



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD
OCUPACIONAL

Trabajo Académico

Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los operarios de almacén en una
empresa de Lima sur, 2023

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

Presentado por:

Autora: Lupa Reyes, Estefanía Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-7612-6418>

Asesora: Dra. Cárdenas de Fernández, María Hilda

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022


Yo, Lupa Reyes Estefanía Elizabeth egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Ocupacional**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los operarios de almacén en una empresa de Lima sur, 2023" Asesorado por el docente: Dra. Cárdenas de Fernández, María Hilda DNI 60780337 ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585> tiene un índice de similitud de once 11% con código OID: 14912:529451107 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor
 Nombres y apellidos del Egresado
 Estefanía Lupa Reyes
 DNI: 70935340



.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor
 Dra Maria Hilda Cardenas de Fernandez
 DNI: 60780337

Lima, 20 de noviembre de 2025

**Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los operarios de
almacén en una empresa de Lima sur, 2023**

Dedicatoria:

Esta investigación está dedicada a Dios por su ayuda en todo este proceso.

Agradecimientos:

Agradezco en especial a mis padres y mi cuñada Liz por su apoyo en todo momento de forma incondicional.

ÍNDICE

Dedicatoria:	III
agradecimientos:	IV
índice	V
1. EL PROBLEMA	ix
1.1. Planteamiento del problema	11
1.2. Formulación del problema	12
1.1.1 Problema general	13
1.1.2 Problemas específicos	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
1.4. Justificación de la investigación	14
1.4.1 Teórica	14
1.4.2 Metodológica	14
1.4.3 Práctica	14
1.5. Delimitaciones de la investigación	15
1.5.1 Temporal	15
1.5.2 Espacial	15
1.5.3 Población o unidad de análisis	15

2. MARCO TEÓRICO	15
2.1. Antecedentes	15
2.1.1 Internacionales	16
2.1.2 Nacionales	16
2.2. Bases teóricas	1
2.2.1 Síndrome de burnout	1
a. Definición	1
b. Dimensiones	1
c. Causas del síndrome de burnout	2
d. Consecuencias del síndrome de burnout	3
2.2.2 Satisfacción laboral	4
a. Definición	4
b. Dimensiones	4
c. Causas	5
d. Importancia	6
2.3. Formulación de hipótesis	6
2.3.1 Hipótesis general	6
2.3.2 Hipótesis específicas	7
3. METODOLOGÍA	7
3.1. Método de la investigación	7
3.2. Enfoque de la investigación	7

3.3. Tipo de investigación	8
3.4. Diseño de la investigación	8
3.5. Población, muestra y muestreo	8
Criterios de inclusión	8
Criterios de exclusión	8
3.5.1 Muestra	
3.6. Variables y operacionalización	9
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.7.1 Técnica	10
3.7.2 Descripción de instrumentos	10
Instrumento 1	10
Instrumento 2	10
3.7.3 Validación	11
3.7.4 Confiabilidad	11
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	11
3.9. Aspectos éticos	12
Principio de beneficencia	12
Principio de autonomía	12
Principio de Justicia	12
Principio de no maleficencia	12

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	14
4.1. Cronograma de actividades	14
4.2. Presupuesto	15
5. REFERENCIAS	15
Anexo 1: matriz de consistencia	21
anexo 2: instrumentos	23
anexo 3: formato de consentimiento informado	27

Resumen

El síndrome de burnout representa en estos días un problema serio dentro de las diferentes empresas debido al daño directo que causa en el trabajo, así como el daño indirecto a la empresa en la que este ejerce su labor; las empresas de almacenamiento cuentan con trabajadores los cuales están expuestos a jornadas de trabajo muy extensas, con actividades repetitivas y que requieren destreza física. Objetivo: fijar como el síndrome de burnout se vincula a la satisfacción laboral en los operarios de almacén en la empresa, de Lima Sur, 2023. Método: este trabajo analítico responde al modo cuantitativo, del plan no práctico, descriptivo, correlativo de corte transversal. La población es de 150 operarios de almacén en una empresa de Lima Sur. En la ejecución del cálculo de la presencia del síndrome de burnout en la empresa, se aplicará las preguntas de Maslach y Jackson, el que cuenta con una validez de 0.817, con una confiabilidad de 0.885 según alfa de Cronbach; así como servirá en calcular la satisfacción laboral, las preguntas SL/SPC, cuenta con una validez de 0.750 según Spearman y una confiabilidad de 0.840 para el coeficiente de Cronbach. Los instrumentos serán aplicados previo consentimiento de los trabajadores, así como se realizará el análisis respectivo de las estadísticas, así como la descripción de las variables y su correlación.

Palabras clave: Burnout, satisfacción laboral, agotamiento emocional.

Abstract

Burnout syndrome represents a serious problem these days within different companies due to the direct damage it causes at work, as well as the indirect damage to the company in which it carries out its work; Storage companies have workers who are exposed to very long work days, with repetitive activities that require physical dexterity. **Objective:** Determine how burnout syndrome is related to job satisfaction in warehouse operators in a company in Lima Sur .2023. **Method:** This research responds to the quantitative type, non-experimental, descriptive, cross-sectional correlational design The population is 150 warehouse workers in a company in Lima Sur. To measure³⁴the presence of burnout syndrome in the company, the Maslach and Jackson questionnaire will be applied, which has a validity of 0.817, with a reliability of 0.885 according to Cronbach's alpha; as well as serving to measure job satisfaction, the SL/SPC questionnaire, which has a validity of 0.750 according to Spearman and a reliability of 0.840 for the Cronbach coefficient. The instruments will be applied with prior consent of the workers, as well as the respective analysis of the statistics, as well as the description of the variables and their correlation.

Keywords: Burnout, job satisfaction, emotional exhaustion

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La patología síndrome de burnout es de tipo ocupacional en la que el trabajador experimenta una sintomatología que es descrita como sensación de agotamiento del tipo emocional durante el desarrollo de sus actividades, así como también el desarrollo personal deficiente. Además, en los usuarios más antiguos se hace evidente la presencia de algunos indicadores de despersonalización en los que el operario estuvo expuesto por un tiempo prolongado a síntomas iniciales y se realizó el afrontamiento adecuado. Haciendo referencia a que la salud mental en los operarios no es la mejor (1).

