



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA  
PROFESIONAL EN COLABORADORES DE UNA  
EMPRESA PRIVADA DE CHICLAYO  
PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

**Autor (es):**

**Bach. Paz Castro Cesar Anibal  
ID Orcid: 0000-0002-3701-7792**

**Bach. Llaque Alburqueque Edwin Elli  
ID Orcid: 0000-0001-8321-0369**

**Asesor:**

**Dr. Reyes Baca Gino Job  
ID Orcid: 0000-0001-5869-4218**

**Línea de Investigación:**

**Comunicación y Desarrollo Humano**

**Pimentel – Perú**

**2021**

## Aprobación del Jurado

---

**PRESIDENTE:** Mg. Olazabal Boggio  
Roberto Dante

---

**SECRETARIO:** Mg. Cruz Ordinola  
María Celinda

---

**VOCAL:** Mg. Llacsá Vásquez  
Mercedes

## **Dedicatorias**

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mis padres, ya que sin su apoyo no hubiera podido lograrlo. Sus bendiciones a diario y su forma de ser conmigo han forjado la persona que soy realmente en la actualidad; los logros que he obtenido se los debo a ellos, por haberme inculcado valores y reglas, las cuales me han formado y han motivado para poder alcanzar mis anhelos en la vida. También le dedico mi tesis a mi familia, ya que sin su apoyo no hubiera podido concluir este primer gran paso que estoy logrando.

César A. Paz Castro.

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos hemos logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

Edwin E. Llaque Alburqueque.

## **Agradecimientos**

Comenzar agradeciendo a Dios por regalarme tantas experiencias dentro de la universidad, así mismo agradecer a la universidad por permitirme convertirme en un gran profesional, además de agradecer a cada maestro por contribuirme sus experiencias y conocimientos para poder llegar a ser una gran persona y tener un gran desarrollo en lo que tanto me apasiona, agradecer a mi familia por todo el apoyo económico y emocional que me han aportado desde el inicio de esta gran carrera, a mis amigos por brindarme maravillosos momentos ahí conmigo y hacer que esta carrera sea más divertida, también agradecer a Fer que siempre estuvo ahí cuando más la necesite y por esas largas amanecidas que hemos compartido.

César A. Paz Castro.

Agradezco a Dios por bendecirme en la vida, por guiarme a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Edwin E. Llaque  
Albuquerque.

## Resumen

La actual investigación, se denomina “Síndrome de Burnout con la Calidad de Vida en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo”, la cual tuvo como objetivo, determinar la relación entre el “Síndrome de Burnout” con la “Calidad de Vida” en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.

El planteamiento, de la presente indagación, es no experimental – transversal - correlacional. La población, se encontró organizada por 120 colaboradores, siendo 66 del área de producción, 20 del área de ingeniería, 15 en los talleres logísticos, 15 en el área administrativa, 3 en el área de vigilancia y 1 en el área de limpieza. Se llegó a tener un acceso total a 51 colaboradores de las diferentes áreas, la muestra se llegó a determinar teniendo en cuenta los juicios de inclusión y exclusión. Los instrumentos utilizados fueron Maslach Burnout Inventory (Síndrome de Burnout) y el CVP-35 (Calidad de Vida Profesional), contando ambas con tres dimensiones, la primera (Agotamiento emocional-Despersonalización-Falta de realización profesional) y la segunda (Apoyo Directivo-Demandas de trabajo-Motivación Intrínseca).

Se llegó a concluir, que, en la presente investigación, existe una relación inversa moderada, entre el “Síndrome de Burnout” y “Calidad de Vida Profesional” en los colaboradores de una empresa privada, ( $r = -.305$ ), esto quiere decir, que a medida que va aumentando el nivel del Síndrome de Burnout, irá disminuyendo la Calidad de Vida profesional de los colaboradores.

**Palabras Claves:** Síndrome de Burnout, Calidad de Vida Profesional, Agotamiento Emocional, Despersonalización, Falta de Realización Profesional, Apoyo Directivo, Demandas de trabajo, Motivación Intrínseca.

## **Abstract**

The current research is called "Burnout Syndrome with Quality of Life in employees of a private company in Chiclayo", which aimed to determine the relationship between the "Burnout Syndrome" and the "Quality of Life" in employees of a private company in Chiclayo.

The approach, of the present inquiry, is non-experimental – transversal – correlational. The population was organized by 120 collaborators, being 66 from the production area, 20 from the engineering area, 15 in the logistics workshops, 15 in the administrative area, 3 in the surveillance area and 1 in the cleaning area. We had full access to 51 collaborators from the different areas, the sample was determined taking into account the inclusion and exclusion judgments. The instruments used were Maslach Burnout Inventory (Burnout Syndrome) and CVP-35 (Quality of Professional Life), both with three dimensions, the first (Emotional exhaustion-Depersonalization-Lack of professional fulfillment) and the second (Management Support-Work demands-Intrinsic Motivation).

It was concluded that, in the present research, there is a moderate inverse relationship between the "Burnout Syndrome" and "Quality of Professional Life" in the collaborators of a private company, ( $r = -.305$ ), this means that as the level of Burnout Syndrome increases, the Quality of Professional Life of the collaborators will decrease. It was concluded that, in the present research, there is a moderate inverse relationship between the "Burnout Syndrome" and "Quality of Professional Life" in the collaborators of a private company, ( $r = -.305$ ), this means that as the level of Burnout Syndrome increases, the Quality of Professional Life of the collaborators will decrease.

**Keywords:** Burnout Syndrome, Professional Quality of Life, Emotional Exhaustion, Depersonalization, Lack of Professional Fulfillment, Management Support, Work Demands, Intrinsic Motivation.

## Índice

I. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1. Realidad Problemática.....	8
1.2. Antecedentes de estudio.....	9
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	11
1.4. Formulación del problema.....	15
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	15
1.6. Hipótesis.....	16
H.....	16
1.7. Objetivos.....	16
1.7.1. Objetivo general.....	16
1.7.2. Objetivos específicos.....	16
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	17
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	17
2.2. Población y Muestra.....	17
2.3. Variables, Operacionalización.....	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	22
Validez y Confiabilidad:.....	22
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	23
2.6. Criterios éticos.....	23
2.7. Criterios de Rigor Científico.....	24
III. RESULTADOS.....	25
3.1. Descripción de resultados.....	25
3.2. Discusión de resultados.....	31
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	33
4.1. Conclusiones.....	33
4.2. Recomendaciones.....	34
V. REFERENCIAS.....	35
VI. ANEXOS.....	40

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

Se ha venido analizando, que en los últimos años, en el campo laboral se ha experimentado nuevas innovaciones, dándose nuevas exigencias y nuevas competencias, provocando desorden en los diversos requisitos para obtener un puesto, tanto para una micro o macro empresa, incitando que el rendimiento laboral se vea más perjudicado, de manera física, emocional y mental, conforme a estos nuevos desafíos y exigencias laborales, incrementó el síndrome de burnout, llegando a constituirse como una problemática social y de salud pública, así mismo perjudica el rendimiento y afecta su bienestar en el ámbito laboral, por falta de placer a su labor, ya sea por las malas direcciones o gestiones en la empresa, generando poco atractivo y seducción por los deberes a realizar, afectando en los logros personales y grupales, logrando un bajo autodesarrollo individual y colectivo.

Conislla (2018) relata que burnout se estudió durante los 60, en aquel tiempo hubo un cambio laboral, por ende, se implementó nuevas organizaciones y tecnologías. Estos nuevos puntos de vista permitieron que desconocidos elementos de riesgo psicosocial, puedan perjudicar el bienestar de los trabajadores.

La OMS el 25 de mayo del 2019 clasificó al síndrome burnout, como, enfermedad por el trabajo, siendo incluida en el CIE-11 de manera oficial, cuyo código es QD85, denominado como: "síndrome de desgaste profesional", haciendo parte de la problemática asociada al empleo y desempleo. (Muñoz & Montaña, 2019).

Según Roca (2017) calidad de vida profesional, rescata estos vínculos que se hallan, verdaderamente influenciados por el desarrollo psicológico y socio profesional del laborador, acorde al contexto donde se labora, incluso los puntos personales o psicológicos del laborador con el método de trabajo organizacional, por el tema de aceptación a las diferentes circunstancias modificadas, que provoquen altos grados de estrés en el laborador.

