

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TÍTULO

**Síndrome de burnout en mujeres y su impacto en la satisfacción laboral en el municipio del
cantón Jaramijó.**

AUTOR

Vinces Suarez Angelica Jamileth

Facultad de Ciencias Administrativas, Contable y Comercio

Carrera administración de empresas

TUTOR

Eco. Calderón Zamora Oscar Xavier

MANTA – MANABÍ – ECUADOR, 2024



Tesis Síndrome Bornout_Final

8%
Textos sospechosos

8% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: Tesis Síndrome Bornout_Final.docx
ID del documento: e53363bcd179cb4e1723293d8a55c5851a1838ca
Tamaño del documento original: 377,86 kB

Depositante: Oscar Calderón Zamora
Fecha de depósito: 18/7/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 18/7/2024

Número de palabras: 13.084
Número de caracteres: 92.221

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	scielo.org.co Diagnóstico del síndrome de burnout en los contadores públicos de... 6 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (224 palabras)
2	repositorio.uasb.edu.ec 17 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (205 palabras)
3	Documento TESIS.docx Síndrome de Burnout y su incidencia en la calid... El documento proviene de mi grupo 33 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (187 palabras)
4	repositorio.uileam.edu.ec 11 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (122 palabras)
5	repositorio.uileam.edu.ec 10 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (113 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	pepsic.bvsalud.org Diseño del trabajo y Burnout: un estudio de su relación	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)
2	revistaespacios.com	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
3	www.academia.edu (PDF) Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de E...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
4	www.doi.org	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
5	Documento de otro usuario El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v24n2/0121-7577-hpsal-24-02-00046.pdf>
- https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>
- https://books.google.com.ec/books/about/Job_Satisfaction_by_Robert_Hoppock.html?id=Q1zNQwAACAAJ&redir_esc=y

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de docente tutor de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante VINCES SUAREZ ANGELICA JAMILETH, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2024-2025, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es **"Síndrome de burnout en mujeres y su impacto en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó"**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 22 de julio de 2024.

Lo certifico,

Cordialmente,



Eco. Oscar Xavier Calderón Zamora
Docente

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: **“Síndrome de burnout en mujeres y su impacto en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó”**, elaborado por la egresada Vines Suarez Angélica Jamileth, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

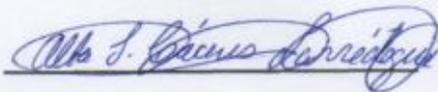
Por constancia firman:



Presidente del tribunal



Miembro del tribunal



Miembro del tribunal

DEDICATORIA

Hay una persona que me gustaría dedicar mi tesis:

A ti, autora de este gran proyecto, demostró ser lo suficientemente capaz de llegar hasta aquí para seguir adelante pese a los obstáculos que la vida los puso para hacerte fuerte, trabajaste y lo sigues haciendo para cumplir tus metas, a esa autora que le toco ser adulta, trabajando y estudiando, orgullosa y feliz por el trabajo que has venido haciendo, y sé que cumpliremos todas nuestras metas.

Sana tu corazón, perdona y se muy feliz, disfruta cada etapa que se te presente, amate, valórate,

recuerda; él que no arriesga no gana, arriégate y lo lograras.

Con Amor

Angélica Vincés -

RECONOCIMIENTO

Agradezco antes que todo a Dios que es mi guía y mi fuerza,

*A la vida que me ha dado tanto por aprender y lo seguiré haciendo para ser mejor
persona,*

A mi familia que estuvieron ahí cuando parecía imposible todo esto,

A mi novio que me alienta en cada momento,

A ti amiga que nunca me dejaste sola,

*A mis compañeros, que me apoyaron en todos los procesos de mi carreta, siempre les
estaré agradecida, y ¡La mejor de las suertes!*

Y a mí, porque, parecía tan difícil, pero sabía que no era imposible, aquí estoy, ¡lo logre!

Con gratitud

Angélica Vincés

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	3
APROBACIÓN DEL TRABAJO	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	5
RECONOCIMIENTO	6
RESUMEN	12
SUMMARY	13
CAPÍTULO I	14
1. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Perspectiva teórica	15
1.1.1 Antecedentes	15
1.2 Bases teóricas	20
Referencias contextuales de las variables de estudio	20
Burnout	20
Característica del burnout	20
Satisfacción laboral	21
1.2.1. Modelos teóricos	21
Modelo maslach burnout inventory (MBI)	22
Modelo maslach burnout inventory-general survey (MBI-GS)	23
Modelo la medida de burnout (BM)	24
1.2.1.2. Variable dependiente: satisfacción del usuario	25
Modelo Font Roja	25
Modelo s20/23	25
Modelo Job Diagnostic Survey- Encuesta de diagnóstico laboral	27
CAPÍTULO II	28