La importancia de poseer un trabajo y un salario como sustento mensual conlleva a muchos trabajadores a mantener puestos a pesar de las condiciones adversas que puedan vivenciar en el día a día (2). El trabajo en empresas resulta arduo y prolongado en turnos largos y con diferentes actividades que requieren no solo de esfuerzo físico sino además de esfuerzo mental; así como también cuenta con actividades repetitivas sin toma de decisiones o responsabilidades en su puesto de trabajo (3). Las condiciones ambientales laborales, los horarios, así como distribución de turnos de trabajo de la mano con la distribución de responsabilidades, sobrecarga laboral, el nivel ocupacional, el tipo de actividades encargadas por sus superiores, el comportamiento entre operarios, así como el trabajo en equipo son elementos que inciden en el progreso de sintomatología negativa o positiva en el centro de trabajo; si existe un liderazgo positivo, valores y cultura entre

operarios se espera un clima organizacional positivo y productivo para la empresa, tal como para la mejora del estado mental y físico de los operarios (4).

Según la OIT en 150 países a nivel mundial se encontró que en 83 países la satisfacción laboral habría disminuido, siendo el mayor porcentaje en países hispanohablantes; mostrando que el 67.6% de los trabajadores no se encontraban satisfechos con su trabajo actual. (5) El estrés creciente en el área de trabajo precisa intervención por parte del área de profesionales de la salud encargados de velar por el bienestar del equipo de trabajo, obteniendo datos del tipo real con el cual poder planificar intervenciones justas que limiten el desarrollo de patologías entre los colaboradores, así como controlen el desarrollo de esto aquellos afectados por este síndrome. Además, el sentirse satisfecho con labor contribuye a la mejora del ambiente laboral disminuyendo el riesgo de experimentar sintomatología del tipo de desgaste mental (6).

La satisfacción laboral está enfocada en poder conocer a mayor profundidad los efectos de la implantación de políticas, nuevas normativas y disposiciones dentro de una empresa; el factor humano es realmente valioso pero los cambios suelen generar estrés y confusión dentro los operarios, así como errores en su proceder, debido a que un error conlleva a la pérdida para la empresa, sea debido a falla humana o por cambio de procedimiento. Siendo indispensable evitar este tipo de errores (7). En diferentes empresas del sector se aprecian problemas ligados a la satisfacción laboral, ya que estos no se les otorga el reconocimiento respectivo de su trabajo, así como compensación e incentivos, lo cual termina mermando su compromiso para con la empresa, de la mano con el tipo de liderazgo que se ejerce, los cuales muchas veces imponen un alto grado de exigencia en sus actividades diarias del operario, lo cual conlleva a un sobreesfuerzo y posterior agotamiento (8).

Se reconoce que muchas empresas evalúan su progreso haciendo uso de metas y logros de desempeño de los trabajadores, dejando de lado responsabilidades como el facilitar

los procesos para aumentar su eficacia y se logre el éxito sin sacrificar salud y condiciones de vida en el trabajo (9). La satisfacción laboral responderá a factores intrínsecos y extrínsecos los cuales varían según cargo y responsabilidades asignadas a cada trabajador, los cuales responden de manera distinta a estos estímulos según experiencias vividas (10). Teniendo en base todo ello el estudio busca establecer estrategias que permitan mantener el estilo de vida en el trabajo de nuestros operarios, así como prevenir la aparición de personas afectadas con diagnósticos tempranos e identificación de personas en riesgo, control de las personas afectadas y rehabilitación de aquellas que se encuentran en recuperación debido a esta patología ocupacional.

1.2. Formulación del problema

1.1.1 Problema general

¿De qué modo el síndrome de burnout se vincula a la satisfacción laboral en operarios de almacén en una empresa de Lima Sur, 2023?

1.1.2 Problemas específicos

¿De qué modo la dimensión agotamiento emocional se vincula a la satisfacción laboral en los operarios de almacén en una empresa de Lima Sur, 2023?

¿De qué manera la dimensión 7realización personal se vincula a la satisfacción laboral en operarios de almacén en una empresa de Lima Sur, 2023?

¿Cómo la dimensión despersonalización se correlaciona a la satisfacción laboral en los operarios de almacén de una empresa de Lima sur ,2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Fijar como la patología síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en los operarios de almacén en una empresa, de Lima Sur, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Fijar si la magnitud agotamiento emocional se relaciona a la satisfacción laboral en operarios de almacén en una empresa, de Lima Sur, 2023.

Fijar como la dimensión realización personal se correlaciona a la satisfacción laboral en operarios de almacén en una empresa, de Lima Sur, 2023.

Fijar si la dimensión despersonalización se correlaciona a la satisfacción laboral en operarios de almacén en una empresa, de Lima Sur, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El actual trabajo va a poder identificar la correlación presente entre el estrés laboral, patología del tipo ocupacional en operarios de las empresas con los niveles de agrado laboral. Así como las estadísticas de ambos y poder modificar planes y programas en base a ello para la mejora de la empresa. Logrando obtener información valiosa que sirva de base para próximos estudios en los que se amplie los conocimientos de ambas variables y pueda implementarse nuevas estrategias que optimicen los estilos de vida de los operarios y se logre compartir un mejor ambiente de trabajo.

1.4.2 Metodológica

La metodología que se usó en este estudio es de tipo correlacional debido al uso de dos variables en relación, así como también se aplicará el método científico para la aplicación

de las encuestas mediante los cuestionarios, el cual mostrará resultados válidos y reales sobre el estado actual de los trabajadores, a partir de ello para mejorar la organización de la empresa.

1.4.3 Práctica

La colaboración práctica, del estudio busca obtener datos precisos y detallados respecto al síndrome en estudio, así como también de los niveles de agrado laboral de los operarios en su puesto de labores en la institución de Lima Sur y a partir de ello tomar las acciones correspondientes para la mejora institucional. Con ello se busca poder contribuir al perfeccionamiento de los ambientes laborales de los trabajadores de la empresa y también para que en otras empresas a partir de los datos obtenidos puedan aplicar mejoras e innovar en su institución y de esta forma generar un impacto de tipo positivo a nivel de la salud ocupacional.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El presente compromiso se hará en el mes de dic. - 2022 hasta abril - 2023.