Mayor (2020) asegura al burnout, como el resultado de la elevada demanda de trabajo, ocasionada por estresores crónicos, como el exceso de labores, las malas condiciones

laborales y los recursos para hacer frente a ello, volviéndose una sobrecarga de trabajo.

Muñoz y Montaña (2019) testifican que es habitual relacionar, que el trabajo es el origen de estrés en los individuos, cuando no se presenta un equilibrio en las demandas que los individuos hacen frente al estado de resistencia, sin la necesidad de poseer condiciones para progresar.

En Perú se realizó una investigación, cuyos resultados decretaron que existe reciprocidad entre ambas variables, explicando que mientras se eleven las escalas de burnout, llegará a disminuir la calidad de vida profesional. (Conislla, 2018)

Armenta, Maldonado y García (2018) el exceso de carga laboral que presentan los trabajadores, se debe a la inestabilidad entre las demandas laborales, al cual se ven doblegados y a los reconocimientos laborales que llegaban a recibir, sumándole la falta de interés, clamores y censuras que generaban las jornadas de trabajo, siendo el origen del estrés.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) hace mención que; el estrés es la tensión tanto de manera física como emocional a un perjuicio originado por la inestabilidad en las imposiciones observadas, recursos y talento descubierto de la persona para afrontar las exigencias. Se ve en relación con la variable debido a la organización, diseño y relaciones laborales, conservando las exigencias que se sobrepasan de sus capacidades, necesidades, incluso en sus conocimientos y habilidades de los mismos, tanto de manera individual como grupal para afrontar dichas dificultades que no logran concordar con la perspectiva de dicha empresa.

## **1.2. Antecedentes de estudio**

Se han venido recolectando estudios a nivel internacional con la intención de conocer más a fondo la problemática de ambas variables, por ello se ha recolectado información de distintos países con la finalidad de enriquecer la investigación. Así mismo; Salgado y Leria (2018) ensayaron con 212 docentes del sector primario, con el fin de comparar ambas variables, a los cuales se les realizó las siguientes evaluaciones NEO-FFI, CESQT y CVP-35, llegando a la conclusión, que ambas variables se encuentran vinculadas, de manera

en que existen docentes que manifiestan personalidad de tipo inseguro, son las que arrojan puntuación alta conforme a indolencia y culpa, mientras el financiero ostenta alto puntaje en la escala de ilusión por el trabajo, además de ser mínimo el indicador indolencia. Así mismo, los resultados arrojan, que los hombres tienen una mayor puntuación conforme a indolencia y culpa y el sector femenino adquieren mayor puntaje conforme a ilusión por el trabajo.

Caballero et al (2017) en su averiguación con 62 trabajadores, buscaba representar ambas variables en las personas que iba a evaluar, a los cuales se les realizó las siguientes evaluaciones, MBI y CVP-35, llegando a la conclusión que es fundamental una buena administración y dirección, la cual vayan centradas en la salud de los individuos.

Granados y Cedillos (2016) en su investigación con 55 trabajadores del área de medicina, buscaba comprobar la frecuencia y las carencias entre ambas variables, a los cuales se les aplico las siguientes evaluaciones, MBI y ProQOL, concluyendo que llegan a poseer una relación débil a moderada entre ambas variables.

Además, se ha recolectado información a nivel nacional para brindarle más autenticidad a la investigación, por ello mismo; Roca (2017) en su trabajo investigativo, con 100 funcionarios de una financiera, buscaba estudiar la correlación, entre ambas variables con los ámbitos de la existencia laboral, para ello se les evaluó con las pruebas: MBI, Cuestionario de Áreas de la vida laboral, además del CVP-35. Llegando, al desenlace que ay un nexo y afinidad entre las variables, además una concordancia con carga laboral y calidad de vida, distinguiendo indolencia con la demanda laboral.

Conislla (2018) en su trabajo de investigación con el personal asistencial de un centro materno, cuya finalidad, era denotar si ay un vínculo entre ambas variables, a los cuales se les aplico el MBI y el CVP-35. Obteniendo como resultado el no hallarse un nexo entre variables, conforme al personal del centro materno.

Morales (2020) en su investigación con 75 miembros del personal de enfermería, que tuvo como prioridad, definir la relación entre ambas variables, llegaron a utilizar las evaluaciones de MBI y CVP-35, las cuales concluyen; que ambas variables se encuentran en alto grado de asociación.

Conjuntamente se indago información a nivel local para brindar un refuerzo a nuestra localidad con una temática muy importante y ofrecerles mayores conocimientos a la investigación, de esta manera; Reyes (2017) en su investigación realizada con 93 docentes del sector salud, cuya finalidad es decretar burnout conforme a los profesores seleccionados, evaluándolos con el instrumento MBI, concluyendo que los formativos no mostraron síndrome de burnout, sin embargo, es preciso estimar los puntajes elevados que se han obtenido en sus dimensiones, buscando un desempeño favorable para los trabajadores.

Vásquez (2020) en su trabajo investigativo con docentes de una institución educativa, tenía como finalidad diagnosticar la influencia de burnout con la CVP, para ello se les aplicó las evaluaciones MBI y CVP-35. Llegando a la conclusión, que se presenta una característica del síndrome.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Síndrome de Burnout: La OMS aceptó que es una enfermedad el síndrome de burnout, donde se vería incluida al CIE-11 a partir del año 2022. Apareciendo como Síndrome de desgaste ocupacional, por otra parte, también es denominado como reacción a la tensión crónica conforme al espacio laboral, que no se han visto gestionadas con un triunfo. Caracterizada por la poca eficiencia, el distanciamiento laboral, emociones vetadas y la eficacia profesional reducida. Asimismo, los anómalos en el ambiente, nunca deberían utilizarse al referir los demás ámbitos de la vida. (Cie-11, 2021)

Sevilla y Sánchez (2021) También denominaron al síndrome de burnout como estar quemado, el cual el laborador se encuentra cansado en los aspectos físicos, emocionales y mentales, así mismo en el ámbito de su trabajo y su forma de vida. Provocando resultados muy peligrosos, ya sea en el aspecto físico como psicológico.

Conforme al autor, se enlaza con el decaimiento y deterioro ocasionado por el aumento de la demanda y fuerza, consumiendo grandes cantidades de energía en los trabajadores, provocando que se “quemen” (agoten), fracasando el propósito de lograr sus objetivos laborales. (Freudenber,1974 como se citó en Rodríguez, Guevara & Viramontes, 2017).

Además, refieren que burnout a modo de circunstancia de debilidad física y emocional, la cual involucra una merma en el interés laboral, presentando cualidades negativas a sus camaradas y consumidores, además de presentar una disminución de la autoestima. (Maslach y Pines, 1977 como se citó en Rodríguez, Guevara & Viramontes 2017).

Existe una diferencia entre burnout y estrés, la primera suele ser peligrosa, ocasionando una inestabilidad en las exigencias y capacidades físicas y mentales del organismo, presentándose siempre de manera negativa, mientras el estrés puede llegar a ser positivo en muchas ocasiones, ya que permite lograr mejores resultados, reaccionando mejor y obteniendo un mejor rendimiento. (Fernández, como se citó en Sevilla & Sánchez, 2021)

#### Modelo Tridimensional de Maslach

Conforme a su modelo teórico, Maslach plantea 03 dimensiones (Cansancio emocional/Despersonalización/Realización personal), siendo las que van exponiendo al síndrome, relacionando de forma inmediata al trabajador con las demás personas o con la clientela misma. Estas tres dimensiones mencionadas son propuestas en el mismo IBM. (Maslach y Jackson, 1997)

Cansancio Emocional (CE): De acuerdo con Maslach y Jackson (1997) sus componentes explican las emociones o sentimientos de una persona que se encuentra relativamente debilitada de manera emocional por su ámbito laboral.

Anzules et al (2019) Mencionan que se determina por la debilidad emocional, física y mental, generando el decaimiento de la pasión y emoción en el trabajo, provocando impotencia e inutilidad. Los médicos llegan a referir exceso de pacientes y demás funciones en este nivel, además indican sentirse que no pueden brindar nada a los demás, dejando de sentir compasión y entrando en una ansiedad mental, reflejando que llegan sin energía para tratar con los pacientes.

