox: Síndrome de burnout

R: Relación

Oy: Calidad de vida laboral

3.2. Variables y Operacionalización

Variables

V1 → Síndrome de Burnout (Independiente)

V2 → Calidad de vida laboral (Dependiente)

Operacionalización

Síndrome de Burnout

Definición conceptual: Es la consecuencia de sentimientos de desilusión, niveles altos de estrés y pérdida de capacidad para enfrentar los problemas generados por el entorno laboral (Vásquez, J. 2020)

Definición operacional: La prueba psicométrica para la evaluación del síndrome de burnout consta de 20 preguntas distribuidas entre cuatro2 dimensiones

Dimensiones:

- ✓ Ilusión por el trabajo, formada por 5 ítems, definida por aspiraciones de las personas en alcanzar metas laborales (percibe atractivo su trabajo)

generando satisfacción personal y realización. Bajas puntuaciones indican niveles altos de síndrome de burnout. (Gil- Monte 2004)

- ✓ Desgaste psíquico, formada por 4 ítems, determinada como agotamiento emocional y físico por la interacción laboral con personas que causan problemas. (Gil- Monte 2004)
- ✓ Desencanto profesional, formada por 6 ítems, caracterizado por un deterioro en la ilusión por el trabajo, apareciendo actitudes y pensamientos negativos en relación a su trabajo. En caso ser alta la puntuación demuestra que las personas son indiferentes a los problemas de su organización. (Gil- Monte 2004)
- ✓ Culpa formada por 5 ítems, caracterizada por los sentimientos de culpa relacionada a las conductas y actitudes no positivas producidas hacia las personas de su entorno laboral. (Gil- Monte 2004)

Indicadores: metas laborales, satisfacción personal, metas personales, autoeficacia profesional, agotamiento emocional, agotamiento físico, actitudes negativas, indiferencia, cinismo y sentimiento de culpa.

Ítems: se detalla los ítems según dimensión:

- ✓ Ilusión por el trabajo: 1,5, 10, 15 y 19.
- ✓ Desgaste psíquico: 8, 12, 17 y 18.
- ✓ Desgaste profesional: 2,3, 6, 7, 11 y 14
- ✓ Culpa: 4,9,13,16 y 20.

Escala de medición y valoración: se basa en las siguientes categorías:

- ✓ Nunca → 0
- ✓ Raramente → 1
- ✓ A veces → 2
- ✓ Frecuentemente → 3
- ✓ Muy frecuentemente → 4

Calidad de vida laboral

Definición conceptual: Es el equilibrio de la persona en cumplir las obligaciones que exige el trabajo que realiza y la forma como lo percibe y

confronta, obteniendo un desarrollo óptimo en diferentes esferas de su vida (cabezas 1998), mencionado en la tesis de Vásquez J. – 2020

Definición operacional: El cuestionario a usar como instrumento, consta de 35 preguntas y esta agrupado en cuatro dimensiones.

Dimensiones:

- ✓ Apoyo directivo formada por 13 ítems, referida al soporte brindado por los jefes o directivos de la organización. (cabezas 1998)
- ✓ Cargas de trabajo formada por 11 ítems, referida a la percepción que tiene las personas con respecto a las demandas de su trabajo. (cabezas 1998)
- ✓ Motivación intrínseca formada por 10 ítems, referida al motivo que tienen las personas causadas por factores internos determinada por una necesidad personal y satisfacción profesional. (cabezas 1998).
- ✓ Percepción de la calidad de vida laboral formada por 1 ítems.

Indicadores: Sueldo, satisfacción en el trabajo, promociones, comunicación, decisiones, autonomía, reconocimiento, expresión, creatividad, variedad del trabajo, cantidad de trabajo, presión que recibe, conflictos, calidad del trabajo, satisfacción en el trabajo, apoyo del equipo, capacitación, creatividad, soporte familiar y calidad de vida.

ÍTEMS: Se detalla los ítems según dimensiones,

- ✓ Apoyo directivo: 2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30.
- ✓ Carga de trabajo: 1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25 y 33.
- ✓ Motivación intrínseca: 9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32 y 35.
- ✓ Calidad de vida: 34.

Escala de medición y valoración: La escala es según las categorías:

- ✓ Nada (1 y 2)
- ✓ Algo (3,4 y 5)
- ✓ Bastante (6,7 y 8)

- ✓ Mucho (9 y 10).

3.3. Población

Población

El presente trabajo de investigación, tuvo como población a 50 colaboradores del área de producción, lo cual, de acuerdo a la información brindada por el jefe de Producción y corroborada por el área de Recursos Humanos, corresponden al 100% del personal del área. El área de producción se subdivide en tres unidades operativas: producción, calidad y mantenimiento.

Criterios de Inclusión:

- ✓ Los colaboradores que trabajaban en el área de producción de la empresa AGROBEX S.A.C.
- ✓ Tener contrato vigente con la empresa
- **Criterios de Exclusión:** Aquellos colaboradores a los que no alcance los requisitos del criterio de inclusión.

Unidad de Análisis

Conformada por todas las personas que cumplían con los criterios de inclusión de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicaron pruebas psicométricas relacionadas a las variables de estudio.

Instrumentos:

Para la presente investigación se utilizaron las siguientes pruebas psicométricas

Ficha Técnica variable 1

- **Nombre:** CESQT. Cuestionario para la evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo.
- **Autor:** Pedro R. Gil – Monte.
- **Aplicación:** Puede realizarse de manera Individual o colectiva

- **Duración:** El presente cuestionario toma un tiempo de entre 5 y 10 minutos.
- **Descripción del instrumento:** Las dimensiones que se evaluaron son ilusión por el trabajo, desencanto profesional, desgaste físico y culpa. Consta de 20 ítems que se valúan a través de una tabla de repuestas de cinco valores, iniciando desde nunca hasta muy frecuentemente. Los evaluados debieron leer, valorar y anotar la frecuencia con la que experimentan cada una de las situaciones explicadas en cada pregunta del cuestionario.
- **Finalidad:** El presente instrumento tiene como finalidad los niveles del síndrome de burnout

Ficha Técnica variable 2

- **Nombre:** Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) adaptación por Cabezas.
- **Objetivo:** identificar los niveles de calidad de vida profesional en los colaboradores de una industria del sector privado.
- **Aplicación:** Individual y Puede realizarse de manera Individual o colectiva
- **Duración:** La presente escala toma un tiempo de 15 minutos.
- **Descripción del instrumento:** Las dimensiones que evalúa la escala son cargas de trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo. Son 35 ítems, que se valoran en una escala del 1 al 10 superponiéndose las categorías:

- ✓ Nada, entre valores 1 y 2
 - ✓ Algo, entre valores 3, 4 y 5
 - ✓ Bastante, entre valores 6, 7 y 8
 - ✓ Mucho, entre valores 9 y 10.
- **Finalidad:** El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de calidad de vida profesional

3.5. Procedimientos

Realice los siguientes pasos:

- Sostuve una reunión con el Gerente General y jefe de Producción de la empresa AGROBEX S.A.C.
- Presenté una carta solicitando la autorización para realizar la investigación de las variables de estudio a los colaboradores que laboran en el área de producción (mantenimiento, producción y calidad).
- Por motivos de seguridad, debido a la pandemia que afecta a nivel mundial, las pruebas fueron aplicadas con el apoyo de la jefatura de producción y sus supervisores de área.

3.6. Método de análisis de datos

El procedimiento utilizado para el procesamiento de los datos fue formulas estadística mediante del programa estadístico SPSS que permitió seleccionar y sistematizar la información necesaria en el análisis e interpretación, a través de tablas de resultados; se obtuvo mayor precisión de los resultados y de esta manera se llegó a conclusiones coherentes y válidas en la investigación.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación se ejecutó con los permisos correspondientes para su realización. Al momento de la aplicación sede las pruebas se explicó a los colaboradores en qué consistía su participación y se despejo dudas que surgieron.