1.5.2 Espacial

El presente trabajo se efectuará en la zona de almacén de una empresa en Lima Sur - Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis

En esta labor queda fijado el análisis en los operarios de almacén de la empresa.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Pullatasig (11) en 2021, Ecuador, realizó un estudio que llevó por objetivo “Estudiar si el síndrome de burnout altera a la satisfacción laboral de los empleados de la institución Sanavid”. Según metodología es un estudio no experimental, cuantitativo, de corte transversal. Hubo como muestra total 25 operadores de todas las áreas de la empresa. Se aplicaron dos encuestas, para medir la variable del estrés se hizo uso del Maslach Burnout Inventory, para calcular la satisfacción en el trabajo el cuestionario SL-SPC, ambos cuentan con una validez y confiabilidad buenas. Concluyendo que entre el síndrome de burnout y la sensación de agrado en el trabajo preexiste un vínculo de valor de 0.002 afirmando que este síndrome afecta a la percepción de satisfacción de los trabajadores.

Salazar (12) en 2021, Ecuador, realizó su estudio que llevo por objetivo “Reconocer la afección del síndrome de burnout con la satisfacción laboral de los operarios de la unión zonal 2 de la academia de impulso al Talento Humano”. La metodología usada en este trabajo es tipo correlacional, nivel explicativo de corte transversal. Hubo una muestra total a 40 operarios de la unión zonal 2 de la academia. Se aplicaron dos herramientas, el listado de satisfacción en el trabajo S20/23 por Peiró y Meilá, para poder medir el síndrome de burnout se hizo uso del Maslach Inventory Burnout (MBI). Obteniendo como resultado que está una correlación inversa presente de nivel moderado entre este síndrome y la satisfacción en el trabajo.

Aranda (13) en 2019, México, hizo un estudio el que llevó por objetivo “establecer la relación existente entre la satisfacción en el trabajo con el síndrome de estrés en el equipo de salud de primer 1”. Llevando como metodología observacional, prospectivo, analítico y de corte transversal. Teniendo como muestra a un total de 297 trabajadores, ejecutando ambos formularios de búsqueda; para calcular la presencia del síndrome con el Maslach Inventory Burnout (MBI) y en cuanto a la satisfacción en el trabajo se aplicó el S20/23. Obteniéndose como resultado una correlación de $-0,408$ y valor $p=0,000$ indicando la

inexistencia de una correlación lineal para ambas variables.

2.1.2 Nacionales

Cjuiro y Quispe (14) en 2020, Lima-Perú, en tuvieron por objetivo “establecer la existencia de relación entre el síndrome de burnout con la satisfacción en el trabajo de los trabajadores de la compañía municipal del agua EMAQ”. Realizaron un estudio de orientación cuantitativa, con diseño transversal, no experimental, mediante uso de la técnica de encuesta se estudió a 35 operarios. Se aplicaron dos instrumentos, uno correspondiente a la medición del síndrome de estrés, el Maslach Inventory Burnout (MBI) y la satisfacción en el trabajo haciendo uso del el S21/23 de Peiró y Meilá. Ambos instrumentos con buena confiabilidad y validez. Logrando a manera de conclusión una correlación de tipo indirecta $-.614$ significativa de $.000$ entre el síndrome de estrés con la satisfacción en el trabajo. Ultimando que hay presencia de una relación de tipo indirecta, significativa entre este síndrome y la variable de satisfacción en el trabajo de los trabajadores de la compañía municipal del agua EMAQ.

Huerta y Álvarez (15) en 2022, Lima-Perú, realizaron un estudio que llevo por objetivo “comprobar la correlación existente entre el síndrome de estrés (burnout) y la satisfacción en el trabajo en los choferes de una asociación de transportes, Lima, 2021”. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, tipo básica, con un diseño de tipo no experimental, correlacional;

haciendo uso de un total de 166 colaboradores. Los instrumentales aplicados son encuestas, en medición de la variable 1 se aplicó el Maslach Inventory Burnout (MBI) y en la medición de la sensación de satisfacción por el trabajo se usó la graduación de satisfacción del trabajo de Sonia Palma (SL-SPC); las cuales cuentan con buena validez y confiabilidad. Se consiguió como resultados una cifra de correlación de $-.296$, demostrándose que hay una correlación baja negativa con una significancia 0.000 .

Ultimar, que está presente un vínculo entre el síndrome del quemado y la agrado en el trabajo en choferes de una asociación de transportes, Lima-2021.

Cachi (16) en 2022, Lima-Perú, su estudio llevo por objetivo “establecer la correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción profesional del equipo de asistencia en salud perteneciente a la red salud Cusco Sur, 2021”. La investigación se encuadro en la orientación cuantitativa, con diseño de tipo no experimental, de tipo correlacional, usando como muestra un total de 268 trabajadores. Utilizando como herramientas para calcular el síndrome de estrés, el Maslach Inventory Burnout y a fin de calcular la satisfacción profesional el enlistado de Palma. Las secuelas indicaron la presencia de correspondencia significativa para el síndrome y la satisfacción profesional del equipo asistencial 0.049.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Síndrome de burnout

a. Definición

El estrés relacionado al trabajo está definido como la consecuencia que puede experimentar un individuo frente a presiones y exigencias en el trabajo que no concuerdan con las capacidades y conocimientos, que colocan en prueba la habilidad para hacer frente al contexto (17).

El Burnout laboral se despliega por variados elementos, entre ellos se encuentra el ambiente laboral, continuamente este clima laboral se encuentra incrementado debido al escaso apoyo por jefes o acompañantes del trabajo (18).

b. Dimensiones

Es el año 1981 cuando Maslach acompañado de Jackson concretan al burnout como “una manifestación tridimensional representada por el cansancio emocional, la pérdida de la personalidad y un minúsculo desarrollo personal” (19).

Según Sarros, se pueden precisar las tres dimensiones de la subsiguiente forma:

Cansancio emocional: Es la descripción de las emociones de una sobre exigencia física adicional a una molestia emocional que se originan como resultado de las constantes reacciones de los operarios al mantener un contacto entre ellos.

Personalidad ausente: hace referencia al progreso de cualidades y contradicciones cónicas para con los individuos hacia quienes van dirigidos los servicios que prestan.