Despersonalización (DP): Como plantean Maslach y Jackson (1997) Los componentes de esta dimensión explican la reacción sofría y corriente a sus agentes que reciben los bienes y beneficios de los trabajadores.

Anzules et al (2019) suelen tildarse de manera desfavorable conforme a su trabajo, saboteándose psicológicamente y manifestando pensamientos de incapacidad, inoperancia, inutilidad e impotencia, presentando poco control y satisfacción laboral.

Realización Personal (RP): Desde el punto de vista de Maslach y Jackson (1997) Los componentes de esta dimensión explican las emociones de competitividad y conquista personal en el aspecto laboral.

Anzules et al (2019), suelen tildarse de manera desfavorable conforme a su trabajo, saboteándose psicológicamente y manifestando pensamientos de incapacidad, inoperancia, inutilidad e impotencia, presentando poco control y satisfacción laboral.

Calidad De Vida Profesional: Su bien de cada trabajador depende del estado en el trabajo por lo que se debe tomar como parte fundamental de un desarrollo óptimo de el mismo, respetando sobre todo los derechos humanos, desempeño, sistema, entre otros. (Grote y Guest, como se citó en Cruz, 2018)

Así mismo, se sitúa que la cultura, apoyo social y salud tanto organizacional como de los colaboradores, forman parte de los segmentos más indispensables para mejorar la clase vital de una estancia laboral. (Hernandez-Vicente, como se citó en Cruz, 2018)

Según García y Forero (2016) la importancia de la vida en el trabajo, sería el esquema entre las demandas de trabajos y sus medios dependientes a esta, viniendo así de trabajadores o incluso de la misma organización, llegando a compartir una división de elementos subjetivos que se manifiesta a través de los pensamientos del trabajador, por otro lado, tenemos a los objetivos quienes tienen la idea de la vida misma.

Castro et al (2018) estos ilustres nos cuentan que lo laboral es un modelo diverso el cual va creciendo por las demandas del medio, comprendidas por las organizaciones, empresas nacionales e internacionales, comprendiendo nuevos conceptos y disciplinas.

Modelo teórico demandas-control-apoyo social

Desde la posición de Ribera (2008) El CVP-35, planteado por Salvador García, se basó, en el modelo teórico de Karasek, el cual fue autorizado por Carmen Cabezas, demostrando ser útil, con validez y confianza. Desde el punto de vista de Fernández & Calderón (2017) plantea una definición al desarrollo del estrés, motivación y formación en el ámbito laboral, las cuales consideran las particularidades psicosociales de las circunstancias profesionales e implicaciones en la salud y su producción.

Cargas De Trabajo: se tiene en cuenta que hay exceso de labores recomendados, como también pretensiones, obligaciones y restricciones en donde el sector laboral obliga al trabajador (Neffa, cómo se citó en Meo & Dabenigno, 2021).

El trabajo global está agregado por requerimientos físicos, psíquicos y cognitivos para cumplir con una labor (Neffa, cómo se citó en Meo & Dabenigno, 2021).

Esta embestida se manifiesta en el requerimiento de las actividades, la dificultad sería conforme al conjunto de determinaciones y energías cognoscitivas (Giraudó et al, cómo se citó en Meo & Dabenigno, 2003).

Apoyo Directivo: Hace mención que el soporte es fundamental para los trabajadores, así mismo que permite una relación armoniosa con sus colaboradores, para lograr un clima adecuado, con el fin de que tengan buenas relaciones entre camaradas de labor. Los directivos, son los encargados de influenciar de manera directa para que se pueda trabajar de manera ordenada, sincronizada y armónica con los laboradores, para ello se debe realizar técnicas efectivas, al alcance del servicio, con la intención de conseguir las metas, de la compañía y del laborador. (Gutiérrez, Loredo, Manzano, 2010, cómo se citó en Rodríguez & Chávez, 2018)

Motivación Intrínseca: Viene a ser lo que nos impulsa para realizar cualquier labor, por satisfacción propia de querer realizarlas (Sáez, como se citó en Hernández & Cordero, 2020) Así mismo está fundamentada en la independencia y complacencia personal. (Larrenua, como se citó en Hernández & Cordero, 2020)

Se hace mención de una motivación intrínseca, al referirse de una persona impulsada para realizar una actividad o acción, solamente por disfrutar de la misma, sin necesidad de tener

algún interés distinto al placer personal y efectuarla con éxito. Las actividades que incitan a esta motivación, terminan siendo alegres y bastante animadas, desarrollando impresiones de autodeterminación y competitividad. Las diversas actividades entretenidas llegan a motivar al estudiante, provocando interés en mejorar de a pocos. (Menéndez y Fernández, como se citó en García, Sánchez & Ferríz, 2021)

Calidad De Vida: La clínica Nuestra Señora de la Paz (2018) Hace mención de cuáles deben ser los requisitos para que una persona pueda vivir de manera majestuosa, complaciente y vigorosa, cada individuo tiene su propio esquema de cómo se debe llevar una buena vida para sentirse bien y feliz, viéndose influenciada por la cultura donde se nace.

Asimismo, la clínica Nuestra Señora de la Paz (2018) refiere que el bienestar del individuo, debe estar intencionado en todos los ámbitos del ser humano, complaciendo las necesidades planteadas por Maslow: Fisiológicas, de seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y calidad de vida profesional en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo?

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio**

El propósito de la contemporánea tesis, es buscar, la relación que existe entre ambas variables en colaboradores de una privada de Chiclayo.

El estudio de estas variables, es para corroborar la relación que existe, mediante pruebas psicológicas, la variable Burnout, es el estado de tensión crónica, la cual envuelve una cadena de elementos, que no contribuyen con el equilibrio: emocionales, mentales y socio ambientales. Se puede decir que el origen de esta variable es la interacción entre los componentes (organizativos, demandas físicas y mentales del trabajo). La variable, Calidad de vida profesional, es extensa, diversa y múltiple, debido al ajustado vínculo entre las vertientes personales y laborales, que consiguen ser destacados hacia el beneficio laboral de la persona, ya sea en su ámbito familiar, económico, etc. Esta exploración será provechosa para los miembros de la empresa, al ser la población favorecida, para que en

un mañana puedan contribuir en su propio bienestar.

Por ende, apertura de oportunidades, donde se presente equilibrio social y geográfico, el aval de los derechos soporta a la incorporación social, brindando un ambiente sano y adecuado, el cual es sólido y equitativo, ofreciendo un ingreso justo y tiempo de diversión.

## **1.6. Hipótesis**

**H**

Hg: Existe relación entre el síndrome de burnout con la Calidad de vida profesional y sus dimensiones en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el Cansancio Emocional con la Calidad de vida profesional y sus dimensiones en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.

H<sub>2</sub>: Existe relación entre el Despersonalización con la Calidad de vida profesional y sus dimensiones en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.

H<sub>3</sub>: Existe relación entre el Realización personal con la Calidad de vida profesional y sus dimensiones en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

- Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con la Calidad de Vida en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre el síndrome de burnout con la Calidad de vida profesional y sus dimensiones en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.
- Determinar la relación entre el Cansancio Emocional con la Calidad de vida profesional y sus dimensiones en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.
- Determinar la relación entre el Despersonalización con la Calidad de vida profesional y sus dimensiones en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.
- Determinar la relación entre el Realización personal con la Calidad de vida profesional y sus dimensiones en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.
- Identificar el nivel de Síndrome de Burnout y sus dimensiones (Cansancio emocional, Despersonalización y Realización Personal) en colaboradores de una empresa privada

de Chiclayo.

