



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**

**FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**SÍNDROME BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN  
LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS AVICOLAS  
DEL DISTRITO DE GUADALUPE, LA LIBERTAD\_ 2021**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**

**Bach. HERNANDEZ ABANTO, LUIS ALBERTO**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

**ASESOR DE TESIS**

---

**Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA**

**JURADO EXAMINADOR**

---

**Dr. ....**  
**Presidente**

---

**Dr. ....**  
**Secretario**

---

**Dra. ....**  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A la memoria de mis Padres, de mis abuelos, de mis hermanos Yolanda y Demetrio, de mi cuñado José Patrocinio y de mi amigo José Santos.

Igualmente dedicó este trabajo a mi Señora Norma, a mis hermanos, a mis cuñadas, a mis sobrinos, a mis familiares y a mis amigos que en todo momento me apoyaron para hacer realidad este sueño anhelado.

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi agradecimiento a los propietarios y al personal de las avícolas. A mi amigo Raulito Barzola Osorio, quien en todo momento me ha brindado su apoyo, igualmente a la asesora, Dra. Nancy Capacyachi Otárola.



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y DE NO PLAGIO

Yo, JUIS ALBERTO HERNÁNDEZ ABANTO Identificado

con D.N.I. 79219247 y domiciliado en Avenida MANUEL BANDA N.º 280  
actualmente BACHILLER de pregrado de la Universidad Privada Telesup, autor(a/es)  
de la Tesis titulada:

"SÍNDROME BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE  
LAS EMPRESAS AVÍCOLAS DEL DISTRITO DE GUADALUPE, LA LIBERTAD - 2021" DECLARO

QUE:

1. El presente trabajo de investigación, tema de la tesis presentada para la obtención del Grado Académico y/o Título Profesional de LICENCIADO EN PSICOLOGÍA.....es original, siendo resultado de mi trabajo personal, el cual no he copiado de otro trabajo de investigación, ni utilizado ideas, fórmulas, ni citas completas "stricto sensu"; así como ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa).  
Caso contrario, menciono de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.
2. Declaro que el trabajo de investigación que pongo en consideración para evaluación no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título, ni ha sido publicado en sitio alguno.
3. Soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor es plagio y objeto de sanciones universitarias y/o legales, por lo que asumo cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de irregularidades en la tesis, así como de los derechos sobre la obra presentada.
4. Asimismo, me hago responsable ante la universidad o terceros, de cualquier irregularidad o daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado.
5. De demostrarse falsificación, plagio, fraude, o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, responsabilizándome por todas las cargas pecuniarias o legales que se deriven de ello someténdome a la normas establecidas y vigentes de la UPTELESUP.

Lima 21 MAYO.....de 2022

Firma

Dni. 79219247



Nota: La declaración es personal

## RESUMEN

El trabajo de estudio tuvo como objetivo: determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad.

La metodología de investigación fue básica, el nivel transversal correlacional y el diseño fue no experimental, la población estaba conformada por 30 trabajadores y el muestreo fue no probabilístico, los instrumentos utilizados, es el Inventario Burnout de Maslach y Jackson (MBI), y para satisfacción laboral, el cuestionario de (SL-SPC). Los resultados en los análisis descriptivos fueron de  $n=21/30$  con el porcentaje de 70% donde los trabajadores percibieron a un nivel medio, que pueden padecer del síndrome de Burnout. De la misma forma, en la variable satisfacción laboral mostraron un 60% de la población,  $n=18/30$  en una escala promedio, donde la media tiene un efecto con el estado emocional de los trabajadores, además de  $n=5/30$  y el 13.3% su nivel de riesgo en padecer del Burnout es bajo. En los resultados inferenciales de la significancia de rho de Spearman, fue  $p=0.129 > 0.05$ . la cual concluyó que no existe relación entre síndromes de Burnout y satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas avícolas.

**Palabras clave:** síndrome Burnout, agotamiento y satisfacción laboral.

## ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in workers of poultry companies in the district of Guadalupe, La Libertad.

The research methodology was basic, the cross-sectional correlational level and the design was non-experimental, the population consisted of 30 workers and the sampling was non-probabilistic, the instrument used was the Maslach and Jackson Burnout Inventory (MBI), and for job satisfaction, the questionnaire (SL-SPC).

The results in the descriptive analysis were  $n=21/30$  with a percentage of 70% where the workers perceived at a medium level that they may suffer from burnout syndrome. Similarly, in the variable job satisfaction showed 60% of the population,  $n=18/30$  on an average scale, where the average has an effect on the emotional state of the workers, in addition to  $n=5/30$  and 13.3% their level of risk of suffering from burnout is low. In the inferential results of Spearman's rho significance was  $p=0.129 > 0.05$ , which concluded that there is no relationship between burnout syndromes and job satisfaction in workers of poultry companies.

**Key words:** Burnout syndrome, Burnout and job satisfaction.



## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA .....	i
ASESOR DE TESIS .....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	ix
ÍNDICE DE TABLA.....	xi
ÍNDICE DE FIGURA .....	xii
INTRODUCCIÓN .....	xiii
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN. ....</b>	<b>15</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Justificación del estudio.....	18
1.3.1. Justificación social.....	18
1.3.2. Justificación teórica.....	19
1.3.3. Justificación práctica.....	19
1.3.4. Justificación metodológica.....	19
1.4. Objetivos de la investigación.....	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos específicos.....	20
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>21</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	23
2.2. Bases teóricas de las variables.....	25
2.2.1. Síndrome de Burnout.....	25
2.2.2. Satisfacción Laboral.....	30

2.3. Definición de términos básicos.....	35
<b>III. MÉTODOS Y MATERIALES.....</b>	<b>37</b>
3.1. Hipótesis de la investigación.....	37
3.1.1. Hipótesis general.....	37
3.1.2. Hipótesis específica.....	37
3.2. Variable de estudio.....	37
3.2.1. Definición conceptual.....	37
3.2.2. Definición operacional.....	38
3.3. Tipo y nivel de la investigación.....	39
3.3.1. Tipo de investigación.....	39
3.3.2. Nivel de investigación.....	39
3.4. Diseño de la investigación.....	40
3.5. Población y muestra de estudio.....	40
3.5.1. Población.....	40
3.5.2. Muestra.....	41
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	41
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	41
3.7. Métodos de análisis de datos.....	44
3.8. Aspectos deontológico- éticos.....	44
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>46</b>
4.1. Estadística descriptivos.....	46
4.2. Resultados Inferenciales.....	55
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>60</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>62</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>64</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>70</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia cuantitativa.....	71
Anexo 2. Matriz de operacionalización.....	73
Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos.....	75
Anexo 4. Validación de instrumentos.....	79
Anexo 5. Matriz de datos.....	93

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1.	Definición operacional de la variable síndrome de Burnout.....	38
Tabla 2.	Definición operacional de la variable satisfacción laboral.....	39
Tabla 3.	La población total de la empresa Avícola .....	40
Tabla 4.	Validación y confiabilidad de Ítems de síndrome de Burnout .....	43
Tabla 5.	Validación y confiabilidad de Ítems de satisfacción laboral .....	44
Tabla 6.	Prueba de KMO y Bartlett.....	44
Tabla 7.	Distribución de frecuencia y porcentajes Síndrome de Burnout .....	46
Tabla 8.	Distribución de frecuencia y porcentajes Cansancio Emocional .....	47
Tabla 9.	Distribución de frecuencia y porcentajes Despersonalización Personal..	48
Tabla 10.	Distribución de frecuencia y porcentajes Realización Personal .....	49
Tabla 11.	Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable satisfacción laboral.....	50
Tabla 12.	Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión significación de la tarea .....	51
Tabla 13.	Distribución de frecuencia y porcentajes condiciones de trabajo .....	52
Tabla 14.	Distribución de frecuencia y porcentajes reconocimiento personal .....	53
Tabla 15.	Distribución de frecuencia y porcentajes beneficios económicos .....	54
Tabla 16.	Prueba de normalidad de Shapiro Wilk .....	55
Tabla 17.	Coeficiente de correlación y significación de Burnout y satisfacción laboral.....	56
Tabla 18.	Coeficiente de correlación y significación de cansancio emocional y satisfacción laboral .....	57
Tabla 19.	Coeficiente de correlación y significación de Despersonalización y satisfacción laboral .....	58
Tabla 20.	Coeficiente de correlación y significación de realización personal y satisfacción laboral .....	59

## ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Porcentajes de la variable síndrome de Burnout.....	46
Figura 2. Porcentajes de la dimensión cansancio emocional .....	47
Figura 3. Porcentajes de la dimensión despersonalización Personal.....	48
Figura 4. Porcentajes de la dimensión realización personal.....	49
Figura 5. Porcentajes de la variable Satisfacción laboral .....	50
Figura 6. Porcentajes de la dimensión significación de la tarea .....	51
Figura 7. Porcentajes de la dimensión condiciones de trabajo.....	52
Figura 8. Porcentajes de la dimensión reconocimiento personal.....	53
Figura 9. Porcentajes de la dimensión beneficios económicos .....	54

## INTRODUCCIÓN

Con esta investigación buscamos concluir que el síndrome de Burnout afecta a la satisfacción laboral de los trabajadores de las Empresas avícolas del distrito de Guadalupe, la libertad. Para ello, fue importante estudiar sobre el estrés laboral para contrarrestar el problema que pone en riesgo a los trabajadores. Lo que se ha podido demostrar es que un trabajador al no estar satisfecho por distintos factores psicosociales, su carencia es minimizado y se pierde el interés al trabajo por el medio ambiente donde interactúa por su carencia que se considera en su entorno.

En la empresa avícola se han podido observar a los más afectados con el síndrome de Burnout, en especial a los que están directamente en el área de servicios, que han generado un riesgo psicosocial por la actividad cotidiana de su entorno, lo cual debió mejorar considerando a los problemas que generan fatiga laboral y los incuestionables estresores que causaron, estrés crónico y deterioro en la satisfacción laboral.

En la actualidad pasamos muchos cambios de vivencias en el tiempo y ello está relacionado por el trabajo cotidiano, lo que nos conlleva a estar sometidos a vivir apresurados, por distintos factores, que nos puede llevar a situaciones de estrés como el síndrome de Burnout. Donde Maslach & Pines, (1977) Definen que es el síndrome de agotamiento físico y emocional que involucra el desarrollo de actitudes negativas en el campo laboral, como auto concepto de nivel bajo y el abandono de los trabajadores en los centros de servicios. (p. 22).

Santizo González (2014), menciona que los seres humanos cotidianamente están sometidos a presiones que puedan estar afectando el bienestar laboral y social, que están catalogados por los trabajos rutinarios, como el trabajador que estar laborando en un banco, por el factor de estar sometido a tareas mentales y niveles altas en exigencias de presión, por parte de los clientes.

Los estudios han demostrado diversas causas de precariedad y la carga excesiva, donde al trabajador le genera estar insatisfecho, esto provocaría al padecimiento, de una serie de problemas como la salud física y mental, abordando a los niveles de estrés, depresión y ansiedad, abuso de drogas o alcohol, como

también, los cerebrovasculares, enfermedades como problemas gastrointestinales, colesterol alto, diabetes etc. Para ello, es importante las evaluaciones para determinar acciones en el desarrollo del trabajador y brindar un aporte para la psicología organizacional, en la mejora del entorno laboral.

Por otra parte, la satisfacción o insatisfacción, es un factor que puede estar en la medida de cómo se adapta el trabajador, y de cómo se levantó la información para desarrollar el perfil del puesto. Lo que se comprobará en la labor cotidiana de sus actividades y conforme van acomodándose, los jefes deben tomar en cuenta, ciertos cambios emocionales del trabajador en cuestión de satisfacción logrando ser más productivo dentro de las instalaciones de la empresa avícola.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.**

### **1.1. Planteamiento del problema.**

El hombre ha generado tantos cambios en su existencia y los avances son tan rápidos a diferencia de los años anteriores, donde la estabilidad emocional se va deteriorando por factores de las mismas exigencias externas. Asimismo, el estrés ha llegado a niveles tan altos que afectan el rendimiento de la cotidianidad laboral y es como un variable independiente, lo que puede estar manipulando nuestras conductas y causando riesgos psicosociales en nuestra interacción laboral, afectando la satisfacción laboral.

La globalización ha generado grandes cambios sociales, económicos, culturales, políticas y la revolución de la tecnología, lo cual fue determinante en los cambios laborales de forma positiva y negativa. En lo negativo, se han visto que los factores y riesgos psicosociales por las condiciones ambientales, desarrollan el estrés, la fatiga laboral, afectando su bienestar de salud física y mental, lo cual es percibido y experimentado por el estrés crónico. Para ello, es importante como estrategia, la implementación de seguridad ocupacional. B. Osorio & Zuñiga R, (2019)

OMS (2019) El síndrome de Burnout fue considerado y reconocido hace más de dos décadas, como una sintomatología que al tener el grado de ansiedad muy elevado, se abordará un estrés crónico, que repercute en la salud mental y física, afectando la vida laboral y personal del individuo. Ante estos hechos, el interés de la OMS es favorecer la salud mental estableciendo un plan de trabajo para ayudar y promover, sobre el síndrome de Burnout, conceptuando que es un afecto individual, el cual afectará al aspecto organizacional, cultural y social, teniendo en cuenta que es una enfermedad descrita de forma internacional. De tal manera, al inicio, solo se consideró a los trabajadores: sociales y sanitarios. El tiempo ha determinado que los factores y los riesgos laborales hayan generado psicosociales, que pueden afectar hasta la muerte para los que están inmersos en el campo laboral, pues si no se toman en cuenta las condiciones laborales.

Navarro & Mouzo Q. (2019) En los últimos 40 años se realizaron muchas investigaciones referentes al síndrome de Burnout, se delimitó el concepto, con modelos explicativos, consecutivamente a la evaluación y diagnóstico para lograr una estrategia de prevención. En España, al Burnout aún no lo califican como un padecimiento profesional, existen juicios que lo registran como un accidente laboral. “Está pendiente en el proceso legal. En España buscan cambiar la legislación y que se reúna dentro de los malestares profesionales”, porque, de acuerdo a estos resultados, de 10% y 20% están efectos de deterioro profesional, sobre todo en médicos de cuidado primaria y los resultados son de; 41,6%, 21,6% y 12%.

Comisión Europea, (2017) Fundamenta que las definiciones anteriores, a lo largo de los años están avanzando por otros estudios internacionales, como en América latina, enfatizando como el país de Colombia. Donde evalúan, esta enfermedad profesional en los profesores de nivel universitario. Como ejemplo: en un estudio realizado sobre el estrés laboral, concluyeron que el 28% de los trabajadores del continente europeo sufre de un 20% de Burnout y de estrés, que afecta a los trabajos de especialistas en manuales, como en la metalurgia, la reconstrucción, que son las partes mayormente más afectadas, de la misma forma, los sectores, como los servicios de salud y educación. En Colombia buscan subrayar la investigación que fue encaminada para establecer la preponderancia del síndrome del trabajador quemado o Burnout en los profesores que trabajan en un turno partido o en turno cumplido dentro de la Fundación Universitaria María Cano y Universidad Cooperativa de Colombia, de la ciudad de Popayán. Los resultados fueron: despersonalización un 9.1%, para los efectos físicos el 15.9%, y en los sociales el 9.1%. En México el resultado de la cifra fue de 6,8%. En una investigación del trabajador médico de Colombia, Argentina, Uruguay, Perú, México, España Guatemala, Ecuador y se comprobó del porcentaje de 36,3% había un conocimiento de que estaba quemado o síndrome de Burnout.

Díaz Tinoco, (2014) mencionó, sobre Perú, que la investigación del síndrome de Burnout y como afectaba el desempeño de los maestros de la Universidad Nacional del Callao. Los efectos demuestran el porcentaje de 64% de los profesores, evidencias un rango medio, y el porcentaje de 18% de los profesores muestran un el rango alto de afección del síndrome de Burnout, generado por los



factores de riesgos laborales en las instituciones, son unas de las causas que motivan el bajo rendimiento laboral de los profesores. Lo cual, es significativo desarrollar un clima organizacional adecuado para las instituciones, de forma diferenciada en las actividades rutinarias, con claridad sobre las actividades cotidianas y la indagación sobre el trabajo en equipo, la oportunidad en el desarrollo, premios para el mejor trabajo, las buenas relaciones interpersonales, los que conforman las instituciones, para lograr el trabajo satisfactorio.

El aporte de Salessi & Omar, (2016). La satisfacción, es el estado de bienestar relacionado con el desempeño que se cumple en un entorno laboral, generándose en lo que determina satisfacción, por lo que se considera estratégico y será muy favorable en el desarrollo de los trabajadores y en las empresas, lo que debería ser un tema de preocupación en la mejora de la mayoría de los directivos, de esta manera, se evitará cualquier controversia o deterioro en los resultados, lo que afectará la calidad de la productividad.