IV. RESULTADOS

Tabla N°8

Síndrome de Burnout y su consecuencia en la Calidad de Vida laboral de los colaboradores de la empresa AGROBEX S.A.C. Trujillo 2021

		CVP Codificado				Total
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente	
TEST CESQT	Crítico	0	7	14	1	22
	Alto	0	7	13	0	20
	Medio	0	0	5	0	5
	Bajo	0	0	3	0	3
	Muy bajo	0	0	0	0	0
Total		0	14	35	1	50

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	0,234	0,237	0,974	0,330
N de casos válidos		50			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 8 podemos observar que no existe relación entre los variables Síndrome de burnout (CESQ) y Calidad de vida laboral (CVP-35), con valor Gamma de 0.234, en donde el valor- $p=0.330$ mayor que $\alpha=0.05$.

Así mismo, analizando la tabla, 35 colaboradores se encontraron en un nivel bueno de la variable calidad de vida laboral y en la variable síndrome de burnout se ubicaron los colaboradores en una puntuación máxima de 14 en un nivel crítico y en mínima 3 en un nivel bajo; 14 colaboradores se encontraron en un nivel regular de la variable calidad de vida laboral y en la variable síndrome de burnout se ubicaron los colaboradores entre nivel crítico y alto de 7 para cada uno; 1 colaborador se ubicó en un nivel excelente de la variable calidad de vida laboral y en la variable síndrome de burnout de 1 colaborador en un nivel crítico. Cabe señalar, que con los resultados obtenidos la hipótesis general se rechaza al no haber correlación entre ambas variables.

Tabla N°9

Dimensiones Ilusión por el Trabajo (CESQT) y consecuencia en el Apoyo Directivo (CVP_35) de los colaboradores de la empresa AGROBEX S.A.C. Trujillo 2021

		Apoyo Directivo Codificado				Total
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente	
Ilusión por el trabajo	Crítico	0	0	1	1	2
	Alto	0	0	0	0	0
	Medio	0	1	2	1	4
	Bajo	0	18	16	2	36
	Muy bajo	0	7	1	0	8
Total		0	26	20	4	50

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	0,790	0,105	5,232	0,000
N de casos válidos		50			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 9 se puede observar que existe relación entre ilusión por el trabajo y el apoyo directivo, con valor gamma de 0.790 con un valor-p=0.0000. Así mismo 26 colaboradores se ubicaron en la dimensión apoyo directivo en un nivel regular de la variable calidad de vida, sin embargo, 18 de ellos en la dimensión ilusión por el trabajo de la variable síndrome de burnout se ubican en un nivel bajo y son 7 en un nivel muy bajo; 20 colaboradores se ubicaron en la dimensión apoyo directivo en un nivel bueno, sin embargo, 16 de ellos en la dimensión ilusión por el trabajo se ubican en un nivel bajo, 1 en un nivel crítico y 1 un nivel muy bajo; 4 colaboradores se ubicaron en la dimensión apoyo directivo en un nivel excelente, sin embargo, 2 de ellos en la dimensión ilusión por el trabajo se ubicaron en un nivel bajo, 1 en un nivel crítico y 1 en un nivel medio. Cabe resaltar, que con los resultados obtenidos demuestran que la hipótesis 1 se acepta, las dos dimensiones estudiadas de las variables demuestran su relación.

Tabla N°10

Dimensiones Desgaste Psíquico (CESQT) y consecuencia en Carga de Trabajo (CVP-35) de los colaboradores de la empresa AGROBEX S.A.C. Trujillo 2021

		Carga de Trabajo codificado				Total
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente	
Desgaste Psíquico	Crítico	0	5	5	0	10
	Alto	0	7	11	0	18
	Medio	0	2	13	0	15
	Bajo	0	0	4	0	4
	Muy bajo	0	1	2	0	3
	Total	0	15	35	0	50

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	0,494	0,198	2,282	0,023
N de casos válidos		50			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 10, podemos observar que existe relación entre el desgaste psíquico y carga de trabajo, con valor gamma de 0.494, en donde el valor-p=0.023 menor que $\alpha=0.05$. Así mismo, 35 colaboradores se encontraron dentro de un nivel bueno en la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida, por otro lado, en la dimensión desgaste psíquico de la variable síndrome de burnout el nivel máximo de 13 colaboradores están en un nivel medio y en el mínimo de 2 a un nivel muy bajo; 15 colaboradores se encontraron en un nivel regular en la dimensión carga de trabajo, así mismo, en la dimensión desgaste psíquico con un nivel máximo de 7 colaboradores están en un nivel alto y en el mínimo 1 a un nivel muy bajo. Cabe resaltar, que con los resultados obtenidos demuestran que la hipótesis 2 se acepta, las dos dimensiones estudiadas de las variables demuestran su relación.

Tabla N°11

Dimensiones Desencanto Profesional (CESQT) y consecuencia en Motivación Intrínseca (CVP-35) de los colaboradores de la empresa AGROBEX S.A.C. Trujillo 2021

		Motivación Intrínseca				Total
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente	
Desencanto profesional	Crítico	0	0	9	1	10
	Alto	0	2	13	3	18
	Medio	0	1	9	5	15
	Bajo	0	2	2	0	4
	Muy bajo	0	0	2	1	3
	Total	0	5	35	10	50

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	0,019	0,207	0,090	0,928
N de casos válidos		50			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 11, podemos observar que no existe relación entre las dimensiones desencanto profesional y motivación intrínseca, con valor gamma de 0.019, en donde el valor-p=0.928 mayor que $\alpha=0.05$. Así mismo, 35 colaboradores se encontraron en un nivel bueno en la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida, por otro lado, en la dimensión desencanto profesional de la variable síndrome de burnout el nivel máximo de 13 colaboradores están en nivel alto y en el mínimo 2 en un nivel bajo y 2 a un nivel muy bajo; 10 colaboradores se encontraron en un nivel excelente en la dimensión motivación intrínseca, así mismo, en la dimensión desencanto profesional en el nivel máximo se ubican 2 en un nivel bajo y 2 en un nivel alto y en el mínimo 1 a un nivel crítico y 1 en muy bajo; 5 colaboradores se encontraron en un nivel regular en la dimensión motivación intrínseca, así mismo, en la dimensión desencanto profesional en el nivel máximo de 13 colaboradores están en un nivel alto y en el mínimo 2 en un nivel bajo y 2 a un nivel muy bajo y en el mínimo 1 en medio. Cabe resaltar, que con los resultados obtenidos demuestran que la hipótesis 3 se rechaza, las dos dimensiones estudiadas de las variables demuestran que no existe relación.

Tabla N°12

Dimensiones Culpa (CESQT) y consecuencias en la calidad de vida laboral (CVP-35) de los colaboradores de la empresa AGROBEX S.A.C. Trujillo 2021

		Calidad de Vida laboral				Total
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente	
Culpa	Crítico	4	12	5	1	22
	Alto	2	9	7	2	20
	Medio	0	3	1	1	5
	Bajo	0	1	0	2	3
	Muy bajo	0	0	0	0	0
	Total	6	25	13	6	50

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	0,386	0,172	2,039	0,041
N de casos válidos		50			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La tabla 12, podemos observar que existe relación entre las dimensiones culpa y vida laboral, con valor gamma de 0.386, en donde el valor-p=0.041 menor que $\alpha=0.05$.

Así mismo, 25 colaboradores se encontraron en un nivel regular en la dimensión calidad de vida laboral para la variable calidad de vida, por otro lado, en la dimensión culpa de la variable síndrome de burnout en el nivel máximo 12 colaboradores están en un nivel crítico y en el mínimo 1 en un nivel bajo; 13 colaboradores se encontraron en un nivel bueno en la dimensión calidad de vida laboral, así mismo, en la dimensión culpa el nivel máximo de 7 colaboradores están en nivel alto y en el mínimo 1 en un nivel medio; 6 colaboradores en un nivel excelente en la dimensión calidad de vida laboral, por otro lado, en la dimensión culpa el nivel máximo de 2 colaboradores están en un nivel alto y 2 en un nivel bajo y el mínimo 1 en un nivel crítico y 1 en un nivel medio. Cabe resaltar, que con los resultados obtenidos demuestran que la hipótesis 4 se acepta, las dos dimensiones estudiadas de las variables demuestran su relación.