- Identificar el nivel de Calidad de vida y sus dimensiones (Apoyo directivo, Demandas de trabajo y Motivación intrínseca) en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Conforme a su nivel de trascendencia, es una indagación de tipo correlacional, por la relación de las variables, además de cuantificar la relación entre las variables, permitiendo tener predicciones. (Hernández et al., 2014)

El planteamiento de la presente indagación, es no experimental – transversal - correlacional. No transversal, ya que, evaluarán las variables sin la manipulación de las mismas, de diseño transversal, por la recolección de datos se dará por única vez y correlacional, por la asociación de las variables de manera predecible en un determinado grupo de población. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014). Presentando el siguiente esquema:

**M: X1 - X2**

**Donde:**

**M** : Colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.

**X1** : Síndrome de Burnout

- : Relación entre las variables

**X2:** Calidad de Vida Profesional

### 2.2 Población y Muestra

La población se encontró organizada por 120 colaboradores, siendo 66 del área de producción, 20 del área de ingeniería, 15 en los talleres logísticos, 15 en el área administrativa, 3 en el área de vigilancia y 1 en el área de limpieza. Se llegó a tener un acceso total a 51 colaboradores de las diferentes áreas, la muestra se llegó a determinar teniendo en cuenta que es toda la población objetiva, esto quiere decir que se tuvo en cuenta los criterios de las lógicas de los investigadores para seleccionar la misma. El

personal seleccionado ha sido arreglado con los juicios de inclusión y exclusión.

➤ Criterios de Inclusión:

- Sexo: Masculino y Femenino
- Tiempo laborando: 6 meses como mínimo

➤ Criterios de Exclusión:

- Colaboradores que se encuentran con permiso médico, descanso o vacaciones.

### **2.3 Variables, Operacionalización**

Síndrome De Burnout: Como hacen mención Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) es la reacción al estrés del trabajo, por una vivencia preparada por pensamientos, sentimientos y actos negativos dirigidos al trabajo y los sujetos que interactúan con su trabajo. Se llegó a manifestar como padecimiento de peligro para los trabajos enlazados a la labor con sujetos, por ejemplo, en los recursos humanos, educación y salud.

La variable burnout, estará evaluada con Maslach Burnout Inventory, (MBI), el cual, se encuentra dividido en 3 dimensiones (Agotamiento, Despersonalización, Falta de realización profesional), presentando valores de alto (+26), medio (+9) y bajo (-34), exhibiendo la primera valores; bajo (0-18), medio (19-26) y alto (27-54), al igual que la segunda: bajo (0-5), medio (6-9) y alto (10-30) y la tercera: bajo (0-33), medio (34-39) y alto (40-56). Para la obtención de la referencia final se tiene en cuenta los puntajes altos de los 2 iniciales y baja al final, donde se definirá el síndrome. (Nakandakari et al, 2015)

Calidad De Vida Profesional: Se define la calidad de vida profesional, como la emoción de comodidad procedente de la homeostasis que el sujeto va percibiendo de las peticiones o excesos laborales y los bienes que se sitúan para el afrontamiento de dichas peticiones, entendiendo todas las circunstancias del puesto laboral, el cual pueden perjudicar a la motivación y el desempeño, provocando inestabilidad y la manifestación del estrés laboral. (Larrenua, como se citó en Hernández & Cordero, 2020)

La variable calidad de vida profesional, será medido con Calidad de Vida Profesional CVP-35, el cual se encuentra dividido en tres dimensiones, (Apoyo directivo, Demanda de

trabajo, Motivación intrínseca), la cual, cuenta con una escala, del 1-10, siendo 1 y 2 (Nada), 3,4 y 5 (algo), 6,7 y 8 (bastante) y por último 9 y10 (mucho). Conforme a su puntuación general, un puntaje malo estaría entre los 35 a 139, mientras que de 140 a 245 sería un puntaje regular y de 246 a 350, sería un buen puntaje, en la escala de vida profesional (Martín et al, 2004)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16 y 20	Maslach Burnout Inventory (MBI)
		Sentimientos de desesperanza y desinterés		
		Agotamiento Físico		
	Despersonalización	Actitudes negativas hacia el trabajo	5, 10, 11, 15 y 22	
		Actitud y sentimientos negativos hacia los demás		
		Irritabilidad		
Falta de realización profesional	Insensibilidad	4,7,9,12,17,18,19 y 21		
	Falta de motivación			
	Baja autoestima			
		Respuesta negativa al trabajo		
		Sentimientos de escasa competencia profesional		
		Evitación de relaciones interpersonales		

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEM</b>	<b>INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS</b>
		Reconocimiento de superiores		
	Apoyo Directivo	Fomento de la creatividad	2,3,4,5,10,11,14,16,20,22,23,28 y 30	
		Participación		
		Toma de decisiones		
Calidad de Vida profesional	Demandas de trabajo	Calidad de trabajo		Calidad de Vida Profesional CVP-35
		Responsabilidad por la carga de trabajo	1,6,7,8,17,18,19,21,24,25 y 33	
		Prisas y agobios		
		Niveles de estrés que produce		
	Motivación Intrínseca	Motivación por el trabajo que se realiza	9,12,13,15,26,27,29,31,32 y 35	
		Apoyo familiar		
		Conocimientos y competencias para realizar el trabajo		

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Encuesta: Es la investigación, que se realiza sobre una determinada cantidad de sujetos, siendo de manera específica un combinado más extenso, el cual es llevado a cabo en un contexto de la vida diaria, manipulando operaciones normalizadas de interpelación, con la finalidad de conseguir comprobaciones cuantitativas, siendo cuyas características, subjetivas y objetivas de la población. (García. cómo se citó en Chiner, 2011)

Instrumentos: Los instrumentos que se emplearon: son Maslach Burnout Inventory (MBI) y Calidad de Vida Profesional CVP-35.

El primero, en una indagación reciente en Perú, por García, Herrero y León, adaptaron el test durante el año 2007, el cual tiene como finalidad, medir el desgaste profesional de los trabajadores, determinando la constancia e intensidad, con la que uno puede sufrir burnout. Así mismo, se encuentra constituido por 22 ítems, valorada por la escala Likert, con puntuaciones, de 0 a 6, además, de presentar 3 dimensiones. (Nakandakari et al, 2015)

El segundo, instrumento de Cabezas en el año 1998, tiene como finalidad, reconocer los niveles de calidad de vida profesional de las personas que trabajan, en lo que relacionaran las demandas del trabajo y la capacidad, para afrontar a las mismas, el cual consta de 35 ítems, con tres dimensiones, presentando, una escala del 1 al 10, con las categorías nada, algo, bastante y mucho. (Grimaldo, 2015)

Cuestionario de Google: Programa que forma parte de Google el cual consiente en elaborar y anunciar formularios, además de permitir el uso para la realización de asistencias a los diversos cursos que puedan brindarse, además de exámenes y encuestas, así mismo nos brinda acceso para observar los resultados gráficamente. (Sebastián, 2021)

### **Validez y Confiabilidad:**

El MBI, posee niveles de confiabilidad altos, de alfa Cronbach 0.81, en realización del trabajo, 0.88 en agotamiento y 0.79 en despersonalización, y de manera global, la validez factorial ha sido aprobada. (Nakandakari et al, 2015)

El CVP-35, presenta 3 dimensiones, las cuales ostentan, una resistencia interna elevada, donde el alfa de Cronbach, se encuentra entre, 0.75 y 0.86 (Martín et al, 2004)

## **2.5. Procedimiento de análisis de datos**

Los datos, se analizaron con programas estadísticos, como el SPSS (Paquete estadístico para las Ciencias Sociales) y Microsoft Excel, con el fin de lograr obtener, la respuesta a la interrogante investigativa.

Se comenzó por una revisión crítica de los instrumentos a utilizar, para poder verificar si los ítems se han revisado con su totalidad, pasando a una codificación de cada evaluación e igualar con los instrumentos de investigación, para poder crear, una base de datos, con relación a la operacionalización de cada variable.

Dado que la muestra es toda la población objetivo, no corresponde aplicar estadística inferencial porque no hay ninguna selección aleatoria, el análisis consistió en utilizar técnicas de estadística descriptiva como, tablas de distribución de frecuencias, absolutas simples y relativas porcentuales, para caracterizar los niveles de cada variable, además se analizó, la dispersión en la desviación estándar, forma en el índice de simetría y curtosis conjunta  $K_2$ , con valores de,  $K_2 < 5.99$ , identifican una distribución normal, en los puntajes de las variables y sus respectivas dimensiones, decidiéndose utilizar, el coeficiente de correlación de Pearson y cuantificar su magnitud, mediante el criterio de Cohen, que considera una relación de magnitud trivial o nula, si  $r < .10$ , pequeña, si  $r < .30$ , moderada, si  $r < .50$  y grande, para  $r \geq .50$ .