Desarrollo Personal: conllevaría a la pérdida de lealtad en el progreso del individuo y la existencia de un perjudicial concepto propio como consecuencia, numerosas veces no advertido, como parte de escenarios no gratos (20).

c. Causas del síndrome de burnout

El origen del progreso del estrés en el trabajo y la aparición de los síntomas, implicando al modo de trabajo, una asignación no adecuada de los compromisos y obligaciones, ambientes laborales no satisfactorios, el tipo de gestión que ejecutan, así como la combinación entre el equipo de profesionales; la abundancia de requerimientos o coacción practicada por la empresa y el conflicto para manejarla en caso del colaborador. Los escritores indican “en cuanto más se concuerden las capacidades y saberes del operador a los requerimientos y presiones de la labor, existirá mínima posibilidad de que experimente estrés de trabajo”. Todo ello se logra entender al contrario en la razón que, el operador toma el soporte y ayuda por lado de sus acompañantes laborales, existirá mínimo posibilidades del despliegue del Burnout (21).

La gran mayoría de las causas del estrés del trabajo están directamente relacionadas con los saberes de los profesionales de sus deberes y compromisos, lo que finalmente perjudica la satisfacción laboral del empleado. (22).

Entre las peculiaridades del puesto de trabajo se encuentran descripciones de puesto que narran ocupaciones monótonas, pesadas y moderadas encomendadas al personal; escasa diversidad o ejecución de la misma acción durante el turno; ejecución de labores no agradables y faenas que inducen antipatía, las secciones sobre cuerpo y carga de labor muestran demasiado o muy poco trabajo; la demasía de labor pone a los trabajadores bajo presión, y la incapacidad de emisión significa excepción o distanciamiento del trabajo, los compromisos con vencimientos muy ajustados son los que presionan al trabajador para que

realice una fija acción en un tiempo restringido, lo que exige un beneficio superior de parte del operario; asimismo se tienen en cuenta los cronogramas de trabajo: turnos estrechamente precisos e inflexibles o turnos laborales tremendamente extensas o externamente del programa estándar de trabajo, la labor impredecible y turnos no planificados; en colaboración y vigilancia, el fallo de intervención en la adquisición de disposiciones significa absolutismo en la filial, escasez de manejo sobre el ambiente de trabajo, las horas de trabajo y el ritmo laboral (23).

d. Consecuencias del síndrome de burnout

Los operarios de almacén quienes realizan actividades repetitivas están más arriesgados a patologías de este tipo a consecuencia de la proximidad y firme familiaridad con elementos, lo que causa demasía en el operario asumiendo como resultado el progreso de dificultades emocionales, estos varios periodos y ocasiones son enfrentados de forma inadecuada y finaliza transformándose en un inconveniente de tipo salud, ello resulta en la pérdida de satisfacción o goce en su quehacer. En la unidad de secuelas del burnout centralmente se encuentran revelaciones importantes como el desaliento, el desgaste del gusto y el fastidio frecuente (24).

De acuerdo a los saberes de Freudenberger esta patología llegaría a ser contagiosa, debido a que los operarios que muestran sintomatología de este alcanzan perturbar a los demás trabajadores con el fastidio, pesimismo y imprudencia, lo cual al breve tiempo se trasmite en la empresa, pudiendo derrumbarse en el agobio extendido (25).

En las organizaciones se llega a mostrar deserción laboral, pequeña asignación a su labor, ampliación del retorno de los operarios, desperfecto de la ganancia y producción, ampliación de la incertidumbre sobre sus labores y permanencia, así como los incidentes que suelen suceder, engrandecimiento de las lamentaciones de los operarios y equipo de trabajo,

impactos nocivos en el alistamiento de los trabajadores, extensión de los inconvenientes legales frente a las solicitudes ostentadas y las operaciones legales iniciadas por colaboradores que soportan agotamiento y hastío, así como el desperfecto de la imagen corporativa y profesional (26).

2.2.2 Satisfacción laboral

a. Definición

Se define como la propensión dispuesta a la labor, fundada en dogmas y servicios efectivos, quienes se asignan como un cronograma diario y causan efecto positivo en el trabajador (27).

La satisfacción con la labor o denominada satisfacción laboral, es conocida como la forma frecuente de actuar del trabajador frente a su puesto de trabajo (28). No es un comportamiento como tal, en tanto que no es una acción voluntaria, planificada e intencional; como sí lo son las otras tres variables dependientes.

La estimulación personal es aquella que posee su inicio en el lado íntimo del trabajador con la esencia primordial de compensar las pretensiones de desarrollo personal e incremento particular. En situaciones en las que cualquiera se encuentra estimulado íntimamente consigue goce por la adecuada ejecución de la labor, en pocas palabras, se regocija con el oportuno asunto. A la inversa, la incitación externa pende de los agrados que absorbamos a nivel extrínseco, de otros trabajadores. En el aspecto del trabajo, las mencionadas complacencias frecuentan relación con premios financieras: ampliación de salario, beneficios, bienes o una elevación (29).

b. Dimensiones

Las dimensiones que desarrollan la satisfacción laboral son:

Presión al trabajo: Es el nivel en el cual una persona aprecia tener tiempo bastante al ejecutar una actividad. Así como la destreza para desplegar explícitas labores bajo contextos desfavorables tanto de horario como de demasía, conservando un ritmo de eficacia y energía, todo ello es reconocido como el poder trabajar a presión (30). Se considera también una destreza para prolongar con una ocupación inmejorable a pesar de las situaciones adversarias como el abuso de faenas, insolvencia de capitales o la condición de tiempo para el cumplimiento de las actividades, alcanzando amparar la validez en el adelanto de las acciones y cargos (31).

Monotonía laboral: Esta consigue facilitarse debido a la duplicación de series tremendamente desbastas e iterativas de labores y resultar en los elementos de inseguridad en el trabajo. Es pensado un ejemplo de componente de conflicto en la empresa en sucesión o en caso de que las circunstancias del ambiente sean semejantes o con insuficientes diferenciaciones (32).

Relaciones interpersonales con los compañeros: Son las relaciones que se instituyen por al menos dos individuos y estos son parte fundamental de la vida social, peculiaridad de las personas como seres humanos, donde el progreso completo de los trabajadores posee un título esencial, puesto que en los hechos en los que medien dos o más trabajadores son considerados contacto humano. Las relaciones interpersonales componen un título calificador en una compañía. No obstante, la aptitud de estas relaciones no es suficientes para agrandar la producción de la empresa, es positiva su ayuda elocuentemente hacia ello (33).

c. Causas

La satisfacción en el trabajo para Herzberg, se encuentra unida a componentes motivacionales, dicho de otra forma, la complacencia se origina en el momento en el que la persona se enfrenta acciones desafiantes e inspiradoras (34).

