



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACION DE NEGOCIOS-MBA**

**Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de la
Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA**

AUTORA:

Obeso Chavez, Roxana Fiorella (ORCID: 0000-0002-0422-7363)

ASESOR:

Dr. Casusol Morales, David Omar Fernando (ORCID: 0000-0002-7580-6573)

LINEA DE INVESTIGACION

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE-PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposo e hijos, quienes son la razón de mi motivación y deseo de crecimiento personal y profesional.

A mis padres, por ser ejemplo de superación y constancia, por su apoyo incondicional en todo momento de mi vida.

A mi hermano, por sus consejos y optimismo.

Roxana Obeso Chavez

Agradecimiento

A Dios, por la vida y la oportunidad de culminar una etapa más en mi carrera profesional.

A mi esposo especialmente, por su apoyo, comprensión y por estar presente en los momentos difíciles que conlleva la situación actual que vivimos.

A mis familiares, que colaboraron de una u otra forma para la realización de esta investigación.

La autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Prueba De Normalidad	25
Tabla 2	Nivel de síndrome de Burnout	26
Tabla 3	Nivel de satisfacción laboral	27
Tabla 4	La dimensión Condiciones físicas o materiales y síndrome de Burnout	28
Tabla 5	La dimensión Beneficios laborales o remunerativos y síndrome de Burnout	29
Tabla 6	La dimensión Políticas administrativas y síndrome de Burnout	30
Tabla 7	La dimensión Relaciones sociales y síndrome de Burnout	31
Tabla 8	La dimensión Desarrollo personal y síndrome de Burnout	32
Tabla 9	La dimensión Desempeño de tareas y síndrome de Burnout	33
Tabla 10	La dimensión Relación con la autoridad y síndrome de Burnout	34
Tabla 11	<i>Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral</i>	35

Índice de gráficos y figuras

		Pág.
Figura 1	La dimensión Condiciones físicas o materiales y síndrome de Burnout	28
Figura 2	La dimensión Beneficios laborales o remunerativos y síndrome de Burnout	29
Figura 3	La dimensión Políticas administrativas y síndrome de Burnout	30
Figura 4	La dimensión Relaciones sociales y síndrome de Burnout	31
Figura 5	La dimensión Desarrollo personal y síndrome de Burnout	32
Figura 6	La dimensión Desempeño de tareas y síndrome de Burnout	33
Figura 7	La dimensión Relación con la autoridad y síndrome de Burnout	34
Figura 8	Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral	35

Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue determinar si existe relación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022. La investigación fue de tipo básica, correlacional, es no experimental, transversal y correlacional. La población fue constituida por 125 trabajadores. La técnica que se utilizó fue la encuesta previamente validados por tres expertos en la materia y para realizar la medición se destinó la aplicación de dos instrumentos de recolección de datos. Después de la etapa de recolección y procesamiento de datos, se realizó el correspondiente análisis estadístico, obteniendo como resultado mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman de $R = - 0.671$ (existe relación fuerte inversa) con un nivel de significancia $p = 0.01$, menos del 5% ($p < 0.05$). Concluyendo que el síndrome de Burnout se relaciona significativamente, con una intensidad fuerte positiva con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022 por ende, se puede confirmar la hipótesis alterna que afirma que existe relación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral por el resultado del coeficiente de Rho Spearman.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, satisfacción laboral, estrés, cansancio emocional

Abstract

The general objective of the present investigation was to determine if there is a relationship between Burnout syndrome and job satisfaction in the collaborators of the Engineering and Assembly Company S.A.C., Chimbote-2022. The research was basic, correlational, non-experimental, cross-sectional and correlational. The population was constituted by 125 workers. The technique obtained was the survey previously validated by three experts in the field and to carry out the measurement, the application of two data collection instruments was used. After the data collection and processing stage, the corresponding statistical analysis was carried out, obtaining as a result, using the Rho Spearman production coefficient of $R = -0.671$ (there is a strong inverse relationship) with a level of significance $p = 0.01$, less than 5% ($p < 0.05$). Concluding that the relational Burnout syndrome is significantly, with a strong positive intensity with job satisfaction in the workers of the Engineering and Assembly Company S.A.C., Chimbote-2022 at last, the alternative hypothesis that affirms that there is a relationship between burnout syndrome can be confirmed. of Burnout and job satisfaction by the result of the Rho Spearman coefficient.

Keywords: Burnout syndrome, job satisfaction, stress, emotional exhaustion

I. INTRODUCCIÓN

Los efectos de la globalización para el desarrollo de las sociedades fueron muy importantes, permitieron cambios desde diversos enfoques como el social, cultural, político y económico. Sin embargo, la influencia más palpable se da en el ámbito económico; en la que se logró la integración de distintos mercados a la que los consumidores comenzaron a tener acceso. Eso trajo consigo una necesidad para las organizaciones enfocadas a no perder su posicionamiento o en el peor de los casos no desaparecer; ya que aparecieron factores competitivos para sus productos o servicios que tiene que ver con la novedad, innovación, precio, marca y otros.

Como parte de un entorno empresarial tan competitivo, cada organización tiene que planificar y elaborar estrategias de acuerdo con la situación comercial prevaleciente. Hoy en día las organizaciones están muy enfocadas en preferencias de los clientes para maximizar los rendimientos del negocio. Las organizaciones también se dieron cuenta de la importancia de desarrollar la competencia y la capacidad interna para sobrevivir y competir en este entorno empresarial dinámico. Asegurar el compromiso de los empleados con objetivo de la organización ha sido un problema crítico que enfrenta la mayoría de la organización. Las organizaciones están haciendo todo lo posible para comprender varios factores que podrían motivar a los empleados y asegurarse del compromiso requerido hacia el objetivo organizacional, sin embargo muchas veces la competencia es mayor y se deja de lado el sentir humano por el logro de los objetivos, generando estrés.

Dada esta situación, la calidad de servicio o producto debe ser la culminación de un proceso exitoso de la cadena de valor de la organización, las cuales están obligadas a cumplir diversos estándares de calidad, lo cual generó una presión para el recurso humana de la organización para llegar a ellas; este tipo de situaciones conllevaron a las personas a afrontar distintos niveles de agotamiento y estrés laboral que no permitieron desarrollar sus actividades de manera natural; originadas por situaciones de la convivencia, trabajo en equipo, horas de trabajo, sentimiento de pobres niveles de reconocimiento por el trabajo realizado, dar respuesta a problemas y solucionarlos

en el menor tiempo, etc. Es decir, la aparición del síndrome de Burnout entre los colaboradores resultó contraproducente no solo para su salud, sino, afectó también su satisfacción laboral y, por ende, en el logro de los objetivos.

La tasa de agotamiento que se presentó a menudo en los profesionales es del 40% y puede estar aumentando. Los efectos del agotamiento fueron tanto personales como sistémicos. A nivel personal, el agotamiento se correlacionó con la depresión, la ideación suicida y una gran cantidad de otros problemas de salud mental, afectó las relaciones personales y profesionales, mientras que quienes experimentaron agotamiento fueron mucho más propensos a expresar el deseo de dejar la profesión. A nivel sistémico, existió la preocupación de que el agotamiento se asocie con un aumento de las tasas de deserción y abandono laboral. (Galaiya et al., 2020)

En la Unión Europea (UE), un 60% de trabajadores de la clínica salud mental, presentaban el síndrome burnout, perjudicando a su salud mental y una pérdida considerable de energía que les lleva una fatiga emocional, esto conduce al desinterés, falta de motivación y compromiso con su labor, donde disminuye la productividad de las empresas (Villaseñor, 2016).

En México, se estimó que el 63% de los empleados presentaban de síndrome burnout, afectando la capacidad del trabajador, disminuyendo de ganas laboral y elevando más irresponsabilidad, por la falta de ánimo, sobrecarga, estrés y fatiga, donde la productividad de la empresa ya no era satisfecho ni rentable y competitiva, ocasionando pérdidas económicas, errores y retrasos en la producción (Moss,2019).

El impacto del síndrome de Burnout en las organizaciones tiende a ser alto, siendo la alta rotación de personal una de los más consistentes generando pérdidas de hasta 19 millones de dólares o más del 5% de la operación anual. Esto a consecuencia que los empleados de la salud tuvieron un contacto directo con los pacientes llegando a aumentar en 16.21% la rotación del personal. (Santi et al., 2020)

Otros factores asociados al síndrome tuvieron que ver con la ansiedad, insomnio,

depresión y otros. En una organización de Bulgaria, el 33.8% del personal sufría de ansiedad y depresión, el 30.9% de insomnio, el 23.9% de dolores de cabeza, el 22.4% de aumento en la irritabilidad; por lo que tomaban constantemente licencias por enfermedad. (Stoyanova y Harizanova, 2016)

El trabajo intenso, como plazos ajustados y trabajo de alta presión, fueron experimentados por entre un tercio de los trabajadores en la unión europea y la mitad en los estados unidos, Uruguay y El Salvador. Entre un veinticinco por ciento y cuarenta por ciento de los trabajadores tuvieron labores con demandas emocionales. Alrededor del 70% de los trabajadores en los países encuestados dan un resultado positivo de evaluación del desempeño de sus gerentes en su gestión, y reportan altos niveles de apoyo entre colegas. Sin embargo, hasta un 12% fueron sujeto de abuso verbal, comportamiento humillante e intimidación. (Aleksynska et al., 2019)

En el Perú, los docentes suelen no prestar un buen servicio de enseñanza y labores administrativas por diversos factores en las que se pueden mencionar a los sueldos bajos, el involucramiento con los problemas que puede presentar sus estudiantes, las labores administrativas, la falta de herramientas para desarrollar sus funciones. El 42% de los docentes sufrieron del síndrome en un nivel alto, el 33% moderado y el 24% en nivel bajo. El 51% de los docentes contratados y el 31.7% de los docentes nombrados padecieron de un nivel alto de síndrome de Burnout. (Estrada y Gallegos, 2020)

Poco más de 46% de los trabajadores de distintas facultades universitarias sufrieron del síndrome en un nivel alto por motivos de cansancio por las labores que desempeñan, el cansancio mental por el servicio brindado a los estudiantes, poco tiempo para ocuparse de su vida personal, horarios estrictos y otros; que interfieren y trastocan el nivel de servicio que brindan a la comunidad universitaria. (Huachos y Veli, 2018)

Ante lo descrito, se considera formular la pregunta de investigación, ¿existe relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de la empresa de

Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote- 2022?

El estudio cuenta con justificación metodológica, considerando que se usarán instrumentos validados por juicio de expertos y confiables estadísticamente, asimismo, se fundamentará en el orden establecido por la metodología de investigación científica.

Desde el enfoque práctico, el estudio se justifica considerando el aporte de sus conclusiones para la empresa, la cual permitirá encaminar sus procesos de mejora continúan sobre la atención del servicio a su cartera de clientes.

La sociedad también se beneficia del desarrollo del estudio, ya que en primer término conocerán sobre el síndrome y su impacto sobre todas las personas que laboran administrativamente en la institución, considerando además el contexto salubre en el que se desenvuelve.

El objetivo general del estudio es determinar la relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022. Como objetivos específicos se busca identificar el nivel de síndrome de Burnout del personal de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022; identificar el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022 y por último determinar la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral Y síndrome de Burnout del personal administrativo de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022.

La hipótesis alterna de la investigación está dada: H_1 : Si existe relación directa y significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022.

La hipótesis nula H_0 : No existe relación directa y significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022

II. MARCO TEÓRICO

Corresponde considerar los diversos estudios en el entorno internacional, así como las conclusiones a las que llegaron.

Smetackova et al. (2019), en su estudio de investigación de corte diseño cuantitativo correlacional utilizó como muestra a 2394 docentes para determinar la vinculación entre las variables. Entre sus conclusiones resalta que el 32% padecen en nivel muy leve el síndrome, leve el 33%, burnout presente el 15%, grave el 4% y muy grave el 1%. Asimismo, determinó que existe una relación positiva y moderada al obtener un $Rho = .354$ con un $p < .001$

Gorgulu y Akilli (2016) en su investigación de enfoque cuantitativo, correlacional y diseño no experimental utilizó a 370 trabajadores de una organización; concluyeron que existe una correlación positivo y significativo entre las variables en mención al obtener un Rho de 0,573.

Rallis et al. (2016) en su trabajo de investigación de tipo básico, cuantitativo, tomó como muestra a 131 trabajadores, concluyó que el 29% de los encuestados padecían del síndrome en un nivel alto. De la misma manera, concluyó que existe entre las dimensiones despersonalización, agotamiento emocional y logros personales una correlación fuerte ($P=0,000$) con la satisfacción laboral ($rs = -0,412, -0,717, 0,277$ y $-0,353, -0,571, 0,425$ respectivamente)

En el entorno nacional, se consideraron también los aportes de distintos autores. Pilco (2022) en su trabajo de investigación básica, no experimental y correlacional; la muestra fue de 70 encuestados y tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio; concluyó que encontró relación significativa y directa entre las variables ($Rho .811$; sig. $.000$). Asimismo, el 24.3% de los encuestados consideran que tiene nivel bajo del síndrome, en nivel medio 67.1% y alto 8.6%. Respecto al nivel de satisfacción laboral, el 20% indica que el

nivel es bajo, 68.6% en nivel medio y en nivel alto 11.4%.