2. METODOLOGÍA	28
2.1. Diseño teórico	28
2.1.1. Definición de variables	28
2.1.2 Objeto y campo de acción	28
2.1.3 Operacionalización de las variables	29
2.1.4 Formulación del problema	31
2.1.4.1 Problemas específicos	31
2.1.4.2 Objetivo general	31
2.1.4.3 Objetivo específico	31
2.1.4.4 Hipótesis general	31
2.1.4.5 Hipótesis específicas	31
2.2 Diseño metodológico	32
2.2.1 Enfoque	32
2.2.2 Alcance	32
2.2.3 Diseño de la investigación	33
2.2.4 Población	33
2.2.5 Muestra	33
2.2.6 Instrumento de medición recolección de datos	33
CAPÍTULO III	34
3. RESULTADOS	34
3.1 Análisis e interpretación de los resultados	34
X Síndrome de burnout	34
X1: Agotamiento Emocional	36
X2: Despersonalización	37
X2: Realización Personal	38
Y Satisfacción laboral	39
Y1: Satisfacción inherentes al trabajo	40

Y2: Compensación y condiciones laboral	41
Y3: Ambiente laboral y relaciones personales	42
Y4: Desarrollo profesional y relaciones interpersonales	43
Y5: Participación y autonomía	44
Y6: Normativa y negociación laboral	45
3.2 Comprobación de hipótesis	46
Hipótesis general	46
Hipótesis específica 1	47
Hipótesis específica 2	48
Hipótesis específica 3	48
3.3 Discusión de los resultados	49
CAPÍTULO IV	51
4. PROPUESTA	51
Título de la propuesta	51
Dirigido a:	51
Justificación	51
Objetivos generales	51
Objetivos específicos	51
Plan de acción	52
Cronograma del plan de acción	54
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	57
BIBLIOGRAFÍA	58
ANEXOS	61
Cuestionario aplicado a las trabajadoras del municipio del cantón Jaramijó.	63
Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	29
Tabla 2 analisis de fiabilidad	34
Tabla 3 frecuencia de la variable independiente: Síndrome de Burnout	34
Tabla 4 frecuencia de la dimensión X1: Agotamiento Emocional	36
Tabla 5 frecuencia de la dimensión X2: Despersonalización	37
Tabla 6 frecuencia de la dimensión X2: Realización Personal	38
Tabla 7 frecuencia de la variable Y: Satisfacción Laboral	39
Tabla 8 de frecuencia de la dimensión Y1: Satisfacción inherentes al trabajo	40
Tabla 9 frecuencia de la dimensión Y2: Compensación y condiciones laboral	41
Tabla 10 frecuencia de la dimensión Y3: Ambiente laboral y relaciones personales	42
Tabla 11 frecuencia de la dimensionY4: Desarrollo profesional y relaciones interpersonales	43
Tabla 12 frecuencia de la dimensionY5: Participación y autonomía	44
Tabla 13 frecuencia de la dimensionY6: Normativa y negociación laboral.....	45
Tabla 14 Coeficiente de correlación de X sobre Y	47
Tabla 15 Coeficiente de correlación de X1 sobre Y	47
Tabla 16 Coeficiente de correlación de X2 sobre Y	48
Tabla 17 Coeficiente de correlación de X3 sobre Y	49
Tabla 18 plan de acción	52
Tabla 19 Cronograma del plan de acción	54
Tabla 20 Matriz de consistencia	61
Tabla 21 cuestionario.....	63
Tabla 22 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	66

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Frecuencia de la variable X: síndrome de burnout.....	35
Ilustración 2 Frecuencia de la variable X1 agotamiento emocional.....	36
Ilustración 3 frecuencia de la dimensión X2: Despersonalización.....	37
Ilustración 4 frecuencia de la dimensión X3: realización personal.....	38
Ilustración 5 frecuencia de la variable Y: Satisfacción Laboral.....	39
Ilustración 6 de frecuencia de la dimensión Y1: satisfacción inherente al trabajo.....	41
Ilustración 7 frecuencia de la dimensión Y2: Compensación y condición laboral.....	42
Ilustración 8 de frecuencia de la dimensión Y3: Ambiente laboral y relaciones personales	43
Ilustración 9 frecuencia de Y4: Desarrollo profesional y relaciones interpersonales.....	44
Ilustración 10 frecuencia de Y5: Participación y autonomía.....	45
Ilustración 11 frecuencia de la dimensionY6: Normativa y negociación laboral.....	46