Teniendo en consideración estos indicios se considera la importancia de evaluar a los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad. Que está orientado al rubro de la producción de avícola, que contemplan varias alternativas, las aves, como producto alterno. Donde se observa la carga laboral, que es de nivel alto, como en las áreas de preparación de alimentos para las aves y el área de almacén por distintos factores. El trabajo es constante y con desgaste físico que es notorio, tal vez originado por la mala distribución de actividades y selección. Asimismo, está generando una excesiva presión laboral, que está abordando una fatiga laboral, como baja del rendimiento, cansancio, la insatisfacción y malestar, este desequilibrio rompe la actividad de trabajador. Por lo cual, la satisfacción laboral está en deterioro y es allí donde a corto plazo se puede estar desarrollando el síndrome de Burnout, para ello se toma la medida correctiva en la presente investigación.

## **1.2. Formulación del problema.**

### **1.2.1. Problema general.**

PG. ¿Qué relación existe entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad\_ 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

PE 1. ¿Qué relación existe entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad \_ 2021?

PE 2. ¿Qué relación existe entre despersonalización con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad \_ 2021?

PE 3. ¿Qué relación existe entre realización personal con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad \_ 2021?

## **1.3. Justificación del estudio**

El estudio se orienta en la investigación de dos experimentos significativos para la psicología organizacional, los cuales son: síndrome Burnout y la satisfacción laboral, y su implicancia que puede tener dentro de las instituciones.

### **1.3.1. Justificación social.**

Se utiliza esta investigación en el propósito de divulgar y llegar a más interesados, con la intención de fortalecer los conocimientos, e impartiendo su categoría, que tiene el síndrome del trabajador quemado o Burnout, dentro de su continuación laboral de los empleados y que ellos deben conocer la consecuencia que pueda generar su bienestar laboral y su propia vida, de la misma forma, la organización debe tener el pleno conocimiento, tomar las previsiones necesarias para que se establezca la selección por perfil de puestos.

### **1.3.2. Justificación teórica.**

El estudio se realizó con la finalidad de contribuir, con las conclusiones que permitirán conocer las dificultades existentes, referente al síndrome de Burnout, lo cual aportará en la psicología actual para fomentar sobre los síntomas y prevenir el desgaste ocupacional para mejorar el nivel físico y mental. Por lo tanto, se debe establecer límites de sobre exigencias, trabajar las horas establecidas, pedir ayuda lo antes posible, y establecer el perfil adecuado de los puestos.

### **1.3.3. Justificación práctica.**

En esta justificación, lograda la información, habrá una ventaja para establecer alternativas y medidas necesarias que ayudarán a resolver la dudosa conclusión. De la misma forma, ayudarán a los trabajadores, que tengan una prevención en sus actividades cotidianas, para ello es de importancia la buena aplicación del instrumento de síndrome Burnout.

### **1.3.4. Justificación metodológica.**

En la investigación realizada, como parte de la estrategia, se realizará una evaluación a los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad, con los test validados, que son; cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), y a Satisfacción laboral SL-SPC, para determinar los sentimientos y actitudes en función de calcular su frecuencia de su desgaste profesional del individuo y la satisfacción en trabajo. Además, con los resultados obtenidos nos servirá para tomar medidas y presentar los lineamientos, que ayudarán a corregir, situaciones de estrés provocados dentro del entorno laboral y establecer la satisfacción laboral.

## **1.4. Objetivos de la investigación.**

### **1.4.1. Objetivo general.**

OG. Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad \_ 2021

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- OE 1. Determinar la relación que existe entre cansancio emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad \_ 2021.
- OE 2. Determinar la relación que existe entre la despersonalización y la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad \_ 2021.
- OE 3. Determinar la relación que existe entre realización personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad \_ 2021

## **II. MARCO TEÓRICO.**

### **2.1. Antecedentes de la investigación.**

#### **2.1.1. Antecedentes nacionales.**

Allpas (2017), El objetivo era establecer cómo afectan el síndrome de Burnout en el bienestar psicológico en las operadoras de un call center. Su población fue de 80 teleoperadoras. El diseño de la investigación fue transversal, con el tipo estudio descriptivo correlacional. Los tests que utiliza son: de BIESP– A “Adultos” y Maslach Burnout Inventory “MBI”. Y los resultados fueron; el ( $p > 0.05$ ), en la dimensión despersonalización y cansancio emocional, pero en la dimensión realización personal su resultado es  $p < 0.05$ ,  $r = -0.233$  Donde concluyen, que si existe una relación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del síndrome de Burnout, pero teniendo en cuenta en las dos dimensiones es que no se encontró relación.

Se considera esta investigación porque se trabajó con la variable de síndrome de Burnout, su población de estudio fueron 80 trabajadores siendo su entorno de alta presión, como en las ventas de avícola, se utilizó el mismo instrumento para evaluar el “MBI” Maslach Burnout Inventory.

Flores Sierra, (2017) en su investigación que fue para determinar su predominio y los elementos agrupados al síndrome de Burnout en los empleados médicos del hospital. Su metodología fue de corte transversal y observacional de tipo analítico. Su población era de 59 trabajadores médicos, del sexo masculino fue entre  $\geq$  a 45 años, casados y con el tiempo laboral de 10 años, donde no están conforme con su sueldo, pero si con su profesión. Los cuestionarios utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory, para el proceso estadístico se utilizó el software SPSS y método de análisis fue la prueba de Chi cuadrado el resultado fue  $p \leq 0.05$ . la prevalencia fue de 37.3% más del 50% de la población, donde el 33.9% correspondían al servicio de medicina. Concluye que no hubo asociación con las demás variables”.

La investigación referida es importante considerarla porque se trabajó con la variable síndrome de Burnout, su metodología fue de corte transversal, utilizó el

software SPSS siendo la mismo método para evaluar los resultados estadístico.

Meza S (2017), La investigación tuvo como objetivo, relacionar el síndrome de Burnout y la depresión en los profesores de educación secundaria de un colegio UGEL Yauli. El estudio por su naturaleza básica, la metodología fue descriptivo, correccional. El muestreo fue de 225 docentes. Los cuestionarios que se manipularon son; el inventario de Maslach y la nivel de Hamilton. Como también, se usó el método no paramétrico estadístico de Tau-b de Kendall el resultado es 0,768. Concluyó que, si hay correlación entre el síndrome de Burnout y la depresión, en los empleados educativos.

La investigación referida es importante considerarla porque se trabajó con la variable síndrome de Burnout, se aplicaron el Inventario Maslach, el tipo de investigación básica, similar al estudio desarrollado, pero con la diferencia de su población que fue mayor de 225 docentes con la alta presión al desarrollo educativo.

Pillco, (2017) El objetivo fue realizar sobre el Burnout y bienestar psicológico en el departamento de enfermería del hospital metropolitana. Su estudio fue No experimental de corte transversal, se realizó un muestreo de 55 enfermeras cuidados sintensivas. Los instrumentos fueron: el nivel de bienestar psicológico de Ryff y el relación de Burnout de Maslach. Sus efectos muestran una correlación de Rho de Spearman de -0.518, la interpretación es el 99.99% hay una asociación, lo cual su significancia es de 0,01 de forma bilateral. Concluyeron que si existe una relación entre las dos variables.

Se ha considerado esta investigación porque se trabajó con la variable síndrome de Burnout, su muestra fue de 55 enfermeras de cuidados intensivos "UCI", teniendo en cuenta de un área de alta presión laboral, y sus instrumentos utilizados fueron el Maslach y de la misma forma se empleó el método estadístico el Rho Spearman.

Rojas R. & Herrera A. (2018) el objetivo de estudio fue determinar sobre el Burnout y la estrategia de afrontamiento en los enfermeros de UCI de un hospital metropolitano. La metodología fue cuantitativa, correlacional, su población fue de 65 enfermeros, los instrumentos utilizados fueron; Test de Maslach y el de

Estrategias de Afrontamiento (COPE-28) se utilizó el método estadístico descriptivo. Concluyen con los juicios de inserción a los enfermeros asistenciales en UCI firmando la aprobación de lo informado, y a los que tienen más de un año en su tiempo laboral. Criterio de exclusión con los enfermeros que estén desarrollándose en este proceso de aprendizaje en UCI y los que son retenes en los servicios.

Se ha considerado el presente estudio por la variable investigada del síndrome Burnout, su población fue casi similar al de 65 trabajadores, de la misma forma, su enfoque fue cuantitativo, asimismo los instrumentos utilizados fueron parecidos, el Maslach y su diseño de investigación fue No experimental semejante al estudio desarrollado.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

Antolinez P. (2019) El objetivo de la tesis, estaba enfocado, de cómo afecta el síndrome de burnout a los empleados de la organización OLC de Colombia. El diseño del estudio fue descriptivo, no experimental de corte transversal y la dimensión de su población fue 60 trabajadores. Los incrementos empleados, es Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS), tuvieron unos resultados de 50%, de esta investigación la mayor prevalencia fue identificado en las mujeres, en sus tres dimensiones evaluadas como: despersonalización, cansancio emocional, y realización personal, en relación a los hombres.

Se ha considerado el presente estudio por la variable investigada síndrome de Burnout de la misma forma, el tipo de investigación es básica y su diseño fue no experimental, con una población casi similar de 60 trabajadores y el instrumento utilizado fue el MBI-GS Maslach Burnout Inventory-General Survey.

Seijas-S. (2019), el objetivo era estudiar el síndrome de Burnout y el estrés laboral en los trabajadores universitarios de una escuela de Venezuela. El estudio fue descriptiva de corte transversal, con una muestra de 75 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron CoPsoQ-istas21 y Maslach Burnout. Los resultados fueron 80.8% en riesgos psicosociales en el nivel de trabajo, en la perplejidad de condiciones en el trabajo es de 54.9%, en la contexto más desfavorable es la doble presencia con 52.7% y en dimensión de conflictos de roles fue 38.9%, en el

escenario intermedia y el reconocimiento es 98.6% y con la confianza vertical es de 94.3% y sobre el estrés laboral es del 3% como el síndrome de burnout es de 5%, se mostraron el escenario más perjudicial. Donde hubo una relación directa de entre la antigüedad y nivel de sueldos, los resultados Inferencial es de ( $r=0.512$ ;  $p\leq 0.001$ ) si existe relación este los niveles de estrés laboral y síndrome de Burnout

Este antecedente es importante considerar porque ha trabajado con las variables síndrome de Burnout y su tipo investigación fue básica y su nivel de corte transversal similar al estudio desarrollado, pero su población fue un poco mayor de 75 trabajadores, para su evaluación utilizaron el mismo instrumento el Maslach (MBI).

Gómez P. (2018) El objetivo era evaluar la magnitud del síndrome de Burnout en el hospital general de empleado de Latacunga, la metodología es descriptivo exploratorio, su población fue de 90 profesionales médicos. Los instrumentos utilizados fueron: el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, el efecto sobre la prevalencia fue hallada con el síndrome de Burnout en el nivel más bajo, es decir era el 8.89 % de muestra, en el 91.11% no se halló el síndrome de Burnout, lo que significa en sus tres dimensiones; en cansancio emocional con porcentaje de 8.89% con nivel alto, pero en despersonalización, su porcentaje fue de 26,67% con nivel alto y en realización personal con el porcentaje de 34.44% de niveles bajos.

Este estudio es importante porque ha trabajado con las variables de estudio: Síndrome de Burnout, siendo la metodología similar, pero su población fue de 90 trabajadores, mayor a la población que se investigó y los instrumentos utilizados fueron similares al Maslach Burnout Inventory

Unamuno (2018), Su objetivo, fue comprobar qué factores quebrantan la generación del síndrome de Burnout, en lo personal de la empresa de la ciudad de Guayaquil. La investigación fue aplicada, de enfoque mixta (cuantitativas y cualitativas) y de carácter descriptivo, los cuestionarios utilizados fueron el sistema MBI(Maslach Burnout Inventory), la muestra es de 290 individuos, los resultados fueron en las dimensiones de despersonalización y realización profesional, se hallaron los niveles medios y en agotamiento emocional con niveles altos, concluyen que se logró evidenciar que el trabajador de este tipo de negocios



manifiesta un mediano grado del síndrome Burnout.

Esta investigación es importante para el estudio a realizar, porque ha trabajado con la variable síndrome de burnout, la metodología, fue similar pero la población fue distinta, por que su muestra era de 290 trabajadores, sin embargo se empleó el mismo instrumento MBI(Maslach Burnout Inventory)

Mantilla P. (2017), El objetivo era analizar el predominio del síndrome de Burnout en los trabajadores de la unidad educativa. La investigación fue autocontrol y modelos etológicos de fundamentos teóricos, hechos desde la suposición de la reciprocidad social, se aplicó el método estadístico, analítico-correlacional, también la distribución paramétrica, los instrumentos utilizados fueron (BMI), la intervención es organizativa, interpersonal e individual, el resultado fue con el Chi cuadrado es de 0.604, donde el valor no es significativo, lo que indica que no se asumen varianzas iguales,

Esta investigación es importante considerarla porque trabajó con las variables síndrome de Burnout, con la diferencia que su método de estadística fue distinto, pero sus resultados y las conclusiones llegadas se asemejan de forma parcial.

## **2.2. Bases teóricas de las variables.**

### **2.2.1. Síndrome de Burnout**

Freudenberger, (1974) propone que es un efecto de frustración, con agotamiento constante, por los resultados de la sobrecarga laboral que induce al deterioro de energía, recursos personales y fuerza de moral de la persona. El autor es considerado por introducir el término de Burnout o quemados.

Maslach y Jackson (1981), Es el contraste que unifica toda colectividad laboral. Por qué lo concretan. “debilidad emocional, y baja realización personal y el cinismo que coexisten en los trabajadores implicados en ayudar a otros individuos” (p. 31). a partir de esta guía psicosocial, entablaron para registrar las bases conceptuales y empíricas, las investigadoras forman de manera inicial tres dimensiones, de este malestar y las representan de esta forma:

- Agotamiento emocional. Son sentimientos basados en lo físico y las emocionales, desvanecidos por estos dos recursos.
- Cinismo. Actitud negativa, impúdica y de poca vergüenza en el trabajo.
- Baja realización personal. Es el sentido de evaluarse de forma negativa que afectara su realización laboral, emociones de incapacidad y con autoestima baja.

Pines & Aronson, (1988) Según los autores trazan una tesis más perfeccionada en el síndrome: “un cambio de debilidad físico, mental, producido por las emocional negativas por ser incesante e implicado persistentemente en un trabajo, lo que ocasionaría, ambientes con emociones demandantes” (p. 30). La debilidad física, está incorporado por los autores como la energía baja, debilidad general, fatiga crónica y diversas expresiones psicósomáticas; por las emociones, de imposibilidad mental, desánimo y perturbación en su actividad cotidiano, mientras en el tipo emocional, se puede observar la mejora de actitudes y denegaciones hacia la persona, hacia la vida y el trabajo.

Schaufeli & Enzmann (1998), son las conceptualizaciones más acertadas para la actualidad. Donde consideran que es constante el estado negativo de la mente, por la conexión laboral, Sus rasgos personales son de debilidad, llanto, de capacidad reducida, su motivación bajo y su desarrollo de actitudes puede generar consecuencias en el trabajo.

#### ***2.2.1.1. Modelos de síndrome de Burnout.***

Los modelos que causan su origen, es la importancia que genera las variables de self, y son; “la autoconfianza, autoconcepto, autoeficacia,” sobre esto se halla el guía de capacidad social.

Harrison (1983), el Modelo de Cherniss (1993), el Modelo de Pines (1993), y el Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993).

Modelo de Harrison, (1983) El autor enfatiza, la capacidad de observar y mostrar la secuencia de la competencia percibida, para el mecanismo de síndrome burnout. El declara que muchos profesionales que comienzan a laborar, en los servicios de apoyo, su grado de motivación será de nivel alto, esto accionara en

ayudar a los demás y con mucha generosidad, igualmente se desarrollarán factores que estarán, de refuerzo o de barrera, lo que establecerán la eficacia del trabajador. Siempre que exista un asunto de ayuda inmediato con un nivel alto motivación. Las consecuencias serán muy provechosas; porque tenderá la energía y los sentimientos de competitividad social. Sin embargo, existen barreras que entorpecen el cumplimiento de las metas en todo el entorno laboral, lo que va a reducir el nivel de autoestima. Generando el desarrollo de Burnout.

Modelo de Pines (1993), menciona sobre el fenómeno del síndrome de Burnout, es la persona que tiene el sentido vivencial del trabajo de forma continua, lo cual puede afectar su labor. Algunos individuos le dan sentido a su vida a través de los trabajos sensibles. En este modelo de motivación, solo la persona con nivel de motivación baja (estrés depresión o fatiga) o de nivel de expectativa alta, por el agotamiento mental, físico y emocional, lo cual desarrollará situaciones de estrés crónico.