En el año 1994, una publicación estableció que el ejercicio y la complacencia laboral son constituyentes que afirman la eficacia de los métodos y consecuencias, alcanzó que los trabajadores consiguieron una mayor categoría de deleite en el trabajo; la calidad de las ocupaciones perfeccionadas y la utilidad de estas (35).

d. Importancia

La conducta del personal de la empresa reúne argumentos primordiales de complacencia profesional, incitación, actuación y dominio del guía, responsabilidad empresarial, comunicación asertiva, distribución y técnicas grupales, amaestramiento, progreso y conocimiento de cualidades, métodos de cambio, problemas, delineación del compromiso, estrés profesional o extenuación (burnout), tal como contextos coherentes con las ausencias, las rotaciones, la fabricación, la ocupación y la dirección.

Es posible tener colaboradores orgullosos, responsables y con mínimos o revocados niveles de estrés o debilidad emocional, con secuelas considerables ascendientes que a través de estimuladores externos como las retribuciones entre otros (36).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Tiene un vínculo estadísticamente significativo entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en operadores de almacén en una empresa, de Lima Sur, 2023.

Ho: No tiene un vínculo estadísticamente significativo entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en operadores de almacén en una empresa, de Lima Sur, 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

Tiene un vínculo estadísticamente significativo entre magnitud agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los operadores de almacén en una empresa, de Lima Sur, 2023.

Hay vinculo estadísticamente significativo entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en los operadores de almacén en una empresa, de Lima Sur, 2023.

Posee un vínculo estadísticamente significativo entre dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en los operadores de almacén en la empresa, de Lima Sur, 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se usa el plan de tipo teórico - deductivo. Según Hernández quien describe que esta busca conseguir como producto final la conclusión partiendo de las hipótesis planteadas; partiendo de un tipo de pensamiento que va desde lo más general y lógico hasta un hecho en concreto (37).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque utilizado es el cuantitativo según Hernández, debido a que se hará uso de referencias estadísticas en el proceso de la información, tanto en la recopilación de datos mediante encuestas, así como para el procesamiento de los resultados; siendo de esta forma como ambas variables podrán ser cuantificadas y medidas (37).

3.3. Tipo de investigación

La investigación responde al tipo Aplicada, según Hernández debido a que en ésta se hace uso de instrumentos para la medición de las variables en estudio (37).

3.4. Diseño de la investigación

El trabajo académico es de un diseño no experimental según Hernández, considerando que ambas variables no son manipuladas (38).

3.5. Población, muestra y muestreo

Se encuentra establecida en operarios de la zona de almacenamiento con un total de 150.

Criterios de inclusión

- 1.Trabajadores con una antigüedad mayor a dos años.
- 2.Trabajadores que laboren actualmente en la zona de almacenamiento.
- 3.Trabajadores de ambos sexos.
- 4.Trabajadores activos.

Criterios de exclusión

- 1.Trabajadores con una antigüedad menor a dos años.
2. Trabajadores que se encuentren de vacaciones o con descanso médico.
3. Trabajadores que se encuentren rotando en otras áreas de trabajo.
4. Personal de aseo o limpieza.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
Sindrome de burnout	Reacción de un individuo ante exigencias y presiones laborales (39)	Respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico.	Agotamiento emocional	Cansancio emocional	Síndrome de burnout Bajo	Alta
			Despersonalización	Cinismo	Síndrome de burnout Medio	84-132 Media
			Realización personal	Baja realización	Síndrome de burnout alto (38)	59-84 Baja
				Agotamiento físico		22-58 (38)
Satisfacción laboral	Predisposición al trabajo, basada en creencias y valores (40)	Estado emocional placentero resultante del trabajo (29)	Presión laboral	Oportunidades	Satisfacción laboral buena	Buena
			Monotonía Laboral	Estabilidad	Satisfacción laboral regular	99-135 Regular
			Relaciones Interpersonales	Comunicación	Satisfacción laboral Mala	62-98
				Flexibilidad	Satisfacción laboral Mala (36)	27-61 (36)
			Relaciones			

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se usará como estrategia, encuestas con la finalidad de precisar ambas variables.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento 1

Medición de la variable Síndrome de Burnout

Para la evaluación de la variable síndrome de burnout se realizará uso como instrumento el listado de Maslach y Jackson elaborado por Cristina Maslach y Jackson en 1981(41).

Neyra aplicó en operarios de una empresa en Lima este cuestionario con un total de 22 enunciados que clasificados entre sí, evalúan las dimensiones de la siguiente manera: cansancio emocional, pérdida de la personalidad y desarrollo personal. Se valora en una graduación de Likert de 0-6 haciendo uso de los indicadores: Todos los días - 6, Varias veces en la semana - 5, Una vez en la semana - 4, Algunas veces en el mes - 3, Una vez en el mes o menos - 2, Alguna vez en el año - 1, Nunca - 0 (42).

Instrumento 2

Medición de la variable Satisfacción Laboral

En el control satisfacción laboral se usará el listado de SL/SPC de 27 preguntas. Adaptado por Palma, usa una escala de tipo Likert para evaluar cada ítem propuesto; según dimensiones la

distribución: importancia de la labor - 8, escenarios de labores - 9, reconocimiento particular y social - 5, beneficio financiero - 5; distribuidas entre preguntas positivas y negativas. Con una escala de valor: Totalmente de acuerdo - 5, De acuerdo - 4, Indeciso - 3, En desacuerdo - 2, Totalmente desacuerdo - 1 (43).

3.7.3 Validación

La validez del instrumento 1-Maslach Burnout Inventory la realizó Fernández quien exploró la estructura interna del instrumento encontrando niveles acordes a las cargas factoriales con un valor de 0.817. (42)

La validez del instrumento 2, el SL/SPC según Cole fue a través del juicio de expertos y empleando el método de Spearman en las dimensiones consiguiendo una significancia de 0.750; escenarios de trabajo 0.799; para reconocimiento particular y social 0.538 y para beneficios financieros 0.543 (43).