V. DISCUSIÓN

En el objetivo específico uno, determinar si la dimensión ilusión por el trabajo del síndrome burnout tiene consecuencias en la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida de los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021. Según los resultados de la tabla N 9 se puede observar que existe relación en ambas dimensiones con un valor de 0.790 con un valor- $p=0.0000$; apreciándose que 26 colaboradores se ubican en un nivel regular y 20 en un nivel bueno. Según lo inferido por (Gil- Monte 2004) en relación a la dimensión ilusión por el trabajo lo precisa como la necesidad de las personas en alcanzar metas laborales (percibe atractivo su trabajo) generando satisfacción personal y realización; en lo referente a la dimensión apoyo directivo se define como el soporte brindado por los jefes o directivos de la organización. (cabezas 1998). De los resultados obtenidos se puede interpretar que los colaboradores de la empresa perciben como adecuada la interrelación de estas dos dimensiones, considerando que tienen oportunidades laborales que los pueden ayudar en su desarrollo profesional, aportándoles experiencias positivas que les ayuda a seguir trabajando sobre todo sintiendo que la alta dirección les brinda el respaldo que merecen dentro de la organización apoyándolos y comprendiéndolos a todo nivel, lo cual es de una relevancia significativa en estas épocas, donde la coyuntura sanitaria ha ocasionado pérdidas monetarias y familiares.

Así mismo se puede contrastar con la hipótesis 1 que, si existe la ilusión por el trabajo, entonces puede tener consecuencias en el apoyo directivo que se brinda a los colaboradores, es decir ambas dimensiones están conectadas.

Objetivo 2 determinar si la dimensión desgaste psíquico del síndrome burnout tiene consecuencias en la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida de los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021, según los resultados de la tabla 10 se puede observar que existe relación entre el desgaste psíquico y carga de trabajo, con valor de 0.494, en donde el valor- $p=0.023$ menor que $\alpha=0.05$, apreciándose que 35 colaboradores están ubicados en un nivel regular para la dimensión carga de trabajo y 13 de ellos calificados con nivel medio en la dimensión desgaste psíquico. Se define desgaste psíquico, como agotamiento emocional y físico por la interacción en el trabajo con personas que causan problemas (Gil- Monte 2004) y carga de trabajo como la percepción que tiene las personas con respecto a las demandas de su trabajo (cabezas 1998). De los resultados obtenidos se puede interpretar que los colaboradores consideran que están en un nivel intermedio en la interrelación de ambas dimensiones, es decir, no se encuentran en un nivel extremo de agobio emocional o físico que pueda perjudicar el cumplimiento de sus funciones, todavía pueden sobrellevar la carga laboral y responsabilidades añadidas al puesto. Este resultado ayudará a la organización a revisar sus políticas respecto a estas dimensiones para seguir mejorando la percepción de los colaboradores y poder llegar a un nivel óptimo. Con respecto a la hipótesis 2 si existe desgaste psíquico, entonces puede tener consecuencias en la carga de trabajo que tienen los colaboradores, se puede decir que se valida esta con los resultados obtenidos en la tabla.

Objetivo 3 Determinar si la dimensión desencanto profesional de la variable síndrome burnout tiene consecuencias en la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida laboral de los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021, según los resultados de la tabla 11 podemos observar que no existe relación entre las dimensiones desencanto profesional y motivación intrínseca, con valor gamma de 0.019, en donde el valor- $p=0.928$ mayor que $\alpha=0.05$, sin embargo se puede apreciar que 35 colaboradores están ubicados en el nivel bueno de la dimensión motivación intrínseca y 13 de ellos calificados con nivel alto en desencanto profesional. Se define desencanto profesional por un deterioro en la ilusión por el trabajo, apareciendo actitudes y pensamientos negativos en relación a su trabajo (Gil- Monte 2004) y motivación intrínseca se refiere al motivo que las personas tienen causadas por factores internos determinada por una necesidad personal y satisfacción profesional (cabezas 1998). De los resultados obtenidos se puede interpretar que en este caso ambas dimensiones no se relacionan, es decir, los colaboradores por un lado muestran comportamientos y actitudes negativas en la interacción con sus compañeros y hacia la organización y al mismo tiempo sienten que su trabajo es importante, están motivados y orgullosos de las labores que realizan. Cabe resaltar que este resultado no es el esperado, sin embargo, puede ayudar a la empresa mediante información de que indicadores pueden estar perjudicando estas dimensiones.

Con respecto a la hipótesis 3 si existe desencanto profesional entonces puede influir en la motivación intrínseca de los colaboradores, podemos decir que esta hipótesis se rechaza por no encontrar la relación entre ellas.

Objetivo 4 determinar si la dimensión culpa del síndrome burnout tiene consecuencias en la dimensión calidad de vida de la calidad de vida laboral de los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021, según los resultados de la tabla 12 podemos observar que existe relación entre la culpa y vida laboral, con valor gamma de 0.386, en donde el valor-p=0.041 menor que $\alpha=0.05$, apreciándose que 25 colaboradores están ubicados a un nivel regular de la dimensión calidad de vida laboral y 12 de ellos calificados con nivel crítico en la dimensión culpa. Se define calidad de vida laboral como el área importante que ayuda en el desempeño laboral y por lo consiguiente para poder entender la estructura del comportamiento organizacional (Grimaldo 2010) y culpa relacionada a las conductas y actitudes no positivas producidas en la interacción con las personas de su ambiente laboral. (Gil- Monte 2004). De los resultados obtenidos se puede interpretar que los colaboradores sienten culpa por las actitudes no positivas que demuestran hacia sus compañeros y la organización, sería indispensable tomar ello en cuenta por el área de alta dirección y analizar cómo se manifiesta ello, afectando su percepción y que podría repercutir en el ambiente laboral.

Con respecto a la hipótesis 4 si existe culpa, entonces puede influir en la percepción de la calidad de vida de los colaboradores, se puede inferir que se puede validar según los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Como objetivo general para esta investigación se determinará en qué medida el burnout tiene consecuencias en la calidad de vida laboral de los colaboradores AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021, según resultados obtenidos en la tabla 8 podemos observar que la correspondencia entre las variables síndrome de burnout y calidad de vida laboral no existe, lo que se confirma con un valor Gamma de 0.234, en donde el valor- $p=0.330$ mayor que $\alpha=0.05$.

Para entender sobre las variables, Maslach y Jackson, (1981), definen síndrome de quemado como el agotamiento emocional que conduce a una disminución de la motivación y en general puede avanzar hacia sentimientos de fracaso e inadecuación, Gil - Monte y Peiró (1999) afirman que el burnout es la forma de responder al estrés laboral crónico en donde la persona despliega aspectos sindicados al fracaso profesional, actitudes negativas y cansancio emocional hacia terceros y con respecto a calidad de vida laboral Patlán (2017) la define en base a varios constructos de otros autores que, para lograr la calidad de vida en el trabajo, debe realizarse un enfoque individual (bienestar en el trabajo, equilibrio demandas – recursos laborales y satisfacción de necesidades) y organizacional (métodos, técnicas, procesos, filosofía o estrategia organizacional).

Si bien mediante diversas investigaciones se ha encontrado alta correlación entre estas variables, existen estudios en los cuales no hay relación entre ellas y esto se ve afirmado en la investigación de Canqui (2020) donde realizó un trabajo sobre burnout, estilos de vida y percepción de la calidad en los estudiantes de una universidad de Puno, concluyendo que existe una calificación baja para calidad de vida y síndrome de burnout y una calificación moderada en la dimensión estilo de vida, Valero, (2019), en un análisis sobre burnout y calidad de vida laboral que se realizó en diez compañías de la IV Comandancia de igual manera encontró que no existe relación entre estas variables, Correa, (2019), en su investigación sobre el burnout y su efecto en la calidad de vida profesional, determino que en la entidad no existía efecto del síndrome de burnout en la calidad de vida, sin embargo, en la dimensión falta de realización personal de la variable burnout indica una correlación alta, la cual los investigadores toman interés y estudiaran en investigaciones, Belverder, (2018), en su estudio a conductores de una empresa de transportes sobre burnout y calidad de vida, concluyó que la relación entre ambas variables no existe.