RESUMEN

El presente proyecto de investigación se realizó con el propósito de demostrar si el síndrome de burnout influye en la satisfacción de las trabajadoras en el municipio del cantón Jaramijó. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo/correlacional y contó con una población de 60 personas. Para recopilar la información, se empleó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario de 26 preguntas determinantes del síndrome de burnout, tales como el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, con el fin de conocer el nivel de satisfacción laboral. Los resultados obtenidos indican que el 41.8% (23 trabajadoras) presentaron burnout en el ambiente laboral casi siempre, mientras que el 29.1% (16 trabajadoras) expresaron una satisfacción laboral ocasional. Es importante destacar que las trabajadoras consideran necesario enfocarse en la mejora de aspectos relacionados con el burnout para sentirse más satisfechas en su trabajo. En conclusión, los resultados del análisis de la encuesta se utilizaron como herramienta para promover la mejora en la salud mental y el reconocimiento laboral en el municipio del cantón Jaramijó. Se propuso un plan de acción para Recursos Humanos de la administración municipal, que se encargará de implementar el Programa Integral de Bienestar y Desarrollo Profesional para las trabajadoras municipales, para reducir el burnout y aumentar el nivel de satisfacción laboral.

Palabras claves: Reconocimiento, Satisfacción, Bienestar, Administración

SUMMARY

The present research project was carried out with the purpose of demonstrating whether burnout syndrome influences the satisfaction of workers in the municipality of cantón Jaramijó. The research was based on a quantitative approach of descriptive/correlational scope and had a population of 60 people. To collect the information, the survey technique was used through a questionnaire of 26 questions determining burnout syndrome, such as emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment, in order to know the level of job satisfaction. The results obtained indicate that 41.8% (23 workers) presented burnout in the work environment almost always, while 29.1% (16 workers) expressed occasional job satisfaction. It is important to highlight that workers consider it necessary to focus on improving aspects related to burnout to feel more satisfied in their work. In conclusion, the results of the survey analysis were used as a tool to promote improvement in mental health and labor recognition in the municipality of cantón Jaramijó. An action plan was proposed for the Human Resources area of the municipality's administration, which will be responsible for implementing the Comprehensive Wellness and Professional Development Program for municipal workers, in order to reduce burnout and increase the level of job satisfaction. . .

Keywords: Recognition, Satisfaction, Well-being, Administration

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

La gestión de talento humano tiene como objetivo fundamental analizar y mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores durante el desempeño de sus actividades, lo que incluye evaluar el ambiente laboral para identificar acciones correctivas que beneficien a los trabajadores (Simon L. Dolan, 2007). Esta evaluación es crucial, tal que, los investigadores han demostrado que el absentismo laboral es mayor en entornos donde los colaboradores se sienten estresados, insatisfechos y desmotivados, similar a los casos de burnout, lo que resulta en significativas pérdidas económicas.

Hoy en día, los riesgos psicosociales son responsables de que los colaboradores enfrenten numerosos conflictos, afectando su bienestar y el desempeño de sus labores (Rodríguez, 2008). Es común encontrar trabajadores con diversas patologías dentro de las organizaciones, destacándose el síndrome de burnout. Según (Maslach & Jackson) el burnout es una patología mental que resulta de situaciones laborales continuamente estresantes y abarca tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de ineficacia y falta de logros.

El síndrome de burnout es un riesgo psicosocial que se manifiesta en actividades de cuidado y servicio humano directo, como la atención en salud, salud mental, servicios sociales, el sistema de justicia penal, servicios religiosos, orientación y enseñanza (Maslach, 2003). Estas ocupaciones comparten el objetivo común de proporcionar ayuda y servicio a personas necesitadas, siendo la relación entre el cliente y el proveedor del servicio el aspecto principal de su trabajo.

Los trabajadores que han experimentado burnout en alguna etapa de su vida pueden tener un impacto negativo en sus compañeros, ocasionando problemas personales mayores o realizando su trabajo de manera ineficaz. Esto hace que el síndrome de burnout pueda ser "contagioso" y propagarse a través de las interacciones directas e indirectas en el lugar de trabajo. El área de Recursos Humanos juega un papel crucial en la gestión de este problema, debiendo intervenir de manera inmediata ante la posibilidad de estos escenarios. Cuanto más rápido se identifique la raíz del problema, mejores serán los resultados a corto plazo.

Como segunda variable de correlación en el presente estudio investigativo se analiza la satisfacción laboral y cómo esta se ve influenciada por los indicadores del síndrome de burnout que puedan tener o no los trabajadores. Los primeros estudios sobre satisfacción en el campo laboral, como una variable relevante dentro del talento humano y el comportamiento organizacional, se remontan a la investigación realizada por (Hoppock, 1935) quien publicó su libro "Job Satisfacción", convirtiéndose en un punto de referencia para numerosos estudios posteriores. En este trabajo, Hoppock intentó demostrar la importancia de la satisfacción en el trabajo y su influencia en la productividad del capital humano en las organizaciones.