## **2.6. Criterios éticos**

Los principios básicos tienen importancia para la ética de la experimentación: La base de respeto, generosidad y equidad. Valen como base para evidenciar normas moralistas y estimaciones de las acciones humanas. (Informe Belmont, 1979)

- **Respeto a las personas:** Todas las personas merecen libertad y autonomía al ser

tratadas, aquellas personas que se les impida podrán ser resguardadas (Informe Belmont, 1979)

- **Beneficencia:** Refiere a los sucesos de misericordia y de humanidad, haciendo el bien con los demás, propagando bienestar y reduciendo los perjuicios. (Informe Belmont, 1979)
- **Justicia:** En esta indagación, tiene gran sentido mencionar la justicia cuando se trata sobre una investigación con humanos, si los colaboradores, de la investigación han sido seleccionados de manera sistemática y accesible, tienen un compromiso relacionado con el problema que se estudia. (Informe Belmont, 1979)

## 2.7. Criterios de Rigor Científico

La rigurosidad es transversal en la ejecución de una investigación, ya que permite una laboriosidad puntual y seria de las metodologías investigativas, así como también una mejor técnica de estudios para la producción y proceso de los datos. (Noreña et a. 2012)

- **Fiabilidad o consistencia:** Refiere que un indagador maneje los mismos métodos de recogida de datos, obteniendo efectos semejantes. Afirmando que las consecuencias son auténticas e innegables, las reacciones que dan los partícipes son autónomas del tema investigativo. (Noreña et a. 2012)
- **Validez:** Se refiere a la adecuada descripción de su éxito y se transforma en un apoyo esencial en la investigación. La forma de adquirir los datos, a partir de las diferentes percepciones, examinar el contexto a partir de una base teórica, majear las cosas de forma meticulosa al confirmar los descubrimientos, consagra al científico una rigidez y certeza en su éxito. (Noreña et a. 2012)
- **Credibilidad o valor de la verdad:** Conocido como autenticidad, se encarga de verificar los anómalos, las prácticas y como logran percibirlo los miembros. Se obtiene cuando los descubrimientos son registrados como apropiados por los participantes, por aquellos que han valido como informador adecuado, fijado por la excelencia que posea la publicación y las aportaciones para nuevas hipótesis. (Noreña et a. 2012)

- **Transferibilidad o aplicabilidad:** Se realiza una representación detallada de las características del ambiente, donde se llega a ejecutar la indagación y de los colaboradores. Esta convicción se utilizará para próximos símiles, manifestando lo habitual y lo básico para indagaciones próximas. (Noreña et a. 2012)
- **La relevancia:** Comprueba si la indagación de manera interna mantiene relación entre la justificación y los resultados. Así mismo, se puede confirmar los beneficios de los objetivos plasmados en la indagación y sí, de forma definitiva logra alcanzar un discernimiento superior a lo estudiado. Cuyo resultado se utilizará cómo apoyo para nuevas propuestas. (Noreña et a. 2012)

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Descripción de resultados

##### Contrastación de Hipótesis

##### Hipótesis General

H<sub>g</sub>: Existe relación entre el Síndrome de Burnout con la Calidad de Vida Profesional y sus dimensiones en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el Síndrome de Burnout con la Calidad de Vida Profesional y sus dimensiones en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.

##### Regla de decisión:

Aceptar H<sub>0</sub>, si  $|r| < .10$ , caso contrario Rechazar H<sub>0</sub> si  $|r| \geq .10$ .

##### Tabla 1

*Relación entre el Síndrome de Burnout con la Calidad de Vida Profesional y sus dimensiones en Colaboradores de una Empresa Privada de Chiclayo.*

	<b>Variables</b>	<b>r</b>	<b>Magnitud</b>
<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Calidad de vida profesional</b>	<b>-.635</b>	<b>Grande</b>
	Apoyo directivo	-.498	Moderado
	Demandas de trabajo	.382	Moderado
	Motivación Intrínseca	-.533	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

En la Tabla 1, se muestra una relación inversa ( $r < 0$ ) de magnitud grande ( $.50 \leq r \leq 1.00$ ) entre el Síndrome de Burnout con la Calidad de Vida Profesional ( $r = -.635$ ), destacándose la relación inversa de magnitud grande ( $.50 \leq r < \leq 1.00$ ) con la dimensión Motivación Intrínseca, ( $r = -.533$ ), seguido por una relación inversa de magnitud moderada, con dimensión Apoyo Directivo, ( $r = -.498$ ) y una relación directa, ( $r > 0$ ) de magnitud moderada, con la dimensión Demandas de Trabajo, ( $r = .382$ ) en Colaboradores de una Empresa Privada de Chiclayo.

En base a la evidencia, se decide rechazar  $H_0$ .

## **Tabla 2**

*Relación entre el Cansancio Emocional con la Calidad de Vida Profesional y sus dimensiones en Colaboradores de una Empresa Privada de Chiclayo.*

	<b>Variable</b>	<b>r</b>	<b>Magnitud</b>
<b>Cansancio Emocional</b>	<b>Calidad de vida profesional</b>	<b>-.645</b>	<b>Grande</b>
	Apoyo directivo	-.460	Moderado
	Demandas de trabajo	.450	Moderado
	Motivación Intrínseca	-.527	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

En la Tabla 2, se muestra una relación inversa ( $r < 0$ ) de magnitud grande ( $.50 \leq r \leq 1.00$ ) entre el Cansancio emocional con la Calidad de Vida Profesional ( $r = -.645$ ), destacándose la relación inversa de magnitud grande ( $.50 \leq r < \leq 1.00$ ) con la dimensión

Motivación Intrínseca ( $r = -.527$ ), seguido por una relación inversa de magnitud moderada con dimensión Apoyo Directivo ( $r=-.460$ ) y una relación directa ( $r > 0$ ) de magnitud moderada con la dimensión Demandas de Trabajo ( $r=.450$ ) en Colaboradores de una Empresa Privada de Chiclayo.

**Tabla 3**

*Relación entre la Despersonalización con la Calidad de Vida Profesional y sus dimensiones en Colaboradores de una Empresa Privada de Chiclayo.*

	<b>Variable</b>	<b>r</b>	<b>Magnitud</b>
Despersonalización	Calidad de vida profesional	-.485	Moderado
	Apoyo directivo	-.301	Moderado
	Demandas de trabajo	.363	Moderado
	Motivación Intrínseca	-.435	Moderado

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

En la Tabla 3, se muestra una relación inversa ( $r < 0$ ) de magnitud moderado ( $.30 \leq r < .50$ ) entre la Despersonalización con la Calidad de Vida Profesional ( $r = -.485$ ), destacándose la relación inversa, de magnitud moderada, ( $.30 \leq r < \leq .50$ ), con las dimensiones, Motivación Intrínseca, ( $r = -.435$ ) y Apoyo Directivo, ( $r=-.301$ ) y una relación directa, ( $r > 0$ ) de magnitud moderada con la dimensión Demandas de Trabajo ( $r=.363$ ) en Colaboradores de una Empresa Privada de Chiclayo.

**Tabla 4**

*Relación entre la Realización personal con la Calidad de Vida Profesional y sus dimensiones en Colaboradores de una Empresa Privada de Chiclayo.*

	<b>Variable</b>	<b>r</b>	<b>Magnitud</b>
Realización personal	Calidad de vida profesional	.359	Moderado
	Apoyo directivo	.382	Moderado
	Demandas de trabajo	-.102	Pequeño
	Motivación Intrínseca	.298	Pequeño

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

En la Tabla 4, se muestra una relación directa ( $r > 0$ ) de magnitud moderada ( $.10 \leq r <$

.30) entre la Realización personal con la Calidad de Vida Profesional ( $r = .359$ ), destacándose, la relación directa, de magnitud moderada, ( $.30 \leq r < \leq .50$ ) con la dimensión Apoyo Directivo ( $r=.382$ ), una relación directa ( $r > 0$ ), de magnitud pequeña, con la dimensión motivación Intrínseca ( $r=.298$ ) y una relación inversa, de magnitud pequeña, con la dimensión Demandas de trabajo, ( $r=-.102$ ), en Colaboradores de una Empresa Privada de Chiclayo.