Rodriguez (2022) en su estudio cuyo objetivo fue determinar si el síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral. El estudio fue cuantitativo correlacional y utilizó a 25 docentes como muestra de estudio. Concluyó que existe un nivel medio según el cincuenta por ciento y treinta por ciento consideran en un nivel alto. También concluyó que el cuarenta y cinco consideran como nivel bajo la satisfacción laboral, el cuarenta por ciento en nivel regular y el quince por ciento en un nivel alto. Respecto al objetivo general concluyó que existe relación inversa entre las variables (Pearson -0.310; sig= .023). La dimensión de agotamiento se relaciona de manera inversa con satisfacción (Pearson -0.308; sig= .020), despersonalización también se relaciona inversamente con satisfacción (Pearson -0.320; sig= .008) y realización personal, la cual también se relaciona inversamente con satisfacción (Pearson -0.280; sig= .020). Asimismo, existe una relación también inversa entre desempeño de las tareas (Pearson -0.350; sig= .020), condición de trabajo (Pearson -0.440; sig= .018), desarrollo personal (Pearson -0.490; sig= .000) y beneficios labores (Pearson -0.210; sig= .019) con el síndrome de Burnout

Pardo (2021) en su investigación de enfoque cuantitativo y correlacional, tomó como muestra a 50 docentes y tuvo objetivo confirmar la asociación entre síndrome y satisfacción laboral. Concluyó la existencia relación significativa entre ellas ($r_s = -0.319$; sig. = 0.024;). Asimismo, el 100% considera que el síndrome que tienen un nivel medio; el 46% en nivel alto, en nivel medio 52% y en nivel bajo 2%. Agotamiento emocional se relaciona significativamente con satisfacción ($r_s = -0.286$; sig. = 0.044;); de igual manera resulta la correlación con la dimensión despersonalización ($r_s = -0.319$; sig. = 0.024;) y por último también la satisfacción con la dimensión realización personal ($r_s = 0.286$; sig. = 0.044;).

López (2019) en su trabajo básico de enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el síndrome del

quemado y la satisfacción laboral. Su muestra estuvo conformada por 60 colaboradores. La conclusión a la que llegó es que existe relación de tipo inversa moderado con r igual a $-.551$. Además, el 38.3% padecen de un nivel medio del síndrome y el 55% en un nivel medio de desempeño laboral. El agotamiento emocional se relaciona inversamente y no muy significativamente con la satisfacción laboral ($r=-.140$, $\text{sig}=.285$); la despersonalización y la satisfacción se relaciona significativamente inversa y moderado ($r=-.507$, $\text{sig}=.000$) y falta de realización personal se relaciona significativa e inversa, además de moderado ($r=-.417$, $\text{sig}=.001$)

Abarca (2016), su trabajo fue correlacional y utilizó a 60 trabajadores del sector salud de muestra; concluyó que existe una correlación de $-.520$ con una sig. de $.003$; ello quiere decir que es inversa. Respecto al nivel de síndrome el 80% se ubica en bajo, el 13.3% en nivel medio y el 6.7% alto. Asimismo, el 63.3% lo considera en nivel adecuado, el 30% regular y el 6.7% inadecuado.

La Madrid (2017) realizó un trabajo básico, enfoque no experimental correlacional, quien buscó determinar la relación entre Burnout y satisfacción. Concluyó afirmando su hipótesis nula al no existir una relación entre las variables (sig. bilateral de $.086$). Asimismo, las dimensiones de satisfacción condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desempeño de tareas y relación con la autoridad no se relacionan con la variable síndrome de Burnout al obtener un sig. bilateral de $.390$, $.971$, $.380$, $.934$, $.150$ y $.585$ respectivamente. La única dimensión de satisfacción del cliente que se relaciona con el síndrome es el de desarrollo personal, al obtener una sig. bilateral de $.004$ y un R de $-.254$, es decir, existe una correlación inversa baja

Bazan (2017), en su estudio descriptivo correlacional indagó principalmente sobre la relación entre burnout y satisfacción en 130 trabajadores en docentes de una institución educativa. Concluyó que existe relación significativa entre las variables al obtener un r de $.238$ con un p de $.007$. Además, concluyó que existe

relación significativa entre las dimensiones beneficio y políticas administrativas con el síndrome de Burnout al obtener un R de .259; p: .003 y R de .189; p: .031 respectivamente. Las dimensiones condiciones y desarrollo personal no se relacionan con el síndrome al obtener un p de .084 y .090 respectivamente.

Paro (2021) en su trabajo de investigación en la que utilizó 55 trabajadores como muestra, cuyo objetivo fue determinar la relación entre Burnout y satisfacción laboral, concluyó que existe no existe relación entre las variables al obtener un p de .652. De igual manera no existe relación entre desempeño de tareas, condiciones de trabajo, desarrollo personal y beneficios al obtener un p de .551, .930, .336 y .294 respectivamente.

Quispe (2021) en su trabajo de investigación de enfoque cuantitativo, cuyo objetivo general fue determinar entre satisfacción laboral y síndrome de Burnout, utilizó como muestra a treinta y cinco trabajadores; concluyó que existe correlación positiva y débil con un r de .062. Referente a sus objetivos específicos, la significancia de las tareas, condiciones, beneficios económicos; no se relacionan con el síndrome de Burnout al obtener un p de .230, .168, 0.051 respectivamente.

Figuroa y González (2018) en su trabajo de investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, utilizó una muestra de 104 colaboradores; su objetivo general fue determinar la relación entre la satisfacción y Burnout. Concluyeron que entre las variables de estudio no existe (sig.=.762). Además, tampoco hay relación entre las dimensiones desempeño de tarea (sig.=.091), beneficios laborales (sig.=.863), condiciones físicas (sig.=.742), desarrollo personal (sig.=.549), política administrativa (sig.=.427), relaciones con la autoridad (sig.=.492) con el síndrome de Burnout. Sobre el nivel de satisfacción laboral, el cuarenta y cuatro con uno por ciento se encuentra satisfecho, el cuarenta y un con dos por ciento poco satisfecho y en un siete con cuatro por ciento insatisfecho y muy satisfecho. Para síndrome de Burnout el setenta con seis por ciento tiene

poco síndrome, el veinte con seis por ciento regular nivel, el cinco con nueve por ciento nada y el dos con nueve por ciento en nivel alto.

Referente síndrome de Burnout y sus teorías, es un término inglés que se usa para describir el cese de algo debido a una falta total de energía. Actualmente, la expresión se refiere al sufrimiento en el contexto laboral causado por la exposición a un desgaste excesivo. Sus síntomas incluían manifestaciones clínicas frecuentemente no especificadas como fatiga, somnolencia, trastornos de la alimentación, dolor de cabeza e inestabilidad emocional. (Almeida, et al., 2015)

Una de las sorprendentes regularidades del comportamiento humano es que un período prolongado exigentes de actividad física, cognitiva o emocional conduce a sentimientos de fatiga y desgaste. (Johnston, et al., 2019)

Para Maslach citado por Chirico (2016) el Burnout parte por la respuesta característica a la exhibición continua de factores que conllevan al estrés en el lugar donde se desempeña un trabajo y se considera un síndrome Psicológico.

El burnout se define como un agotamiento profundo y permanente con muchos síntomas emocionales, físicos, cognitivos y sociales, resultantes del estrés ocupacional a largo plazo, particularmente en ocupaciones con interacciones humanas incesantes y alta responsabilidad hacia los demás. (Smetackova, 2017)

Está clasificada como una enfermedad relacionada con el trabajo, según la OMS (2019), señala además que el agotamiento no es una condición médica, sino que se define como "un síndrome arraigado en el estrés laboral crónico mal manejado".

Es la interacción del trabajador con determinadas condiciones de riesgo laboral como el estrés laboral crónico y la sobrecarga que podrían causar el síndrome

de burnout, siendo este síndrome una consecuencia de trabajo. (Asensio-Martínez, et al., 2017)

El síndrome de burnout es capaz de reducir la calidad del servicio individual y el desempeño, al mismo tiempo que aumenta la rotación laboral organizacional, elevando las tasas de ausentismo y baja moral. Esta pérdida de creatividad no es una reacción al aburrimiento sino a un problema que surge debido a estrés resultante de las relaciones interpersonales. (Bas, et al., 2015)

La definen también como una respuesta prolongada a la estresores emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo. Los principales signos y síntomas del agotamiento incluyen cansancio, dificultades para concentrarse, mala organización, mayor número de errores, disminución de la calidad del trabajo, falta de energía, ansiedad y frustración. (Sanchez-Gomez y Bresó, 2020)

El Síndrome de Burnout se caracteriza por un síndrome psicosocial que surge en respuesta a situaciones crónicas y estresores interpersonales en el lugar de trabajo. Sin embargo, es importante notar que este concepto no es sólo relacionado con la carga del cuidado, sino también con aspectos críticos de relaciones que la persona establece con su ocupación. Los efectos y consecuencias del Síndrome de Burnout pueden desarrollarse en dos situaciones principales: mental y clínico. Algunos factores pueden interferir en la calidad de atención y satisfacción de los empleados. (de Souza, et al., 2019)

Para Maslach y Leiter (2008), respecto a las dimensiones de las variables, las determina: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. (Maslach y Leiter, 2008)

El agotamiento emocional se define como la sensación de no poder seguir trabajando, debido al cansancio de los recursos emocionales, que generalmente surgen como resultado de una exposición prolongada a altas demandas

laborales. (Bakker y de Vries, 2020)

Es la pérdida de las energías o elementos emocionales, es tener la sensación de encontrarse emocionalmente exhausto, causado por el trato diario y matutino con las personas a las que se les da una atención, les hace sentir incapaces de brindar nada de sí mismos a los demás, se llegan a sentir infelices con sus resultados profesionales y les genera la pérdida de autoestima en ellos mismos. (Quiroz,2018)

La despersonalización es un intento que hace una persona de poner distancia entre sí y sus sentimientos, ignorando activamente las cualidades que los hacen individuos únicos, motivando una sensación de alienación e indiferencia o una actitud distante hacia su trabajo y los demás. Esto hace que trabajar con otras personas sea a menudo desagradable y no deseado. (Arora, Alhelali y Grey, 2020). La despersonalización se basa en una actitud deshumanizada y cínica hacia los clientes, con aspectos irritables y desmotivadores en el trabajo. A nivel laboral, la persona se aleja de sus usuarios y de sus compañeros de trabajo, ya que presiente que los responsables de sus frustraciones y bajo rendimiento laboral es por culpa de ellos.

La realización personal desde enfoque del síndrome de Burnout se define como la autoevaluación negativa del trabajo de los individuos, en otras palabras, sentirse insuficiente y sin éxito en el desempeño del trabajo. Además, la insuficiencia de la autopercepción, los sentimientos de fracaso en las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo y la culpa reducen la motivación del empleado, impidiendo el éxito. En este caso, los individuos tienden a evaluarse negativamente, se sienten infelices e insatisfechos con sus logros en el trabajo. (Martínez-López, Lázaro-Pérez y Gómez-Galán, 2021)

La exploración rotativa del cansancio puede ser un paso crucial para crear conciencia y ofrecer ayuda al personal afectado de manera oportuna, resaltando la importancia de buscar señales de trastornos mentales o agotamiento

emocional, y disminución de la autoeficacia. También vale la pena tener en cuenta que el agotamiento invariablemente se presenta en poblaciones que de otro modo son trabajadores muy productivos. (Vasquez, Maruy y Verne, 2014)

Va enfocado a un tipo de estrés laboral, porque las personas que quieren adaptarse y responder a las exigencias y presiones excesivas del trabajo, caen en un estrés y el estrés excesivo conlleva riesgos importantes. contraen enfermedades y afectan negativamente al desempeño y la calidad del servicio.

Se debe de comprender que la naturaleza del ser humano está en constante búsqueda de controlar todos los factores, tanto internos como externos que le garantice una buena salud mental; sin embargo, la realidad indica que no todo se puede controlar; sobremanera aquellos factores que dependen de la decisión de terceros. Esa influencia puede ser el punto de partida para relacionar el estrés con la insatisfacción en el trabajo y la merma en su productividad.

Contemplar un análisis del síndrome de Burnout en los trabajadores debería representar también para las organizaciones un eje principal a considerar para el logro de los objetivos. Del hecho que un trabajador pueda sentirse afectado por este síndrome podría poner en riesgo las metas propuestas, dado que podría generar en su entorno mediato o equipo de trabajo sensaciones que conlleven a empeorar la situación y que podrían terminar en conflictos y por lo que es peor en el “contagio” del síndrome a sus colegas; contemplando que toda organización se fundamenta en el logro y resultados.

Un descenso en el desempeño laboral, el compromiso laboral, la salud física, la salud mental y un aumento en la tarea laboral error son ejemplos de las consecuencias de la sobrecarga de trabajo. En conclusión, experimentar todas estas consecuencias cambia la forma en que los trabajadores perciben los desafíos laborales; esto afecta la capacidad de adaptación de los profesionales y puede distorsionar su desempeño y como consecuencia su satisfacción dentro

de la organización.

El término satisfacción laboral aparece en psicología, sociología y literatura asociada al comportamiento organizacional. Basado en la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la satisfacción laboral es la adecuación individual de las necesidades de una persona a lo potencialmente percibido para satisfacer esas necesidades. (Liu, Aunguroch, Yunibhand, 2016)

Además, Hall (2003) menciona que la definición de satisfacción laboral también podría definirse basado en el proceso cognitivo de las teorías de la motivación, tales como la teoría de la expectativa. Dependiendo del nivel de motivación del empleados, se puede mencionar que la satisfacción laboral es alta o baja. (Can, 2016)

Así mismo, Celis (2022) indica que es un estado de ánimo muy alto que alcanza un individuo a lo largo de su vida; manifiesta que es la simbolización de la sensación del placer que poseen las personas cuando han cubierto bien un deseo o una necesidad.