Cabe señalar que existen estudios por separado de estas dos variables, por ejemplo: satisfacción laboral, rotación de personal, clima laboral, desempeño laboral, condiciones de trabajo, entre otras

Con respecto a la hipótesis general planteada el síndrome de burnout, si tiene consecuencias en la calidad de vida laboral de los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021, se puede decir que se rechaza por los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el síndrome de burnout no tiene consecuencias en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa ya que alta dirección está mejorando sus políticas internas.
2. Se identificó que existe relación entre las dimensiones ilusión por el trabajo y apoyo directivo, los colaboradores consideran que pueden seguir desarrollándose contando con el apoyo de alta dirección de la empresa.
3. Se determino con los resultados que las dimensiones desgaste psíquico y carga de trabajo están influenciadas, los colaboradores laboran sin sentirse tan agobiados y saturados en el cumplimiento de sus funciones.
4. Se determino que las dimensiones desencanto profesional y motivación intrínseca no se relacionan, los colaboradores están desempeñando sus labores con actitudes contradictorias las cuales deben ser consideradas por la empresa.
5. Se determino la relación entre ambas dimensiones culpa y calidad de vida, los colaboradores reconocen que asumen conductas inadecuadas que perjudica su equilibrio personal y su bienestar en la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Mejorar el programa de bienestar social, que incluya actividades diversas que ayuden a disminuir los factores que ocasionan un estrés crónico, entre las cuales se pueden considerar actividades recreativas, atención psicológica y física de los colaboradores.
2. Realizar talleres psicológicos a los colaboradores, en temas de habilidades sociales, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, entre otros, con ello, se logrará fomentar el crecimiento personal y del área de trabajo.
3. Implementar un programa de motivación laboral, mediante el cual podrán mejorar su desempeño, compromiso y fidelización de los colaboradores con la organización.
4. Efectuar reuniones quincenales o semanales de círculos de trabajo por área, de esta manera cada jefatura podrá identificar con el personal las diversas problemáticas que puedan suscitarse, solucionando y generando mayor compromiso por parte de ellos.
5. Realizar el estudio en las demás áreas de la empresa, utilizando las mismas variables para identificar la realidad total y así alta dirección realizar acciones conjuntas que ayuden a un diagnóstico situacional.

REFERENCIAS

Chungandro A.B., Licuy L.B. y Mesa M.A. (2019). *Síndrome de Burnout en médicos: abordaje práctico en la actualidad*. Artículo de la revista de la Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica. Volumen 38 No 1 - Venezuela

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/559/55959379016/index.html>

Caballero I. M., Contreras F., Vega E. P., Gómez J. J. (2017). *Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá*. Informes Psicológicos, 17(1), 87-105.

<https://doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a05>

Grupo de Investigación en Psicología del Deporte, Universidad de Murcia España. *Estado actual del estudio del síndrome de burnout en el deporte*. Artículo Cuadernos de Psicología del Deporte, vol. 16, n.º 2 (junio). España 2016

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=227046556003>

López A. (2017) *El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega*. Universidad de Vigo. España.

<https://cutt.ly/SnyjhX3>

Patlán J. (2017) *Calidad de vida en el Trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México.

<https://cutt.ly/nnylviS>

Ortiz, CRG, Pineda, AEL y Vargas, VIN (2020). *Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana*. Revista de Investigación en Psicología, 23 (2), 67–82.

<https://academic.microsoft.com/paper/3115277953/related>

Asociación Mexicana de Psicoterapia y Educación (2020): *El desgaste ocupacional (Burnout) en profesores universitarios, una alternativa de medición e intervención*. Diego Sánchez Sánchez. octubre 2020 – México.

<https://www.psicoeedu.org/el-desgaste-ocupacional-burnout/?v=55f82ff37b55>

Organización Internacional del Trabajo: *Últimas ratificaciones y declaraciones*

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11400:0::NO::>

Organización Mundial de la Salud “*Salud de los trabajadores*”

https://www.who.int/topics/occupational_health/es/

Jain, MLV, oca, MGM de, Cedeño, MDL Á. O., y Herrera, MSC (2020). *El Síndrome de Burnout y su repercusión con la calidad de vida de los trabajadores en Organizaciones de la Región Ciénega de Jalisco*. Revista Relayn - Micro y Pequeñas Empresas En Latinoamérica, 4 (2), 63–69.

<https://academic.microsoft.com/paper/3041998534/related>

Flores, BC, Limachi, SA, Quispe, VI, Lipa, JPT, Flores, MCC y Canqui, EMC (2020). *Percepción de la calidad, estilo de vida y Síndrome de Burnout en estudiantes de Programa de Doctorado EPG - UNA - PUNO*. Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado de La UNA PUNO, 9 (4), 1817–1832.

<https://cutt.ly/qntyom5>

Pedraza, IMC, Torres, FC, Chávez, EPV y Shaikh, JJG (2017). *Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá*. Informes Psicológicos, 17 (1), 87-105.

dialnet.unirioja.es

Vidotti, V., Martins, JT, Galdino, MJQ, Ribeiro, RP y Robazzi, ML do CC (2019). *Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería*. Enfermería Global: Revista Electrónica Trimestral de Enfermería, 18 (3), 344–376.

scielo.isciii.es

Cordova L. S. (2018) *Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Laboral En Los Colaboradores de Una Empresa Logística Del Callao, 2018*. Universidad César Vallejo.

<https://academic.microsoft.com/paper/2912184081/related>

Palomino M.L. (2019) *Relación Entre Calidad de Vida Laboral y Síndrome de Burnout En Bomberos de La IV Comandancia Departamental Lima - Centro*. Repositorio Institucional - URP

repositorio.urp.edu.pe

Báez, WC y Campos, GC de. (2020). *Síndrome de Burnout, Motivación y Calidad de Vida en Docentes de Ica*. Revista Enfermería La Vanguardia , 3 (1), 10–18.

<https://academic.microsoft.com/paper/2177289094/related>

Zuluaga, I. y Ruíz, J. (2020) *El Burnout y cómo incide en trabajadores de organizaciones*. Universidad Cooperativa de Colombia.

<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/32589>

Jácome, M. y Jácome O. (2017). *Efecto del agotamiento profesional “burnout” en la calidad de vida en el trabajo*. Revista Empresarial, ISSN 1390-3748, Vol. 11, N°. 41, 2017, págs. 6-13. Ecuador

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6053445>

Montero, K., Cortés, G. y Hernández, A. (2020). *Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos*. Revista logos ciencia y tecnología, ISSN 2145-549X, Vol. 12, N.º. 2 (mayo-agosto), 2020, págs. 32-43. Colombia

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7602207>

Vilela, A, y Pacheco, A. (2018). *Condiciones de trabajo y su relación con la calidad de vida laboral*. Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12704>

Noguera, K. y Puerres, D. (2021). *Factores psicosociales y su influencia en la calidad de vida en los servidores policiales técnico operativo del eje preventivo del distrito ciudad blanca pertenecientes a la Subzona Imbabura N°10 en el contexto del Covid -19*. Ecuador.

<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11123>

Vásquez, O. (2018). *Consecuencias del trabajo por turnos sobre la salud y la calidad de vida del personal de enfermería*. Master universitario en prevención de riesgos laborales. Universitas Miguel Hernández. Alicante

<https://cutt.ly/7nyM8UD>

Deví, J., Naqui, M., Jofre, S. y Fetscher, A. (2016). *Relación entre el burnout y la calidad de vida del cuidador de personas con demencia*. Departamento de Psicología Clínica y de la Salud. Universidad Autónoma de Barcelona. España.

https://scielo.isciii.es/pdf/geroko/v27n1/05_revision_04.pdf

Riaño, D., Ortega, M. y Saldarriaga, G.(2018). *Síndrome de burnout y calidad de vida en docentes de instituciones educativas públicas del municipio de Bello*. Antioquia.