En base a la evidencia, se decide rechazar  $H_0$ .

**Tabla 5**

*Nivel de Síndrome de Burnout en Colaboradores de una Empresa Privada de Chiclayo.*

Variable	Nivel	n	%
Variable: Síndrome de Burnout	Alto	0	0.0
	Medio	22	43.1
	Bajo	29	56.9
Dimensión: Cansancio Emocional	Alto	0	0.0
	Medio	2	3.9
	Bajo	49	96.1
Dimensión: Despersonalización	Alto	0	0.0
	Medio	2	3.9
	Bajo	49	96.1
Dimensión: Realización personal	Alto	0	0.0
	Medio	39	76.5
	Bajo	12	23.5
Total		51	100.0

Nota: Resumen de la aplicación del Cuestionario de Síndrome de Burnout

En la tabla 5, se muestra un Síndrome de Burnout, de nivel bajo en un 56.9%, explicado

por un Cansancio Emocional, de nivel bajo en un 96.1%, una Despersonalización de nivel bajo, en un 96.1% y una Realización personal de nivel medio, en un 76.5% de los colaboradores de una Empresa Privada de Chiclayo.

**Tabla 6**

*Nivel de Calidad de Vida Profesional en Colaboradores de una Empresa Privada de Chiclayo.*

<b>Variable</b>	<b>Nivel</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Variable:	Bueno	20	39.2
Calidad de Vida Profesional	Regular	31	60.8
	Malo	0	0.0
Dimensión:	Bueno	26	51.0
Apoyo Directivo	Regular	25	49.0
	Malo	0	0.0
Dimensión:	Bueno	7	13.7
Demandas de Trabajo	Regular	36	70.6
	Malo	8	15.7
Dimensión:	Bueno	45	88.2
Motivación Intrínseca	Regular	6	11.8
	Malo	0	0.0

Nota: Resumen de la aplicación del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional

En la tabla 6, se muestra, una Calidad de Vida Profesional, de nivel Regular en un 60.8%, explicada por un Apoyo Directivo de nivel bueno en un 51.0%, Demandas de trabajo en un 70.6% y una Motivación Intrínseca de nivel bueno en un 88.2% de los colaboradores de una Empresa Privada de Chiclayo.

## Análisis de la Normalidad

**Tabla 7**

*Estadísticos descriptivos del Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida Profesional*

Variables	M	Me	Mo	DE	K <sup>2</sup>
Síndrome de Burnout	67.5	67	55	16.6	2.89
Cansancio Emociona	14.5	13	13	8.4	2.65
Despersonalización	6.0	6	0	4.9	3.82
Realización persona	32.9	34	25	7.7	0.78
Calidad de vida profesional	231.1	232	262	30.8	1.12
Apoyo directivo	91.0	93	99	16.9	1.90
Demandas de trabajo	59.4	61	61	14.6	1.87
Motivación Intrínseca	79.5	79	77	10.4	5.98

Nota: M: Media; Me: Media; Mo: Moda; DE: Desviación estándar; K<sup>2</sup>: Simetría y Curtosis Conjunta

En la Tabla 7, se muestra el análisis descriptivo de la normalidad, mediante estadísticos, de tendencia central: como la media, mediana y moda; de dispersión en la desviación estándar, que servirán de línea base, para evaluar futuros cambios, por la implementación de las recomendaciones, de la presente investigación; además, el estadístico, de forma en el índice de Simetría y Curtosis Conjunta, que con valores de:  $K^2 < 5.99$ , describen a una distribución normal, en los puntajes de las variables (Síndrome de Burnout, Calidad de vida profesional y sus respectivas dimensiones), decidiéndose medir la relación, mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

### 3.2 Discusión de resultados

A continuación, se discuten los resultados generados en la presente investigación acorde a los objetivos planteados.

El presente estudio investigativo, tuvo como finalidad, determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Profesional. En los resultados de la tabla 1, muestra que existe relación inversa de magnitud grande, entre Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Profesional; sin embargo, Conislla (2018) en su trabajo de investigación, la cual tiene como finalidad, denotar si existe un vínculo entre ambas variables, obteniendo como resultado, que no existe una relación entre ambas variables; por su parte Roca (2017), en su investigación, buscaba estudiar la relación que tienen ambas variables de la existencia laboral, concluyendo, que existe una relación entre ambas variables; al igual que Morales (2020) en su trabajo de investigación, el cual busca definir si existe una relación entre ambas variables, teniendo como conclusión, una asociación alta entre ambas variables.

Con respecto a la tabla 2, se muestra que la dimensión de Cansancio Emocional, muestra relación inversa grande, con las dimensiones de calidad de vida profesional que exhiben los colaboradores de dicha empresa privada; Caballero et al (2017) en su indagación realizada, buscaba representar la relación entre ambas variables, llegando a concluir que es fundamental una buena administración y dirección en la organización, los cuales deben ir orientados en la salud de los individuos, para no perjudicar la misma. Granados y Cedillos (2016) en su investigación, cuya finalidad era determinar la frecuencia entre ambas variables, llegó a la conclusión que el 20% de su población manifestaba cansancio emocional por la carga laboral, sin embargo, no se llegó a encontrar ningún caso de calidad de vida profesional deficiente. Vásquez (2020) en su trabajo investigativo cuyo propósito era establecer que tanto incidían ambas variables, por lo tanto, concluyo que de las 3 dimensiones sola primera que es cansancio emocional, no influía, en calidad de vida profesional.

En la tabla 3, se puede mostrar, que la dimensión de despersonalización, muestra una relación inversa moderada, con las dimensiones de calidad de vida profesional, que ostentan los colaboradores de la empresa privada; Vásquez (2020) en su investigación realizada, cuya intención, era determinar la incidencia entre ambas variables, llegó a la

conclusión, que la despersonalización, es una de las dos dimensiones, que influyen en la calidad de vida profesional de las personas; mientras que Granados y Cedillos (2016) en su investigación, cuyo objetivo, era determinar la frecuencia entre ambas variables, por lo tanto, se llegó a la conclusión, que el 24.5% de la población mostraba despersonalización, así mismo, se encontró una relación baja, entre estrés traumático y despersonalización, sin embargo, no se llegó a encontrar ningún caso, con el déficit de calidad de vida profesional.

En la tabla 4, se puede identificar que la dimensión de realización personal, muestra una relación directa moderada, con las dimensiones de calidad de vida profesional, que exhiben los colaboradores de la empresa privada; Granados y Cedillos (2016) en su trabajo de investigación, cuya finalidad, era determinar la frecuencia entre ambas variables, llegando a concluir, que el 30% de la población, presenta baja satisfacción laboral, además se observó, una asociación significativa, entre satisfacción laboral y realización personal. Por su parte Vásquez (2020) en su trabajo investigativo, tenía como finalidad, determinar la incidencia entre ambas variables, llegando a la conclusión, que la falta de realización personal, es una de las dos dimensiones, que llega a influir en la calidad de vida profesional.

En la tabla 5 y 6, se puede evidenciar, los niveles del Síndrome de Burnout, con sus respectivas dimensiones, al igual que Calidad de Vida Profesional, de una empresa privada, donde se evidencio, un nivel bajo de 56.9% de Síndrome de Burnout, los cuales se ven explicados, por un nivel bajo de 96.1%, tanto en Cansancio Emocional, como en Despersonalización, mientras que en realización personal, se presentó, un nivel medio de 76.5%, por otra parte, los niveles de Calidad de Vida Profesional, presentan un nivel regular de 60.8%, explicadas por un Apoyo Directivo de un nivel bueno, en un 51%, Demandas de Trabajo, en un 70.6% y una motivación intrínseca, de nivel bueno, en un 88.2%. Morales (2020) indico en su investigación realizada, cuyo fin era determinar la relación existente entre ambas variables, llegando a la conclusión, que el síndrome de burnout, se encuentra asociada fuertemente con la calidad de vida profesional, ya que se presenta un burnout alto, de 31% y un burnout medio, de 32%, mientras que calidad de vida profesional, se encuentra regular con un 49%. Así mismo Caballero et al (2017) en su investigación realizada, la cual tenía como finalidad, la relación entre ambas variables, llegó a concluir, que el 38.7% de sus participantes, presenta una severidad

alta y moderada, además de un alto nivel de realización personal, unida a la motivación intrínseca, la cual indicaba un factor de protección, ante la carga laboral y el insuficiente apoyo directivo.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

Las evidencias confirmaron, que existe una relación inversa moderada, entre el Síndrome de Burnout y Calidad de Vida profesional, en los colaboradores de una empresa privada, ( $r = -.305$ ), esto quiere decir, que a medida que va aumentando el nivel del Síndrome de Burnout, irá disminuyendo la Calidad de Vida profesional de los colaboradores.