Por otro lado, Ackerman (2018) establece que la satisfacción es muy diferente a la felicidad, pues la satisfacción abarca como un todo, la valoración de la vida de una persona.

Podríamos concluir que la satisfacción es un deseo o una expectativa de una persona, esto abarca muchos términos de nuestra vida, por ejemplo, nuestra vida profesional, familiar, amorosa, entre otras, ya que, si no se llega a cubrir aquellos anhelos, sentiremos lo contrario que es la insatisfacción

Víctor Vroom desarrolló la expectativa teoría de la motivación en 1964. La teoría de las expectativas se basa en la postulación de que los individuos tienen opciones y toman decisiones basadas en qué elección perciben que conducirá al

mejor resultado personal. (Lloyd y Mertens, 2018)

La retención de empleados es un enfoque estructurado con políticas y procedimientos destinados a crear una cultura que retenga a los empleados satisfaciendo sus diversas necesidades. Es una estrategia comercial utilizada para mantener la eficiencia de la fuerza laboral y lograr metas. (Phillips, et al., 2015).

La satisfacción laboral es una sensación de disfrute y realización derivados del trabajo, permitiendo que el individuo se sienta motivado. Puede verse afectado por varios componentes relacionados con la tenencia, como liderazgo, colegas, carga de trabajo y modelo de negocio. (Vidal y Olley, 2021)

La satisfacción laboral se refiere a un placer estado emocional, que resulta de la valoración del propio trabajo, y una reacción afectiva y una actitud hacia el trabajo de uno. (Sehunoe et al., 2015)

Es valioso entender que para los trabajadores la equidad, respeto, reconocimiento y justicia con la que la organización los trata son valores fundamentales para desarrollar sus funciones de acorde a las expectativas que los llevaron a ser contratados; es decir, es un sentir que beneficia a ambas partes; por un lado, la organización logra sus objetivos trazados según el tiempo planificado y para los empleados, cumplir con sus funciones dejaría de ser un “trabajo” para convertirse en placer. (Smith et al., 2020)

Para Palma (2000), las dimensiones de la variable son: políticas administrativas, condiciones físicas o materiales, desempeño de tareas, beneficios laborales o remunerativos, relación con autoridad, desarrollo personal y relaciones sociales.

Las condiciones físicas o materiales responden a la infraestructura de una organización, la cual proporciona factores esenciales de producción como

energía, agua, equipos, muebles y otros, que permitan una adecuada interacción del recurso humano para el cumplimiento de sus labores. (Ramey, 2020)

Son los equipos y espacios definidos y dispuestos por obras de construcción, su tamaño y tratamiento deben estar en consonancia con los requisitos de determinadas actividades.

Las políticas administrativas definen las reglas internas para estimar los distintos procesos y procedimientos que enmarcan las actividades del personal dentro de la organización. Asimismo, determina definiciones de roles y responsabilidades por unidad departamental, su alcance y procedimientos para monitorear el cumplimiento. (Mancilla y Frey, 2020)

Estos principios guiarán y regirán a cada empleado en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, incluidas, entre otras, la conducta de los empleados y las decisiones relacionadas con el trabajo.

Los beneficios laborales o remunerativos se ocupan de las estrategias, políticas y procesos necesarios para garantizar que la contribución de las personas a la organización sea reconocida tanto por medios financieros como no financieros. (Koziol y Mikos, 2020)

Las relaciones sociales son parte de un conjunto más grande llamado el entorno social, los cuales se vinculan a través de los valores compartidos desde la organización y su comunidad. (Fonseca, Lukosch y Brazier, 2018)

Respecto al desarrollo personal, es un elemento clave en el desarrollo de los recursos humanos y representa el aumento de la capacidad de los individuos, aprovechando su potencial a través de experiencias y educación. (Ciulei y Morlovea, 2019)

El desempeño de tareas son las actividades y comportamientos controlables de las personas que contribuyen a los objetivos organizacionales. Las teorías del desempeño lo insinúan como función de motivación y capacidad; la teoría de la motivación de Maslow sugiere la autoestima como fuerte motivador del comportamiento del ser humano y la innovación como la capacidad del individuo para lanzar nuevas ideas. (Anwar, 2020)

La relación con la autoridad está basada por el contacto y la comunicación que ocurre en el curso de hacer trabajo o realizar el rol organizacional entre los colaboradores y sus jefes. (Horan, Chory, Craw y Jones, 2021)

La satisfacción es una de las muchas actitudes relacionadas con el trabajo que tienen las personas, como la participación en el trabajo, la organización Compromiso, etc. La Satisfacción Laboral se expresa como una agrupación de sentimientos y emociones positivas o negativas con los que los trabajadores ven su labor. Un colaborador con un nivel elevado de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos sobre el trabajo, mientras que una persona que no está satisfecha con su trabajo tiene sentimientos negativos sobre el trabajo. La satisfacción laboral es un factor importante preocupación tanto para el empleado como para el empleador, ya que tiene un impacto en muchos comportamientos organizacionales. La satisfacción de los empleados se lleva a cabo para proporcionar la información necesaria para mejorar varios factores como la productividad lealtad y satisfacción laboral. Con las opiniones de los empleados, las organizaciones pueden identificar las causas fundamentales y crear mejoras.

De acuerdo a Karimi et al. (2017) diferentes condiciones físicas y las cargas de trabajo mental pueden, en consecuencia, desencadenar estrés, frustración o insatisfacción en los empleados y pueden afectar el desempeño laboral. El estrés adicional y los desafíos relacionados con el trabajo afectan en mayor razón a los trabajadores no calificados y poco calificados a medida que tratan de hacer frente a las habilidades de comunicación requeridas y la puntualidad en la entrega de

sus trabajos.

La importancia de la satisfacción laboral puede enmarcarse desde dos enfoques. El primero desde la organización; y es que la satisfacción laboral de sus empleados está estrechamente relacionada con la calidad en su trabajo y su desempeño; los cuales están destinados a la obtención de sus objetivos enmarcados. Desde el punto de vista personal se puede enfocar la satisfacción como el motor intrínseco de bienestar y confort del trabajador que le permita estar a gusto en la organización y desarrollarse adecuadamente, evolucionando como individuo y además logrando adquirir nuevas experiencias y competencias que su entorno pueden otorgar.

Si bien es difícil reducir la carga de trabajo, garantizar a los trabajadores que no trabajen horas excesivas y que cuenten con las herramientas mínimas necesarias para realizar su trabajo, de tal manera de disipar las preocupaciones sobre los objetivos propuestos es importante. Asimismo, promover una cultura positiva en el trabajo donde se sienten apoyados podría ayudar a mitigar las demandas del trabajo. Tener una vida familiar positiva fuera del trabajo es claramente asociado con niveles más bajos de agotamiento. Ayudar a los trabajadores construyen vidas fuera de la profesión deben ser priorizado, asimismo, encontrar formas de mejorar la inteligencia emocional y la resiliencia, además de promover la atención plena, también pueden niveles más bajos de agotamiento en los cirujanos. Asegurarse de que los trabajadores son capaces de mantenerse física y mentalmente saludables también pueden reducir el burnout, así como reducir sus consecuencias.

Para lograr la satisfacción de los empleados, el ambiente de trabajo juega un papel crucial ya que afecta la vida de los individuos, su comportamiento, percepción y desempeño. Por ello la organización no debe perder de vista el comportamiento de sus trabajadores que ayuden a determinar su grado de satisfacción, que de ser pobre puede encaminar al fracaso organizacional y

generar pérdidas incalculables, no solo por un margen de utilidad sino por la imagen de la organización y sus trabajadores. De allí, que el elemento mas importante de una organización es su talento humano.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

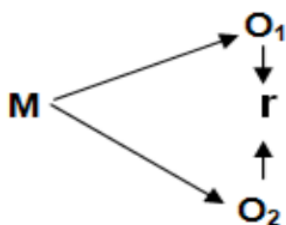
La investigación se llevó a cabo ajustado a una tipología básica, dado que pretendió estudiar un fenómeno basado en teorías con el objetivo de ampliarlas y/o profundizar en ellas; sin necesidad de ponerla en praxis. (Carrasco, 2019)

Diseño de Investigación:

El diseño de investigación fue no experimental, dado que el estudio no pretendió hacer un ejercicio de pre y post test para evaluar sus resultados, mas sino solo estudiar el fenómeno en un momento determinado. (Rutberg y Bouikidis, 2018)

Es correlacional dado que buscaban establecer correspondencia entre las variables. (Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis y Moreno 2018)

Esquema:



Donde:

M= Muestra

O1= Síndrome de Burnout

O2= Satisfacción laboral

r= Correlación entre dichas variables

3.2 Variables y Operacionalización:

Variable 1: Síndrome de Burnout

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición Conceptual

Síndrome de Burnout: El burnout se define como un agotamiento profundo y permanente con muchos síntomas emocionales, físicos, cognitivos y sociales, resultantes del estrés ocupacional a largo plazo, particularmente en ocupaciones con interacciones humanas incesantes y alta responsabilidad hacia los demás. (Smetackova, 2017)

Satisfacción laboral: La satisfacción laboral es una sensación de disfrute y realización derivados del trabajo, permitiendo que el individuo se sienta motivado. Puede verse afectado por varios componentes relacionados con la tenencia, como liderazgo, colegas, carga de trabajo y modelo de negocio. (Vidal y Olley, 2021)

Definición Operacional

Síndrome de Burnout: fue calculada a través de un cuestionario, el cual está compuesta por veintidós ítems. Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal son las dimensiones que la conforman

Satisfacción laboral: será medida por un cuestionario constituido de 36 ítems. Sus dimensiones son políticas administrativas, condiciones físicas o materiales, desempeño de tareas, beneficios laborales o remunerativos, relación con autoridad, desarrollo personal y relaciones sociales.

Indicadores: Los indicadores pretenden cuantificar, a través de los distintos ítems, las consideraciones de los encuestados para determinar la prueba

de hipótesis. Estos indicadores están asociados con cada dimensión correspondiente a cada una de las variables en estudio

Escala de medición

Síndrome de Burnout: Ordinal

Satisfacción laboral: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Una población es un conjunto de todas las unidades que poseen características variables bajo estudio y para los cuales los resultados de la investigación pueden ser generalizado. (Taherdoost, 2016)

La población de estudio está constituida por 125 trabajadores de la Empresa Ingeniería y Montaje S.A.C.

Criterios de inclusión: todos los trabajadores con contrato a plazo fijo e indeterminado.

Criterios de exclusión: los practicantes de distintas instituciones superiores educativas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Una de las técnicas que se utilizará en el desarrollo de la investigación es la encuesta, la cual es definida como la recopilación de información de una muestra de individuos a través de sus respuestas (Ponto, 2015).

Otra técnica utilizada para el síndrome de Burnout es el test sicométrico. En ese sentido el campo de la psicometría se ocupa de la medición de construcciones psicológicas, y describe un grupo de métodos por los cuales un psicólogo puede medir la capacidad cognitiva, la personalidad, las actitudes, intereses u otras características psicológicas relevantes para una amplia variedad de tratamientos terapéuticos, ocupacionales, educativos y forenses. (Hinton y Stevens-Gill, 2016)

El instrumento más adecuado que se usó es el cuestionario que en lo mencionado por Hernández y Mendoza (2018), son una forma muy conveniente de recopilar datos comparables útiles de un gran número de individuos, sin embargo, los cuestionarios solo pueden producir resultados válidos y significativos si las preguntas son claras y precisos y si se preguntan de manera consistente a todos los encuestados.

La validez de contenido es una forma de validez que evalúa si las expresiones contenidas en el instrumento de medida representan el fenómeno que se pretende medir, es decir, revela la medida en que cada ítem en el instrumento de medición sirve al propósito (Haradhan, 2017).

La validez por contenido fue certificada por tres expertos en la materia, los cuales verificaron la matriz de la investigación y los objetivos establecidos en ella, de tal manera que determinen pertinencia, relevancia y claridad de cada ítem

La confiabilidad se refiere a la estabilidad del instrumento de medición utilizado y su consistencia en el tiempo. En otras palabras, la confiabilidad es la capacidad de medir instrumentos para dar resultados similares cuando se aplican en diferentes momentos. Por supuesto que es poco probable que se obtengan los mismos resultados cada vez debido a las diferencias en el momento se aplica el instrumento de medida, así como los cambios en la población y la muestra. La fiabilidad del instrumento de medida es una consideración esencial para que los resultados del estudio sean saludables; por lo tanto, los investigadores deben asegurarse de que el instrumento de medición utilizado sea fiable (de Souza, Costa y Guirardello, 2017)

La confiabilidad se calculará a través del estadístico de Alfa de Cronbach, considerando el resultado derivado de una prueba piloto aplicado a 10

trabajadores de la empresa, quienes completarán el cuestionario para poder ser procesado por el estadístico Spss v. 28. Si el resultado obtenido está entre el rango de 0.8 y 1, se considerará instrumento confiable.