3.7.4 Confiabilidad

El Maslach Inventory Burnout según Fernández, tiene una buena consistencia interna respondiendo a la prueba del alfa de Cronbach $\alpha=0.885$ (42)

La confiabilidad del cuestionario SL/SPC se debe a que fue estudiado en un total de 1058 operadores en Lima Metropolitana, alcanzando una confiabilidad de 0.84 para el coeficiente de Alfa de Cronbach (43).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

La afirmación recopilada se aplicará ejecutando programas tal como el SPSS v.25, de la misma manera el informe con el programa Excel y resultados del formulario Google y cuestionarios en físico como base de datos para consiguiente resultar en la realización del análisis.

Respecto al estudio de la información se hará empleo de las tablas de periodicidad para la descripción de los hallazgos en ambas variables, así como para el test hipotético se empleará el factor de Pearson en determinar el nivel de correlación.

3.9. Aspectos éticos

La actual investigación toma en cuenta lo importante del apartado ético en su preparación, en tanto, se empleará como instrumento legal el consentimiento informado previa recolección de datos, debido a que esta involucra datos personales de los operarios. Respecto a la descripción de cada principio encontramos:

Principio de beneficencia

El trabajo académico busca promover y contribuir de la mejor manera posible al bienestar de los operarios de almacén en su puesto de trabajo haciendo uso de la información que se recolecte en la ejecución del proyecto.

Principio de autonomía

El estudio garantiza que para la ejecución de los cuestionarios cada operario es libre de negarse a formar parte de la población en estudio; así como también de informar en caso se sienta agredido o confundido por alguna cuestión en la elección de las respuestas, para ello previa encuesta se empleará el instrumento legal: consentimiento informado.

Principio de Justicia

Este principio es respetado durante el transcurso de realización del trabajo, considerando que todos los operarios recibirán la misma información y presentación de la información a fin de evitar la discriminación o distinción de algún tipo.

Principio de no maleficencia

El investigador se compromete con integral seguridad respecto a la defensa de la información recolectada, tal como la utilización provechosa de ella, sólo y para intereses correctos mencionados en el examen.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

2023

ACTIVIDADES	Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación de la realidad irresoluble	x	X																		
Indagación Bibliográfica			X	x	x	X	X													
Preparación del diseño de la dificultad, cuadro hipotético, datos mundiales, nacionales.			X	x																
Realización del descargo de la investigación				X	X	X														
Ejecución de cada objetivo del trabajo.					X	X														
Realización de los materiales y técnicas: Orientación y plan de trabajo.						X	X													
Producción de materiales. y técnicas: Población, espécimen						X	X													
Preparativo de recursos y tácticas: Sistemáticas y utillajes en el acopio de antecedentes						x	X													
Preparación de recursos y técnicas: perspectivas bioéticas							X	X												
Producción de medios y criterios: Sistemáticas de exámenes de los datos									X	X										
Confección de la perspectiva administrativa de la investigación										X	X	X	x							
Preparación de adjuntos del examen										X	X	x								
Consentimiento del plan de trabajo													X	x	x					
Presentación del estudio a la comisión															x	x				
Realización del análisis																X	X	x	x	

4.2. Presupuesto

Materiales y equipos	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Total
1 computadora portátil	2000				2000
Dispositivo de almacenamiento	30				30
Conexión a internet	50	50	50	50	200
Copias e impresiones	20	50	250	250	570
Material Bibliográfico					
Material impreso	250	150			400
Suscripciones virtuales de acceso a material académico	250				250
Recursos Humanos					
Estadístico				500	500
Asesor de investigación	250				250
Viáticos		100		100	200
Cantidad Total	2850	350	300	900	4400

5. REFERENCIAS

1. Alvarado M, et al. Sintomatología del Burnout en trabajadores operarios de la empresa Superpack del área de producción infantil en Tocancipá. 2021. Institución Universitaria Gran Colombiano; 2020 Disponible en: <http://hdl.handle.net/10823/3033>
2. Fontana C. Tito E. Síndrome del quemado y formas de afrontamiento en operarios. 2020. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; 2020. Disponible en: <https://repositorioacademico.upc./10757/653136>
3. Ancajima Y. Incidencia del burnout en el equipo operativo de la empresa Rio Branco S.A. Junín. 2022. Universidad Continental; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net//12347>
4. Echeverri P. Afecciones procedentes del trabajo restablecido por Covid-19 respecto a la disposición de existencia laboral en trabajadores del sector Petrolero en Colombia, 2020. (Tesis para optar el grado de doctor) Universidad EAFIT; 2020. Disponible en: <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/17393>
5. Huaman A. Distintivo con predisposición a la rotación y deleite laboral en operarios de Lima Metropolitana. 2022. Universidad Autónoma del Perú; 2022. Disponible en: <https://repositorioacademico.upc./10757/625100>
6. Pino E. Realpe D. Componentes de inseguridad psicosocial, burnout: relaciones en practicantes de establecimientos públicos por pandemia. Universidad Técnica de Ambato; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/ /34747>
7. Messarina A. Engagement y complacencia laboral en operarios de una empresa exclusiva de Lima, 2019. Universidad Peruana de Ciencias Políticas; 2019. Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle//625100>

8. Cusiyanpanqui A. Responsabilidad empresarial y la complacencia laboral del personal de limpieza de una empresa en Lima Metropolitana, 2018. Universidad Privada del Norte; 2020. Disponible en: <https://repositorio.upn./11537/25092>
9. Balarezo G. Componentes de peligro psicosocial y complacencia laboral en una empresa del distrito de Bellavista, 2019. Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/.500.1269>
10. Pozzo M. Complacencia Profesional en funcionarios de una empresa industrial y repartidora de Pereira, 2019. Universidad Católica de Pereira; 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10785/5779>
11. Pullatasig R. Síndrome del quemado y complacencia laboral en los trabajadores de una organización en Quito. Universidad de Ecuador; 2021. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle//25683>
12. Salazar S. Frecuencia del burnout en la complacencia laboral del personal de la Unión Zonal 2 del Instituto de Talento Humano, en el año 2019. Universidad Simón Bolívar; 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10644/8421>
13. Aranda R. Reciprocidad entre complacencia laboral y Síndrome del quemado en empresa de salud. (Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración) Universidad Veracruzana; 2019. Disponible en: <http://cdigital.uv.mx/49613>
14. Cjuiro R y Quispe Y. Síndrome del quemado y complacencia laboral en la empresa municipal de agua, EMAQ, 2020. (Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración) Universidad Peruana Unión; 2020. Disponible en: <http://hdl.handle.net//3686>