Para Cherniss, (1993) la obtención de forma autónoma será triunfante en los fines como propósito de logro, lo que aumentará el empuje de la persona. No obstante, la no obtención de los objetivos y las metas, llevara a la frustración psicológica; es indicar, la baja de la autoeficacia observada y, finalmente, será el impulso para el síndrome de Burnout. Si los individuos son más enérgicos en sus sentimientos de autoeficacia percibida tendrán ausencia de generar el Burnout, entonces desarrollarán menos estrés donde no habrán situaciones de amenaza; ya que pueden enfrentar de forma triunfante.

Thompson M., Page S., & Cooper C, (1993) "Enfatizan los elementos comprometidos que son cuatro, en el surgimiento del Burnout, lo cual muestra que la autoconfianza indica un rol principal en todo el proceso. Ellos son:

- Las disconformidades que se asocian con las obligaciones de alta presión en las actividades y los recursos del sujeto.
- El nivel de autoconciencia
- Las expectativas de éxito personal.
- Los sentimientos de autoconfianza.

Los escritores señalan las consecuentes decepciones, en obtener las metas

profesionales, con niveles altos de autoconciencia, y con diferentes observaciones, entre los recursos y las solicitudes, donde se empeora la estrategia a utilizar, en el afrontamiento de "retirada mental o conductual" del escenario malévol. En un modelo de retorno, habría conductas de despersonalización. Por las formas que poseen en el objetivo de someter las diferencias, lo cual son percibidas en los objetivos laborales.

### **2.2.1.2. Consecuencias del burnout.**

Las causas del síndrome de Burnout en su mayoría son de carácter emocional. Este estudio explica el axioma realizado de Maslach porque, de los 22 ítems, 12 mide el factor emocional, relacionado como los sentimientos de fracaso, con la depresión, disgusto, agresividad, irritabilidad agotamiento de autoestima. Pero las señales cognitivas fueron estudiadas en menor escala y son de gran jerarquía, en el inicio del síndrome hay una disconformidad, sobre las esperanzas laborales, en lo real puede llevar a un fracaso, como la depresión y afectando lo cognitivo, lo que será un rasgo del síndrome. Además, la segunda dimensión, fue imputada por Leiter y Maslach al Burnout, lo que habría una correlación con lo cognitivo, revelado por la autocrítica trascendental, de la disminución personal, que logra trasladar al "autosabotaje", la susceptibilidad y la menosprecio hacia el trabajo cotidiano. Maslach C. Leiter M. (1997).

### **2.2.1.3. Causas del síndrome de Burnout**

De acuerdo a Bosqued (2008) el Burnout produce múltiples factores múltiples, como se refiere a los factores organizativos, debido a la relación constante con el malestar y con las emociones generadas por los demás, como la constante acción laboral, como la falta de medios para desarrollar las actividades cotidianas, la falta de axioma de los perfiles de puestos, la falta de control en el trabajo y los cambios tecnológicos, inciden adaptarse velozmente, igual los trabajos por turnos, carencias de apoyo y reconocimiento, falta de retroalimentación y los conflictos de rol. Los efectos del síndrome de Burnout logran desligar por diferentes escenarios, como en el ámbito social, laboral y personal. En seguida, relataremos el ámbito laboral:

- a) Los trabajos con horarios continuos y constantes en las tareas laborales que demanden más de 9 a 16 horas pueden generar drásticamente de padecer del síndrome de burnout.
- b) Los puestos que están conectados con los clientes o usuarios directamente, están sujetos a los que recibirán quejas, reclamos, gritos, lo puede estar generando niveles de estrés y paulatinamente perturbara su conducta.
- c) Acoso laboral, El acoso del superior o por el compañero, estos actos pueden desencadenar en el síndrome de Burnout, por las consecuencias del maltrato psicológico y afectado por su autoestima.
- d) Nivel de responsabilidad, al tener una elevada responsabilidad de jefatura o estar encargado, además puede desplegar un nivel de estrés crónico, porque genera mayor exigencia en concentrarse, estar atento por los efectos.
- e) La monotonía. Cuando aquellos puntos de trabajo son iterativos, aburridos y no tiene un incentivo de contribución a un desarrollo personal, entonces son causas para acrecentar el síndrome de Burnout, porque no hay un motivo en los que hace, lo cual causa frustración, fastidio y estrés.
- f) Es considerar rotundamente las inadecuadas posturas de poder, con condiciones no aptas en el entorno, la falta de reconocimiento, estos indicadores implican en desencadenar el síndrome de Burnout.

#### ***2.2.1.4. Las dimensiones de síndrome de Burnout -***

Propuesta teórica de Maslach & Jackson, (1986)

- a) Definición de Cansancio Emocional. En esta dimensión enfatiza la demanda emocional, agotamiento, desgaste, fatiga, y consigue mostrar tanto física, como mental, por la sobrecarga de esfuerzo, como asumir responsabilidad, todo lo concerniente al exceso laboral. Algunos autores confirman que el agotamiento emocional es el núcleo del Burnout.
- b) Despersonalización, es una etapa de sensación persistente que muestra hostilidad, ira, cinismo, a falta de estimulación en muchas veces es rígida, con exageración de irritabilidad, cambio constante de humor y su cualidad con los sentimientos se vuelven enormes, absorbentes, y atrancan con la vida cotidiana en su trabajo. Algunos autores sustentan que

despersonalización es el exclusivo en los tres elementos que se logra catalogar como genuinamente y exclusivamente perteneciente al Burnout.

- c) Disminución de la realización personal. Se genera por la relación con el individuo sobre las determinadas condiciones psicosociales del trabajo. Lo cual se pronuncia la negativa contestación en uno mismo y en su labor, rasgos de los cambios deprimentes, ocasiona la baja productividad generando mala calidad y cantidad, Los individuos están insatisfechos consigo mismos, por sus consecuencias laborales, por la pérdida de la destreza de manejar la percepción de incapacidad profesional.

### **2.2.2. Satisfacción Laboral.**

La satisfacción laboral. Describe sobre el trabajo que es un conjunto de cualidades que se desarrolla en ambiente laboral o de una corriente psicológica de forma individual, donde establece habilidades y sentimientos. Lo cual va depender de varios factores como el ambiente, el entorno, como la interacción con la jerarquía, con los compañeros en el contexto laboral, lo que afecta también a los trabajadores, son los sueldos, la oportunidad de hacer carrera personal, y desarrollarse bajo sus conocimientos, si esto se revierte, lo que permitirá a generar nuevos retos, y la satisfacción tendrá posiciones positivas. Robbins (1998)

De acuerdo a Palma (2004) la satisfacción laboral es una actitud de un trabajador que comprendió sobre su adecuado entorno laboral, igualmente asevera que es uno de la variable poco estudiada, como problema es si, lo cual es de importancia la parte comportamental como un indicador para la conducta del individuo.

Según Rodríguez, Zarco y Gonzales (2009) la satisfacción laboral es el sentido de la persona cuando desarrollar sentimientos positivos con sus emociones y su forma de pensar determinará situaciones favorables, que su muestra de actitud será favorable siempre.

Según Newstrom (2011) la satisfacción laboral es una actitud que define, frente a los sentimientos y sus creencias que determinaran en su forma de actuar en el campo laboral, lo que pueden percibirla de parte de ellas con sentido de responsabilidad, en sus acciones de su conducta.

### **2.2.2.1. Modelos de satisfacción laboral.**

De acuerdo Lawler (1973) donde manifiesta para que exista una satisfacción laboral y la insatisfacción laboral, que pueda existir una disconformidad o una buena relación con el trabajador que puede percibir dentro de su entorno laboral, y cuando la empresa genera una distinción al ofrecer buen ambiente. Es la dirección que la empresa necesite sobre la satisfacción, pero en cuestión al trabajador es lo que siente realmente, que debería recibir y lo que está recibiendo en su contexto laboral.

Se podría dar en tres comparaciones en este contexto:

- Es sobre una cantidad en recibir, que debería ser igual a la cantidad recibida, entonces hay satisfacción. ( $QDR=QER \rightarrow S$ )
- Es sobre la cantidad a recibir, que será mayor a la cantidad recibida, entonces hay una insatisfacción. ( $QDR>QER \rightarrow InS$ )
- Es Cuando la cantidad, que correspondería a recibir, será menor a la cantidad a recibida, entonces habrá una convulsión de culpa, es decir desigualdad. ( $QDR<QER \rightarrow S$  de Culpa; Inequidad)

Estos procesos, dependerán del balance intrapersonal de cada trabajador, como también la comprobación interpersonal, con sus compañeros de trabajo.

### **2.2.2.2. El modelo de las características de la función.**

De acuerdo Oldham y Hackman (1980), el modelo característico tiene un efecto en la satisfacción que ejecuta el trabajador en su campo de acción. Se considera en desarrollar el incremento de aptitudes, para dar un significado a las tareas y función sea autónoma, de tal forma el trabajador pueda dar solución a los problemas que promueven dentro del entorno y conseguir un feedback, por tareas terminadas, esto puede generar motivaciones a través de satisfacción interior.

Con forme a las imágenes del interior, las características son:

- Diversidad de aptitudes.
- Coincidencia de la tarea.
- Conocido a la tarea.
- Autonomía en la función.
- Feedback

### **2.2.2.3. Modelo dinámico de la satisfacción en el trabajo.**

Según Bruggemann y Ulich (1975). se determina por el plan dinámico por la satisfacción laboral. De acuerdo al modelo, es el proceso de la relación entre el trabajador y su ambiente laboral, en cuanto mayor sea su poder, podrá controlar mejor el escenario de su trabajo, logrando la satisfacción.

Se confirma sus dos modelos:

- Importe real de los tipos de trabajo, (están presentes en los trabajos, los subsistemas sociales, técnicos y la oportuna estructura organizacional)
- Importe nominal de los tipos del trabajo (describe al trabajador en obtener a través de las características de su trabajo, los anhelos y intereses personales donde será influenciados por un vinculado de antecedentes de su naturaleza social)

Muestra tres variables de modelos donde se aclara:

- La oportunidad o disconformidad del valor en la diferencia entre situación real del trabajo y valor nominal de trabajador.
- Las variaciones en nivel de las pretensiones del trabajador
- Las actuaciones adoptadas por la persona para contender con las condiciones e inconvenientes.

### **2.2.2.4. El Modelo interactivo**

De acuerdo a Snyder y Ickes (1985), Los fundamentos del modelo interactivo son:

- La coherencia reemplaza la estabilidad, donde propone que el comportamiento humano no debe ser comprendido en la base de la consistencia de carácter incondicional o relativo. Lo que indica que las personas tienen conductas frágiles de un escenario a otra, y ser predecibles.
- El comportamiento no debe ser comprendido como efecto continuo de las condiciones, una vez que los escenarios son evaluados de forma particular a las personas.



### **2.2.2.5. Consecuencias de satisfacción laboral.**

De acuerdo a Sánchez C. & Ruiz (2010), es cuando la empresa otorga, una satisfacción laboral, a sus trabajadores comprometidos con su organización. Lo cual se crea una disminución en la baja y en el ausentismo, lo cual repercute en varios argumentos en la satisfacción y en su modo de vivir. Igual los trabajadores mejorarán su rendimiento y aumentará la producción, esto es de importancia para las organizaciones, en tratar bien a sus trabajadores, y hacer un seguimiento si se encuentra satisfechos.

Otra consecuencia de mayor importancia es la motivación, lo que llevará a tener un interés en sus actividades, por lo que tendrá mayor esfuerzo mejorando su producción y sus funciones habituales.

### **2.2.2.6. Causas de satisfacción laboral.**

De acuerdo a Álvarez, L (2005) manifiesta las causas de satisfacción laboral.

- a) Corregir el método de motivación digno y los materiales en la empresa.
  - Determinar el valor del sueldo, para plantear las modificaciones en los procedimientos sobre el pago, lo cual se realizará el ajuste sobre los resultados de forma individual.
  - Plantear un plan para el cuidado de los empleados, que estén vinculados con los trabajadores sobresalientes.
- b) Corregir las situaciones de trabajo.
  - Obtener un plan para realizar un progreso en las situaciones del trabajo y proyectando sus recursos de finanzas para que protejan su dependencia y los sucesos que refiere la empresa como objetivo.
  - Es de importancia las investigaciones ergonómicas de cada puesto de trabajo en lo que estén resultando dificultosos.
  - La dirección deberá, evaluar para adquirir la adquisición de mobiliaria, que congregate como requisito, para la tranquilidad del trabajo.
- c) Corregir los métodos, los mercados y costumbres.

Es realizar un estudio, para el mejoramiento de algunas instrucciones basados en trabajo, evitando esa rigidez en el desempeño, sobre los cargos

de trabajos.

- d) Mejorar aspectos socio- psicológicos.

Generar ambientes saludables en el trabajo, para garantizar su desenvolvimiento de sus tareas, y que acepten la buena interacción de forma positiva con los directivos y empleados.

#### **2.2.2.7. Definición de las dimensiones de la satisfacción laboral**

De acuerdo a Sonia Palma (2006), son cuatro dimensiones:

**a) Significación de la tarea**

Es la capacidad sobre la decisión en el trabajo, que le atribuye el cargo personal: en el sentido de energía al trabajo, equilibrio al aporte mental, su realización lograda. Considerando que toda actividad laboral, tendrá un sentido de importancia en valor particular y social, donde confirmará su trabajo, de lo agradable que lo recibe, y con mucho agrado toma la retroalimentación de su compañero y de sus superiores. Palma (2006).

**b) Condiciones de trabajo**

Es el factor con condiciones laborales con potencial en el aspecto nocivo para la salud, lo que conlleva a la evaluación del trabajo, de su cargo para definir la efectividad de los manuales físicos, de acuerdo a las normativas, con relación a la autoridad que reglamenta la actividad laboral.

Las situaciones laborales estarán relacionadas con el ambiente laboral, en referente a seguridad, calidad y limpieza lo que puede influir en su bienestar, afectando su salud. Es la jerarquía de vigilar las situaciones laborales que serán de ventajosos en el cumplimiento de los objetivos, y mejorando la producción, que ayudar el mejoramiento económico, por lo se asegura toda condición física, mental del trabajador. Palma (2006).

**c) Reconocimiento personal.**

Palma (2006), afirma que dar valor al trabajador que cumple y alcanza sus logros: tendrá el reconocimiento propio para estar asociados a su trabajo, con el efecto de estos resultados. De la misma forma es valorar en las jerarquías de cada

trabajo realizado en el espacio laboral. (pág. 19).

El trabajador, es el factor importante de una organización, lo cual tiene que ser reconocido sus habilidades, capacidades, sus destrezas, lo que conlleva hacerle sentir que es parte del desarrollo de la institución, desde un punto laboral y su afianza de ser humano.

#### **d) Beneficios económicos**

El factor económico es aspecto remunerativo como incentivo al trabajo, por el esfuerzo a la actividad determinada, donde establece los objetivos conforme a los compromisos laborales de cada individuo. Palma (2006).

El humano intentará de lograr en tener la fórmula del provecho y encontrar la satisfacción laboral de la forma posible que sea, por cada acción, en el afán de mejorar su bienestar. Donde alcanzaría ponderar los términos monetarios.

### **2.3. Definición de términos básicos.**

**Agotamiento emocional:** según Uribe (2015) es el ambiente, agotador de los trabajadores que sienten que pueden conseguir, en dar más de sí mismos a nivel afectivo debido al agotamiento de que experimenta como cansancio mental y fatiga física por la baja de energía o niveles emocionales. (pág. 151)

**Bienestar:** según Valdez (1991) Es el estado de satisfacción de una persona por sus condiciones físicas y mentales por el buen funcionamiento de la acción somática y psíquica o psicobiológico que le proporcionan un sentimiento de tranquilidad. (pág. 132)

**Bienestar laboral:** de acuerdo a Olavarría (2016) Es una respuesta afectiva emocional positiva, de un plan desarrollado por la organización para mejorar la calidad humana y del trabajo. Donde se puede generar el desarrollo profesional, como familiar y personal por sus experiencias laborales (pág. 44).

**Bienestar psicológico:** según Fernández, (2017) llamado subjetivo, es el constructo complejo relacionado a nuestras experiencias personales. Definiendo el desarrollo de nuestras capacidades donde la persona muestra crecimiento de forma potencial y positivo, de esta manera el bienestar nos ayuda con la prevención y

recuperación de las condiciones que afrontamos.

**Burnout:** de acuerdo a Correa, & Salazar (2007) es considerado como la fase de agotamiento mental y físico que se muestra por los resultados de las exigencias cotidianas y agobiantes generado el estrés crónico Arrivillaga, , (pág. 228)

**Condiciones laborales:** según Ray (2012) es nuestro entorno físico, con efectos de ruido, olores, iluminación, y todos los estímulos que hostigan a nuestros sentidos, afectando nuestro cambio de esfuerzo y, en general, nuestro estado mental, (pág. 417)

**Despersonalización:** según Uribe (2015) es una alteración de la experiencia que atravesemos, de cómo se desarrollan las cualidades y sentimientos, de una fuerza afectiva, que sobrelleva los sentimientos absorbentes y de sus dificultades que interfieren su vida cotidiana (pág. 151).