3.5 Procedimiento

En primer lugar, se presentará el respectivo oficio para obtener la autorización que permita la aplicación de los instrumentos dentro de la empresa. Con la autorización otorgada se aplicarán de manera presencial el cuestionario y test correspondiente al personal de la empresa. Seguidamente se construirá una base de datos en Microsoft Excel, fundamentada en las respuestas de los trabajadores. Esta base de datos se procesará en el software Spss v.28, el cual, a través de los resultados de la estadística descriptiva e inferencial logre arrojar resultados que nos permitan corroborar las hipótesis del estudio.

3.6 Método de análisis de datos

El estudio utilizó distintos tipos de estadística que busquen dar respuesta a su objetivo general y específicos

La estadística descriptiva fue utilizada para determinar los niveles de las variables, ya que este tipo de estadística denotan frecuencias y por ende porcentajes de un conjunto de información cuantitativa. Para ello, se soporta a través de figuras como barras, además de tablas; de tal forma que muestre los resultados de manera simple y clara pero categórica. (Amrhein, et al., 2019)

También se usó la estadística inferencial, quien nos ayudó a poder resolver el principal objetivo a través del coeficiente de correlación; es decir, la estadística inferencial al desarrollarse sobre probabilidades aporta en la determinación de las hipótesis de estudio y relaciones entre dos o más variables. (de Souza, Camello y Timbó, 2017)

3.7 Aspectos éticos

La redacción de la presente investigación está fundamentada en valores epistémicos, los cuales son la indagación y la comunicación de la verdad. Asimismo, los aportes de distintos autores, fueron debidamente citados, respetando de esta manera el derecho de propiedad intelectual de cada uno de ellos. Por otro lado, los datos consignados dentro trabajo son veraces y confiables, que permitan al estudio concluir y contrastar sus resultados de manera objetiva para aportar con la sociedad y los interesados. Asimismo, se comunicará a través del consentimiento informado los objetivos de estudio a cada participante que intervenga en la recolección de datos, a quienes se mantendrá sus datos en estricta confidencialidad, con el objetivo de transparentar el motivo de la encuesta y test sicométrico.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad para el efecto en el síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
SÍNDROME DE BURNOUT	,405	125	,000
Dimensión 1 (A. E.)	,334	125	,000
Dimensión 2 (D)	,298	125	,000
Dimensión 3 (R. P.)	,257	125	,000
SATISFACCIÓN LABORAL	,244	125	,000
Dimensión 1 (C. F. M.)	,238	125	,000
Dimensión 2 (B. L. R.)	,230	125	,000
Dimensión 3 (P. A.)	,250	125	,000
Dimensión 4 (R. S.)	,283	125	,000
Dimensión 5 (D. P.)	,293	125	,000
Dimensión 6 (D. T.)	,317	125	,000
Dimensión 7 (R. A.)	,274	125	,000

Fuente: Cuestionario procesado en SPSS

La evaluación de la prueba de la normalidad, determinó que los datos no tienen una orientación normal y por ende se sugiere utilizar las pruebas no paramétricas, ya que al analizar los datos que en su contexto son mayores a 50 se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y la significancia menor a 0,05, por tanto, para contrastar la hipótesis se usó la Prueba Rho de Spearman.

Objetivo Específico 1: Identificar el nivel de síndrome de Burnout del personal de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022.

Tabla 2

Nivel de síndrome de Burnout

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	82	65,6
	MEDIO	36	28,8
	ALTO	7	5,6
	Total	125	100,0

Fuente: Cuestionario de Síndrome de Burnout.

Nota: En la Tabla N° 2 se evidencia según las puntuaciones que el 65.6% del personal obtuvieron un nivel bajo del síndrome de burnout, el 28.8% tienen nivel medio, en tanto para la discusión el 5.6% del personal obtuvieron un nivel alto del síndrome de burnout.

Objetivo Específico 2: Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	34	27,2
	Medio	47	37,6
	Alto	44	35,2
	Total	125	100,0

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Interpretación: En la Tabla 3 se evidencia según las puntuaciones que el 37.6% del personal obtuvieron un nivel medio de la satisfacción laboral, el 35.2% tienen nivel alto, en tanto para la discusión el 27.2% del personal obtuvieron un nivel bajo de la satisfacción laboral.

Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y síndrome de Burnout del personal administrativo de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022.

Tabla 4

La dimensión Condiciones físicas o materiales y síndrome de Burnout.

		Condiciones físicas o materiales	V de Cramer	Lambda
Rho de Spearman	SINDROME	Coefficiente de correlación	-0.682**	0,62
	DE	Sig. (bilateral)	<.001	0.002
	BURNOUT	N	125	

Fuente. Se estableció una correlación significativa menor a 0,01 (bilateral).

Nota. En la Tabla 4 se evidencia según las puntuaciones que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es -0.682 (muestra una relación inversa) con un valor de significancia $p = 0.001$ lo que demuestra que el síndrome de burnout si guarda relación con la Condiciones físicas o materiales, además la figura refuerza los hallazgos ya que se acepta la hipótesis alternativa ($V_c = -7.283$) es mayor al valor de la tabla ($V_t = 1.66$) por lo tanto, se encontró que, si existe relación entre ambas variables.

Prueba de hipótesis:

H_1 : Condiciones físicas o materiales y síndrome de burnout del personal administrativo, tienen relación significativa.

Valor de la Tabla $T_{0,95;125} = \mp 1,66$, se Acepta H_1 .

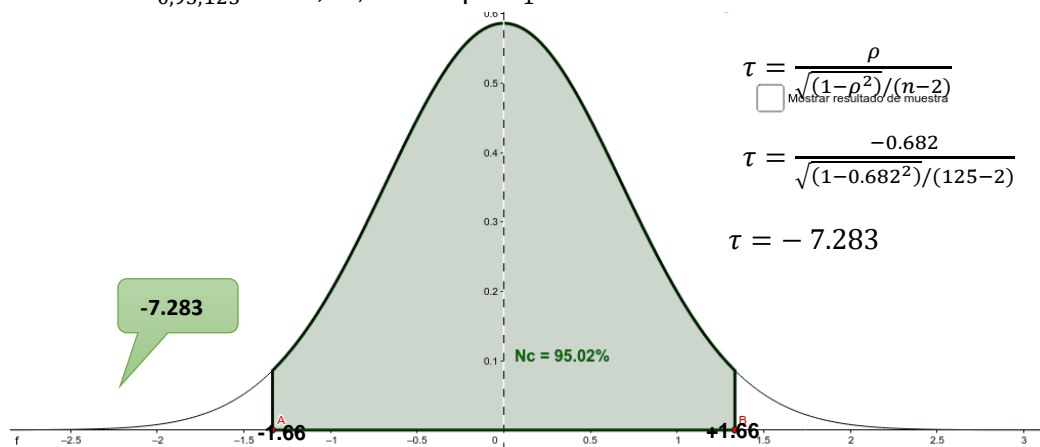


Figura 1: La dimensión Condiciones físicas o materiales y síndrome de Burnout

Tabla 5

La dimensión Beneficios laborales o remunerativos y síndrome de Burnout.

		Beneficios laborales o remunerativos	V de Cramer	Lambda
Rho de Spearman	SINDROME	Coefficiente de correlación	-0.562**	0,48
	DE	Sig. (bilateral)	<.001	0.004
	BURNOUT	N	125	

Fuente. Se estableció una correlación significativa menor a 0,01 (bilateral).

Nota. En la Tabla 5 se evidencia según las puntuaciones que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es -0.562 (muestra una relación inversa) con un valor de significancia $p = 0.001$ lo que demuestra que el síndrome de burnout si guarda relación con los Beneficios laborales o remunerativos, además la figura refuerza los hallazgos ya que se acepta la hipótesis alternativa ($V_c = -5.307$) es mayor al valor de la tabla ($V_t = 1.66$) por lo tanto si existe relación entre ambas variables.

Prueba de hipótesis:

H_1 : Beneficios laborales o remunerativos y síndrome de burnout del personal administrativo, tienen relación significativa.

Valor de la Tabla $T_{0,95;125} = \mp 1,66$, Acepta H_1 .

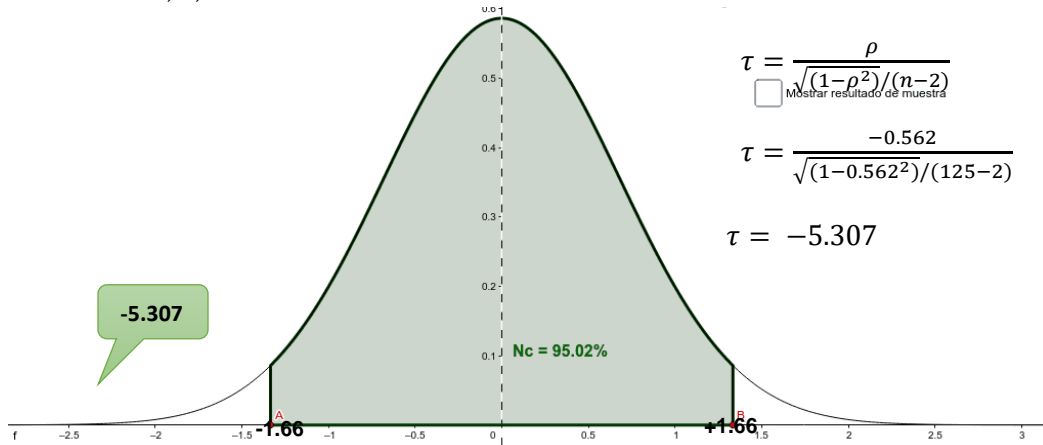


Figura 2: La dimensión Beneficios laborales o remunerativos y síndrome de Burnout

Tabla 6

La dimensión Políticas administrativas y síndrome de Burnout

		Políticas administrativas	V de Cramer	Lambda
Rho de Spearman	SINDROME DE BURNOUT	Coefficiente de correlación	0.39	0,41
		Sig. (bilateral)	0.011	0.006
		N	125	

Fuente. Se estableció una correlación significativa menor a 0,01 (bilateral).

Nota. En la Tabla 6 se evidencia según las puntuaciones que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es -0.601 (muestra una relación inversa) con un valor de significancia $p = 0.001$ lo que demuestra que el síndrome de burnout si guarda relación con las políticas administrativas, además la figura refuerza los hallazgos ya que se acepta la hipótesis alternativa ($V_c = -5.873$) es mayor al valor de la tabla ($V_t = 1.66$) por lo tanto si existe relación entre ambas variables.

Prueba de hipótesis:

H_1 : Políticas administrativas y síndrome de burnout del personal administrativo, tienen relación significativa.

Valor de la Tabla $T_{0,95;125} = \mp 1,66$, se Acepta H_1 .

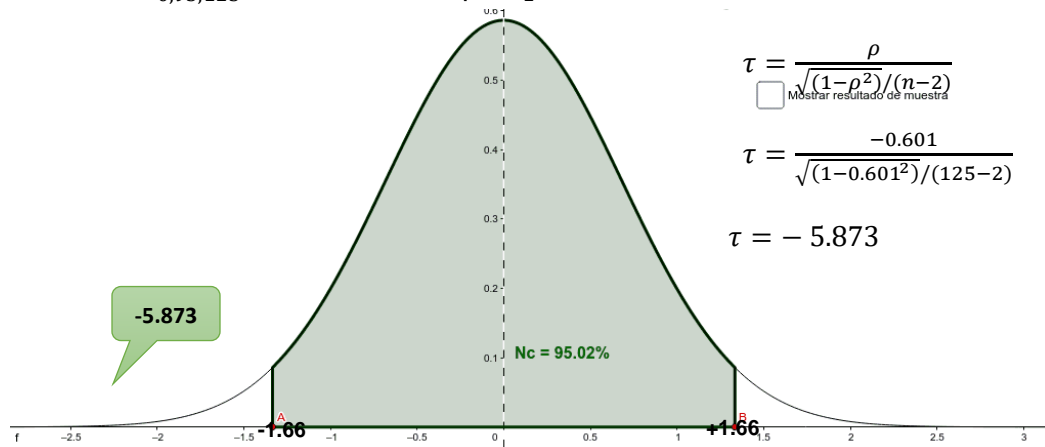


Figura 3: La dimensión Políticas administrativas y síndrome de Burnout del personal administrativo de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022

Tabla 7*La dimensión Relaciones sociales y síndrome de Burnout*

		Relaciones sociales	V de Cramer	Lambda
Rho de Spearman	SINDROME DE BURNOUT	Coeficiente de correlación	0.31	0,37
		Sig. (bilateral)	0.014	0.026
		N	63	

Fuente. Se estableció una correlación significativa menor a 0,01 (bilateral).

Nota. En la Tabla 7 se evidencia según las puntuaciones que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es -0.544 (muestra una relación inversa) con un valor de significancia $p = 0.001$ lo que demuestra que el síndrome de burnout si guarda relación con las Relaciones sociales, además la figura refuerza los hallazgos ya que se acepta la hipótesis alternativa ($V_c = -5.064$) es mayor al valor de la tabla ($V_t = 1.66$) por lo tanto si existe relación entre ambas variables.

Prueba de hipótesis:

H1: Relaciones sociales y síndrome de burnout del personal administrativo, tienen relación significativa.

Valor de la Tabla $T_{0,95;125} = \mp 1,66$, se Acepta H_1 .