Los resultados muestran, una relación inversa pequeña, entre el cansancio emocional con la calidad de vida profesional, ( $r = -.260$ ) y sus dimensiones, destacándose como relación inversa grande, con la dimensión de Motivación Intrínseca, ( $r = -.527$ ), seguido por una relación moderada, con la dimensión de Apoyo Directivo, ( $r = -.460$ ) y una relación directa moderada, con la dimensión Demandas de Trabajo, ( $r = .450$ ), esto quiere decir que a medida que el cansancio emocional vaya aumentando, irá disminuyendo la Calidad de Vida Profesional.

Las evidencias nos indican, la relación inversa pequeña, entre la despersonalización, con la calidad de vida profesional, ( $r = -.149$ ) y sus dimensiones, destacándose como relación inversa moderada, con las dimensiones de Motivación Intrínseca, ( $r = -.435$ ) y Apoyo Directivo, ( $r = -.301$ ) y una relación directa moderada, con la dimensión Demandas de trabajo, ( $r = .363$ ), esto quiere decir, la despersonalización, puede llegar a afectar la calidad de vida profesional, a mayor sea la carga laboral.

Los resultados ostentan, una relación directa pequeña, entre la realización personal con la calidad de vida profesional, ( $r = .280$ ) y sus dimensiones, destacándose como relación directa moderada, la dimensión de Apoyo Directivo, ( $r = .382$ ), seguido por una relación directa pequeña, con la dimensión de Motivación Intrínseca, ( $r = .298$ ) y una relación inversa pequeña, con la dimensión Demandas de Trabajo, ( $r = -.102$ ), esto quiere decir, que a menor sea la realización personal, menor será la calidad de vida profesional.

## **4.2. Recomendaciones**

A nivel organizacional, se recomienda capacitar a los colaboradores, para ayudarles a lidiar con las diversas dificultades que se puedan presentar en sus labores, reducir los riesgos, de contraer síndrome de burnout.

Los jefes encargados de cada área, deben promover una promoción a los colaboradores, brindándole las condiciones necesarias y el reconocimiento por sus labores que realizan a diario, fomentando adecuadas condiciones de trabajo, mejorando el desempeño y la calidad de vida profesional.

Implementar un programa de prevención y promoción de Síndrome de Burnout, fortaleciendo las condiciones de los colaboradores, tanto en su ámbito personal como laboral, cuya finalidad, es mejorar la Calidad de Vida Profesional de los colaboradores.

Realizar mediciones temporales, para determinar la evaluación y desarrollo del Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Profesional. Mantener contacto con el área encargada, para desarrollar planes de contingencia, conforme a la reducción y eliminación de indicios del Síndrome de Burnout.

## V. REFERENCIAS

- Anzules G, J., Véliz Z, I., Vínces C, M., & Menéndez P, T. (2019). Síndrome de burnout: Un riesgo psicosocial en la atención médica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 3(6), 839-859. doi: <http://dx.doi.org/10.35381/s.v.v3i6.393>
- Armenta, O. H., Maldonado, M. A. y García, A. J. (2018). Determinación del Síndrome de Burnout en Mandos Medios y Superiores de la Industria Maquilladora de la Ciudad de Juárez Chihuahua. *Revista de Cultura Científica y Tecnológica*, 0(63). Recuperado de: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2213>
- Caballero, P. I., Contreras, T. F., Vega, Ch. E., Gómez, S.J. (2017). Síndrome de Burnout y Calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes Psicológicos*, 17(1), 87-105. Recuperado de: <https://doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a05>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L. y Tepal I (2018) Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*. 5(6), 118-128. Recuperado de: <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chiner, F. (2011). Materiales docentes de la asignatura, Métodos, Diseños y Técnicas de Investigación Psicológica. [Versión Adoba Acrobat Reader DC] Recuperado de: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/19380#vpreview>
- Clasificación Internacional de Enfermedades [CIE] (2021). QD85 Síndrome de desgaste ocupacional. CIE-11. Recuperado de: <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f129180281>
- Clínica Nuestra Señora de la Paz [CNSP] (2018). Calidad de Vida y Realización Personal. Recuperado de: [https://www.nuestraseñoradelapaz.es/sites/default/files/ckfinder/userfiles/files/Calidad%20de%20vida%20n%C2%BA%2036%202018\(1\).pdf](https://www.nuestraseñoradelapaz.es/sites/default/files/ckfinder/userfiles/files/Calidad%20de%20vida%20n%C2%BA%2036%202018(1).pdf)
- Conislla, LL. J. (2018). *Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Laboral en el personal asistencial del Centro Materno Infantil Rímac*. [Tesis de Maestría]. Recuperado de repositorio de la Universidad César Vallejos: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30165/Conislla\\_LJL.p](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30165/Conislla_LJL.p)

[df?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Cruz V, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista científica Pensamiento Y Gestión*, (45). Recuperado de: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617>
- Fernández A, J. M. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 28(4), 281-282. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>
- García R, M., & Forero A, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79-90. Recuperado de: <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
- García, M, S., Sánchez, B, P. y Ferriz, V. A. (2021) Metodologías cooperativas versus competitivas: Efectos sobre la motivación en alumnado de E.F. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (39), 15. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7586578>
- Granados, M. L., Cedillos, A. Ch. (2018). Calidad de vida profesional y Síndrome de burnout en personal de enfermería del departamento de medicina interna en el Hospital Roosevelt. *Revista científica*, 27(2), 10-18. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6661873>
- Grimaldo, M. M. (2015) Calidad de Vida Profesional en estudiantes de ciencias de la salud. *Revista Psicológica San Martín de Porres*, 12 (1), 51-80. Recuperado de: [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/rev\\_psicologia\\_cv/v12\\_2010/pdf/a03.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a03.pdf)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta edic. McGraw-Hill, Interamericana editores SA de CV, editors. México DF*. Recuperado de: [U5-Ampliatoria-Hernadnez-Sampieri-Cap-10.pdf \(uba.ar\)](#)
- Hernández, C, R., Cordero, B. D. (2020) El estímulo de la motivación intrínseca del estudiantado en un curso de inglés como lengua extranjera. *Revista Internacional de Pedagogía e innovación Educativa*. 1(1), 149-172. Recuperado de: <https://editic.net/ripie/index.php/ripie/article/view/30/25>
- Informe Belmont (1979). INFORME BELMONT: Principios éticos y normas para el desarrollo