**Estrés:** según Redolar (2011) es un sentimiento de rigidez física y emocional por la respuesta adaptativa de nuestro organismo consignada a movilizar recursos energéticos, donde es la reacción de nuestro cuerpo a un desafío de corto o a largo plazo, para determinar una demanda del entorno (pág. 195).

**Síndrome Burnout:** de acuerdo a Uribe (2015), es una consecuencia del estrés laboral crónico, generado por las condiciones laborales no son los óptimos para el desarrollo de actividades, a esto aparecen fallas estratégicas de resistencia, para manejar los estresores laborales y se origina en la relación interpersonal donde se establecen entre los clientes de la organización y los profesionales y la permanencia del tiempo es continuo, habrá resultados desfavorables, para el trabajador, que puede desarrollar alteraciones psicosomáticas y generar una enfermedad en la salud mental (pág. 151).

### **III. MÉTODOS Y MATERIALES.**

#### **3.1. Hipótesis de la investigación.**

##### **3.1.1. Hipótesis general.**

HG. Existe relación significativa entre síndrome de Burnout, con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad \_ 2021.

##### **3.1.2. Hipótesis específica.**

HE 1. Existe relación significativa entre cansancio emocional, con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad\_ 2021

HE 2. Existe relación significativa entre despersonalización, con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad\_ 2021

HE 3. Existe relación significativa entre realización personal, con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad \_2021

#### **3.2. Variable de estudio.**

##### **3.2.1. Definición conceptual.**

##### **Síndrome de Burnout:**

Maslach y Jackson (1981), Es el contraste de un modelo para la colectividad laboral. Por qué lo definen. “baja realización, agotamiento emocional, y cinismo del individuo, los trabajadores implicados en ayudar a otros individuos” (p. 31).

##### **Satisfacción laboral:**

Según a Palma (2004) la satisfacción laboral es la actitud de un trabajador que comprendió sobre su adecuado entorno laboral, igualmente asevera que es uno de la variable poco estudiada, como problema es si, lo cual es de importancia

la parte comportamental como un indicador para la conducta del individuo.

### 3.2.2. Definición operacional.

#### Síndrome de burnout.

Se puede señalar por la insatisfacción laboral, lo estaría generado daños a nivel emocional y físicos, por los factores psicosociales. Es de importancia la presente investigación, para ello se aplicó el cuestionario de Burnout de Maslach, herramienta que mide las dimensiones de; despersonalización, cansancio emocional, y realización personal.

**Tabla 1.**

*Definición operacional de la variable síndrome de Burnout*

Variable	Dimensiones	Indicadores		
Síndrome de Burnout	1.Cansancio emocional	(1) Nunca (2) Algunas veces al año (3) Algunas veces al mes (4) Algunas veces a la semana (5) Diariamente	9 ítems. (1,2,3,6,8,13,14,16,20)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo (0-18)</li> <li>• Medio (19-26)</li> <li>• Alto (27-54)</li> </ul>
	2.Despersonalización Personal	(1) Nunca (2) Algunas veces al año. (3) Algunas veces al mes. (4) Algunas veces a la semana. (5) Diariamente.	5 ítems (5,10,11,15,22)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo (0-5)</li> <li>• Medio (6-9)</li> <li>• Alto (10-30)</li> </ul>
	3.Realización Personal	(1) Nunca. (2) Algunas veces al año. (3) Algunas veces al mes (4) Algunas veces a la semana. (5) Diariamente	8 ítems (4,7,9,12,17,18,19,21)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo (0-30)</li> <li>• Medio (31-39)</li> <li>• Alto (40-48)</li> </ul>

#### Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral puede quebrantar sus percepciones del trabajador, cuando el grado de aprobación de contexto laboral no es lo adecuado, esto nos lleva a la parte operacional para determinar los indicios de satisfacción laboral,

aplicaremos el cuestionario llamado “escala de opiniones SL-SPC”, instrumento que mide 4 dimensiones; primero es la “significación de la tarea”, segundo las “condiciones de trabajo”, tercero el “reconocimiento personal”, y cuarto es beneficios económicos.

**Tabla 2.**

*Definición operacional de la variable satisfacción laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores		
Satisfacción laboral	Significación de la tarea	• Total, acuerdo (TA).	Ítems (1,2,3,4,5,6,7,8)	Insatisfecho
		• De acuerdo (A).		
		• Indeciso (I)		
		• En desacuerdo (D)		
	Condiciones de trabajo	• Total, desacuerdo (TD)	Ítems (9,10,11,12,13,14,15,16,17)	Promedio
		• Total, acuerdo (TA).		
		• De acuerdo (A).		
		• Indeciso (I)		
	Reconocimiento personal	• En desacuerdo (D)	Ítems (18,19,20,21,22)	Satisfecho
		• Total, desacuerdo (TD)		
		• Total, acuerdo (TA).		
		• De acuerdo (A).		
	Beneficios económicos	• Total, acuerdo (TA).	Ítems (23,24,25,26,27)	Muy satisfecho
		• De acuerdo (A).		
		• Indeciso (I)		
		• En desacuerdo (D)		
		• Total, desacuerdo (TD)		

### 3.3. Tipo y nivel de la investigación.

#### 3.3.1. Tipo de investigación.

El tipo es Básica, Según Carrasco (2013), nos dice que son las tipologías para poder precisar como tal, el sustento teórico prevalece con los aportes de teorías científicas que esta desarrolladas de la investigación fundamental o pura, su objetivo es incrementar el conocimiento de su estudio.

#### 3.3.2. Nivel de investigación.

El nivel investigación es transversal correlacional. Según el autor Charaja F. (2011) Transversal, es un estudio que analiza los datos recogidos de la población, en un periodo establecido de forma observacional. Correlacional “se detalla porque tiene como propósito la investigación, el grado de relación entre dos o más variables” (p.147).

### 3.4. Diseño de la investigación

La investigación es no experimental. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “se trata de investigar sin manipular intencionalmente las variables, está basado en observar los sucesos en su ámbito natural, y luego analizarlos” (p. 152).

### 3.5. Población y muestra de estudio

#### 3.5.1. Población

El estudio estuvo conformado por los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021, considerando a una población constituida por 30 trabajadores, de la estructura organizacional, como se puede apreciar en la Tabla 1.

**Tabla 3.**

*La población total de la empresa Avícola*

Áreas	Mujeres	Hombres	Total	Edades	
				Min	Max
Gerente Director		1	1	70	70
Jefe de la zona administrativa	1	1	2	30	50
Jefe de personal	1		1	34	34
Contador general		1	1	40	40
Asistentes de contabilidad		1	1	19	19
Cajera	2		2	25	40
Supervisor de Galpón		2	2	40	50
Jefe de venta del producto	1	1	2	35	45
Encargado del almacén		1	1	30	40
Operario		15	15	19	35
Seguridad		2	2	25	40
Total	5	25	30	<b>19</b>	<b>70</b>
% y Promedio	17%	83%	100%	70	19

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014), De acuerdo al proceso en determinar la unidad de muestreo se pudo concretar la población que fue estudiada, determinando el área y lugar de estudio.



### **3.5.2. Muestra**

La muestra de la investigación fue de tipo No probabilística, intencional, de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021, tiene una población conformada por 30 trabajadores, de la estructura organizacional.

Los autores Hernández, Fernández, & Baptista (2014), según a los autores es la muestra en particularidad, los subconjuntos de individuos o elementos que pertenezcan al conjunto que está definido (p.175).

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

#### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos**

Las técnicas de recolección constituyen en:

**La técnica.** En este estudio se utilizó un cuestionario para valorar el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, lo cual se realizó la técnica de muestreo no probabilístico y fueron en ambos sexos.

**Encuesta:** Pedret, Sagnier, & Camp (2002) Es el proceso que está diseñado en un estudio, para recopilar datos primarios a través del cuestionario, obteniendo información de forma cuantitativa, para las conclusiones descriptivas.

**Observación:** Pedret, Sagnier, & Camp (2002). Es la forma y habilidad de adquirir información primaria, para registrarlos, y analizarlos con fines descriptivos.

#### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.**

En la exploración que se realizó, utilizamos dos materiales, el cuestionario de Inventario burnout de Maslach y Jackson (MBI) y el cuestionario de Satisfacción Laboral escala de opiniones SL-SPC.

**El instrumento manipulado fue el Inventario burnout de Maslach y Jackson (MBI).**

#### **Ficha técnica del Inventario Burnout de Maslach**

Nombre de la escala	:	MBI Inventario de Burnout de Maslach
Autoras	:	C. Maslach y S.E Jackson, 1981
Adaptación	:	N. Seisdedos, Departamento de I+D de

	TEA Ediciones S.A.
Aplicación	: Se aplica individualmente y colectivamente para adultos.
Tiempo	: De 10 a 15 minutos
Finalidad:	: Evaluación de tres dimensiones básicas del Síndrome Burnout: (CE) cansancio emocional, (DP) despersonalización y (AP) autorrealización personal.
Material	: Manual (1997) y ejemplar auto corregible, es posible la utilización de los servicios de corrección mecanizada con la ayuda de una hoja de respuesta.
Tipificación	: Baremos en puntuaciones centiles y típicas, en cada sexo y en total de una muestra de población general y estadísticos descriptivos de varios subgrupos de la población asistencial.
Valoración	: Puntuaciones centiles, con escalas ordinal que va desde 1 a 99; y la escala típica S cuya media vale 50 y su desviación típica es de 20 unidades y el valor de alfa de Cronbach es 0.831

**El instrumento cuestionario de Satisfacción Laboral escala de opiniones SL-SPC.**

Ficha técnica escala de opiniones SL-SPC:

Nombre de la escala	: Clima organizacional (CO_SPC)
Autoras	: Sonia Palma Carrillo
Año	: 2004
Procedencia	: Lima _ Perú.
Tiempo	: De 10 a 15 minutos
Nº de Ítems	: 50.
Duración	: De 20 a 25 minutos aproximadamente.
Finalidad	: Evaluación de cuatro dimensiones de satisfacción

		Laboral: Significación de la tarea, Condiciones de Trabajo, reconocimiento personal y beneficios Económicos.
Significación	:	Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica en relación con la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
Adaptación	:	Equipo investigador 2013.
Valoración	:	Obteniéndose la medida de adecuación de Kaiser-Meyer-Olkin con valor .849, que indica que los datos pueden ser considerados buenos para el análisis, con un valor y un nivel de significación menor a .05.

#### Confiabilidad del instrumento.

**Tabla 4.**  
*Validación y confiabilidad de Ítems de síndrome de Burnout*

Resumen de procesamiento		síndrome de Burnout	
		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0
Estadísticas de fiabilidad	Alfa de Cronbach	N de elementos	Valor
		30	.763

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En la tabla 4. La muestra que el valor de alfa de Cronbach es  $0.763 < 0.8$ , es menor por una diferencia  $0.037$  pero indica que es aceptable, lo que garantiza la consistencia o confiabilidad de los resultados de variable síndrome de Burnout.

**Tabla 5.***Validación y confiabilidad de Ítems de satisfacción laboral*

Resumen de procesamiento		satisfacción laboral	
		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0
Estadísticas de fiabilidad	Alfa de Cronbach	N de elementos	Valor
		30	.679

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En la tabla 5. La muestra que el valor de alfa de Cronbach es  $0.679 < 0.8$ , es menor por una diferencia 0.121 pero indica que es aceptable, lo que garantizara la consistencia o confiabilidad de los resultados de variable satisfacción laboral.

**Validez de la variable****Tabla 6.***Prueba de KMO y Bartlett*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.416
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	440.956
	gl	231
	Sig.	.000

Tabla 6 se observa el coeficiente de correlación es moderadamente cercano al indicador de 1 de kmo. Pero la significancia es 0.00 es un buen indicador al análisis factorial, lo significa que es válido para aplicar en la encuesta.

**3.7. Métodos de análisis de datos.**

Después de aplicar los cuestionarios, los resultados fueron tabulados en una matriz de datos en el programa aplicativo Microsoft Office Excel 2016, luego se procesaron en el programa estadístico de IBM SPSS versión 24 con las cuales tenemos los resultados descriptivos, el análisis inferencial para determinar la relación de las dos variables de estudio.

**3.8. Aspectos deontológico- éticos.**

En el proceso del estudio se respetó todo el proceso, bajo los orígenes éticos del psicólogo, teniendo en cuenta el código de America Psychological Association(APA) considerando el derecho fundamenta sobre el respeto de la persona

Se elaboró esta investigación teniendo en cuenta los principios de ética y moral del colegio de Psicólogos del Perú. Donde están estipulados en el título I la responsabilidad, y dentro de sus artículos 1 y 2. Igualmente el título IV que estipula sobre la confidencialidad, que aclara en sus artículos 20 y 21. Como también se tomó en consideración el título IX que estipula de las actividades de investigación en su artículo 79. Lo cual nos indica el respeto, el derecho, la dignidad de forma absoluta de las personas. Teniendo en cuenta su confidencialidad y privacidad, en toda su estructura de ser humano APA, (2010).

## IV. RESULTADOS.

### 4.1. Estadística descriptivos

Análisis de resultados a nivel descriptivo

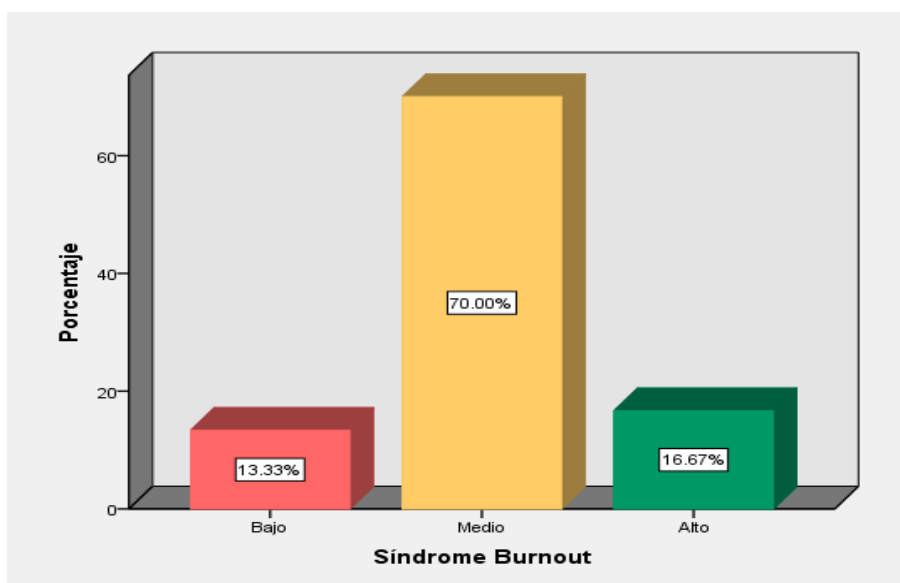
#### Análisis descriptivo de Síndrome de Burnout

**Tabla 7.**

*Distribución de frecuencia y porcentajes Síndrome de Burnout*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	13.3	13.3	13.3
	Medio	21	70.0	70.0	83.3
	Alto	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: SPSS v 24



**Figura 1.** Porcentajes de la variable síndrome de Burnout

En la tabla 7 y la figura 1, se observa en la distribución, la frecuencia de 4 en la escala bajo, tiene el porcentaje de 13.3%, en la escala medio, su frecuencia es 21, representa el 70%, de 30 trabajadores, en esta escala se pudo intuir que percibieron un nivel medio del síndrome de Burnout, además en la frecuencia de 5, en la escala Alto, representa con el porcentaje de 16.7% de 30 trabajadores, perciben el síndrome de Burnout de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad.

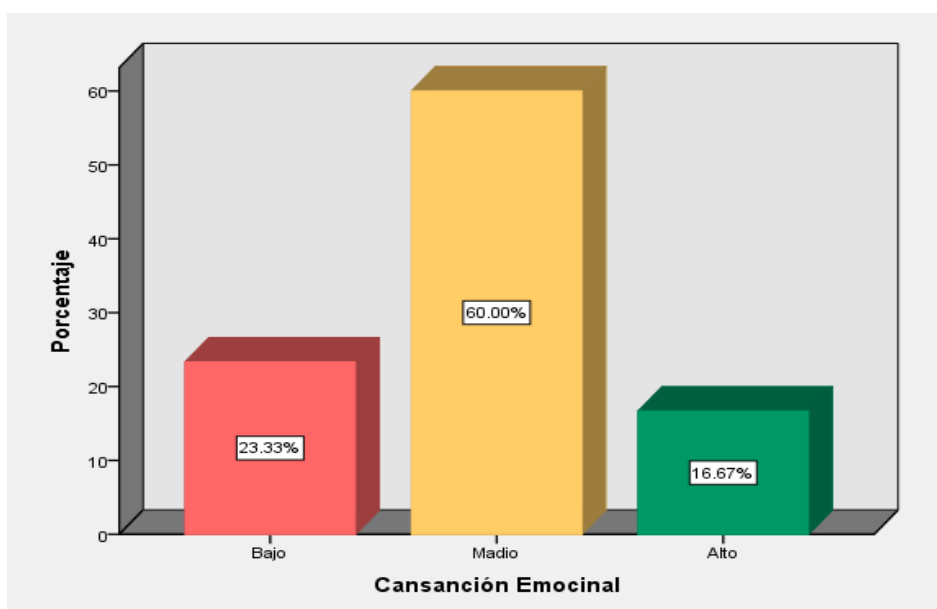
## Análisis de la descripción de la dimensión Cansancio Emocional

**Tabla 8.**

*Distribución de frecuencia y porcentajes Cansancio Emocional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	23.3	23.3	23.3
	Medio	18	60.0	60.0	83.3
	Alto	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: SPSS v 24



**Figura 2.** Porcentajes de la dimensión cansancio emocional

En la tabla 8 y la figura 2, se observa en la distribución, la frecuencia de 7 en la escala bajo, tiene el porcentaje de 23.3%, que perciben el síndrome de Burnout, pero en la escala medio, su frecuencia es 18, representa el 60%, de 30 trabajadores, en esta escala se puede intuir que percibieron un nivel medio del síndrome de burnout, además en la frecuencia de 5, en la escala Alto, representa con el porcentaje de 16.7% de 30 trabajadores de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad.