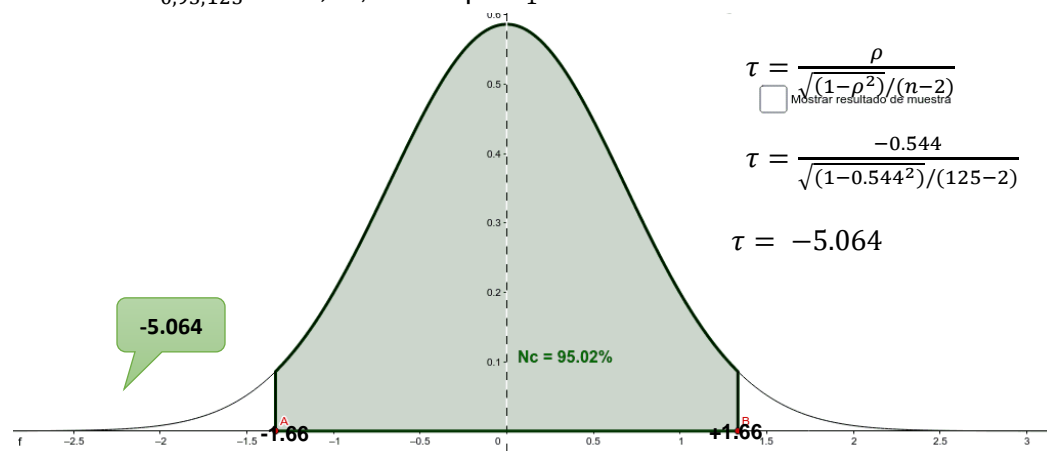


Figura 4: La dimensión Relaciones sociales y síndrome de Burnout

Tabla 8

La dimensión Desarrollo personal y síndrome de Burnout

		Desarrollo personal	V de Cramer	Lambda
Rho de Spearman	SINDROME DE BURNOUT	Coefficiente de correlación	0.31	0,37
		Sig. (bilateral)	0.018	0.01
		N	125	

Fuente. Se estableció una correlación significativa menor a 0,01 (bilateral).

Nota. En la Tabla 8 se evidencia según las puntuaciones que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es -0.457 (muestra una relación inversa) con un valor de significancia $p = 0.001$ lo que demuestra que el síndrome de burnout si guarda relación con el Desarrollo personal, además la figura refuerza los hallazgos ya que se acepta la hipótesis alternativa ($V_c = -4.013$) es mayor al valor de la tabla ($V_t = 1.66$) por lo tanto si existe relación entre ambas variables.

Prueba de hipótesis:

H1: Desarrollo personal y síndrome de burnout del personal administrativo, tienen relación significativa

Valor de la Tabla $T_{0,95;125} = \mp 1,66$, se Acepta H_1 .

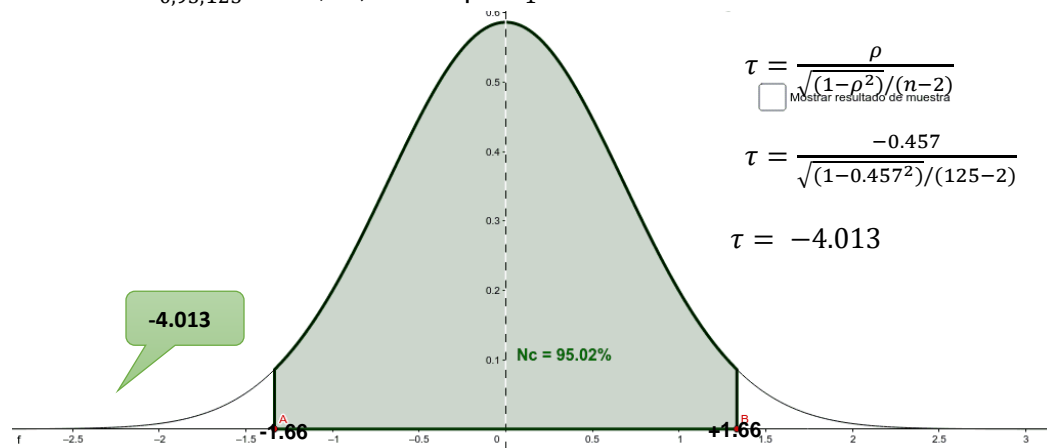


Figura 5: La dimensión Desarrollo personal y síndrome de Burnout del personal administrativo de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022

Tabla 9

La dimensión Desempeño de tareas y síndrome de Burnout

		Desempeño de tareas	V de Cramer	Lambda
Rho de Spearman	SINDROME DE BURNOUT	Coefficiente de correlación	-0.651**	0,341
		Sig. (bilateral)	<.001	0.012
		N	125	

Fuente. Se estableció una correlación significativa menor a 0,01 (bilateral).

Nota. En la Tabla 9 se evidencia según las puntuaciones que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es -0.651 (muestra una relación inversa) con un valor de significancia $p = 0.001$ lo que demuestra que el síndrome de burnout si guarda relación con el Desempeño de tareas, además la figura refuerza los hallazgos ya que se acepta la hipótesis alternativa ($V_c = -6.153$) es mayor al valor de la tabla ($V_t = 1.66$) por lo tanto si existe relación entre ambas variables.

Prueba de hipótesis:

H1: Desempeño de Tareas y síndrome de burnout del personal administrativo, tienen relación significativa

Valor de la Tabla $T_{0,95;125} = \mp 1,66$, se Acepta H_1 .

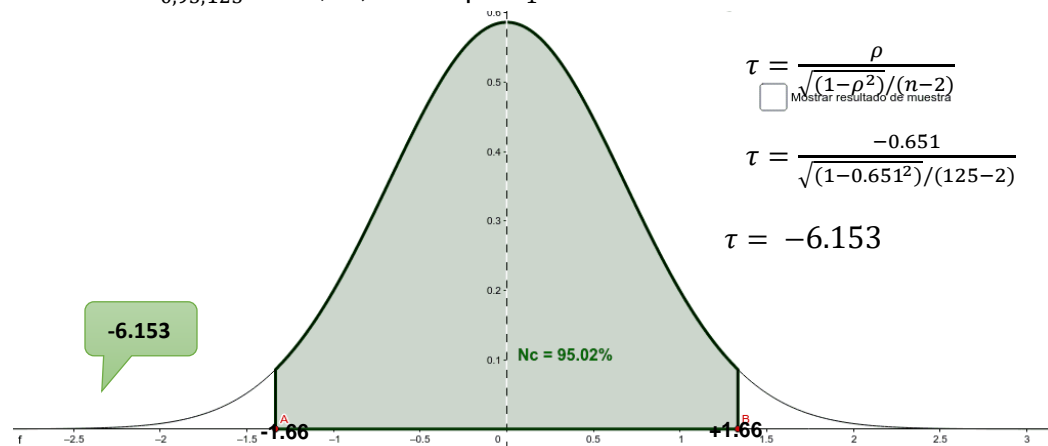


Figura 6: La dimensión Desempeño de tareas y síndrome de Burnout del personal administrativo de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022

Tabla 10

La dimensión Relación con la autoridad y síndrome de Burnout

		Relación con la autoridad	V de Cramer	Lambda
Rho de Spearman	SINDROME	Coefficiente de correlación	0.315	0,367
	DE	Sig. (bilateral)	0.014	0.020
	BURNOUT	N	125	

Fuente. Se estableció una correlación significativa menor a 0,01 (bilateral).

Nota. En la Tabla 10 se evidencia según las puntuaciones que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es -0.527 (muestra una relación inversa) con un valor de significancia $p = 0.001$ lo que demuestra que el síndrome de burnout si guarda relación con la relación con la autoridad, además la figura refuerza los hallazgos ya que se acepta la hipótesis alternativa ($V_c = -5.782$) es mayor al valor de la tabla ($V_t = 1.66$) por lo tanto si existe relación entre ambas variables.

Prueba de hipótesis:

H1: Relación con la Autoridad y síndrome de burnout del personal administrativo, tienen relación significativa

Valor de la Tabla $T_{0,95;125} = \mp 1,66$, se Acepta H_1 .

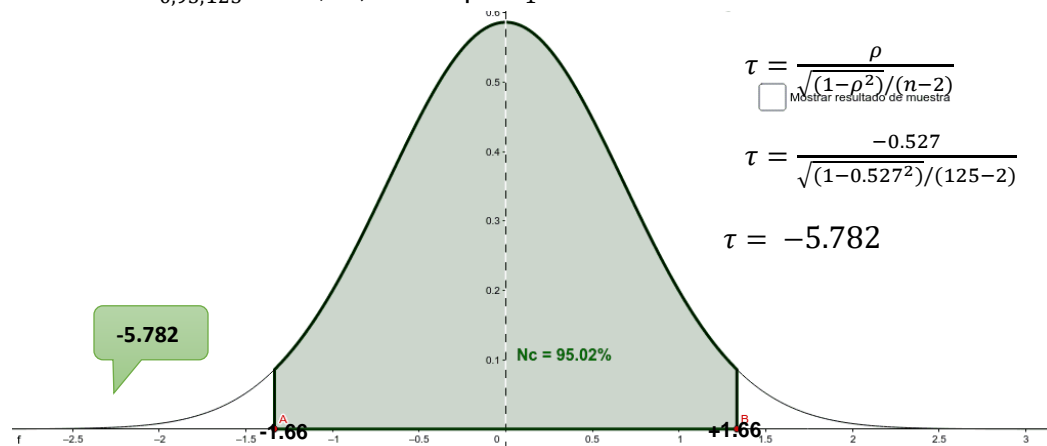


Figura 7: La dimensión Relación con la autoridad y síndrome de Burnout del personal administrativo de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022

Objetivo general: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022.

Tabla 11

Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral

		SATISFACCION LABORAL	V de Cramer	Lambda
<i>Rho de Spearman</i>	SINDROME DE BURNOUT	Coefficiente de correlación	-0.671**	0.788
		Sig. (bilateral)	<.001	0.040
		N	125	

Fuente. Se estableció una correlación significativa menor a 0,01 (bilateral).

Nota. En la Tabla 11 se evidencia según las puntuaciones que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es -0.671 (muestra una relación inversa) con un valor de significancia $p = 0.001$ lo que demuestra que el síndrome de burnout si guarda relación con la satisfacción laboral, además la figura refuerza los hallazgos ya que se acepta la hipótesis alternativa ($V_c = -6.588$) es mayor al valor de la tabla ($V_t = 1.66$) por lo tanto si existe relación entre ambas variables.

Prueba de hipótesis:

H_1 : estrés laboral y clima organizacional del profesional de salud en el área covid-19, tienen relación significativa.

Valor de la Tabla $T_{0,95;125} = \mp 1,66$, se Acepta H_1 .

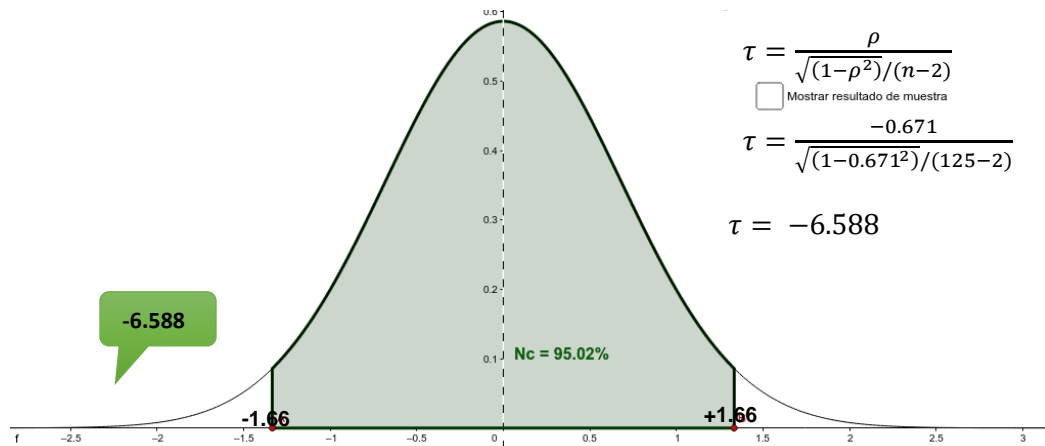


Figura 8: Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo investigativo tuvo como objetivo principal determinar si el síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral. Para ello se utilizaron dos cuestionarios, uno estandarizado en el caso del síndrome y el cuestionario de satisfacción de tipo Likert, tomando en cuenta a una muestra de 125 trabajadores de la Empresa Ingeniería y Montaje S.A.C. Corresponde en esta sección realizar el análisis respectivo.

En lo que se refiere al primer objetivo específico que enunció identificar en el personal de la Empresa, el nivel de síndrome de Burnout. De los resultados conseguidos muestran que el sesenta y cinco con seis por ciento obtuvo un nivel bajo del síndrome, el veinte ocho con ocho por ciento en nivel medio y el cinco con seis por ciento en nivel alto.

De ello se desprende que en el personal de la empresa trabaja en un ambiente adecuado y en condiciones en las que emocionalmente no son afectados; esto puede ser resultado de estrategias desarrolladas por la organización que permitan al trabajador no estresarse en tal forma que afecte su desempeño. Esto se puede alinear con la opinión de de Souza, et al. (2019) quien considera que el síndrome se desarrolla en la mente y es capaz de reducir la calidad y satisfacción de los trabajadores.

Este resultado es concordante con el de Smetackova et al. (2019), quien concluyó en un treinta y tres por ciento en nivel leve de síndrome de Burnout; es decir, los trabajadores utilizaron estrategias de afrontamiento positivo hacia las distintas situaciones que se les presentaba, como el hecho de superponer la gratificación personal por el objetivo logrado, así como una búsqueda de trabajo en equipo, es decir la búsqueda de apoyo entre sus compañeros. Muy por el contrario, Rallis et al. (2016) finalizó su estudio indicando que el veintinueve por ciento padecían en nivel muy alto del síndrome, dada los horarios extenuantes de trabajo, el poco apoyo entre colegas y la falta de comunicación con sus jefes

inmediatos que puedan tomar una decisión para solucionar algún conflicto.