15. Huerta A. Álvarez C. Síndrome del quemado y complacencia laboral en choferes de transportes, Lima 2021. (Tesis para optar el título de Psicólogo) Universidad Privada del Norte; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/>
16. Cachi W. Burnout y Complacencia Laboral en el Personal de la Red de Salud Cusco, 2021. Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20/80488>
17. Huamancayo, K. S. (2020). Estrés del trabajo concerniente al ejercicio de los trabajadores de la municipalidad Luyando-Naranjillo.
18. Peralta C. (2004). La persecución laboral perspectiva psicológica. Análisis de estudios sociales.
19. Olivares V. (2017). Christina Maslach, percibiendo el burnout. Ciencia y trabajo.
20. Tutte, V., & Suero, M. (2009). Responsabilidad competitivo y burnout en dos equipos deportivos. Ciencias Psicológicas.
21. Gallego A. & Silva Vega, M. (2021). Análisis de estrés y complacencia laboral en trabajadores públicos de Corantioquia durante pandemia por covid-19.
22. Coronado L. (2006). Componentes laborales y niveles de estrés laboral en áreas críticas del Hospital Nacional Daniel A. Carrión.
23. Manrique A. (2022). Síndrome del quemado y disposición para la vigilancia en emergencia del hospital regional de Huacho, 2019.
24. Cárdenas R. Balarezo, R. & Gamarra, N. (2019). Conocimiento de la autoeficacia y la impotencia emocional laboral en los docentes de universidades de Lima Metropolitana, 2019.
25. Melendi, J. (2021). Bosquejos sobre las revoluciones intelectuales coherentes con el estrés del personal en la pandemia COVID-19 en Argentina. Revista de políticas sociales, 2021.

26. Varas H. (2017). Reciprocidad inversa entre estrés laboral y beneficio profesional de los trabajadores del distrito de Moche periodo octubre-diciembre 2016.
27. Llerena B. (2019). Complacencia laboral y ocupación laboral en una Pyme. *Journal of Economics Finance and International Business*.
28. Bastardo, N. (2014). Satisfacción laboral. Universidad Experimental de Guayana, Venezuela.
29. Cardoza J. & Torres Solano, C. G. (2019). Deleite con la vida y gozo laboral.
30. Villar I. (2015). Contextos de trabajo y aptitud de vida profesional: el rol modulador de la persistencia sobre el síndrome de burnout.
31. Betancourt A. & Llanos A. (2019) Bosquejo de un piloto de mejora para la colocación de obligaciones laborales en una empresa de salud (Doctoral dissertation). Disponible en: <http://hdl.handle.net/10893/13827>
32. Chamorro E. (2013). El asunto empresarial y su acaecimiento en la monotonía laboral en empleados de la ciudad de ambato, (Bachelor's thesis).
33. Botina P. (2017). Relaciones interpersonales en el dicha laboral. *Boletín Revelador CEI*.
34. Cajamarca A. (2021). Análisis técnico de los componentes que hacen figura en la complacencia laboral de los empleados del policlínico del día central loja del año 202.
35. Martina C. & de los Ángeles, M. C. M. (2007). Complacencia laboral del personal de salud. *Revista de Enfermería del Seguro Social - México*.
36. Treviño R. & Pérez F. (2022). Componentes examinadores en la complacencia laboral, la responsabilidad empresarial y el cansancio profesional (burnout) en docentes de México.

37. Hernández R. & Mendoza C. (2020). Metodología de la investigación: los itinerarios cuantitativos. Mcgraw-hill.
38. Garita P. & Herrera P. (2019). El Síndrome del quemado según Maslach y Jackson como componente estresor en la ocupación laboral del personal del Departamento de Registro de la Universidad de Costa Rica.
39. Gutiérrez M. & Vilorio C. (2014). Inseguridades Psicosociales y Estrés en las condiciones de trabajo. Revista Salud Uninorte.
40. García J. & Boscán M. (2021). Complacencia laboral como cualidad integradora de los sujetos en empresas no del gobierno. Revista Venezolana de Gerencia.
41. Bendezú K. (2020). Misión de la capacidad humana y la complacencia laboral de los empleados de una institución educativa. Investigación Valdizana.
42. Martinich A. & Rueda I. (2021). Comprensión emocional y burnout en trabajadores de una empresa industrial del Callao, Perú 2020.
43. Rosillo C. (2022). Complacencia Laboral de Obreros de una organización de Construcción de Piura.

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los operarios de almacén en una empresa de Lima Sur, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Tipo de análisis
¿De qué manera el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en los operarios de almacén en una empresa de Lima Sur, 2023?	Determinar como el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en los operarios de almacén en una empresa, de Lima Sur, 2023.	HI: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los operadores de almacén en una empresa, de Lima Sur, 2023.	Síndrome de burnout	Este trabajo es de tipo correlativo.
Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
¿De qué manera la dimensión agotamiento emocional se relaciona con la satisfacción laboral en los operarios de almacén en una empresa de Lima Sur, 2023?	Determinar cómo la dimensión agotamiento emocional se relaciona con la satisfacción laboral en los operarios de almacén en una empresa, de Lima Sur, 2023.	H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los operadores de almacén en una empresa, de Lima Sur, 2023.	-Agotamiento emocional -Realización personal -Despersonalización	Método y plan de análisis
¿De qué manera la dimensión realización personal se relaciona con la satisfacción laboral en los operarios de almacén en una empresa de Lima Sur, 2023?	Determinar como la dimensión realización personal se relaciona con la satisfacción laboral en los operarios de almacén en una empresa, de Lima Sur, 2023.	H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en los operadores de almacén en una empresa, de Lima Sur, 2023.	Variable 2 Satisfacción Laboral Dimensiones -Significación de la tarea. -Condiciones de trabajo. -Reconocimiento personal y social.	La técnica a emplearse es deductiva; en cuanto al plan es correlacional de corte transversal. Población muestra La muestra empleada es de un total de 150

¿De qué modo la magnitud de la despersonalización se vincula a la complacencia laboral en los operarios de almacén en una empresa de Lima Sur, 2023?	Determinar de qué modo la despersonalización se vincula a la complacencia laboral en los operarios de almacén en la empresa, de Lima Sur, 2023.	H3: Hay vinculo estadísticamente significativa entre despersonalización y la satisfacción laboral en operadores de almacén en la empresa, de Lima Sur, 2023	-Beneficio económico operarios de almacén de la empresa.
--	---	---	--

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario para la medición del síndrome de burnout

Maslach Burnout Inventory

Instrucciones:

Marcar la que se acerque a su situación. No hay argumento malo o bueno. Para ellos utilizará un (X) en el recuadro que considere:

Sexo: F () M ()

Edad:

Ítem	Nunca 0	Alguna vez al año 1	Una vez al mes o menos 2	Ciertas veces al mes 3	Una vez semanal 4	Varias veces semanal 5	Diario 6
1. de modo emocional me concibo defraudado en mis labores diarias.							
2. En el momento en que culmino mi turno me siento agotado.							
3. Al levantarme en la mañana y realizo otro turno en mi trabajo me concibo decaído.							
4. Poseo habilidad en percibir como se encuentran mis compañeros.							
5. Siento que trato en ciertos casos a mis compañeros como si fuesen objetos vulgares.							
6. Tengo sentimientos que al laborar todo el turno con mis compañeros demanda de enorme energía y me canso.							