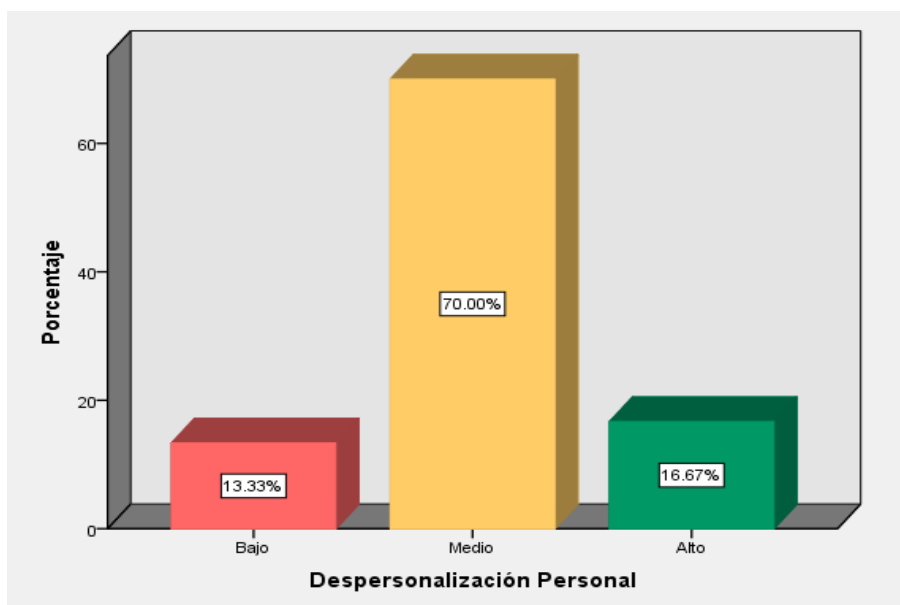
## Análisis de la descripción de la dimensión Despersonalización Personal

**Tabla 9.**

*Distribución de frecuencia y porcentajes Despersonalización Personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	13.3	13.3	13.3
	Medio	21	70.0	70.0	83.3
	Alto	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: IBM SPSS statistics 24



**Figura 3.** Porcentajes de la dimensión despersonalización Personal

En la tabla 9 y la figura 3, se observa en la distribución, la frecuencia de 4 en la escala bajo, tiene el porcentaje de 13.3%, en la escala medio, su frecuencia es 21, representa el 70%, de 30 trabajadores, en esta escala se puede intuir que percibieron un nivel medio del síndrome de Burnout, además en la frecuencia de 5, en la escala Alto, representa el porcentaje de 16.7% de 30 trabajadores que perciben el síndrome de Burnout, de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad.



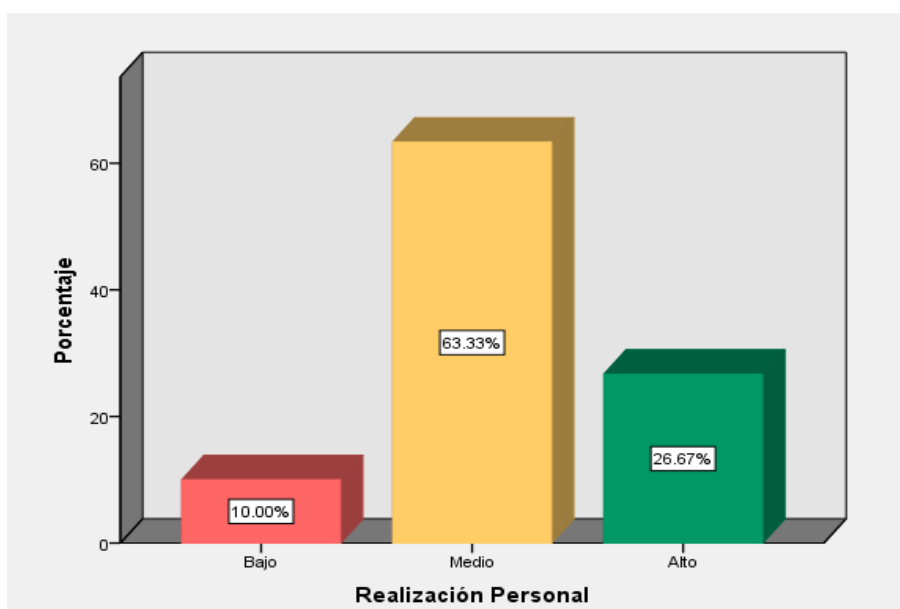
## Análisis de la descripción de la dimensión Realización Personal

**Tabla 10.**

*Distribución de frecuencia y porcentajes Realización Personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	10.0	10.0	10.0
	Medio	19	63.3	63.3	73.3
	Alto	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: IBM SPSS 24



**Figura 4.** Porcentajes de la dimensión realización personal

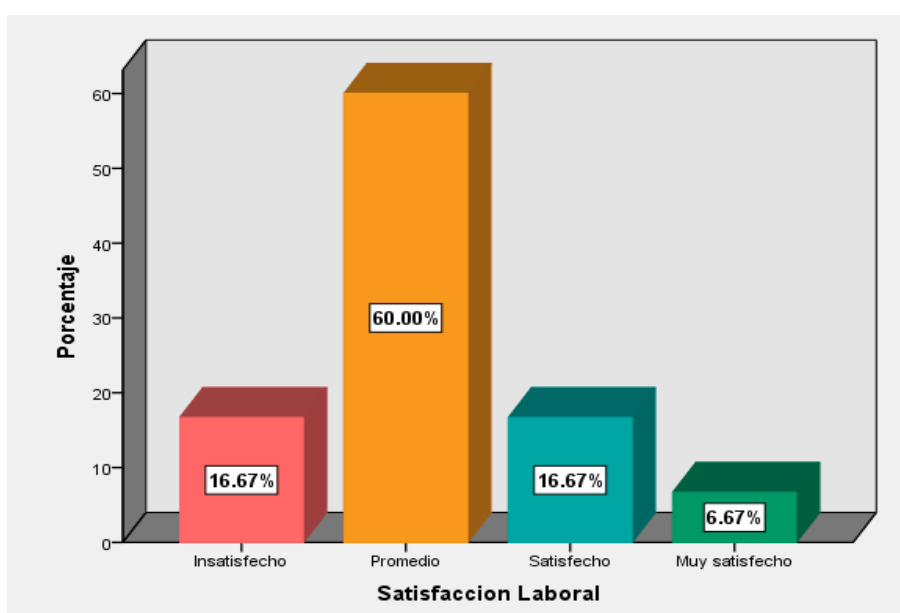
En la tabla 10 y la figura 4, se observa en la distribución, la frecuencia de 3 en la escala bajo, tiene el porcentaje de 10%, en la escala medio, su frecuencia es 19, representa el 63.3%, de 30 trabajadores, en esta escala se puede intuir que percibieron un nivel medio del síndrome de Burnout, además en la frecuencia de 8, en la escala Alto, representa el porcentaje de 26.7% están percibiendo a un nivel alto el síndrome de Burnout de 30 trabajadores de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad.

## Análisis descriptivo de Satisfacción laboral

**Tabla 11.**

*Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	5	16.7	16.7	16.7
	Promedio	18	60.0	60.0	76.7
	Satisfecho	5	16.7	16.7	93.3
	Muy satisfecho	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	



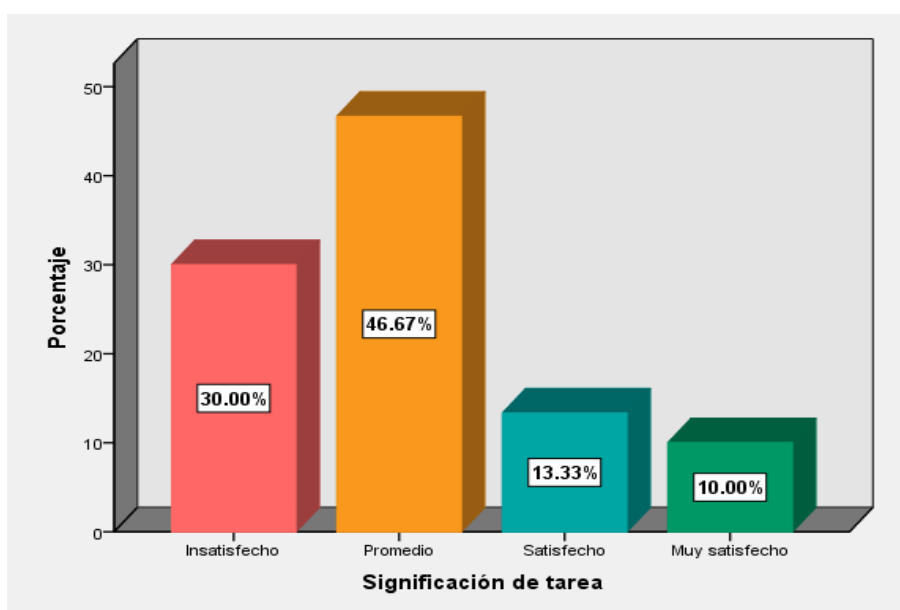
**Figura 5.** Porcentajes de la variable Satisfacción laboral

En la tabla 11 y la figura 5, se observa en la distribución de la frecuencia 5, en la escala Insatisfecho, tiene el porcentaje de 16.7%, en la escala Promedio, su frecuencia es de 18, lo que representa el 60%, de 30 trabajadores, en esta escala se puede percibir, que la media tiene un efecto con el estado emocional de los trabajadores en su contexto laboral, además en la frecuencia de 5, en la escala satisfecho, representa con el porcentaje de 16.7% de 30 trabajadores, y en la escala muy satisfecho, tiene una frecuencia de 2 con un porcentaje de 6.7% que percibe sobre la satisfacción laboral en la empresa avícola del distrito de Guadalupe, La Libertad.

**Tabla 12.**

*Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión significación de la tarea*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	9	30.0	30.0	30.0
	Promedio	14	46.7	46.7	76.7
	Satisfecho	4	13.3	13.3	90.0
	Muy satisfecho	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

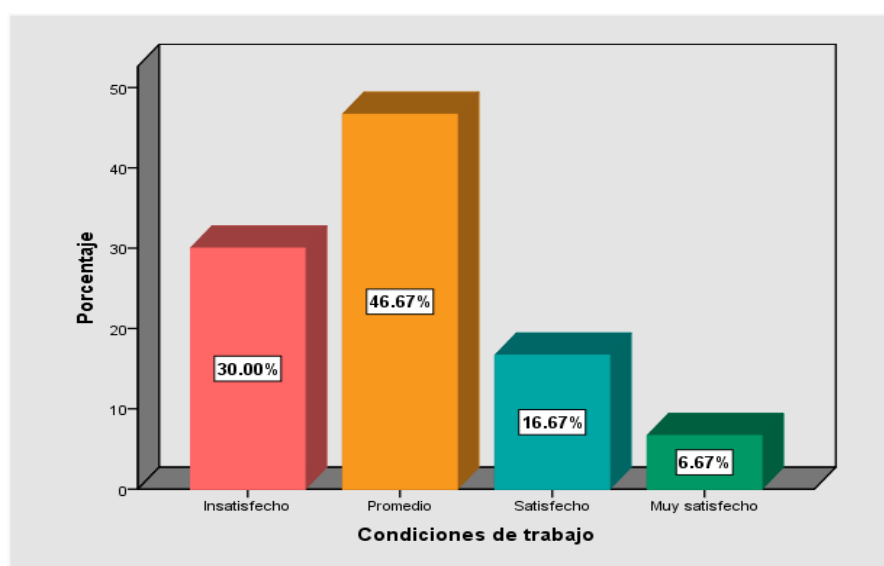


**Figura 6.** Porcentajes de la dimensión significación de la tarea

En la tabla 12 y la figura 6, se observa en la distribución de la frecuencia 9 en la escala Insatisfecho, tiene el porcentaje de 30%, pero en la escala promedio, su frecuencia es 14, lo que representa el 46.7%, de 30 trabajadores, en esta escala se pudo intuir la disposición al trabajo por algún factor de las condiciones laborales, además en la frecuencia de 4, en la escala Satisfecho, que representa con el porcentaje de 13.3% de 30 trabajadores y en la escala muy satisfecho, donde su frecuencia es 3 que representa un 10% de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad.

**Tabla 13.***Distribución de frecuencia y porcentajes condiciones de trabajo*

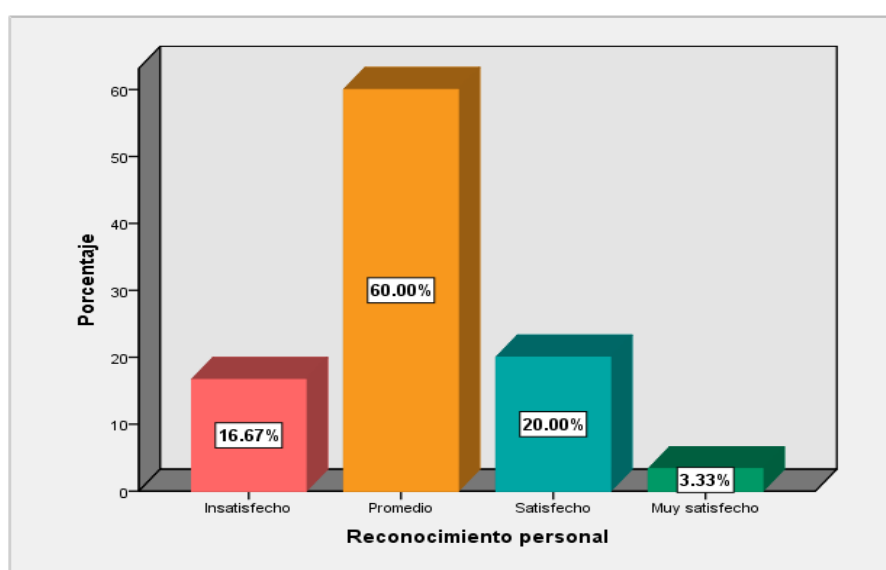
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	9	30.0	30.0	30.0
	Promedio	14	46.7	46.7	76.7
	Satisfecho	5	16.7	16.7	93.3
	Muy satisfecho	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 7.** Porcentajes de la dimensión condiciones de trabajo

En la tabla 13 y la figura 7, se observa en la distribución de la frecuencia 9 en la escala Insatisfecho, tiene el porcentaje de 30%, pero en la escala promedio, su frecuencia es 14, lo que representa el 46.7%, de 30 trabajadores, en esta escala se pudo percibir sobre las condiciones del contexto laboral, en un aspecto negativo que puede estar causando un impacto contra la salud, del trabajador, además en la frecuencia de 5, en la escala Satisfecho, que representa con el porcentaje de 16.7% de 30 trabajadores y en la escala muy satisfecho, donde su frecuencia es 2 y representa un 6.7% de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad.