En consideración al segundo objetivo específico, se obtuvo como resultados que el treinta y siete con seis por ciento consideran en nivel medio sobre satisfacción laboral, mientras que el treinta y cinco con dos por ciento la considera alto y el veintisiete con dos por ciento en nivel malo.

Estos resultados se asumen desde el punto de vista de una organización adecuada, pero con oportunidades de mejora, el respeto que existe entre compañeros y una relación medianamente cercana con los jefes, asimismo, con la existencia de instalaciones con requisitos mínimos indispensables para las labores y operaciones. Este análisis conlleva a considerar que el nivel resultante es ciertamente un riesgo para la empresa, ya que los trabajadores realizan su trabajo no tan satisfechos y ello puede generar un impacto negativo en su desempeño y producción. Dicho ello, el aporte de Smith et al (2020) resulta importante, dado que consideró que es valioso entender que para los trabajadores la equidad, respeto, reconocimiento y justicia con la que la organización los trata son valores fundamentales para desarrollar sus funciones de acorde a las expectativas que los llevaron a ser contratados; es decir, es un sentir que beneficia a ambas partes; por un lado, la organización logra sus objetivos trazados según el tiempo planificado y para los empleados, cumplir con sus funciones dejaría de ser un “trabajo” para convertirse en placer..

En consonancia con el resultado Pilco (2022) también considera según el sesenta y ocho con seis por ciento que la satisfacción es media, a razón de diversos factores como el clima organizacional que no satisfacen del todo a los colaboradores. Para Rodríguez (2022) concluyó en un nivel medio a la variable en discusión según el cuarenta por ciento de sus trabajadores, esto a consecuencia de una falta de reconocimiento a su trabajo por parte de sus superiores. En el estudio de Pardo (2021) se aprecia que el cincuenta y dos por ciento de los trabajadores está también medianamente satisfechos en su centro

de trabajo.

En cuanto al tercer objetivo específico, se mostró en la tabla 4 que existe una relación inversa, significativa y fuerte entre la dimensión condiciones físicas o materiales y la satisfacción el síndrome de Burnout, ello según el coeficiente de correlación de $-.682$ y un sig. bilateral de $.001$. Ello determina que la correspondencia entre la dimensión y la variable es que, si aumenta una, la otra disminuirá.

La dimensión beneficios laborales de la variable satisfacción laboral, según se muestra en la tabla 5, se correlaciona de manera inversa, significativa, pero en nivel moderado, al resultar el coeficiente en $-.562$ con una sig. bilateral de $.001$ con el síndrome de Burnout. Ello quiere decir, que mientras crezca la dimensión la variable disminuirá.

En la tabla 6 se aprecia la relación inversa, significativa y moderada entre la dimensión políticas administrativas de la variable satisfacción laboral y la variable síndrome de Burnout, al hallar como resultado de correlación en $-.601$ con una significancia de $.001$. Al establecer una correlación inversa, se manifiesta que mientras la dimensión aumente, la variable decrece.

Según se observa en la tabla 7, la relación entre la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral y la variable síndrome de Burnout es inversa y de nivel moderado al obtener un R $-.544$; además es significativa al hallar un valor de $.001$ en su significancia.

En la tabla 8, se muestra la correlación inversa entre la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral y síndrome de Burnout en un nivel moderado en $-.457$ y significativo con p en $.001$

Referente a la correspondencia entre desempeño de tareas y síndrome de

Burnout, se puede apreciar en la tabla 9 que existe una correlación inversa, significativa y moderada entre ambas, al obtener un coeficiente de -0.651 con una significancia de $.001$.

Por último, en la tabla 10 se aprecia el cálculo de relación entre la dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral y síndrome de Burnout, el cual infiere que existe relación inversa, significativa y moderada, dado que resulto un R de -0.527 y un P de $.001$

No obstante, autores como Figueroa y González (2018), Paro (2021) y Quispe (2021) no hallaron relación entre las dimensiones de la variable satisfacción laboral y síndrome de Burnout; Bazan (2017), infirió la existencia de correlación, pero positiva y débil entre las dimensiones beneficio y políticas administrativas con la variable síndrome de Burnout en un nivel bajo al obtener un p de $.003$ y $.031$ respectivamente.

La excepción del caso fueron los resultados similares obtenidos por La Madrid (2017), quien determinó una relación inversa entre la dimensión desarrollo personal y la variable síndrome de Burnout, con un R de -0.254 y un sig. bilateral de $.004$; siendo este de nivel bajo. De igual manera, Rodriguez (2022) incluyó en su estudio resultados inversos correlacionalmente entre las dimensiones desempeño de las tareas (Pearson -0.350 ; sig= $.020$), condición de trabajo (Pearson -0.440 ; sig= $.018$), desarrollo personal (Pearson -0.490 ; sig= $.000$) y beneficios labores (Pearson -0.210 ; sig= $.019$) con el síndrome de Burnout.

Considerando en este punto el resultado obtenido sobre el objetivo general, la cual reza determinar la relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C; según la tabla 11 se muestra que existe una relación inversa, fuerte y significativa entre las variables, al obtener un coeficiente de -0.671 , además de una significancia en $.001$. Estos resultados inversos demuestran en principio un comportamiento

lógico entre las variables, debido a que, según su naturaleza, mientras el síndrome pueda aumentar, las dimensiones tendrían un comportamiento opuesto, es decir, disminuirían.

Similares resultados alcanzaron Rodríguez (2022), Pardo (2021), López (2019), Abarca (2016) culminaron su estudio estableciendo que existe correlación entre las variables, pero inversa en -0.310, -0.319, -.551 y -.520 respectivamente

Por otro lado. tuvo Gorgulu y Akilli (2016), tomando en cuenta que el coeficiente de correlación hallado en su estudio determina un R de .573, estableciendo una correlación positiva y fuerte entre las variables. Por su parte Pilco (2022) estableció una relación positiva, significativa y directa entre las variables, dado que su índice de correlación alcanzó el .811 con un sig. bilateral en .000. De similar manera, Bazan (2017) obtuvo una correlación significativa pero débil entre las variables, dado que logró un coeficiente de .238 con una significancia en .007. Los resultados de Smetackova et al. (2019) fijaron respecto a la correlación de las variables en un nivel bajo, significativo y positivo, al obtener un R de .354 y un P de .001.

Muy por el contrario, los autores La Madrid (2017), Figueroa y González (2018) y Paro (2021), dedujeron que no existe correlación entre las variables, al inferir un sig. bilateral de .086, .762 y .652 respectivamente

Contrastados los resultados podemos aportar que ante la corroboración de la relación inversa entre las variables es importante considerar cada punto que los distintos autores rescatan sobre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. De ello se puede desprender que mientras existan factores que coadyuven al bienestar emocional de los trabajadores dentro de la organización, existirá mas probabilidades que se sientan más satisfechos y por ende motivados para realizar un excelente trabajo que posicione a la organización dentro del mercado y revalore la capacidad de los trabajadores. Cuando los empleados reciben

información clara y procesable sobre su rendimiento laboral, tienen mejores conocimiento del mayor efecto de su actividades, tener una mejor idea de lo que necesitan hacer para mejorar su productividad y sentirse motivados para aprovechar aún más sus fortalezas también es una tarea de los gerentes.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. El análisis del nivel del síndrome, es tasada en nivel bajo, lo que significa que hay un disfrute de las labores realizadas por los trabajadores de la empresa debido al buen ambiente laboral que existe entre equipos de trabajo.
- Segunda. El análisis del nivel de satisfacción laboral es medio, debido a que, si bien existe una adecuada organización, puede mejorar; asimismo, hay una relación medianamente cercana con su jefe, asimismo, se puede mejorar los ambientes de trabajo.
- Tercera. Respecto al tercer objetivo específico, el estudio refleja que existe relación inversa, significativa y fuerte entre la dimensión condiciones físicas o materiales y la satisfacción el síndrome de Burnout. En cambio, para las otras dimensiones como beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y también relación con la autoridad se encontró relación de manera inversa, significativa, pero en nivel moderado.
- Cuarta. Respecto al objetivo general, se finiquita que existe relación inversa, fuerte y significativa entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral. Este resultado es debido a que en cuanto el síndrome afecte al personal, se entiende que por ello la satisfacción decaerá por razones naturales en el comportamiento humano

VII. RECOMENDACIONES

- Primera Al gerente de la empresa a considerar un presupuesto orientado a contratar personal externo que pueda hacer un análisis de la organización que determine los puntos a mejorar en su modelo de gestión.
- Segunda Al gerente de gestión del talento humano, a considerar un plan de capacitación o talleres sobre habilidades blandas para todo el personal de la empresa, así como actividades de recreación para buscar la integración entre ellos y disminuir el riesgo de contraer Burnout.
- Tercera Al gerente de gestión del talento humano a realizar una encuesta de satisfacción trimestral, que pueda asegurar la implementación de acciones de mejora según los resultados obtenidos para evitar estrés laboral y baja productividad.
- Cuarta Al gerente de gestión del talento humano, a establecer estrategias que conlleve a la participación activa de todo el personal de la empresa en capacitaciones, reuniones, evaluaciones o actividades de cualquier índole que organice la empresa, aportando de manera objetiva en búsqueda del bien común y reducir el riesgo de insatisfacción y estrés.
- Quinta A los investigadores venideros, a profundizar en el estudio de estas variables, considerando que la nueva realidad post pandemia puede generar trastornos emocionales que pueden poner en riesgo la operatividad de muchas organizaciones y por ende la economía nacional.

REFERENCIAS

- Abarca, J. (2018). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital de Ventanilla, Lima – 2017*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14338/Abarca_PJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ackerman, C. (2018). *Life Satisfaction Theory and 4 Contributing Factors*. Disponible en: <https://positivepsychology.com/life-satisfaction/>
- Aleksynska, M. Berg, J., Foden, D., Johnston, H., Parent-Thirion, A. y Vanderleyden, J. (2019). *Working conditions in a global perspective*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf
- Almeida, G., Ribeiro, H., de Almeida, P., Almeida, B. y Holanda, G. (2015). The prevalence of burnout syndrome in medical students. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/rpc/a/tkBbVP5r3R5nbs3CNzf67zP/?format=pdf&lang=en>
- Amrhein, V., Trafimow, D. y Greenland, S. (2019). Inferential Statistics as Descriptive Statistics: There Is No Replication Crisis if We Don't Expect Replication. *The American Statistician*, 73(S1), pág. 262-270. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/00031305.2018.1543137>
- Anwar, Ch. (2020). Innovative Esteem: Antecedents and Relationship with Job Performance. *E&M Economics and Management*, 23(4), 137–151. Recuperado de: https://otik.uk.zcu.cz/bitstream/11025/42232/1/EM_4_2020_09.pdf
- Arora, T., Alhelali, E. y Grey, I. (2020). Poor sleep efficiency and daytime napping are risk factors of depersonalization disorder in female university students. *Neurobiology of Sleep and Circadian Rhythm*, 9, pág. 1-7. Recuperado de: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2451994420300110/?__vbt=k=ODM5MzM6MDpzb2NpYWxtZWRpYTpmYWNIYm9vaw==
- Asensio-Martínez, A., Leiter, M., Gascó, S., Gumuchian, S., Masluk, B., Herrera-Mercadal, P., Albesa, A. y García-Campayo, J. (2017). Value congruence, control, sense of community and demands as determinants of burnout syndrome

- among hospitality workers. *International journal of occupational safety and ergonomics: JOSE*, 25(2), 287–295. Recuperado de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28812456/>
- Bakker, A. y de Vries, J. (2020). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, stress, & coping*, 34(1), pág. 1-21. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/epub/10.1080/10615806.2020.1797695?needAccess=true>
- Bas, O., Enginyurt, O., Cankaya, S., Aksay, K., Tunc, T, Koc, B. y Ozer. E. (2015). Relationship between organisational commitment and burnout syndrome: a canonical correlation approach. *Australian Health Review*, 40, pág. 181-187. Recuperado de: <https://www.csub.edu/~jwang/canonical%20correlation2.pdf>
- Bazan, Z. (2017). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos, 2017*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3182/Bazan_AZJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y,
- Can, Y. (2016). Athletes' job satisfaction, sport satisfaction and life satisfaction of organizational commitment feelings examining the effect on. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5248-5256.
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima. Editorial San Marcos EIRL. Año de edición: 2007, ISBN: 978-9972-38-344-1
- Celis, J. (2022). *Cómo Alcanzar La Satisfacción Personal*. Disponible en: <https://www.exitopersonal.com/satisfaccion-personal/#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20personal%20es%20el,los%20resultados%20que%20se%20obtienen>
- Ciulei, F. y Morlovea, A. (2019). Personal Development-A Driving Force Of Changing The Educational Organization. *The journal contemporary economy*, 4(2), pág. 86-91. Recuperado de: http://www.revec.ro/images/images_site/categorii_articole/pdf_categorie_db2c4968ce442a72a65008429a0fb3e0.pdf#page=86

- Chirico, F. (2016). Job stress models for predicting burnout syndrome: a review. *Ann Ist Super Sanità*, 52(3), pág. 443-456. Recuperado de: <https://annali.iss.it/index.php/anna/article/download/276/271>
- De Souza, C., Camello, F. y Timbó, F. (2017). Importance of using basic statistics adequately in clinical research. *Revista brasileira de anestesiología*, 67(6), pág. 619-625. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/rba/a/N5PgBCrzhDkfRbX8QXsctHx/?format=pdf&lang=en>
- De Souza, A., Costa, N. y Guirardello, E. (2017). Psychometric properties in instruments evaluation of reliability and validity. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/ress/a/v5hs6c54VrhmjvN7yGcYb7b/?lang=pt>
- De Souza, L., Quirino, D., Ricarte, S., Diniz, V., de Carvalho, L. y Carvalho, F. (2019). Burnout syndrome in informal caregivers of older adults with dementia A systematic review. *Dement Neuropsychol*, 13(4), pág. 415-421. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/dn/a/CLjLMwJHBDZGcvqGMKC5gzB/?format=pdf&lang=en>
- Estrada, E. y G, N. (2020). *Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/559/55965387008/html/>
- Figuroa, K. y González, P. (2018). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout del personal que labora en el policlínico PNP Mayor Med. Enrique Torres Gonzáles - Huancayo- 2018*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29196/figuroa_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fonseca, X., Lukosch, S. y Brazier, F. (2018). Social cohesion revisited: a new definition and how to characterize it. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 32(2), pág. 231-253. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13511610.2018.1497480?needAccess=true>
- Horan, S., Chory, R., Craw, E. y Jones, H. (2021). Blended Work/Life Relationships: Organizational Communication Involving Workplace Peers, Friends, and Lovers.