<https://repository.cinde.org.co/handle/20.500.11907/2274>

Salgado, J. y Lería, F. (2018). *Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria*. Revista CES Psicología, ISSN-e 2011-3080, Vol. 11, Nº. 1, 2018 (Ejemplar dedicado a: CES PSICOLOGÍA), págs. 69-89 Chile

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6337819>

Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R. y Do Carno, M. (2019). *Síndrome de Burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería*. Enferm. glob. vol.18 no.55 Murcia jul. 2019 Epub 21-Oct-2019. Brasil

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011

Huamami, E. (2018). *Síndrome de burnout y calidad de vida en el trabajo de administrativos del Hospital Nacional Guillermo Almenara La Victoria*. Universidad César Vallejo.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_49eb7aa6c100df8645de75299bf1adc6

Alexander, L. (2019). *Relación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana*. Repositorio académico Universidad San Martín de Porres

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5666>

Piiraja, I. (2019). *Burnout y engagement en trabajadores de una empresa privada de laboratorio de la ciudad de Lima*. Repositorio académico Universidad San Martín de Porres

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5327>

Roca, M. (2017). *Carga de trabajo, control, burnout y calidad de vida profesional en funcionarios de una entidad financiera de Lima*. Repositorio académico Universidad San Martín de Porres

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3268>

Aponte, L. (2018). *Síndrome de burnout y calidad de vida en los colaboradores de una empresa logística del callao, 2018*. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25311>

Valero, M. (2019). *Relación entre calidad de vida laboral y síndrome de burnout en bomberos de la IV Comandancia Departamental Lima – Centro*. RENATI.

<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2008277>

Chávez, A. (2020). *La influencia de la sobrecarga laboral del artista escénico en su equilibrio emocional*. Renati.

<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1899557>

Aparicio, A. y Castillo, P. (2020). *El síndrome de burnout y la rotación de personal en una empresa retail, Pisco-2019*. Repositorio Institucional UTP

<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3859>

Hurtado, V. (2019). *Síndrome de Burnout y calidad de vida en satisfacción laboral de docentes universitarios en Chimbote, 2019*. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44408>

Incio, S. (2018). *Desgaste ocupacional y factores de riesgo psicosocial en agentes de seguridad de una empresa privada de Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego.

<http://200.62.226.186/handle/20.500.12759/4372>

Pando, J. y Tapia, Y. (2019). *Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En Colaboradores De La Empresa Ferreyros S.A. De La Ciudad De Cajamarca*. Repositorio.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1110>

Aldana, J. y Cotrina S. (2020). *Calidad de vida profesional para minimizar el síndrome de burnout en la Caja Piura, Bagua Grande*. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49249>

Vásquez, J. (2020). *Síndrome de burnout y su incidencia en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E Juan Manuel Iturregui – Lambayeque – 2019*. Repositorio Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2591>

Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L. Y Tepal, I. (2018). *Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral*. Revista Iberoamericana de Ciencias- ISSN 2334-2501. Puebla- México.

<http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. 5ta edición. México.

https://issuu.com/upaep_online/docs/dise_os_no_experimentales_sampler

ANEXOS

Tabla 13

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿Cuáles son las consecuencias del síndrome de burnout en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Empresa AGROBEX S.A.C. de Trujillo 2021?	Objetivo general Determinar la medida en que el síndrome de burnout tiene consecuencias en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021	Hipotesis general El síndrome de burnout, si tiene consecuencias en la calidad de vida laboral de los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021.	Variable 1: Síndrome de burnout			
Tipo y diseño de investigación	Objetivos específicos	Hipotesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
El estudio realizado fue de tipo explicativo ya que se estudió las consecuencias que tiene el síndrome de burnout en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021. Tipo de diseño No Experimental. Existen diversos conceptos al respecto entre los más destacados tenemos a Kerlinger (1979, p. 116). "La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". Es decir, son evaluados en su estado natural los individuos, sin manipular alguna variable.	Identificar si la dimensión ilusión por el trabajo del síndrome burnout tiene consecuencias en la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral de los colaboradores que laboran en la Empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021	Si existe en la dimensión ilusión por el trabajo, entonces puede tener consecuencias en la dimensión apoyo directivo que se brinda a los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021	Ilusión por el trabajo	Metas laborales, satisfacción personal, metas personales y autoeficacia profesional	1,5,10,15 y 19	Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo - CESQT
	Determinar si la dimensión desgaste psíquico del síndrome burnout tiene consecuencias en la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida laboral de los colaboradores que laboran en la Empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021	Si existe en la dimensión desgaste psíquico, entonces puede tener consecuencias en la dimensión carga de trabajo que tienen los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021	Desgaste psíquico	Agotamiento emocional y agotamiento físico	8,12,17 y 18	
	Determinar si la dimensión desencanto profesional del síndrome burnout tiene consecuencias en la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida laboral de los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021	Si existe en la dimensión desencanto profesional entonces puede influir en la dimensión motivación intrínseca de los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021	Desencanto profesional	Actitudes negativas, indiferencia y cinismo	2,3,6,7,11 y 14	
	Determinar si la dimensión culpa del síndrome de burnout tiene consecuencias en la dimensión calidad de vida laboral de los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021	Si existe en la dimensión culpa, entonces puede influir en la dimensión percepción de calidad de vida laboral de los colaboradores que laboran en la empresa AGROBEX S.A.C de Trujillo 2021	Culpa	Sentimientos de culpa	4,9,13,16 y 20	
	Población El presente trabajo de investigación, tuvo como población al 100% de los colaboradores que pertenecían al área de producción (producción, calidad, y mantenimiento)		Variable 2: Calidad de Vida Profesional			
			Apoyo directivo	Sueldo, satisfacción en el trabajo, promociones, comunicación, decisiones, autonomía, reconocimiento, expresión, creatividad y variedad del trabajo.	2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30	Escala de calidad de Vida Profesional (CVP-35) adaptado por cabezas
			Cargas de trabajo	Cantidad de trabajo, presión que recibe, conflictos y calidad del trabajo.	1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25 y 33	
			Motivación intrínseca	Satisfacción en el trabajo, apoyo del equipo, capacitación, creatividad y soporte familia.	9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32 y 35	
			Perecepción de la calidad de vida	Calidad de vida	34	

Tabla 14

Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición y Valoración	Instrumento
Síndrome de Burnout	Es la consecuencia de sentimientos de desilusión, niveles altos de estrés y pérdida de capacidad para enfrentar los problemas generados por el entorno laboral (Vásquez, J. 2020)	La prueba psicométrica para la evaluación del síndrome de burnout consta de 20 preguntas distribuidas entre cuatro dimensiones	Ilusión por el trabajo: formada por 5 ítems.	Metas laborales, satisfacción personal, metas personales y autoeficacia profesional	1,5,10,15 y 19	Categorías: Nunca (0), raramente (1), a veces (2), frecuentemente (3) y muy frecuentemente (4)	Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo - CESQT
			Desgaste Psíquico: formada por 4 ítems.	Agotamiento emocional y agotamiento físico	8,12,17 y 18		
			Desencanto Profesional: Formada por 6 ítems.	Actitudes negativas, indiferencia y cinismo	2,3,6,7,11 y 14		
			Culpa: Formada por 5 ítems.	Sentimientos de culpa	4,9,13,16 y 20		

Tabla 15

Operacionalización de la variable Calidad de vida

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición y Valoración	Instrumento
Calidad de Vida Profesional	Es el equilibrio de la persona en cumplir las obligaciones que exige el trabajo que realiza y la forma como lo percibe y confronta, obteniendo un desarrollo óptimo en diferentes esferas de su vida (cabezas 1998), mencionado en la tesis de Vásquez J. – 2020	El cuestionario a usar como instrumento, consta de 35 preguntas y esta agrupado en cuatro dimensiones.	1. Apoyo directivo: formada por 13 ítems.	Suelo, satisfacción en el trabajo, promociones, comunicación, decisiones, autonomía, reconocimiento, expresión, creatividad y variedad del trabajo.	2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30	Categorías: nada (1), algo (2), bastante(3) y mucho(4)	Escala de calidad de Vida Profesional (CVP-35) adaptado por cabezas
			2. Cargas de Trabajo: formada por 11 ítems.	Cantidad de trabajo, presión que recibe, conflictos y calidad del trabajo.	1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25 y 33		
			3. Motivación Intrínseca: formada por 10 ítems.	Satisfacción en el trabajo, apoyo del equipo, capacitación, creatividad y soporte familia.	9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32 y 35		
			4. Percepción de la calidad de vida: formada por 1 ítems.	Calidad de vida	34		

Tabla 16

Instrumentos de Evaluación

CUESTIONARIO CESQT

Estimado colaborador tenga buen día, soy estudiante de la Universidad Privada César Vallejo y estoy realizando una investigación de utilidad para la entidad que usted representa

Objetivo: El presente instrumento es anónimo y tiene como finalidad identificar el Síndrome de quemarse por el trabajo en relación a usted y la entidad.