**Tabla 14.***Distribución de frecuencia y porcentajes reconocimiento personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	5	16.7	16.7	16.7
	Promedio	18	60.0	60.0	76.7
	Satisfecho	6	20.0	20.0	96.7
	Muy satisfecho	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

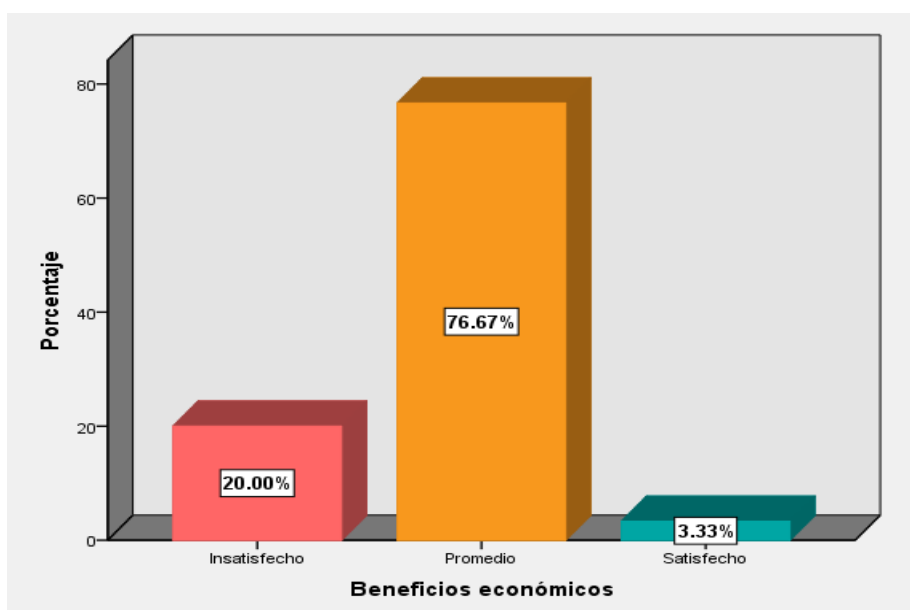
**Figura 8.** Porcentajes de la dimensión reconocimiento personal

En la tabla 14 y la figura 8, se observa en la distribución de la frecuencia 5 en la escala Insatisfecho, tiene el porcentaje de 16.7%, pero en la escala promedio, su frecuencia es 18, lo que representa el 60%, de 30 trabajadores, en esta escala se percibir sobre el reconocimiento personal de buenas acciones, para distinguir al trabajador por sus logros conseguidos, además en la frecuencia 6, de la escala Satisfecho, que representa con el porcentaje de 20%, en la escala muy satisfecho, donde su frecuencia es 1 y representa un 3.3% de los trabajadores de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad.

**Tabla 15.**

*Distribución de frecuencia y porcentajes beneficios económicos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	6	20.0	20.0	20.0
	Promedio	23	76.7	76.7	96.7
	Satisfecho	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	



**Figura 9.** Porcentajes de la dimensión beneficios económicos

En la tabla 15 y la figura 9, se observa en la distribución de la frecuencia 6 en la escala Insatisfecho, tiene el porcentaje de 20%, pero en la escala promedio, su frecuencia es 23, lo que representa el 76.7%, de 30 trabajadores, en esta escala se puede percibir el reconocimiento que se obtiene, por un proceso de actividad y de un resultado positivo, además en la frecuencia 1, de la escala satisfecho, que representa con el porcentaje de 3.3%, de los trabajadores de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad.

## 4.2. Resultados Inferenciales

### Prueba normalidad de la variable

$H_0$ : Las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021.

$H_1$ : Las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021.

**Tabla 16.**

*Prueba de normalidad de Shapiro Wilk*

	Estadístico	gl	p
Síndrome Burnout	0.923	30	0.032
satisfacción Laboral	0.972	30	0.603

En la tabla 16, se muestra que la prueba de la normalidad de las variables, donde se puede observar el valor de la probabilidad de una variable, a la otra es diferente en su significancia. En la variable síndrome de Burnout, su nivel es,  $p=0.032 < 0.05$  entonces se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ , esto quiere decir que la distribución no es normal. En la variable satisfacción Laboral, su nivel de significancia es  $p = 0.603 > 0.05$  entonces rechazamos la  $H_1$  y aceptamos la  $H_0$ , es decir, los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, no tenemos evidencias claras, que la variable satisfacción Laboral, no se distribuyen según una ley normal, entonces se aplicaron estadísticas no paramétricas. Se realizó el análisis de coeficiente con Rho de Spearman.

### Prueba de hipótesis general

Formulación de hipótesis estadísticos:

$H_1$ : Existe relación significativa entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021

$H_0$ : No Existe relación significativa entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021

**Tabla 17.***Coeficiente de correlación y significación de Burnout y satisfacción laboral*

			Síndrome Burnout	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Síndrome Burnout	Coeficiente de correlación	1.000	-.283
		Sig. (bilateral)	.	.129
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-.283	1.000
		Sig. (bilateral)	.129	.
		N	30	30

En la tabla 17 se observan los resultados de las variables. Para saberlo se ha estudiado el coeficiente de determinación que es, -0.283, con una correlación negativa baja. Además, el nivel de la significancia de Rho de Spearman es el  $p = 0.129 > 0.05$ , se rechaza  $H_1$  y se acepta  $H_0$ . Por lo tanto, No existe relación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021.

### Comprobación de la hipótesis específica

Formulación de hipótesis estadísticos:

$H_1$ : Existe relación significativa entre cansancio emocional, con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021

$H_0$ : No existe relación significativa entre cansancio emocional con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021



**Tabla 18.**

*Coefficiente de correlación y significación de cansancio emocional y satisfacción laboral*

			Cansancio Emocional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Cansancio Emocional	Coeficiente de correlación	1.000	-.575**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-.575**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 18, se observan los resultados de la variable y la dimensión. Para saberlo se ha estudiado el coeficiente de determinación que es, -0.575, con una correlación negativa moderada. Además, el nivel de la significancia de Rho de Spearman es el  $p = 0.001 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . Por lo tanto, Existe relación entre cansancio emocional y satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021.

#### **Formulación de hipótesis estadísticas:**

$H_1$ : Existe relación significativa entre despersonalización, con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021

$H_0$ : No existe relación significativa entre despersonalización, con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021

**Tabla 19.**

*Coefficiente de correlación y significación de Despersonalización y satisfacción laboral.*

			Despersonalización	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1.000	-.287
		Sig. (bilateral)	.	.124
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-.287	1.000
		Sig. (bilateral)	.124	.
		N	30	30

En la tabla 19, se observan los resultados de la dimensión y la variable. Para saberlo se ha estudiado el coeficiente de determinación que es,  $-0.287$ , con una correlación negativa baja. Además, el nivel de la significancia de Rho de Spearman es el  $p = 0.124 > 0.05$ , se rechaza  $H_1$  y se acepta  $H_0$ . Por lo tanto, No existe relación entre despersonalización y satisfacción laboral. En los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021.

#### **Formulación de hipótesis estadísticas:**

$H_1$ : Existe relación significativa entre realización personal, con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021

$H_0$ : No existe relación significativa entre realización personal, con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 202.

**Tabla 20.**

*Coefficiente de correlación y significación de realización personal y satisfacción laboral.*

			Realización Personal	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Realización Personal	Coefficiente de correlación	1.000	-.211
		Sig. (bilateral)	.	.262
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-.211	1.000
		Sig. (bilateral)	.262	.
		N	30	30

En la tabla 20, se observan los resultados de la dimensión y la variable. Para saberlo se ha estudiado el coeficiente de determinación que es, -0.211, con una correlación negativa baja. Además, el nivel de la significancia de Rho de Spearman es el  $p = 0.262 > 0.05$ , se rechaza  $H_1$  y se acepta  $H_0$ . Por lo tanto, No existe relación entre realización personal y satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los hallazgos encontrados, dentro del proceso desarrollado en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 202, se accedió en analizar las variables sobre la relación del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral.

De acuerdo a la hipótesis general se ha determinado que no existe relación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral, lo que nos indica, el coeficiente de determinación es de, -0.283, con una correlación negativa baja y la significancia de Rho Spearman con  $p = 0.129 > 0.05$ , entonces se rechaza la  $H_1$  se acepta la hipótesis  $H_0$ , lo que se observa es que no existe una correlación significativa entre las dos variables. Los resultados encontrados por Allpas (2017), en su investigación, estableció que no existe relación entre de síndrome de Burnout y bienestar psicológico, donde se evidenció de  $p = -0.233$ , lo cual tiene la similitud a la investigación. A mismo, Mantilla P. (2017) en su resultado fue con el Chi cuadrado es de 0.604, donde el valor no es significativo, lo cual tiene semejanza con la investigación realizada. En la investigación de Pillco, (2017) donde si concluyen que existe significancia con  $p = 0,01 < 0.05$ , donde los resultados no tienen similitud.

De acuerdo a las hipótesis específica, de la investigación, se determina la relación entre la dimensión y la variable, en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021. Se encontró un el nivel de la significancia de Rho de Spearman es el  $p = 0.001 < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  se acepta  $H_1$  por lo tanto, existe una relación entre cansancio emocional y satisfacción laboral. Estos resultados guardan relación con, Pillco, (2017) lo cual su significancia es de 0,01 concluyenron que si existe una relación entre la dimension y la variable, con la diferencia de la población que fue ligeramente de 55 empleados.

De acuerdo a las hipótesis específicas de la investigación, entre dimensión despersonalización con la variable satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021. Lo cual tiene una significancia de Rho de Spearman es el  $p = 0.124 > 0.05$ , se rechaza  $H_1$  y se acepta

$H_0$  por lo tanto no existe relación entre la dimensión y la variable. Estos resultados guardan relación con Allpas (2017) pero teniendo en cuenta en las dos dimensiones es no se encontró relación ( $p > 0.05$ ), en la dimensión despersonalización y cansancio emocional, la deferencia es la población que fue de 80 teleoperadores, pero los cuestionarios son similares.

De acuerdo a las hipótesis específicas de la investigación entre realización personal con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe\_ La Libertad 2021, lo cual tiene una significancia de Rho de Spearman es el  $p = 0.262 > 0.05$ , se rechaza  $H_1$  y se acepta  $H_0$ . Por lo tanto, no existe relación entre la dimensión y la variable. Estos resultados no guardan relación con Meza S (2017), Concluyo que, si hay correlación por la significacion de,  $p = 0,0165 < 0.05$ , con la correlación Tau-b de Kendall es  $-0,856$  se evidencia que existe una relación alta inversa entre la realización personal, lo cual su población de muestreo fue de 225 empleados.

## VI. CONCLUSIONES

Se estableció la relación del síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe, la muestra de  $n=21/30$  con el porcentaje de 70%, su resultado del análisis es de nivel medio, con riesgo que pueden padecer el síndrome de Burnout. De la misma forma, en la variable satisfacción laboral muestra un 60% de población  $n=18/30$  en una escala promedio, donde se pudo percibir, que la media tiene un efecto con el estado emocional de los trabajadores en su contexto laboral. Asimismo, los resultados del coeficiente se determinaron en  $-0.283$  con una correlación negativa y con una significancia de  $0.129 > 0.05$  se rechaza  $H_1$  y se acepta  $H_0$ . Por lo tanto, No existe relación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral.

Se determinó el nivel de cansancio emocional y satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad, en la muestra de los análisis descriptivos de  $n=18/30$  con el porcentaje de 60% se percibe el riesgo de nivel medio de padecer el síndrome de Burnout, de la misma forma en satisfacción laboral de  $n=18/30$  con el porcentaje de 60% en esta escala promedio, se pudo percibir, que la media tiene un efecto con el estado emocional de los trabajadores en su contexto laboral. Asimismo, se puede observar la determinación del coeficiente es  $-0.575$  con una correlación negativa moderada, con una significancia de  $0.001 < 0.05$  entonces se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . Por lo tanto, existe relación entre cansancio emocional y satisfacción laboral.

Se determinó el nivel de la despersonalización y satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad, en los resultados descriptivos se muestra de  $n=21/30$  con el porcentaje de 70%, se percibe los riesgos de nivel medio de padecer, el síndrome de Burnout, además se observa en satisfacción laboral de  $n=18/30$  con el porcentaje de 60% en esta escala promedio, se pudo percibir, que la media tiene un efecto con el estado emocional de los trabajadores en su contexto laboral. Asimismo, el nivel de la significancia es  $0.124 > 0.05$  entonces se rechaza  $H_1$  y se acepta  $H_0$ . Por lo tanto, No existe relación entre despersonalización y satisfacción laboral.

Se determinó el nivel de realización personal y satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe, La Libertad, con la muestra de análisis descriptivos de  $n=19/30$  con el porcentaje de 63.3% se percibe el riesgo de nivel medio, de padecer del síndrome de Burnout, de la misma forma de  $n=18/30$  con el porcentaje de 60% en esta escala promedio, se pudo percibir, que la media tiene un efecto con el estado emocional de los trabajadores en su contexto laboral. Asimismo, en el estudio del coeficiente se determinó en 0.211 con una correlación negativa baja, y su significancia es de  $0.262 > 0.05$ , entonces se rechaza  $H_1$  y se acepta  $H_0$ . Por lo tanto, No existe relación entre realización personal y satisfacción laboral

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se coordinará con el Gerente director y con la jefa de personal para realizar el proceso de evaluación de los perfiles de puesto, para realizar y establecer las actividades competentes y los indicadores de KPIs. Sobre ellos evaluar y seleccionar a los candidatos que cumplan los requisitos.

Se coordinará con la jefa de personal para implementar las dinámicas de pausas activas y pasivas para contrarrestar de la fatiga muscular contraídos, previniendo el estrés ocupacional, buscando mejorar su desempeño al recuperar sus energías, con diferentes técnicas.

Se coordinará con la jefa de personal para recomendarle que se establezca una política de motivación extrínseca, lo cual estará establecido como actividades de juegos deportivos, paseos, en el afán de mejorar la salud mental, de misma forma reconocer a los trabajadores por su desempeño laboral que destacan dentro de la organización.

Se le propone al jefe de personal desarrollar talleres de capacitaciones que deben ser como liderazgos, dinámicas participativas, técnicas para la relajación y control del estrés y como gestionar tus emociones. Lo que pueda ayudar a tener amplio las decisiones en la actividad laboral y mejorar su atención.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Flores Sierra, J. B. (2017). *Síndrome de Burnout en Médicos asistentes del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina SCCIPA*. Lima\_Perú: Tesis: Universidad Ricardo Palma.
- Allpas Guerra, K. V. (2017). *Bienestar Psicológico y Dimensiones del Síndrome de Burnout en Tele operadores de un call center del distrito de La Victoria en Lima*. Lima\_Peru: Tesis: Universidad Cesar Vallejo.
- Álvarez, L. (2005). *La satisfacción laboral su medición y evaluación*;. Cuba. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/Canales4/rrhh/>
- Antolinez Pabon, L. (2019). *Síndrome de Burnout en Funcionarios de Organizaciones Colombianas*. Bucaramanga\_Colombia: Tesis: Universidad Cooperativa de Colombia.
- APA. (2010). *Principios éticos de los Psicólogos y código de Conducta*. Obtenido de [www.psicologia.unam.mx::  
http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite\\_etica/Codigo\\_APA.pdf](http://www.psicologia.unam.mx::http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf)
- Arrivillaga, M. C. (2007). *Psicología de la salud: abordaje integral de la enfermedad crónica*. Bogotá: El manual moderno SA.
- B. Osorio, R., & Zuñiga R, J. (2019). *Factores de Riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral en la Empresa Inversiones V & P SAC - Chorrillos*. Lima. Lima: Tesis\_Univesidad Telesup.
- Bosqued, M. (2008). *Quemados el Síndrome de Burnout*. España: Paidós Ibérica.
- Bruggemann , A., & Ulich , E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. *Huber\_Berna*, 12.
- Carrasco Diaz, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima\_Perú: San Marcos, 5a. ed., Vol. V.
- Charaja Cutipa, F. (2011). *El MAPIC en la metodología de investigación*. Puno\_Perú: Sagitario impresores.

- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la metodología de investigación*. Puno: Sagitario impresores.
- Cherniss, C. (1993). *The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout*. London: Professional burnout: Recent developments in theory and research.
- Comisión Europea. (2017). ¿La «Sal de la Vida» o el «Beso de la Muerte»? Guía Sobre el Estrés Relacionado con el Trabajo. Luxemburgo. *Espacios*, 28.
- Díaz Tinoco, A. (2014). *Influencia Del Síndrome De Burnout En El Desempeño Docente de los Profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao*. Lima\_Perú: "Cybertesis PERÚ" Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Fernández, I. (2017). Bienestar Psicológico y Salud. *Mallorca*, <https://www.mallorca.eu/>.
- Freudenbergen, H. J. (1974). *Staff burnout*. *Journal of Social Issues*. Nueva York: Random House, 30, 159-165.
- Gómez Proaño, J. M. (2018). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en el Personal Médico del Hospital General de Latacunga*. Ambato- Ecuador : Tesis: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Hackman J, R., & Oldham G, R. (1980). Work Redesign, Reading. *Addison*, 50-51.
- Harrison, A. (1983). *A language testing handbook* (Vols. ISBN 0-333-27174-2). London: Macmillan.
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Jimenez Jimenez, D. (2018). *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la municipalidad distrital de Desagüadero*. Chucuito\_Puno\_Perú: Tesis, Universidad Nacional del Altiplano.
- Lawler, E. (1973). *Motivación en las organizaciones laborales*. Monterey, California, Estados Unidos: Brooks .
- Mantilla Peñafiel, J. L. (2017). *Prevalencia del síndrome de Burnout y su relación con variables sociodemográficas y laborales en trabajadores de una unidad*

- educativa del cantón Otavalo, provincia de Imbabura* . Quito\_Ecuador: Tesis: Universidad Central del Ecuador.
- Maslach C. Leiter M.P. (1997). *The Truth about Burnout*. San Francisco: CA Jossey Bass.
- Maslach, C. &. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto\_California: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *The Maslach Burnout Inventory. Consulting Psychologists* . Palo Alto\_España: Versión Española adapta.
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). *The burnout syndrome in the day care setting*. San Francisco: child care quarterly.
- Meza Suarez, S. K. (2017). *Síndrome de Burnout y Depresión en Docentes de Secundaria de la Ugel Yauli*. Huancayo\_Peru: Tesis: Universidad Nacional Del Centro Del Perú.
- Navarro, J., & Mouzo Quintáns, J. (2019). El 'burnout' toma peso en la lista de dolencias de la OMS. *El País*, 02-03. Obtenido de [https://elpais.com/sociedad/2019/05/27/actualidad/1558956228\\_933147.html](https://elpais.com/sociedad/2019/05/27/actualidad/1558956228_933147.html)
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational behavior*. New York: McGrawHill.
- Olavarría. (2016). *Moobing y bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima*. Lima\_Perú: Tesis: Universidad Ricardo Palma.
- OMS. (2019). Sintomatología e implicaciones de Síndrome del burnout. En P. Opazo Sáez, *Síndrome del burnout es reconocido oficialmente por la OMS* (pág. 10). Madrid\_España: Nación Farma.
- Palma Carrillo, S. (2006). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Lima, Perú: Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Palma, S. (2004). Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores. *Pirámide, Revista del Departamento de Psicología*, 49-59.
- Pedret, R. S. (2002). *La investigación comercial como soporte del marketing*. Lima: El Comercio S.A.