- Communication research trends, 40(2), pág. 3-47. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/352743829_Blended_WorkLife_Relationships_Organizational_Communication_Involving_Workplace_Peers_Friends_and_Lovers
- Huachos, A. y Veli, R. (2018). Síndrome de burnout y depresión en trabajadores de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018. *Horizonte de la Ciencia*, 10(18). Recuperado de: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/59/59952015/59952015.pdf>
- Galaiya, Arulampalam y Kinross, (2020). Factors associated with Burnout syndrome in surgeons: a systematic review. *Annals of The Royal College of Surgeons of England*, 102, pág. 401-407. Recuperado de: <https://publishing.rcseng.ac.uk/doi/epdf/10.1308/rcsann.2020.0040>
- Gorgulu, O. y Akilli, A. (2016). The determination of the levels of burnout syndrome, organizational commitment, and job satisfaction of the health workers. *Nigerian Journal of Clinical Practice*, 20, pág. 48-56. Recuperado de: <https://www.ajol.info/index.php/njcp/article/download/149449/138953>
- Hall, L. (2003) Nursing staff mix models and outcomes. *Journal of Advanced Nursing*, 44 (2), 217–226. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/283206883_Job_satisfaction_in_nursing_A_concept_analysis_study
- Haradhan, M. (2017). *Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability*. Recuperado de: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/83458/>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., Moreno, L. (2018). Metodología de la Investigación Científica. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=y3NKDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=Introducci%C3%B3n+a+la+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica&ots=yxLSW9P2f->

- Hinton, D., Stevens-Gill, D. (2016). Practical applications of cyberpsychological theory and research. *Applied Cyberpsychology*. Palgrave Macmillan, London, pág. 236-255. https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137517036_14
- Johnston, D., Allan, J., Powell, D., Jones, M., Farquharson, B., Bell, Ch. y Johnston, M. (2019). Why does work cause fatigue? A real-time investigation of fatigue, and determinants of fatigue in nurses working 12-hour shifts, *Annals of Behavioral Medicine*, 53(6), pág. 551–562. Recuperado de: <https://academic.oup.com/abm/article/53/6/551/5075052?login=false>
- Karimi, A., Eslamizad, M. Malakoutikhah, M. Mostafae, y M. Haghshenas. (2017). Road Accident Modeling by Fuzzy Logic based on Physical and Mental Health of Drivers. *International Journal of Occupational Hygiene*, 8 (4), pág. 208–16.
- Koziol, W., Mikos, A. (2020). The measurement of human capital as an alternative method of job evaluation for purposes of remuneration. *Cent Eur J Oper Res* 28, 589–599. Recuperado de: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10100-019-00629-w.pdf>
- La Madrid, L. (2017). *Satisfacción laboral y burnout en trabajadores de atención al cliente de una aerolínea peruana, 2017*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3311/La%20Madrid_PLC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Liu, Y., Aunguroch, Y. y Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing. *Int Nurs Rev*, 63: 84-91. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/283206883_Job_satisfaction_in_nursing_A_concept_analysis_study
- López, G. (2019). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los colaboradores del I.S.T.P Carlos Salazar Romero – Chimbote 2019*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38770/L%c3%b3pez_SGL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lloyd, F. y Mertens, D. (2018). Expecting More Out of Expectancy Theory: History Urges Inclusion of the Social Context. *International Management Review*, 14(1), pág. 28-43. Recuperado de:

<http://americanscholarspress.us/journals/IMR/pdf/IMR-1-2018/IMR-v1-n1-2018-4-19.pdf#page=28>

- Mancilla, R. y Frey, B. (2020). (2020). Administrative Supports for Digital Accessibility: Policies and Processes. Recuperado de: <https://www.qualitymatters.org/sites/default/files/research-docs-pdfs/QM-Digital-Accessibility-Policy-Process-WP.pdf>
- Martínez-López, J., Lázaro-Pérez, C, y Gómez-Galán, J. (2021). Burnout among Direct-Care Workers in Nursing Homes during the COVID-19 Pandemic in Spain: A Preventive and Educational Focus for Sustainable Workplaces. *Sustainability*, 13, pág. 1-14. Recuperado de: <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/5/2782/pdf>
- Maslach, C., y Leiter, M. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498 –512. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/5396366_Early_Predictors_of_Job_Burnout_and_Engagement
- Moss, J. (2019). Burnout Is About Your Workplace, Not Your People. Harvard Business Recuperado de: <https://hbr.org/2019/12/burnout-is-about-your-workplace-notyour-people>
- OMS (2019). El burnout es un “fenómeno ocupacional”: Clasificación Internacional de Enfermedades. Recuperado de: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupationalphenomenon-international-classification-of-diseases>
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), pág. 11-21. Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4909/4764>
- Pardo, F. (2021). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80884/Pardo_BFL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paro, D. (2021). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, 2020*. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58428/Paro_VD M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Phillips, C., Esterman, A. y Kenny, A. (2015). The theory of organisational socialisation and its potential for improving transition experiences for new graduate nurses. *Nurse Education Today*, 35, pág. 118-124. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691714002433>
- Pilco, S. (2022). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de la comisaria de Kimbiri, 2021*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82769/Pilco_RSZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ponto, J. (2015). Understanding and Evaluating Survey Research. *J Adv Pract Oncol*, 6(2), pág. 168-171. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/286445115_Understanding_and_Evaluating_Survey_Research
- Quiroz, J. (2018). Frecuencia del Síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano del MINSA en Tacna - 2018. Lima: Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3493/TESIS-SEG-ESP-FED-2020-SARAVIA%20HUAMAN%20Y%20NEYRA%20CORNEJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, B. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en trabajadores de una Organización social sin fines de lucro, Huamanga, 2021. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64480/Quispe_CB M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rallis, T., Paliouras, D., Gogakos, A., Salpigktidis, I Schizas, N., Chatzinikolaou, F., Niakas, D., Sarafis, P., Bamidis, P., Lazopoulos, A., Triadafyllidou, S., Zarogoulidis, P., y Barbetakis, N. (2016). Burnout syndrome and job satisfaction in Greek residents: exploring differences between trainees inside and outside the country. *Annals of translational medicine*, 4(22), 444. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5159400/#>

- Ramey, V. (2020). *The macroeconomic consequences of infrastructure investment*. Recuperado de: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27625/w27625.pdf
- Rodriguez, O. (2022). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una Institución Educativa, Sókota*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79349/Rodriguez_DOM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rutberg, S. y Bouikidis, C. (2018). Focusing on the Fundamentals: A Simplistic Differentiation Between Qualitative and Quantitative Research. *Nephrology Nursing Journal*, 45(2), pág. 209-212. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/328250766_Focusing_on_the_Fundamentals_A_Simplistic_Differentiation_Between_Qualitative_and_Quantitative_Research
- Sanchez-Gomez, M. y Bresó, E. (2020). In Pursuit of Work Performance: Testing the Contribution of Emotional Intelligence and Burnout. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 15, pág. 1-13. Recuperado de: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/15/5373>
- Santi, M., Nandini, N. y Alfiansyah, G. (2020). The effect of burnout syndrome on turnover intention using organizational commitment as an intermediate variable. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(2), Pág. 109-122. Recuperado de: <https://repository.unair.ac.id/106459/1/16306-84327-3-PB.pdf>
- Sehunoe, N., Viviers, R., y Mayer, Ch. (2015). Job satisfaction, organisational commitment and work engagement in an insurance company. *South African Journal of Labour Relations* 39(2):123-144.
- Smetackova, I. (2017). Self-Efficacy and Burnout Syndrome Among Teachers. *The European Journal of Social and Behavioural Sciences*, 20(3), pág. 229-241. Recuperado de: https://www.europeanpublisher.com/data/articles/141/5666/article_141_5666_pdf_100.pdf
- Smetackova, I., Viktorova, I., Pavlas, V., Pachova, A., Francova, V., y Stech, S. (2019) Teachers Between Job Satisfaction and Burnout Syndrome: What Makes

- Difference in Czech Elementary Schools. *Front. Psychol* 10, pág. 1-8.
Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/336886149_Teachers_Between_Job_Satisfaction_and_Burnout_Syndrome_What_Makes_Difference_in_Czech_Elementary_Schools
- Smith, K., Davis, M., Malone, C. y Owens-Jackson, L. (2020). Faculty That Look Like Me: An Examination of HBCU Accounting Faculty Motivation and Job Satisfaction. Recuperado de:
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3744399
- Stoyanova, R. y Harizanova, S. (2016). Assessment of the Personal Losses Suffered by Correctional Officers due to Burnout Syndrome. *The international journal of occupational and environmental medicine*, 7(1), 33–41. Recuperado de:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6816518/>
- Taherdoost, H. (2016). *Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research*. Recuperado de: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02546796/document>
- Vasquez, J., Maruy, A., y Verne, E. (2014). Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n3/a05v77n3.pdf>
- Villaseñor, N. (2016). *¿Te sientes quemado o desgastado por el trabajo? Es el síndrome de burnout*. *Cienciamx Noticias*. <https://bit.ly/38gMmAT>
- Vidal, J. y Olley, R. (2021). Systematic literature review of the effects of clinical mentoring on new graduate registered nurses' clinical performance, job satisfaction and job retention. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 16(4), pág. 1-13

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Síndrome de Burnout	El burnout se define como un agotamiento profundo y permanente con muchos síntomas emocionales, físicos, cognitivos y sociales, resultantes del estrés ocupacional a largo plazo, particularmente en ocupaciones con interacciones humanas incesantes y alta responsabilidad hacia los demás. (Smetackova, 2017)	La variable será medida a través de un cuestionario, el cual está compuesta por veintidós ítems. Las dimensiones son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal	Agotamiento emocional	- Agotamiento - Vitalidad	1-9	Ordinal Nunca (0) Pocas veces al año (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Unas pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)
			Despersonalización	- Falta de autoeficacia - Falta de habilidad	10-14	
			Realización personal	- Distanciamiento - Pesimismo	15-22	
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es una sensación de disfrute y realización derivados del trabajo, permitiendo que el individuo se sienta motivado. Puede verse afectado por varios componentes relacionados con la tenencia, como liderazgo, colegas, carga de trabajo y modelo de negocio. (Vidal y Olley, 2021)	La variable será medida por un cuestionario el cual está compuesto por treinta y seis ítems. Sus dimensiones son condiciones físicas o materiales, políticas administrativas, beneficios laborales o remunerativos, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con autoridad.	Condiciones físicas o materiales	- Distribución física del ambiente - Confort	1-5	Ordinal Acceptable (79-105) Regular (50-78) Inaceptable (21-49)
			Beneficios laborales o remunerativos	- Sueldo atractivo - Cobertura económica	6-9	
				Políticas administrativas	- Justicia - Valoración de Horario de trabajo	
			Relaciones sociales	- Nivel de ambiente laboral - Nivel de Solidaridad	15-18	
				Desarrollo personal	- Nivel de Disfrute - Nivel de Realización	
			Desempeño de tareas	- Nivel de Satisfacción - Nivel de Complacencia	25-30	
				Relación con autoridad	- Nivel de Comprensión - Nivel de Disposición - Nivel de Cordialidad - Nivel de Valoración	

ANEXO 2: CUESTIONARIOS

Cuestionario sobre Síndrome de Burnout

Estimado colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al Síndrome de Burnout, para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo cada uno de los enunciados.

Indicaciones:

Lea de manera atenta cada ítem.

Marque con una (X) la opción que mejor se ajuste a su parecer.

Dimensiones	Nº	ITEMS	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Una s pocas veces al mes	Una veza la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
			0	1	2	3	4	5	6
Agotamiento emocional	1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
	2	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.							
	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
	4	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.							
	5	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado/a por mi trabajo.							
	6	Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
	7	Creo que trabajo demasiado.							
	8	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.							
	9	Me siento acabado/a en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
Despersonalización	10	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.							
	11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
	12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
	13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
	14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.							
Reali	15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis compañeros.							
	16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis compañeros.							
	17	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis compañeros.							