7. Pienso que soluciono con bastante eficiencia las contrariedades de mis compañeros.							
8. Puedo sentir que mis labores me desgastan. Me siento incendiado por mi trabajo.							
9. Pienso que mi trabajo hace fluir de modo positivo en cada uno de mis compañeros de trabajo.							
10. Me estoy volviendo más inclemente con las personas desde que trabajo como operario de almacén.							
11. Creo que estas labores me hacen duro en lo emocional.							
12. Me siento con bastante brío al trabajar.							
13. Me siento deslucido al estar trabajando.							
14. pienso que hago mis labores en demasía.							
15. No me inquieta verdaderamente lo que les pase a ciertos compañeros.							
16. laborar con mis compañeros no me ocasiona estrés.							
17. Creo que podría formar con destreza un ambiente atractivo con mis compañeros							
18. Siento motivación luego de laborar con mis compañeros.							

19. Pienso que adquiero varios recursos valiosos en el trabajo.							
20. Me concibo culminado en mis labores, al extremo de mis perspectivas.							
21. En el trabajo tomo los inconvenientes de forma emocional con bastante paciencia.							
22. Pienso que mis compañeros me atribuyen ciertos inconvenientes de ellos.							

Cuestionario para el cálculo de la satisfacción laboral - SL-SPC

Instrucciones

Posteriormente, se presentan la lista de indicadores vinculados al compromiso y la acción en el mismo. Marque con total sinceridad con un aspa en el recuadro que corresponda.

TA	Total, conforme
A	Conforme
I	Dudoso
D	Desconforme
TD	Total, desconforme

N	Item	TA	A	I	D	TD
1	La disposición física del clima de laboral suministra la ejecución de las tareas.					

2	Mi salario es poco en contraste al trabajo que hago.					
3	Aprecio que las labores que realizo es razonable en mi modo de ser.					
4	La labor que hago es tan meritoria como las demás.					
5	Siento malestar con lo que me pagan.					
6	Tengo sensación que me dan mal trato en la empresa.					
7	Siento realmente que soy beneficioso con el trabajo que hago.					
8	El medio en el que laboro es cómodo.					
9	El pago que gano es muy razonable.					
10	La impresión que poseo en mis labores es que me explotan.					
11	Elijo tener distancias con los operarios con los que laboro.					
12	Me desagrada mi turno de trabajo.					
13	Las labores que hago las contemplo como si no fueran importantes.					
14	Tener buena relación su el superior favorece en la calidad de cada labor.					
15	El bienestar que me brinda el clima laboral es excepcional.					
16	Mi trabajo me consiente resguardar cada perspectiva económica.					
17	El turno de trabajo me es dificultoso.					

18	Me agrada cada resultado de mi trabajo.					
19	Compartirlo mis labores con los demás me es fastidioso.					
20	En el espacio físico en el cual trabajo tengo incomodidad					
21	Mis labores me hacen sentir importante(a).					
22	Me agradan las tareas que.					
23	Están las facilidades para un excelente rendimiento de los trabajos diarios.					
24	Me disgusta que restrinjan mi labor para no darme mis horas extras.					
25	Realizando mis labores me siento bien.					
26	Me agrada la labor que efectúo.					
27	Mi superior reconoce el empeño que le pongo a mis labores.					

Muy agradecida de su cooperación

Anexo 3: Forma de aprobación informada

Aprobación informada – síndrome de burnout y satisfacción laboral

Realizo esta invitación hacia su persona para que forme parte en el actual análisis de ciencias de la salud. Antes de tomar un criterio de tener participación o no, es preciso estar al tanto y entienda correctamente los aspectos considerados adelante:

Nombre del Proyecto: S. de burnout y complacencia laboral en los operarios del almacén de la empresa de Lima Sur, 2023. Autor: Estefanía Lupa Reyes

Finalidad de la investigación: El objeto de análisis es fijar el vínculo existente en el S. de burnout y satisfacción laboral en los operarios de almacén de una empresa, de Lima Sur, 2023.

Beneficios por ser parte del estudio: Promover y contribuye al bienestar de los operarios de almacén de la empresa favoreciendo las condiciones de vida en el trabajo de los mismos, debido a la obtención de estadísticas reales y actuales sobre el estado de salud, así como en beneficio para la empresa.

Inconvenientes y riesgos: No hay riesgos, ni peligros al responder los cuestionarios propuestos.

Precio por formar parte: Es completamente gratuito.

Privacidad: Los datos obtenidos en su totalidad son de estricto manejo y confidencialidad por el autor del estudio y solo con fines académicos.

Decline: Si ya no desea formar parte, en cualquier momento se puede retirar sin inconveniente.

Consultas posteriores: Respecto a los resultados o fin del trabajo puede comunicarse con Estefanía Lupa Reyes al teléfono 934562875 o al correo electrónico estefanialupa@gmail.com

ACEPTACIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, declaro que entendiendo todo lo leído en el documento, así como no resolví mis dudas, no me siento presionado, ni obligado a ser fragmento de este estudio.

A lo que debo:

Aceptar ser partícipe del trabajo investigativo.

Negar ser partícipe del trabajo investigativo.

Fecha: / /

Firma del colaborador




11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-09-25	<1%
3	Trabajos entregados	Submitted on 1693193115148	<1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-16	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-12-08	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-03-19	<1%
7	Internet	idoc.pub	<1%
8	Internet	repositorio.upn.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-11-15	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-08-23	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-11-29	<1%