- Pillco. (2017). *Burnout y bienestar psicológico en enfermería intensiva de un hospital de Lima Metropolitana*. Lima Peru: Tesis: Universidad Cesar Vallejo.
- Pines Ayala, M., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and cures*. New York: The Free Press.
- PINES, A. (1993). "Burnout: An Existential Perspective", in W.B. SCHAUFELI, C. MASLACH, & T. MAREK. London: Taylor & Francis.
- Ray, J. A. (2012). *Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito*. México:: Pearson Educación. Obtenido de <https://www.freelibros.org/psicologia/psicologia-del-trabajo-5ta-edicion-johnarnold>.
- Redolar, D. (2011). *El cerebro estresado*. Barcelona: UOC.
- Robbins , S. (1998). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez Fernández , A., Zarco Martín , V., & González González , J. (2009). *Psicología del Trabajo*. España: Pirámide.
- Rojas Ramón, L. N., & Herrera Aguilar, M. n. (2018). *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento al estrés en Enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Arzobispo Loayza*. Lima Metropolitana: Tesis: Universidad Cayetano Heredia.
- Salessi, S., & Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Revista Alternativas en Psicología*, 34, 93-108.
- Sánchez Cañizares, S., & Artacho Ruiz, C. (2010). El rol mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la percepción del empleado sobre el entorno laboral y su compromiso organizativo. *trabajo y seguridad socia*, 207-230.
- Santizo, A. G. (2014). *Estrés laboral en los empleados de las instituciones bancarias (estudio realizado en las instituciones bancarias del municipio de Tacaná, departamento de San Marcos)*. Guatemala: Tesis: Universidad Rafael Landivar, Quetzaltenango. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/22/Santizo-Alma.pdf>

- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice, a critical analysis*. Philadelphia: Taylor & Francis Inc.
- Seijas-Solano, D. E. (2019). *estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis*. Carabobo Valencia\_Venezuela: Tesis: Universidad de Carabobo Valencia Venezuela (CITUC).
- Snyder , M., & Ickes, W. (1985). *Personality and social behavior*. New York: Handbook of social psychology.
- Thompson M., S., Page S. , L., & Cooper C, L. (1993). *A test of Caver and Scheier's self-control model of stress in exploring burnout among mental health nurses*. Chicago: Stress Medicine.
- Unamuno Vera, N. (2018). *Análisis de los factores que inciden en el síndrome burnout en los empleados de las fiduciarias de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador: Tesis: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Uribe, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores*. México: El manual moderno S.A.
- Uribe, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El manual moderno S.A.
- Valdez , M. (1991). *Dos aspectos en el concepto de bienestar*. México: Crf, Aristóteles.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia cuantitativa

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS Y MATERIALES
Problemas General	Objetivo General	Hipótesis General	<b>Síndrome de Burnout</b>			Tipo investigación: • Básica  Nivel: • transversal correlacional  Diseño de Investigación: • No experimental
¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe_ La Libertad 2021?	Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe_ La Libertad 2021	Existe relación significativa entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe_ La Libertad 2021	Síndrome de Burnout	1. Cansancio Emocional  2. Despersonalización  3. Disminución de la realización personal	• Nunca (1) • Algunas veces al año (2) • Algunas veces al mes (3) • Algunas veces a la semana (4) • Diariamente: (5)	
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Variable</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	Población: 30 ambos sexos. No probabilístico.  <b>Técnica:</b> Observación Encuesta  <b>Instrumentos:</b>
¿Qué relación existe entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe_ La Libertad 2021?  ¿Qué relación existe entre despersonalización con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe_ La Libertad 2021?	Determinar la relación que existe entre cansancio emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe_ La Libertad 2021  Determinar la relación que existe entre la despersonalización y la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe_ La Libertad 2021	Existe relación significativa entre cansancio emocional, con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe_ La Libertad 2021  Existe relación significativa entre despersonalización, con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe_ La Libertad 2021	Satisfacción laboral	1. Significación de la tarea.  2. Condiciones de trabajo.  3. Reconocimiento personal.  4. Beneficios económicos	• Total, acuerdo (TA). • De acuerdo (A). • Indeciso (I) • En desacuerdo (D)	

<p>¿Qué relación existe entre realización personal con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe_ La Libertad 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre realización personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas avícolas del distrito de Guadalupe_ La Libertad 2021</p>	<p>Existe relación significativa entre realización personal, con la satisfacción laboral en los trabajadores de las Empresas Avícolas del distrito de Guadalupe_ La Libertad 2021</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Total, desacuerdo (TD)</li> </ul>	<p>* Cuestionario de evaluación de Maslach burnout inventory (MIB)</p> <p>* cuestionario de satisfacción laboral escala de opiniones SL-SPC</p>
--	--	---	--	--	--	---



## Anexo 2. Matriz de operacionalización.

Variable	Dimensiones	Indicadores				
		Nombre	Atributo	Unidad de medida	Unidad operacional	Puntaje
Síndrome de Burnout	1.Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatiga (sentimientos emocionalmente exhausta ocasionado por el propio trabajo)</li> <li>• Perdida de sueño</li> <li>• Monotonía</li> <li>• Irritabilidad</li> <li>• Susceptibilidad</li> </ul>	(6) Nunca (7) Algunas veces al año (8) Algunas veces al mes (9) Algunas veces a la semana (10) Diariamente	Likert	9 ítems. (1,2,3,6,8,13,14,16,20)  • Desanimo. • Fatiga. • Irritabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo (0-18)</li> <li>• Medio (19-26)</li> <li>• Alto (27-54)</li> </ul>
	2.Despersonalización Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Susceptibilidad (Actitudes impersonales de frialdad y alejamiento hacia los demás)</li> <li>• Agresividad</li> <li>• Indiferencia</li> </ul>	(6) Nunca (7) Algunas veces al año. (8) Algunas veces al mes. (9) Algunas veces a la semana. (10)Diariamente.	Likert	5 ítems (5,10,11,15,22)  • Apatía • Culpabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo (0-5)</li> <li>• Medio (6-9)</li> <li>• Alto (10-30)</li> </ul>
	3.Realización Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de competencia</li> <li>• Éxito en el ámbito laboral</li> <li>• Sentimiento de autosuficiencia y realización personal</li> </ul>	(6) Nunca. (7) Algunas veces al año. (8) Algunas veces al mes (9) Algunas veces a la semana. (10)Diariamente.	Likert	8 ítems (4,7,9,12,17,18,19,21)  • Empatía • Entusiasmo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo (0-30)</li> <li>• Medio (31-39)</li> <li>• Alto (40-48)</li> </ul>

Variable	Dimensiones	Indicadores				Puntaje
		Nombre	Atributo	Unidad de medida	Unidad operacional	
Satisfacción laboral	Significación de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La destreza al trabajo en función de facultades asociadas con el trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total, acuerdo (TA).</li> <li>• De acuerdo (A).</li> <li>• Indeciso (I)</li> <li>• En desacuerdo (D)</li> <li>• Total, desacuerdo (TD)</li> </ul>	Likert	Ítems (1,2,3,4,5,6,7,8)	Insatisfecho
	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total, acuerdo (TA).</li> <li>• De acuerdo (A).</li> <li>• Indeciso (I)</li> <li>• En desacuerdo (D)</li> <li>• Total, desacuerdo (TD)</li> </ul>	Likert	Ítems (9,10,11,12,13,14,15,16,17)	Promedio
	Reconocimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total, acuerdo (TA).</li> <li>• De acuerdo (A).</li> <li>• Indeciso (I)</li> <li>• En desacuerdo (D)</li> <li>• Total, desacuerdo (TD)</li> </ul>	Likert	Ítems (18,19,20,21,22)	Satisfecho
	Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total, acuerdo (TA).</li> <li>• De acuerdo (A).</li> <li>• Indeciso (I)</li> <li>• En desacuerdo (D)</li> <li>• Total, desacuerdo (TD)</li> </ul>	Likert	Ítems (23,24,25,26,27)	Muy satisfecho

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE EVALUACION DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MIB)

Estimado trabajador:

A continuación, se le presenta un cuestionario en el cual solicitamos nos facilite las respuestas correspondientes a cada pregunta formulada. Para motivar su mayor sinceridad en el llenado, aseguraremos resguardar su derecho de confidencialidad. Es así que requeriremos que marque con un aspa (x) la respuesta correspondiente al valor que real que sucede en su quehacer diario, teniendo en consideración la siguiente escala:

(1) Nunca      (2) Algunas veces al año      (3) Algunas veces al mes

(4) Algunas veces a la semana (5) Diariamente

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
<b>CANSANCIO EMOCIONAL</b>						
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo					
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo					
4	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo					
5	Me siento "quemado" por mi trabajo					
6	Me siento frustrado en mi trabajo					
7	Creo que estoy trabajando demasiado					
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés					
9	Me siento acabado					

<b>DESPERSONALIZACION</b>					
<b>10</b>	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales				
<b>11</b>	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión				
<b>12</b>	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente				
<b>13</b>	No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que doy servicio				
<b>14</b>	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas				
<b>REALIZACION PERSONAL</b>					
<b>15</b>	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas				
<b>16</b>	Trato muy eficazmente los problemas de las personas				
<b>17</b>	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás				
<b>18</b>	Me siento muy activo				
<b>19</b>	Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy servicio				
<b>20</b>	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas				
<b>21</b>	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión				
<b>22</b>	En mi trabajo trato con problemas emocionales con mucha calma				

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL, ACUERDO (TA)  
 DE ACUERDO (A)  
 INDECISO (I)  
 EN DESACUERDO (D)  
 TOTAL, DESACUERDO (TD)

N°	PREGUNTA	TA	A	I	D	TD
<b>SIGNIFICACION DE LA TAREA</b>						
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8	Me gusta la actividad que realizo.					
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable.					
11	Me disgusta mi horario.					

12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
<b>RECONOCIMIENTO PERSONAL</b>						
18	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
<b>BENEFICIOS ECONOMICOS</b>						
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
24	Me siento mal con lo que gano.					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

#### Anexo 4. Validación de instrumentos.

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide síndrome de Burnout

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
Dimensión 1: Cansancio emocional			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Nº ítem	Ítems originales	Ítems Modificados							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Se mantiene	X		X		X		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	Se mantiene	X		X		X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	Se mantiene	X		X		X		
4	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo	Se mantiene	X		X		X		
5	Me siento "quemado" por mi trabajo	Se mantiene	X		X		X		
6	Me siento frustrado en mi trabajo	Se mantiene	X		X		X		
7	Creo que estoy trabajando demasiado.	Se mantiene	X		X		X		
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés	Se mantiene	X		X		X		
9	Me siento acabado	Se mantiene	X		X		X		
Dimensión 2: Despersonalización									
Nº ítem	Ítems originales	Ítems modificados							
10	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales	Se mantiene	X		X		X		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	Se mantiene	X		X		X		

12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	Se mantiene	X		X		X		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	Se mantiene	X		X		X		
14	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	Se mantiene	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Realización personal:</b>									
<b>Nº ítem</b>	<b>Ítems originales</b>	<b>Ítems modificados</b>							
15	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	Se mantiene	X		X		X		
16	Trato muy eficazmente los problemas de las personas	Se mantiene	X		X		X		
17	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás	Se mantiene	X		X		X		
18	Me siento muy activo.	Se mantiene	X		X		X		
19	Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy servicio	Se mantiene	X		X		X		
20	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas	Se mantiene	X		X		X		
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	Se mantiene	X		X		X		
22	En mi trabajo trato con problemas emocionales con mucha calma.	Se mantiene	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.

Dr. Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DNI: 09946516

Doctor en Psicología

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud.



Firma

Dr. I. Eugenio Cruz Telada  
PSICOLOGO  
CPsP. 2819

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Significación de la tarea:</b>									
Nº ítem	Ítems originales	Ítems Modificados							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	Se mantiene	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	Se mantiene	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	Se mantiene	X		X		X		
4	Me complacen los resultados de mi trabajo	Se mantiene	X		X		X		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	Se mantiene	X		X		X		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	Se mantiene	X		X		X		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	Se mantiene	X		X		X		
8	Me gusta la actividad que realizo	Se mantiene	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Condiciones de trabajo</b>									
Nº ítem	Ítems originales	Ítems modificados							

9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	Se mantiene	X		X		X		
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	Se mantiene	X		X		X		
11	Me disgusta mi horario.	Se mantiene	X		X		X		
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	Se mantiene	X		X		X		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	Se mantiene	X		X		X		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	Se mantiene	X		X		X		
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	Se mantiene	X		X		X		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	Se mantiene	X		X		X		
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	Se mantiene	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Reconocimiento personal</b>									
<b>Nº ítem</b>	<b>Ítems originales</b>	<b>Ítems modificados</b>							
18	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.	Se mantiene	X		X		X		
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	Se mantiene	X		X		X		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	Se mantiene	X		X		X		

21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	Se mantiene	X		X		X		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	Se mantiene	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Beneficios económicos</b>									
<b>Nº ítem</b>	<b>Ítems originales</b>	<b>Ítems modificados</b>							
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	Se mantiene	X		X		X		
24	Me siento mal con lo que gano.	Se mantiene	X		X		X		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	Se mantiene	X		X		X		
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	Se mantiene	X		X		X		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	Se mantiene	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.

Dr. Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DNI: 09946516

Doctor en Psicología

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud



Firma

---

*Dr. I. Eugenio Cruz Telada*  
PSICOLOGO  
CPsP. 2819

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide síndrome de Burnout

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Cansancio emocional</b>									
Nº ítem	Ítems originales	Ítems Modificados							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Se mantiene	X		X		X		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	Se mantiene	X		X		X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	Se mantiene	X		X		X		
4	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo	Se mantiene	X		X		X		
5	Me siento “quemado” por mi trabajo	Se mantiene	X		X		X		
6	Me siento frustrado en mi trabajo	Se mantiene	X		X		X		
7	Creo que estoy trabajando demasiado.	Se mantiene	X		X		X		
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés	Se mantiene	X		X		X		
9	Me siento acabado	Se mantiene	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Despersonalización</b>									
Nº ítem	Ítems originales	Ítems modificados							

10	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales	Se mantiene	X		X		X		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	Se mantiene	X		X		X		
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	Se mantiene	X		X		X		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	Se mantiene	X		X		X		
14	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	Se mantiene	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Realización personal:</b>									
<b>Nº ítem</b>	<b>Ítems originales</b>	<b>Ítems modificados</b>							
15	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	Se mantiene	X		X		X		
16	Trato muy eficazmente los problemas de las personas	Se mantiene	X		X		X		
17	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás	Se mantiene	X		X		X		
18	Me siento muy activo.	Se mantiene	X		X		X		
19	Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy servicio	Se mantiene	X		X		X		
20	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas	Se mantiene	X		X		X		
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	Se mantiene	X		X		X		
22	En mi trabajo trato con problemas emocionales con mucha calma.	Se mantiene	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.