18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.							
20	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis compañeros.							
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							

FICHA TÉCNICA

Nombre	Maslach Burnout Inventory (MBI)			
Autores	Maslach y Jackson (1986)			
Forma de Aplicación	Individual o colectiva			
Número de ítems	22 ítems			
Finalidad de la prueba	Medir el desgaste profesional (frecuencia e intensidad con la que se sufre el Burnout).			
Rangos	<p>0 = Nunca.</p> <p>1 = Pocas veces al año o menos.</p> <p>2 = Una vez al mes o menos.</p> <p>3 = Unas pocas veces al mes.</p> <p>4 = Una vez a la semana.</p> <p>5 = Unas pocas veces a la semana.</p> <p>6 = Todos los días.</p>			
Cálculo de puntuaciones	Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	<i>Indicios de Burnout</i>	
	Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	<i>Más de 26</i>	
	Despersonalización	5-10-11-15-22	<i>Más de 9</i>	
	Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	<i>Menos de 34</i>	
Valoración de puntuaciones	Dimensiones	BAJO	MEDIO	ALTO
	Cansancio emocional	0-18	19-26	27-54
	Despersonalización	0-5	6-9	10-30
	Realización personal	0-33	34-39	40-56

Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

Estimado colaborador:

El objetivo de este instrumento es conocer el nivel de satisfacción laboral del equipo de colaboradores dentro de la empresa.

Indicaciones:

- 1) Lea atentamente cada ítem.
- 2) Marque con un (X) la opción que mejor se ajuste a su parecer.

Dimensiones	Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
			1	2	3	4	5
Condiciones físicas o materiales	1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
	2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
	3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es muy buena.					
	4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
	5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
Beneficios laborales o remunerativos	6	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizo.					
	7	Me siento bien con lo que gano.					
	8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
	9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
Políticas administrativas	10	Siento que recibo de parte de la institución un buen trato.					
	11	La sensación que tengo de mi trabajo es que hay justicia.					
	12	Me gusta mi horario de trabajo.					
	13	El horario de trabajo me resulta cómodo.					
Relaciones sociales	14	Me reconocen mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.					
	15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
	16	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
	17	Prefiero acercarme a las personas con las que trabajo.					
Desarrollo personal	18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro equipo de trabajo.					
	19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
	20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
	21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
	22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
Desempeño de las tareas	23	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
	24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
	25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
	26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
	27	Las tareas que realizo las percibo como algo					

		importante.					
	28	Mi trabajo me satisface.					
	29	Me gusta el trabajo que realizo.					
	30	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
Relación con la autoridad	31	Mi jefe es comprensivo(a).					
	32	Existe buena disposición del jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
	33	Llevarse bien con mi jefe beneficia la calidad del trabajo.					
	34	La relación que tengo con el jefe es cordial.					
	35	Me siento a gusto con el jefe					
	36	El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

FICHA TÉCNICA

Nombre	Cuestionario sobre Satisfacción laboral
Autor	Fernando Luis Pardo Bautista (2021)
Forma de Aplicación	Individual o colectiva
Número de ítems	36 ítems
Finalidad de la prueba	Medir la satisfacción laboral en trabajadores
Rangos	0 = Nunca. 1 = Casi nunca. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = A veces. 4 = Casi siempre. 5 = Siempre.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach= 0,93 Nivel de confiabilidad: Muy alta
Duración de aplicación	20 minutos
Nivel de escala:	Escala de Likert

ANEXO 4: VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Juan Francisco Salazar LLanos

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Posgrado en la Maestría de Administración de Negocios-MBA de la UCV, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Maestra en Administración de Negocios-MBA.

El título del Proyecto de investigación es: "Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022" y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.

Firma
D.N.I.: 47207433

Celular: 950 542 374

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES FÍSICAS O MATERIALES			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	x		x		x		
2	Directo	El ambiente donde trabajo es confortable.	x		x		x		
3	Directo	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es muy buena.	x		x		x		
4	Directo	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	x		x		x		
5	Directo	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizo.	x		x		x		
7	Directo	Me siento bien con lo que gano.	x		x		x		
8	Directo	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	x		x		x		
9	Directo	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS LABORALES O REMUNERATIVOS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Directo	Siento que recibo de parte de la institución un buen trato.	x		x		x		
11	Directo	La sensación que tengo de mi trabajo es que hay justicia.	x		x		x		
12	Directo	Me gusta mi horario de trabajo.	x		x		x		

13	Directo	El horario de trabajo me resulta cómodo.	x		x		x	
14	Directo	Me reconocen mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.	x		x		x	

DIMENSIÓN 4: RELACIONES SOCIALES			Si	No	Si	No	Si	No
----------------------------------	--	--	----	----	----	----	----	----

15	Directo	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	x		x		x	
16	Directo	Me agrada trabajar con mis compañeros.	x		x		x	
17	Directo	Prefiero acercarme a las personas con las que trabajo.	x		x		x	
18	Directo	La solidaridad es una virtud característica en nuestro equipo de trabajo.	x		x		x	

DIMENSIÓN 5: DESARROLLO PERSONAL			Si	No	Si	No	Si	No
----------------------------------	--	--	----	----	----	----	----	----

19	Directo	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	x		x		x	
20	Directo	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	x		x		x	
21	Directo	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	x		x		x	
22	Directo	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	x		x		x	
23	Directo	Mi trabajo me hace sentir realizado.	x		x		x	
24	Directo	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	x		x		x	

DIMENSIÓN 6: DESEMPEÑO DE TAREAS			Si	No	Si	No	Si	No
----------------------------------	--	--	----	----	----	----	----	----

25	Directo	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	x		x		x	
26	Directo	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	x		x		x	
27	Directo	Las tareas que realizo las percibo como algo importante.	x		x		x	
28	Directo	Mi trabajo me satisface.	x		x		x	

29	Directo	Me gusta el trabajo que realizo.	x		x		x	
30	Directo	Me siento complacido con la actividad que realizo.	x		x		x	

DIMENSIÓN 7: RELACIÓN CON LA AUTORIDAD			Si	No	Si	No	Si	No
--	--	--	----	----	----	----	----	----

31	Directo	Mi jefe es comprensivo(a).	x		x		x	
32	Directo	Existe buena disposición del jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	x		x		x	
33	Directo	Llevarse bien con mi jefe beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x	
34	Directo	La relación que tengo con el jefe es cordial.	x		x		x	
35	Directo	Me siento a gusto con el jefe	x		x		x	
36	Directo	El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	x		x		x	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE ESTILOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Salazar Llanos Juan Francisco

DNI: 44137812

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN		
02	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA		
03	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01					
02					
03					

¹Perfinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



26 de mayo del 2022

CARTA DE PRESENTACIÓN

Ms. Xandder Luis Adrianzen Centeno

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Posgrado en la Maestría de Administración de Negocios-MBA de la UCV, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Maestra en Administración de Negocios-MBA.

El título del Proyecto de investigación es: "Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022" y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente,



Firma
D.N.I.: 47207433

Celular: 950 542 374

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES FÍSICAS O MATERIALES			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	x		x		x		
2	Directo	El ambiente donde trabajo es confortable.	x		x		x		
3	Directo	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es muy buena.	x		x		x		
4	Directo	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	x		x		x		
5	Directo	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizo.	x		x		x		
7	Directo	Me siento bien con lo que gano.	x		x		x		
8	Directo	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	x		x		x		
9	Directo	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS LABORALES O REMUNERATIVOS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Directo	Siento que recibo de parte de la institución un buen trato.	x		x		x		
11	Directo	La sensación que tengo de mi trabajo es que hay justicia.	x		x		x		
12	Directo	Me gusta mi horario de trabajo.	x		x		x		

13	Directo	El horario de trabajo me resulta cómodo.	x		x		x		
14	Directo	Me reconocen mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.	x		x		x		

DIMENSIÓN 4: RELACIONES SOCIALES			Si	No	Si	No	Si	No	
---	--	--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	--

15	Directo	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	x		x		x		
16	Directo	Me agrada trabajar con mis compañeros.	x		x		x		
17	Directo	Prefiero acercarme a las personas con las que trabajo.	x		x		x		
18	Directo	La solidaridad es una virtud característica en nuestro equipo de trabajo.	x		x		x		

DIMENSIÓN 5: DESARROLLO PERSONAL			Si	No	Si	No	Si	No	
---	--	--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	--

19	Directo	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	x		x		x		
20	Directo	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	x		x		x		
21	Directo	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	x		x		x		
22	Directo	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	x		x		x		
23	Directo	Mi trabajo me hace sentir realizado.	x		x		x		
24	Directo	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	x		x		x		

DIMENSIÓN 6: DESEMPEÑO DE TAREAS			Si	No	Si	No	Si	No	
---	--	--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	--

25	Directo	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	x		x		x		
26	Directo	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	x		x		x		
27	Directo	Las tareas que realizo las percibo como algo importante.	x		x		x		
28	Directo	Mi trabajo me satisface.	x		x		x		

29	Directo	Me gusta el trabajo que realizo.	x		x		x		
30	Directo	Me siento complacido con la actividad que realizo.	x		x		x		

DIMENSIÓN 7: RELACIÓN CON LA AUTORIDAD			Si	No	Si	No	Si	No	
---	--	--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	--

31	Directo	Mi jefe es comprensivo(a).	x		x		x		
32	Directo	Existe buena disposición del jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	x		x		x		
33	Directo	Llevarse bien con mi jefe beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x		
34	Directo	La relación que tengo con el jefe es cordial.	x		x		x		
35	Directo	Me siento a gusto con el jefe	x		x		x		
36	Directo	El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE ESTILOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Adrianzen Centeno Xandder Luis
DNI: 40166110

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN		
02	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA		
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01				
02				
03				

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



26 de mayo del 2022

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. Rosa María Salas Sanchez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Posgrado en la Maestría de Administración de Negocios-MBA de la UCV, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Maestra en Administración de Negocios-MBA.

El título del Proyecto de investigación es: "Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de la Empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote-2022" y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



Firma
D.N.I: 47207433

Celular: 950 542 374

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES FÍSICAS O MATERIALES			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	x		x		x		
2	Directo	El ambiente donde trabajo es confortable.	x		x		x		
3	Directo	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es muy buena.	x		x		x		
4	Directo	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	x		x		x		
5	Directo	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizo.	x		x		x		
7	Directo	Me siento bien con lo que gano.	x		x		x		
8	Directo	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	x		x		x		
9	Directo	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS LABORALES O REMUNERATIVOS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Directo	Siento que recibo de parte de la institución un buen trato.	x		x		x		
11	Directo	La sensación que tengo de mi trabajo es que hay justicia.	x		x		x		
12	Directo	Me gusta mi horario de trabajo.	x		x		x		

13	Directo	El horario de trabajo me resulta cómodo.	x		x		x		
14	Directo	Me reconocen mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.	x		x		x		

DIMENSIÓN 4: RELACIONES SOCIALES			Si	No	Si	No	Si	No	
---	--	--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	--

15	Directo	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	x		x		x		
16	Directo	Me agrada trabajar con mis compañeros.	x		x		x		
17	Directo	Prefiero acercarme a las personas con las que trabajo.	x		x		x		
18	Directo	La solidaridad es una virtud característica en nuestro equipo de trabajo.	x		x		x		

DIMENSIÓN 5: DESARROLLO PERSONAL			Si	No	Si	No	Si	No	
---	--	--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	--

19	Directo	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	x		x		x		
20	Directo	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	x		x		x		
21	Directo	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	x		x		x		
22	Directo	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	x		x		x		
23	Directo	Mi trabajo me hace sentir realizado.	x		x		x		
24	Directo	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	x		x		x		

DIMENSIÓN 6: DESEMPEÑO DE TAREAS			Si	No	Si	No	Si	No	
---	--	--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	--

25	Directo	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	x		x		x		
26	Directo	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	x		x		x		
27	Directo	Las tareas que realizo las percibo como algo importante.	x		x		x		
28	Directo	Mi trabajo me satisface.	x		x		x		

29	Directo	Me gusta el trabajo que realizo.	x		x		x		
30	Directo	Me siento complacido con la actividad que realizo.	x		x		x		

DIMENSIÓN 7: RELACIÓN CON LA AUTORIDAD			Si	No	Si	No	Si	No	
---	--	--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	--

31	Directo	Mi jefe es comprensivo(a).	x		x		x		
32	Directo	Existe buena disposición del jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	x		x		x		
33	Directo	Llevarse bien con mi jefe beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x		
34	Directo	La relación que tengo con el jefe es cordial.	x		x		x		
35	Directo	Me siento a gusto con el jefe	x		x		x		
36	Directo	El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE ESTILOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dra. Rosa María Salas Sanchez
DNI: DNI: 32740436

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD LENGUA Y LITERATURA		
02	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA		
03	DOCTORA EN EDUCACION		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01					
02					
03					

¹Partinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



31 de mayo del 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASUSOL MORALES DAVID OMAR FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de la empresa de Ingeniería y Montaje S.A.C., Chimbote - 2022", cuyo autor es OBESO CHAVEZ ROXANA FIORELLA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASUSOL MORALES DAVID OMAR FERNANDO DNI: 17636498 ORCID 0000-0002-7580-6573	Firmado digitalmente por: DOFCASUSOLM el 10- 08-2022 12:58:50

Código documento Trilce: TRI - 0374509