Instrucciones: A continuación, encontrará algunas afirmaciones referentes a sus sentimientos e ideas acerca de su trabajo y de las consecuencias que tiene para usted como profesional y como persona. Indique con qué frecuencia siente o piensa lo que se describe en cada una de ellas. Para responder rodee con un círculo la alternativa (el numero) que más se ajusta a su situación y de acuerdo a la siguiente calificación, donde:

0	1	2	3	4
NUNCA	RARAMENTE (algunas veces al año)	A VECES (algunas veces al mes)	FRECUEMENTE (algunas veces por semana)	MUY FRECUEMENTE (todos los días)

Fecha Edad: Sexo:

Estado Civil..... Grado Instrucción..... Tiempo de Servicio.....

0	1	2	3	4
NUNCA	RARAMENTE (algunas veces al año)	A VECES (algunas veces al mes)	FRECUEMENTE (algunas veces por semana)	MUY FRECUEMENTE (todos los días)

1	Mi trabajo me supone un reto estimulante	0	1	2	3	4
2	No me apetece atender a algunos (as) colaboradores	0	1	2	3	4
3	Creo que muchos colaboradores son insoportables	0	1	2	3	4
4	Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo	0	1	2	3	4
5	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal	0	1	2	3	4
6	Creo que los familiares de los colaboradores son unos pesados	0	1	2	3	4
7	Pienso que trato con indiferencia a algunos (as) colaboradores	0	1	2	3	4
8	Pienso que estoy saturado por el trabajo	0	1	2	3	4
9	Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo	0	1	2	3	4
10	Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas	0	1	2	3	4
11	Me apetece ser irónico/a con algunos colaboradores	0	1	2	3	4
12	Me siento agobiado (a) por el trabajo	0	1	2	3	4
13	Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo	0	1	2	3	4
14	Etiqueto o clasifico a los colaboradores según su comportamiento	0	1	2	3	4
15	Mi trabajo me resulta gratificante	0	1	2	3	4
16	Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento	0	1	2	3	4
17	Me siento cansado/a físicamente en el trabajo	0	1	2	3	4
18	Me siento desgastado/a emocionalmente	0	1	2	3	4
19	Me siento ilusionado/a por mi trabajo	0	1	2	3	4
20	Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo	0	1	2	3	4

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA CVP -35

(Adaptado por Cabezas)

Estimado colaborador tenga buen día, soy estudiante de la Universidad Privada César Vallejo y estoy realizando una investigación de utilidad para la entidad que usted representa

Objetivo: El presente instrumento es anónimo y tiene como finalidad identificar la calidad de vida laboral de ustedes en la entidad.

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de preguntas relacionadas con su sentir y percepción que tiene de su empresa. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de ellas, marque con una (X) según considere los enunciados y de acuerdo a la siguiente calificación, donde:

Nada	Algo	Bastante	Mucho
(valores 1 y 2)	(valores 3,4 y 5)	(valores 6,7 y 8)	(valores 9 y 10)

Fecha Edad: Sexo:

Estado Civil..... Grado Instrucción..... Tiempo de Servicio.....

Tabla 17*Confiabilidad de los instrumentos Alfa de Cronbach***CESQT***Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	27,72	88,287	0,209	0,741
P5	27,14	88,368	0,192	0,743
P10	27,14	100,490	-,265	0,778
P15	27,24	95,737	-,080	0,761
P19	27,42	89,106	0,176	0,743
P8	28,08	82,728	0,466	0,718
P12	28,34	81,209	0,550	0,711
P17	28,12	85,169	0,349	0,728
P18	28,50	88,582	0,248	0,736
P2	28,70	88,255	0,356	0,729
P3	28,40	81,714	0,489	0,715
P6	29,24	89,043	0,351	0,731
P7	28,90	85,112	0,402	0,724
P11	28,86	85,347	0,396	0,725
P14	28,48	90,132	0,154	0,744
P4	28,04	84,243	0,429	0,722
P9	28,70	86,827	0,407	0,726
P13	29,04	85,672	0,539	0,719
P16	28,28	84,083	0,480	0,718
P20	28,72	83,389	0,570	0,713

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,742	20

DIMENSIONES CESQT

Ilusión por el trabajo

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	10,02	12,632	0,452	0,615
P5	9,44	14,578	0,208	0,724
P10	9,44	13,272	0,398	0,640
P15	9,54	12,866	0,510	0,593
P19	9,72	11,308	0,627	0,531

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,676	5

Desgaste Psíquico

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P8	4,26	9,053	0,724	0,733
P12	4,52	9,479	0,676	0,757
P17	4,30	9,439	0,644	0,772
P18	4,68	10,957	0,529	0,821

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
00,820	4

Desencanto profesional

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P2	4,82	14,396	0,328	0,659
P3	4,52	11,969	0,412	0,636
P6	5,36	13,949	0,462	0,627
P7	5,02	12,632	0,418	0,631
P11	4,98	11,898	0,530	0,590
P14	4,60	13,020	0,333	0,663

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,676	6

Culpa

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P4	4,22	8,706	0,508	0,703
P9	4,88	9,985	0,459	0,716
P13	5,22	10,298	0,483	0,710
P16	4,46	9,029	0,520	0,695
P20	4,90	9,071	0,587	0,669

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,744	5

CVP – 35

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C2	190,43	1309,771	0,451	0,881
C3	193,27	1338,133	0,245	0,884
C4	192,67	1224,437	0,766	0,873
C5	192,00	1273,655	0,519	0,879
C10	190,90	1305,886	0,364	0,883
C11	190,73	1296,892	0,504	0,880
C14	190,30	1268,631	0,601	0,878
C16	193,10	1251,886	0,621	0,877
C20	191,90	1300,231	0,483	0,880
C22	191,97	1245,275	0,615	0,877
C23	192,03	1309,068	0,388	0,882
C28	191,60	1267,145	0,667	0,877
C30	191,60	1239,421	0,682	0,875
C1	190,70	1340,907	0,377	0,883
C6	191,47	1329,223	0,282	0,884
C7	191,33	1348,437	0,164	0,886
C8	193,07	1362,409	0,150	0,885
C17	194,40	1360,593	0,129	0,886
C18	191,43	1337,702	0,183	0,887
C19	193,57	1369,564	0,050	0,888
C21	191,03	1302,309	0,471	0,880
C24	193,83	1376,144	0,032	0,887
C25	191,80	1350,924	0,096	0,890
C33	192,77	1356,116	0,081	0,889
C9	189,67	1297,540	0,464	0,881
C12	188,33	1347,954	0,342	0,883
C13	189,40	1283,972	0,729	0,877
C15	191,30	1347,597	0,177	0,886
C26	193,03	1258,378	0,663	0,876
C27	190,23	1338,047	0,227	0,885
C29	189,43	1297,978	0,532	0,880
C31	189,90	1293,955	0,608	0,879
C32	189,53	1307,085	0,434	0,881
C35	190,90	1301,197	0,378	0,882
C34	191,77	1276,254	0,607	0,878