Dr. Perales Sánchez, Anaximandro Odilio

DNI: 10357524

Doctor en Educación

Especialidad del validador: Doctor



<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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



## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
Dimensión 1: Significación de la tarea:			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Nº ítem	Ítems originales	Ítems Modificados							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	Se mantiene	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	Se mantiene	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	Se mantiene	X		X		X		
4	Me complacen los resultados de mi trabajo	Se mantiene	X		X		X		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	Se mantiene	X		X		X		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	Se mantiene	X		X		X		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	Se mantiene	X		X		X		
8	Me gusta la actividad que realizo	Se mantiene	X		X		X		
Dimensión 2: Condiciones de trabajo									
Nº ítem	Ítems originales	Ítems modificados							
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	Se mantiene	X		X		X		
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	Se mantiene	X		X		X		

11	Me disgusta mi horario.	Se mantiene	X		X		X		
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	Se mantiene	X		X		X		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	Se mantiene	X		X		X		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	Se mantiene	X		X		X		
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	Se mantiene	X		X		X		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	Se mantiene	X		X		X		
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	Se mantiene	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Reconocimiento personal</b>									
<b>Nº ítem</b>	<b>Ítems originales</b>	<b>Ítems modificados</b>							
18	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	Se mantiene	X		X		X		
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	Se mantiene	X		X		X		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	Se mantiene	X		X		X		
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	Se mantiene	X		X		X		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	Se mantiene	X		X		X		

Dimensión 4: Beneficios económicos									
Nº ítem	Ítems originales	Ítems modificados							
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	Se mantiene	X		X		X		
24	Me siento mal con lo que gano.	Se mantiene	X		X		X		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	Se mantiene	X		X		X		
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	Se mantiene	X		X		X		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	Se mantiene	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.

Dr. Perales Sánchez, Anaximandro Odilio

DNI: 10357524

Doctor en Educación

Especialidad del validador: Doctor



Firma

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

**Anexo 5. Matriz de datos.**

Visible: 70 de 70 variables																													
	Sexo	Edad	Unidad Trabajo	Cansancio Emocional	Cansancio Emocional	Cansancio Emocional	Cansancio Emocional	Cansancio Emocional	Cansancio Emocional	Cansancio Emocional	Cansancio Emocional	Cansancio Emocional	Desempeño Organizacional	Desempeño Organizacional	Desempeño Organizacional	Desempeño Organizacional	Desempeño Organizacional	Realización Personal	Realización Personal	Realización Personal	Realización Personal	Realización Personal	Realización Personal	Realización Personal	Realización Personal	Realización Personal	Realización Personal	Suma Cansancio	Suma Desempeño
1	1	58	1	5	5	3	4	1	2	3	2	4	2	2	2	2	2	5	5	4	2	3	4	3	2	30	12		
2	1	35	2	4	4	5	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	2	5	4	3	4	5	5	4	2	32	18		
3	2	40	3	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	5	4	4	4	4	5	4	2	35	15		
4	1	43	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	4	3	5	5	5	2	32	17		
5	1	42	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	38	18		
6	2	25	5	4	4	4	2	4	2	1	3	3	3	2	1	3	3	5	3	2	1	5	5	3	3	27	12		
7	2	40	6	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	4	5	3	2	30	11		
8	2	25	6	5	4	4	3	5	2	2	3	2	4	2	2	2	3	5	5	4	3	3	5	3	2	30	13		
9	1	40	7	4	5	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	2	2	28	11		
10	1	50	7	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	5	3	3	3	3	4	3	2	27	14		
11	1	45	8	4	4	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	31	14			
12	2	35	8	4	4	4	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	5	4	3	2	3	5	3	3	28	12		
13	1	40	9	4	5	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	5	4	3	2	3	5	3	3	30	13		
14	1	26	10	5	5	4	5	5	4	4	3	2	5	2	3	2	2	5	5	4	4	3	3	3	2	37	14		
15	1	24	10	4	4	4	3	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	5	4	3	2	4	3	2	2	28	13		
16	1	20	10	5	5	5	3	5	2	3	2	2	4	2	3	2	2	5	4	3	3	3	3	2	2	32	13		
17	1	25	10	5	5	5	3	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	2	3	4	3	2	32	12		
18	1	24	10	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	2	2	2	3	5	5	2	3	3	3	2	2	35	14		
19	1	30	10	5	5	5	3	4	2	3	2	3	4	2	2	2	2	5	4	3	3	3	3	2	2	32	12		
20	1	34	10	5	5	5	3	4	2	3	3	3	4	2	2	3	3	5	5	4	2	3	4	4	2	33	14		
21	1	19	10	4	5	5	4	4	2	3	3	2	4	1	1	3	2	4	5	2	1	5	4	3	3	32	11		
22	1	35	10	4	4	5	3	5	2	2	3	3	4	1	1	3	3	5	5	1	2	3	4	3	2	31	12		
23	1	34	10	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	1	1	2	2	5	5	2	2	2	4	2	2	29	10		
24	1	35	10	3	5	5	3	4	3	2	3	2	4	2	2	2	3	4	5	3	2	3	4	4	3	30	13		
25	1	32	10	4	5	5	4	4	3	4	3	2	4	2	2	3	2	5	5	3	2	3	3	3	2	34	13		
26	1	35	10	5	5	5	4	4	3	3	3	2	5	2	3	3	3	5	5	4	2	3	3	3	2	34	16		
27	1	29	10	4	4	4	3	5	3	3	2	2	4	2	2	2	2	5	5	4	3	3	3	2	2	30	12		
28	1	22	10	4	4	5	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	5	5	4	2	2	4	2	2	29	12		

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 70 de 70 variables

	Suma Realiza	Suma Sindr	Canción Em	Desperso	Realización Personal	Síndromes	Significado Tar 1	Significado Tar 2	Significado Tar 3	Significado Tar 4	Significado Tar 5	Significado Tar 6	Significado Tar 7	Significado Tar 8	Significado Tar 9	Significado Tar 10	Condiciones de Trabajo 1	Condiciones de Trabajo 2	Condiciones de Trabajo 3	Condiciones de Trabajo 4	Condiciones de Trabajo 5	Condiciones de Trabajo 6	Condiciones de Trabajo 7	Condiciones de Trabajo 8	Condiciones de Trabajo 9	Condiciones de Trabajo 10	Condiciones de Trabajo 11	Condiciones de Trabajo 12	Condiciones de Trabajo 13	Condiciones de Trabajo 14	Condiciones de Trabajo 15	Condiciones de Trabajo 16	Condiciones de Trabajo 17	Condiciones de Trabajo 18	Condiciones de Trabajo 19	Condiciones de Trabajo 20	Condiciones de Trabajo 21	Condiciones de Trabajo 22	Condiciones de Trabajo 23	Condiciones de Trabajo 24	Condiciones de Trabajo 25	Condiciones de Trabajo 26	Condiciones de Trabajo 27	Condiciones de Trabajo 28	Condiciones de Trabajo 29	Condiciones de Trabajo 30	Condiciones de Trabajo 31	Condiciones de Trabajo 32	Condiciones de Trabajo 33	Condiciones de Trabajo 34	Condiciones de Trabajo 35	Condiciones de Trabajo 36	Condiciones de Trabajo 37	Condiciones de Trabajo 38	Condiciones de Trabajo 39	Condiciones de Trabajo 40
1	28	70	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	2	2	4	4	5	2	1	1	1																												
2	32	82	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	2	4	2	2																												
3	32	82	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	1																												
4	32	81	2	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2																													
5	33	89	3	3	3	3	5	5	5	5	2	4	2	2	2	2	2	2	5	2	4	2	2	4	4	2	2	2																												
6	27	66	1	2	2	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	4	5	2	4	2	4	5	2	2	2	1																												
7	26	67	2	1	2	2	4	4	5	5	2	4	2	2	2	2	2	4	5	1	4	1	1	5	4	4	2	1																												
8	30	73	2	2	3	2	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	2	4	2	2	4	4	2	2	2																												
9	24	63	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	2	2	4	4	4	2	2	1	1																												
10	26	67	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	2	4	2	2	5	5	2	1	1																												
11	26	71	2	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	2	5	2	4	2	2	5	4	2	1	1																												
12	28	68	1	2	2	2	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	2	2	5	2	2	2	2	2	5	4	2	2	2																											
13	28	71	2	2	2	2	4	5	5	5	2	4	2	2	2	4	2	2	5	2	2	2	2	2	5	4	2	2	2																											
14	29	80	3	2	3	3	2	5	5	5	2	2	2	2	2	4	2	4	5	1	4	2	4	5	4	2	2	2																												
15	25	66	1	2	2	1	2	5	5	5	2	4	2	4	4	4	2	2	5	2	2	2	2	4	5	4	1	1	1																											
16	25	70	2	2	2	2	5	5	5	5	2	4	2	4	4	4	2	2	5	2	2	2	2	4	5	4	1	1	1																											
17	26	70	2	2	2	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	2	2	5	2	2	2	2	4	5	2	1	1	1																											
18	25	74	3	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	1	2																											
19	25	69	2	2	2	2	4	5	5	5	2	2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	2	2	4	4	4	2	1	2																											
20	29	76	2	2	3	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	3	4	2	1	2																											
21	27	70	2	1	2	2	2	5	5	5	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	1	2																											
22	25	68	2	2	2	2	2	5	5	5	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	1	4																											
23	24	63	1	1	1	1	2	5	5	5	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	1	4																												
24	28	71	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	4	2	2	5	2	2	2	2	4	4	4	2	1	4																											
25	26	73	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	2	2	4	4	4	2	1	2																											
26	27	77	2	3	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	1	2																											
27	27	69	2	2	2	2	5	5	5	5	2	5	2	5	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	1	2																											
28	26	74	1	2	2	2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	5	4	4	1	1	1																										

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																												
Visible: 70 de 70 variables																												
	Cc nd cde	Re col mto	Re col mto	Re col mto	Re col mto	Re col mto	Be nef os..	Be nef os..	Be nef os..	Be nef os..	Be nef os..	Sig nifi cac	Co ndi cio.	Re cor oci.	Be nef icio.	Sigr ficac ióndel	Conc ior esde.	Rec noci mien.	Ben ficio Econ	Sun a_sí tisfac	Satis facci ónLa	var	var	var	var	var	var	var
1	5	2	1	1	1	2	2	4	2	2	2	40	32	7	12	4	4	1	1	91	3							
2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	28	29	14	16	2	2	2	2	87	2							
3	4	2	2	2	1	4	4	4	2	4	1	22	24	11	15	1	1	2	2	72	1							
4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	4	1	34	24	16	14	2	1	3	1	88	2							
5	4	4	2	2	2	4	4	4	1	4	2	30	25	14	15	2	1	2	2	84	2							
6	5	2	2	2	1	4	4	4	2	2	1	36	30	11	13	3	3	2	1	90	3							
7	5	4	4	2	1	4	4	4	2	5	1	28	25	15	16	2	1	3	2	84	2							
8	4	4	2	2	2	4	4	4	1	4	1	32	29	14	14	2	2	2	1	89	2							
9	4	2	2	1	1	2	4	4	1	4	1	40	31	8	14	4	3	1	1	93	3							
10	5	5	2	1	1	4	5	5	1	4	1	40	26	13	16	4	2	2	2	95	4							
11	5	4	2	1	1	4	5	5	1	4	1	39	28	12	16	3	2	2	2	95	4							
12	5	4	2	2	2	4	5	5	1	4	1	36	26	14	16	3	2	2	2	92	3							
13	5	4	2	2	2	4	5	5	1	4	1	29	26	14	16	2	2	2	2	85	2							
14	5	4	2	2	2	4	5	5	1	4	1	25	31	14	16	1	3	2	2	86	2							
15	5	4	1	1	1	4	5	5	1	4	1	29	28	11	16	2	2	2	2	84	2							
16	5	4	1	1	1	4	5	5	1	4	1	32	28	11	16	2	2	2	2	87	2							
17	5	2	1	1	1	4	4	4	2	2	2	34	28	9	14	2	2	1	1	85	2							
18	2	4	2	1	2	4	5	5	1	4	1	25	24	13	16	1	1	2	2	78	1							
19	4	4	2	1	2	4	5	5	1	4	1	27	27	13	16	2	2	2	2	83	2							
20	3	4	2	1	2	4	5	5	1	4	1	25	27	13	16	1	2	2	2	81	1							
21	4	4	2	1	2	4	5	5	1	4	1	29	26	13	16	2	2	2	2	84	2							
22	2	4	2	1	4	4	5	5	1	4	1	27	24	15	16	2	1	3	2	82	2							
23	4	4	4	1	4	4	5	5	1	4	1	25	24	17	16	1	1	4	2	82	2							
24	4	4	2	1	4	4	5	5	1	4	1	27	27	15	16	2	2	3	2	85	2							
25	4	4	2	1	2	2	5	5	1	4	1	25	27	11	16	1	2	2	2	79	1							
26	4	4	4	1	2	4	5	5	1	4	1	25	24	15	16	1	1	3	2	80	1							
27	4	4	2	1	2	4	5	5	1	4	1	34	24	13	16	2	1	2	2	87	2							
28	4	4	4	1	4	4	5	5	1	4	1	30	30	9	17	2	2	4	2	84	2							

Compilatio informa de las tasas de similitudes recuperadas. No son tasas de plagio. La puntuación por sí sola no permite interpretar si las similitudes encontradas son plagiadas o no. Consulte el informe de análisis detallado para interpretar el resultado.

Similitudes del documento :

 **25%**

Similitudes de las partes 1 :

 **20%**





**ANALIZADO EN LA CUENTA**

Apellido :	Chirinos Susano
Nombre :	Rosa esther
E-mail :	rosaechs@gmail.com
Carpeta :	Carpeta predeterminada

**INFORMACIÓN SOBRE EL DOCUMENTO**

Autor(es) :	No disponible
Título :	Tesis luis hernandez linguistico y apa ok.pdf
Descripción :	No disponible
Analizado el :	25/04/2022 15:54
ID Documento :	68sdncaq
Nombre del archivo :	TESIS LUIS HERNANDEZ linguistico y apa OK.pdf
Tipo de archivo :	pdf
Número de palabras :	8 759
Número de caracteres :	64 211
Tamaño original del archivo (kB) :	1 235.1
Tipo de carga :	Entrega manual de los trabajos
Cargado el :	23/04/2022 05:26

**FUENTES ENCONTRADAS**

 Fuentes muy probables :	14 fuentes
 Fuentes poco probables :	74 fuentes
 Fuentes accidentales :	2 fuentes
 Fuentes descartadas :	5 fuentes

**SIMILITUDES ENCONTRADAS EN ESTE**

**DOCUMENTO/ESTA PARTE**

Similitudes idénticas :	13%
Similitudes supuestas :	7%
Similitudes accidentales :	<1%

**TOP DE FUENTES PROBABLES - ENTRE LAS FUENTES PROBABLES**

Fuentes	Similitud
1.  Documento: 2ugj15cd - Síndrome burnout en los trabajadores de las empresas avícolas del distrito de	 18%



Compilatio informa de las tasas de similitudes recuperadas. No son tasas de plagio. La puntuación por sí sola no permite interpretar si las similitudes encontradas son plagiadas o no. Consulte el informe de análisis detallado para interpretar el resultado.

Similitudes del documento :

 **25%**

Similitudes de las partes 2 :

 **30%**





**ANALIZADO EN LA CUENTA**

Apellido :	Chirinos Susano
Nombre :	Rosa esther
E-mail :	rosaechs@gmail.com
Carpeta :	Carpeta predeterminada

**INFORMACIÓN SOBRE EL DOCUMENTO**

Autor(es) :	No disponible
Título :	Tesis luis hernandez linguistico y apa ok.pdf
Descripción :	No disponible
Analizado el :	25/04/2022 15:57
ID Documento :	68sdncaq
Nombre del archivo :	TESIS LUIS HERNANDEZ linguistico y apa OK.pdf
Tipo de archivo :	pdf
Número de palabras :	9 264
Número de caracteres :	61 705
Tamaño original del archivo (kB) :	1 235.1
Tipo de carga :	Entrega manual de los trabajos
Cargado el :	23/04/2022 05:26





















**FUENTES ENCONTRADAS**

 Fuentes muy probables :	125 fuentes
 Fuentes poco probables :	200 fuentes
 Fuentes accidentales :	28 fuentes
 Fuentes descartadas :	7 fuentes

**SIMILITUDES ENCONTRADAS EN ESTE**

<b>DOCUMENTO/ESTA PARTE</b>	
Similitudes idénticas :	18%
Similitudes supuestas :	12%
Similitudes accidentales :	<1%

**TOP DE FUENTES PROBABLES - ENTRE LAS FUENTES PRÓBABLES**

Fuentes	Similitud
1.  Documento; 2xp9b3vo - <u>TESIS DE ESTRES Y SATISFACCION LABORAL final MACHUCA-VALVERDI</u>	 16%
2.  Fuente Compilatio.net laibjfh	 13%
3.  Fuente Compilatio.net 1fm8re36	 12%
4.  Fuente Compilatio.net 7dehfpcx	 12%
5.  Fuente Compilatio.net 8onkgxw7	 10%
6.  Fuente Compilatio.net voheq7z5	 9%
7.  Fuente Compilatio.net 9mgrv6fi	 9%
8.  Fuente Compilatio.net amci8gfx	 8%
9.  Fuente Compilatio.net vird6hun	 4%
10.  Fuente Compilatio.net zvorf2w7	 4%