- de las investigaciones que involucran a seres humanos.\*. *Revista Médica Herediana*, 4(3). Recuperado de: <https://doi.org/10.20453/rmh.v4i3.424>
- Martín, J, Cortés, J. A., Morente, M., Caboblanco, M., Garijo, J. & Rodríguez, A. (2004). Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gaceta Sanitaria*, 18(2), 129-136. Recuperado de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112004000200008&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000200008&lng=es&tlng=es).
- Mayor, F. W. (2020) *Manifestaciones del Síndrome de Burnout en trabajadores operativos de una empresa metalúrgica de tipo mixta en la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de licenciatura]. Recuperado del repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsq.edu.ec/bitstream/3317/14595/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-126.pdf>
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1997). *MBI: Inventario " Burnout" de Maslach: Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial: Manual*. Tea. Recuperado de: [https://es.scribd.com/embeds/401906977/content?start\\_page=1&view\\_mode=scroll&access\\_key=key-DXFMtVntRav5tlToCCWR](https://es.scribd.com/embeds/401906977/content?start_page=1&view_mode=scroll&access_key=key-DXFMtVntRav5tlToCCWR)
- Meo, A, & Dabenigno, V. (2021) Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*. 14(1), 103-127. Recuperado de: <https://doi.org/10.7203/RASE.14.1.18221>
- Morales, R. E., (2020) *Síndrome de Burnout y Calidad de vida profesional en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un hospital de nivel II, Callao*. [Tesis de licenciamiento]. Recuperado del repositorio de la Universidad Norbert Wiener: [http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3666/T061\\_4612469\\_0\\_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=La%20muestra%20fue%20conformada%20por,en%20el%20personal%20de%20enfermer%C3%ADa](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3666/T061_4612469_0_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=La%20muestra%20fue%20conformada%20por,en%20el%20personal%20de%20enfermer%C3%ADa).
- Muñoz, S. L. y Montaña, M. M. (2019) *Síndrome de burnout en trabajadores de dos clínicas de Assbasalud E.S.E*. [Tesis de posgrado] Recuperado del repositorio de la Universidad Cooperativa de Colombia: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/15954/1/2019\\_s%C3%ADndrome\\_burnout\\_trabajadores.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/15954/1/2019_s%C3%ADndrome_burnout_trabajadores.pdf)

- Nakandakari, M. D., De la Rosa, D. N., Failoc-Rojas, V. E., Huahuachampi, K. B., Nieto, W. C., Gutiérrez, A. I., Ruiz, F. N., Raza, L. E., Salirrozas, S. C., Arpasi, L. C., La Serna, P. H., & Aceituno, P. A. (2015). Síndrome de burnout en estudiantes de medicina pertenecientes a sociedades científicas peruanas: Un estudio multicéntrico. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 78(4), 203-210. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-85972015000400003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972015000400003&lng=es&tlng=es).
- Noreña, A. L., Alcaraz, M. N., Guillermo, R. J., Rebolledo, M. D. (2012) Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-85502017000100045#B10](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045#B10)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016) Estrés Laboral. OIT. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
- Reyes, F. M., (2017). *Síndrome de Burnout en docentes cirujanos dentistas, enfermeros y médicos de la facultad de ciencias de la salud de la universidad Señor de Sipán*. [Tesis de licenciatura]. Recuperado del repositorio de la Universidad Señor de Sipán: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3967/REYES%20FLORES%20MAR%c3%8cA%20LISET%20-%20WORD2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ribera, E. P. (2008). Revaluando la validez del cuestionario CVP-35: sensibilidad al cambio, cambios importantes y mínima diferencia importante. *Atención primaria*, 40(7), 334. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/82635750.pdf>
- Roca, S. M. (2017) *Carga de trabajo, control, Burnout y Calidad de vida profesional en funcionarios de una entidad financiera de Lima*. [Tesis de maestría]. Recuperado del repositorio de la Universidad San Martín de Porres: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3268>
- Rodríguez, R., J., Guevara A, A., & Viramontes A, E, (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-85502017000100045](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045)
- Rodríguez, S. & Chávez, S. (2018) *Calidad de Vida Profesional y el Síndrome de Burnout en*

*el personal de enfermería que labora, en la clínica privada Jesús del Norte.* [Tesis de licenciatura]. Recuperado del repositorio de la Universidad Norbert Wiener: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1870/TITULO%2520-%2520Rodriguez%2520Sevillano%2520C%2520%2520Leonor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salgado, R. J. y Leria, L. (2018) Síndrome de Burnout y Calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Revista CES de psicología*. 11(1), 69-89. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4235/423557502007/html/index.html>

Sevilla, M. y Sánchez, M. (2021) Síndrome de Burnout. *Cuídate Plus*. Recuperado de: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-de-burnout.html#:~:text=El%20burnout%20laboral%2C%20también%20denominado,e stilo%20de%20vida%20del%20empleado>

Vásquez, Ch. J., (2020). *Síndrome de burnout y su incidencia en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E Juan Manuel Iturregui.* [Tesis de licenciatura]. Recuperado del repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: [https://54.165.197.99/bitstream/20.500.12423/2591/1/TL\\_VasquezChuquimarcaJasmin.pdf](https://54.165.197.99/bitstream/20.500.12423/2591/1/TL_VasquezChuquimarcaJasmin.pdf)

## VI. ANEXOS

### MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI – HSS) INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI - HSS)

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo/género: \_\_\_\_\_

Área de trabajo: \_\_\_\_\_ Tiempo de trabajo: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Nunca / Ninguna vez
- 1 = Casi nunca/ Pocas veces al año
- 2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- 3 = Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 = Bastantes Veces / Una vez por semana
- 5 = Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 = Siempre / Todos los días

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
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. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender							
5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales							
6. Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mi							
7. Trato con mucha efectividad los problemas de las personas							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo							
10. Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento muy energético							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy trabajando demasiado							
15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17. Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo							
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas							
19. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma							
22. Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas							

No.	PREGUNTA	Nada		Algo			Bastante			Mucho	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Cantidad de trabajo que tengo										
2	Satisfacción con el tipo de trabajo										
3	Satisfacción con el sueldo										
4	Posibilidad de promoción										
5	Reconocimiento de mi esfuerzo										
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo										
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo										
9	Motivación (ganas de esforzarme)										
10	Apoyo de mis jefes										
11	Apoyo de mis compañeros										
12	Apoyo de mi familia										
13	Ganas de ser creativo										
14	Posibilidad de ser creativo										
15	Desconecto al acabar la jornada laboral										

16	Recibo información de los resultados de mi trabajo											
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo											
18	Falta de tiempo para mi vida personal											
19	Incomodidad física en el trabajo											
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito											
21	Carga de responsabilidad											
22	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto											
23	Tengo autonomía o libertad de decisión											
24	Interrupciones molestas											
25	Estrés (esfuerzo emocional)											
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo											
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual											
28	Variedad en mi trabajo											
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas											
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas											
31	Lo que tengo que hacer queda claro											
32	Me siento orgulloso de mi trabajo											
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud											

34	Calidad de vida de mi trabajo											
35	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)											

García S. (1993)

**Puntuación Total:** \_\_\_\_\_

**Puntuación de 35 a 350**

Nivel bueno de CVP: 246 a 350.

Nivel regular de CVP: 140 a 245.

Nivel malo de CVP: 35 a 139.

**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**

Pimentel, 10 de octubre de 2021

Señor:

**Sr. Córdova Guerrero Jabier**

Representante Legal – Empresa “Delcor Fabricaciones S.A.C”

Presente. -

**ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.**

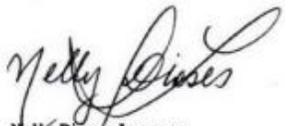
De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicitamos gentilmente autorice a las estudiantes PAZ CASTRO CESAR ANIBAL, con DNI: 74364897 y LLAQUE ALBURQUEQUE EDWIN ELLI identificado con DNI: 44359016 de la Escuela Profesional de Psicología, que cursan el XI Ciclo para que aplique el instrumento de investigación del Proyecto titulado: SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE CHICLAYO. A la empresa especializada en metal mecánica “Delcor Fabricaciones S.A.C” – Monsefú, de su distinguida representada.

Agradeciendo por anticipado la atención, me despido.

Atentamente,



  
Dra. Nelly Dioses Lescano  
Facultad de Derecho y Humanidades  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 · 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

## AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, 10 de noviembre de 2021

Quien suscribe:

Sr. Córdoba Guerrero Jabier

Representante Legal – Empresa “Delcor Fabricaciones S.A.C”

**AUTORIZA:** Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE CHICLAYO.

Por el presente, el que suscribe Córdoba Guerrero Jabier, representante legal de la empresa: Delcor Fabricaciones S.A.C. AUTORIZO a los estudiantes: Paz Castro César Anibal, identificado con DNI: 74364897 y su compañero Llaque Alburqueque Edwin Elli identificado con DNI: 44359016, de la Escuela Profesional de Psicología, y autores del trabajo de investigación denominado: “Síndrome De Burnout Y Calidad De Vida Profesional En Los Colaboradores De Una Empresa Privada De Chiclayo”, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba. De quien solicita.

Se garantiza la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



-----  
Córdoba Guerrero Jabier  
Gerente General