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,885	35

DIMENSIONES CVP-35

Apoyo directivo

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C2	63,13	481,223	0,662	0,912
C3	65,97	499,068	0,432	0,919
C4	65,37	448,654	0,757	0,908
C5	64,70	464,769	0,628	0,913
C10	63,60	466,041	0,642	0,912
C11	63,43	500,668	0,410	0,920
C14	63,00	461,931	0,723	0,909
C16	65,80	459,683	0,659	0,912
C20	64,60	487,697	0,548	0,916
C22	64,67	438,989	0,796	0,906
C23	64,73	484,202	0,532	0,916
C28	64,30	465,252	0,758	0,908
C30	64,30	434,424	0,887	0,902

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,918	13

Cargas de trabajo

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C1	45,86	204,653	0,434	0,791
C6	46,60	193,388	0,456	0,788
C7	46,38	197,506	0,382	0,795
C8	48,36	198,113	0,496	0,785
C17	49,54	197,356	0,487	0,785
C18	46,48	174,908	0,585	0,773
C19	48,58	191,840	0,505	0,783
C21	45,90	208,582	0,209	0,812
C24	49,08	206,891	0,343	0,798
C25	46,84	166,586	0,652	0,763
C33	47,98	178,877	0,555	0,776

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,803	11

Motivación intrínseca

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C9	61,34	126,107	0,484	0,663
C12	59,92	145,259	0,259	0,702
C13	60,94	128,384	0,611	0,648
C15	62,64	157,460	-,028	0,753
C26	64,12	139,781	0,257	0,705
C27	61,50	133,765	0,411	0,678


C29	60,82	136,110	0,441	0,675
C31	61,58	126,616	0,550	0,653
C32	60,82	128,600	0,511	0,661
C35	62,10	136,133	0,297	0,699

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,708	10

Figura 4

Validez por juicio de jueces


UCV
 UNIVERSIDAD CAYMAHUASI
 ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES/ITEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ILUSIÓN POR EL TRABAJO								
1	Mi trabajo me supone un reto estimulante	X		X		X		
5	Veó mi trabajo como una fuente de realización personal	X		X		X		
10	Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas	X		X		X		
15	Mi trabajo me resulta gratificante	X		X		X		
19	Me siento ilusionado por mi trabajo	X		X		X		
DESGASTE PSÍQUICO								
8	Pienso que estoy saturado/a por el trabajo	X		X		X		
12	Me siento agobiado/a por el trabajo	X		X		X		
17	Me siento cansado/a físicamente en el trabajo	X		X		X		
18	Me siento desgastado/a emocionalmente	X		X		X		
DESENCANTO PROFESIONAL								
2	No me apetece atender a algunos colaboradores	X		X		X		
3	Creo que muchos colaboradores son insoportables	X		X		X		
6	Creo que los familiares de los colaboradores son unos pesados	X		X		X		
7	Pienso que trato con indiferencia a algunos colaboradores	X		X		X		
11	Me apetece ser irónico/a con algunos colaboradores	X		X		X		
14	Etiqueto o clasifico a los colaboradores según su comportamiento	X		X		X		
CULPA								
4	Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo	X		X		X		
9	Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo	X		X		X		
13	Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo	X		X		X		
16	Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento	X		X		X		
20	Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) :Estoy de acuerdo, los ítems establecidos miden las dimensiones planteadas.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No Aplicable []


Apellidos y Nombres del juez evaluador:Yhadira Christy Bocanegra Morán..... DNI:43773473.....

Especialidad del evaluador:Lic. en Psicología, Magister en Gestión del Talento Humano y consultora de la Gerencia Regional de Trabajo.....

Fecha: Trujillo ...02... / ...06... / 2021

CLARIDAD¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
PERTINENCIA²: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
RELEVANCIA³: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Yhadira Bocanegra Morán
 PSICÓLOGA
 CPsP 15837
 FIRMA DEL JUEZ VALIDADOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
APOYO DIRECTIVO								
2	Satisfacción con el tipo de trabajo	X		X		X		
3	Satisfacción con el sueldo	X		X		X		
4	Posibilidad de promoción	X		X		X		
5	Reconocimiento de mi esfuerzo	X		X		X		
10	Apoyo de mis jefes	X		X		X		
11	Apoyo de mis compañeros	X		X		X		
14	Posibilidad de ser creativo	X		X		X		
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo	X		X		X		
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	X		X		X		
22	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	X		X		X		
23	Tengo autonomía o libertad de decisión	X		X		X		
28	Variedad en mi trabajo	X		X		X		
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	X		X		X		
CARGA DE TRABAJO								
1	Cantidad de trabajo que tengo	X		X		X		
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	X		X		X		
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	X		X		X		
8	Presas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	X		X		X		
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo	X		X		X		
18	Falta de tiempo para mi vida personal	X		X		X		
19	Incomodidad física en el trabajo	X		X		X		
21	Carga de responsabilidad	X		X		X		
24	Interrupciones molestas	X		X		X		
25	Estrés (esfuerzo emocional)	X		X		X		
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	X		X		X		
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
9	Motivación (ganas de esforzarme)	X		X		X		
12	Apoyo de mi familia	X		X		X		
13	Ganas de ser creativo	X		X		X		
15	Me desconecto al acabar la jornada laboral	X		X		X		
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	X		X		X		
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	X		X		X		
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	X		X		X		
31	Lo que tengo que hacer queda claro	X		X		X		
32	Me siento orgulloso de mi trabajo	X		X		X		
35	Apoyo de mis compañeros (en el caso de responsabilidades)	X		X		X		
PERCEPCIÓN DE CALIDAD DE VIDA								
34	Calidad de vida de mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Estoy de acuerdo, los ítems establecidos miden las dimensiones planteadas.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No Aplicable []

Apellidos y Nombres del juez evaluador: ... Yhadira Christy Bocanegra Morán..... DNI: ...43773473.....

Especialidad del evaluador: Lic. en Psicología, Magister en Gestión del Talento Humano y consultora de la Gerencia Regional de Trabajo.....

Fecha: Trujillo .02. / 06... / 2021.

CLARIDAD¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

PERTINENCIA²: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

RELEVANCIA³: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Yhadira Bocanegra Morán
 PSICÓLOGA
 CPSP 15837
 FIRMA DEL JUEZ VALIDADOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / ÍTEM	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
APOYO DIRECTIVO								
2	Satisfacción con el tipo de trabajo	X		X		X		
3	Satisfacción con el sueldo	X		X		X		
4	Posibilidad de promoción	X		X		X		
5	Reconocimiento de mi esfuerzo	X		X		X		
10	Apoyo de mis jefes	X		X		X		
11	Apoyo de mis compañeros	X		X		X		
14	Posibilidad de ser creativo	X		X		X		
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo	X		X		X		
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	X		X		X		
22	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mis pasados	X		X		X		
25	Tengo autonomía o libertad de decisión	X		X		X		
28	Variedad en mi trabajo	X		X		X		
30	Es posible que mis necesidades sean escuchadas y aplicadas	X		X		X		
CARGA DE TRABAJO								
1	Cantidad de trabajo que tengo	X		X		X		
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	X		X		X		
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	X		X		X		
8	Presión y apuro por falta de tiempo para hacer mi trabajo	X		X		X		
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo	X		X		X		
18	Falta de tiempo para mi vida personal	X		X		X		
19	Inseguridad física en el trabajo	X		X		X		
21	Carga de responsabilidad	X		X		X		
24	Interrupciones molestas	X		X		X		
25	Estrés (esfuerzo emocional)	X		X		X		
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	X		X		X		
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
9	Motivación (ganas de esfuerzo etc)	X		X		X		
12	Apoyo de mi familia	X		X		X		
13	Ganas de ser creativo	X		X		X		
15	Me desconecto al acabar la jornada laboral	X		X		X		
26	Capacidad necesaria para hacer mi trabajo	X		X		X		
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	X		X		X		
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	X		X		X		
31	Lo que tengo que hacer quedadero	X		X		X		
32	Me siento orgulloso de mi trabajo	X		X		X		
35	Apoyo de mis compañeros (en el caso de responsabilidades)	X		X		X		
PERCEPCION DE CALIDAD DE VIDA								
34	Calidad de vida de mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (prestar si hay suficiencia) Siente de acuerdo que los ítems miden las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [Y] Aplicable después de corregir [] No Aplicable []

Apellido y Nombre del juez evaluador: Varas Napari Marcelo Adolfo DNI 42190511

Especialidad del evaluador: Psicólogo

Fecha: Trilob 02, 06 2021

CLARIDAD¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

PERTINENCIA²: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

RELEVANCIA³: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Marcelo A. Varas Napari
 PSICOLOGO
 FIRMA OCPN-3706 EVALUADOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES/ITEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUFICIENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ILUSIÓN POR EL TRABAJO								
1	Mi trabajo me supone un reto estimulante	<		<		<		
5	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal	<		<		<		
10	Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas	<		<		<		
15	Mi trabajo me resulta gratificante	<		<		<		
19	Me siento ilusionado por mi trabajo	<		<		<		
DESGASTE PSÍQUICO								
8	Pienso que estoy saturado/a por el trabajo	<		<		<		
12	Me siento agotado/a por el trabajo	<		<		<		
17	Me siento cansado/a físicamente en el trabajo	<		<		<		
18	Me siento desgastado/a emocionalmente	<		<		<		
DESINTERÉS PROFESIONAL								
2	No me apetece atender a algunos colaboradores	<		<		<		
3	Creo que muchos colaboradores son insoportables	<		<		<		
6	Creo que los familiares de los colaboradores son unos pesados	<		<		<		
7	Pienso que trato con indiferencia a algunos colaboradores	<		<		<		
11	Me apetece ser inícuico con algunos colaboradores	<		<		<		
14	Etiqueto o clasifico a los colaboradores según su comportamiento	<		<		<		
CULPA								
4	Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo	<		<		<		
9	Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo	<		<		<		
13	Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo	<		<		<		
16	Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento	<		<		<		
20	Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo	<		<		<		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe de acuerdo que los items miden las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corrección () No Aplicable ()

Apellidos y Nombre del juez evaluador: Varas Napari Marcelo Adolfo DNI: 42190511

Especialidad del evaluador: Psicólogo

Fecha: Trujillo 02, 06, 2021

CLARIDAD¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

PERTINENCIA²: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

RELEVANCIA³: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Marcelo A. Varas Napari
 PSICÓLOGO
 C.P.N. 37762

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES/ITEMS	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ILUSION POR EL TRABAJO								
1	Mi trabajo me supone un reto estimulante	X		X		X		
5	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal	X		X		X		
10	Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas	X		X		X		
15	Mi trabajo me resulta gratificante	X		X		X		
19	Me siento ilusionado por mi trabajo	X		X		X		
DESGASTE PSIQUICO								
6	Pienso que estoy saturado/a por el trabajo	X		X		X		
12	Me siento agobiado/a por el trabajo	X		X		X		
17	Me siento cansado/a físicamente en el trabajo	X		X		X		
18	Me siento desgastado/a emocionalmente	X		X		X		
DESENCANTO PROFESIONAL								
2	No me apetece atender a algunos colaboradores	X		X		X		
3	Creo que muchos colaboradores son insoportables	X		X		X		
6	Creo que los familiares de los colaboradores son unos pesados	X		X		X		
7	Pienso que trato con indiferencia a algunos colaboradores	X		X		X		
11	Me apetece ser irónico/a con algunos colaboradores	X		X		X		
14	El quejo o clasifico a los colaboradores según su comportamiento	X		X		X		
CULPA								
4	Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo	X		X		X		
9	Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo	X		X		X		
13	Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo	X		X		X		
16	Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento	X		X		X		
20	Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Estoy de acuerdo, los ítems están elaborados de acuerdo a las dimensiones.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No Aplicable []

Apellidos y Nombres del juez evaluador:Susana Beatriz Díaz Mazabel..... DNI:.....43049151.....

Especialidad del evaluador: ... Lic. en Administración de Empresas, Magister, MBA, Docente y Gerente de Administración y Finanzas.....

Fecha: Tujillo ...02. / ...06. / 2021

CLARIDAD¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

PERTINENCIA²: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

RELEVANCIA³: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
FIRMA DEL JUEZ VALIDADOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / ÍTEM	CLARIDAD ¹		PERTINENCIA ²		RELEVANCIA ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
APOYO DIRECTIVO								
2	Satisfacción con el tipo de trabajo	x		x		x		
3	Satisfacción con el sueldo	x		x		x		
4	Possibilidad de promoción	x		x		x		
5	Reconocimiento de mi esfuerzo	x		x		x		
10	Apoyo de mis jefes	x		x		x		
11	Apoyo de mis compañeros	x		x		x		
14	Possibilidad de ser creativo	x		x		x		
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo	x		x		x		
20	Possibilidad de expresar lo que pienso y necesito	x		x		x		
22	MI empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	x		x		x		
23	Tengo autonomía o libertad de decisión	x		x		x		
26	Variedad en mi trabajo	x		x		x		
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	x		x		x		
CARGA DE TRABAJO								
1	Cantidad de trabajo que tengo	x		x		x		
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	x		x		x		
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	x		x		x		
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	x		x		x		
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo	x		x		x		
18	Falta de tiempo para mi vida personal	x		x		x		
19	Incomodidad física en el trabajo	x		x		x		
21	Carga de responsabilidad	x		x		x		
24	Interrupciones molestas	x		x		x		
25	Estrés (refuerzo emocional)	x		x		x		
33	MI trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	x		x		x		
MOTIVACION INTRINSECA								
9	Motivación (ganas de esforzarme)	x		x		x		
12	Apoyo de mi familia	x		x		x		
13	Ganas de ser creativo	x		x		x		
15	Me desconecto al acabar la jornada laboral	x		x		x		
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	x		x		x		
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	x		x		x		
29	MI trabajo es importante para la vida de otras personas	x		x		x		
31	Lo que tengo que hacer quedo claro	x		x		x		
32	Me siento orgulloso de mi trabajo	x		x		x		
35	Apoyo de mis compañeros (en el caso de responsabilidades)	x		x		x		
PERCEPCION DE CALIDAD DE VIDA								
34	Calidad de vida de mi trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Estoy de acuerdo, los ítems están elaborados de acuerdo a las dimensiones.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No Aplicable []

Apellidos y Nombre del juez evaluador: .. Susana Beatriz Díaz Mazabel..... DNI:43849151.....

Especialidad del evaluador: Lic. en Administración de Empresas, Magíster, MBA, Docente y Gerente de Administración y Finanzas.....

Fecha: Trujillo 02. / 06. / 2021.

CLARIDAD¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

PERTINENCIA²: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

RELEVANCIA³: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
FIRMA DEL JUEZ VALIDADOR

CARGO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Trujillo 16 de junio del 2021

CARTA S/N 2021/VYTR -TRUJILLO

Ing. Fernando Ramírez Luján

Gerente General

Empresa AGROBEX S.A.C.

Presente. _

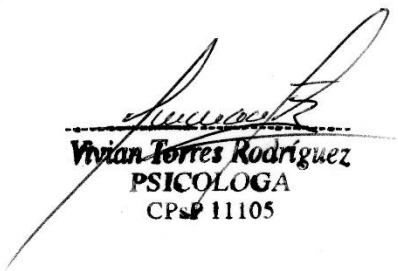
Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que soy la Lic. Vivian Torres Rodríguez, estudiante de III ciclo de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad Privada César Vallejo.

Actualmente me encuentro en la búsqueda de la información para complementar mi trabajo de investigación: "**Síndrome de Burnout y sus consecuencias en la calidad de vida laboral de los colaboradores de una Empresa de la ciudad de Trujillo 2021**". Dicho estudio me permitirá identificar las variables que pueden afectar el desempeño laboral de los colaboradores permitiendo al área de Recursos Humanos evaluar y realizar las acciones oportunas.

Por lo expuesto, recorro a su despacho para solicitar la autorización en la aplicación de las pruebas psicométricas a los colaboradores del área de Producción de la entidad que usted dignamente representa.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente


Vivian Torres Rodríguez
PSICOLOGA
C.P. 11105


ING. FERNANDO RAMÍREZ LUJÁN
GERENTE GENERAL
AGROBEX SAC

T- 17-06-2021