(Jennifer M. George, 1999) descubrieron que la satisfacción en el trabajo está relacionada con el grado de conformidad del talento humano con su entorno laboral, y que la presencia de conflictos internos, como la exposición a riesgos psicosociales, puede llevar a la insatisfacción del personal al desempeñar sus actividades. La tensión del síndrome de burnout afecta principalmente a los compañeros de trabajo directos.

El proyecto de investigación tiene como finalidad desarrollar una metodología robusta para evaluar cada una de las variables involucradas abordando las inquietudes identificadas por las trabajadoras del municipio del cantón Jaramijó, con el propósito de optimizar la productividad. Se hizo una encuesta exhaustiva a los ciudadanos para evaluar componentes clave como el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, para determinar el nivel de satisfacción laboral. Estos datos críticos permiten identificar los problemas vinculados al síndrome de burnout.

Asimismo, se propone un plan de acción que incluye objetivos definidos y estrategias específicas, esenciales para mitigar el síndrome de burnout y elevar el nivel de satisfacción laboral. Este estudio busca conocer la mejora del burnout y también ofrece recomendaciones prácticas y aplicables que puedan implementar las autoridades.

1.1 Perspectiva teórica

1.1.1 Antecedentes

(Seo, (2021)) en su artículo titulado: "*The Relationship Between the Emotional Labor, Job Enthusiasm and Job Burnout of Pilates Instructors*" cuyo objetivo fue investigar sobre la relación entre el trabajo emocional, el entusiasmo laboral y el agotamiento laboral de los

monitores de Pilates, ejecutando un estudio de análisis de correlación y el análisis de regresión múltiple utilizando el programa estadístico, la información se consiguió de 232 instructores de Pilates de tres regiones de Seúl, Gyeonggi e Incheon, a quienes el autor aplicó un cuestionario de veinte ocho preguntas, incluidas tres preguntas sobre las características demográficas del sujeto de estudio, siete preguntas sobre el trabajo emocional, seis preguntas sobre el entusiasmo laboral y doce preguntas sobre el agotamiento laboral, los resultados evidenciaron que la investigación de correlación y la dirección entre las escalas de cada unidad de investigación para las variables potenciales cuya dimensionalidad única se identificó, se trataron de 3 escalas que fueron: trabajo emocional ELS (Emotional Labor Scale), entusiasmo por el trabajo, agotamiento laboral, situando a los encuestados en una evaluación de fiables o poco fiables, la cual se excluyen los cuestionarios que se consideran pocos fiables y los cuestionarios que se consideran datos fiables se codifican, el método de análisis específico es el siguiente: en primer lugar, se realizó un análisis de frecuencias para analizar las características generales de los sujetos, por lo tanto, se confirmó que el trabajo emocional afectaba parcialmente al entusiasmo laboral. Segundo lugar, se realizó un análisis factorial exploratorio para garantizar la validez de constructo del instrumento de encuesta. como resultado de análisis del efecto del trabajo emocional del líder de Pilates sobre el agotamiento laboral, los subfactores de trabajo emocional, comportamiento superficial y comportamiento interno, fue el agotamiento laboral, se comprobó que era una variable de disminución del logro, un subfactor que tenía un efecto negativo (-) sobre la fatiga emocional y ningún efecto sobre el cinismo, por lo tanto, se confirmó que el trabajo emocional tenía un efecto parcial sobre el agotamiento laboral. En tercer lugar, se realizó una verificación de la fiabilidad mediante el coeficiente α de Cronbach para averiguar la consistencia interna de la variabilidad inferior. En cuarto lugar, se llevó a cabo un análisis de correlación y un análisis de regresión múltiple para verificar la relación entre el trabajo emocional del líder de Pilates y entusiasmo y el agotamiento laboral.

(Gintare Kaliniene, (2021)) en su artículo publicado: *“The Burnout Syndrome among Women Working in the Retail Network in Associations with Psychosocial Work Environment Factors”* cuyo objetivo fue evaluar el nivel de burnout entre los trabajadores de redes minoristas y sus asociaciones con el entorno laboral psicosocial, ejecutando un estudio de epidemiológico transversal, la información se consiguió de 254 trabajadoras de una red minorista Lituania a quienes el autor aplicó dos cuestionarios estandarizados: herramienta de indicadores de estrés relacionado con el trabajo de las normas de gestión de HSE (management standards work-related stress indicator tool), Kristensen TS with coauthors—Copenhagen burnout inventory (CBI), los

resultados evidenciaron que la investigación de las variables dicotomizadas calculada de tres dimensiones de burnout y la variable general de burnout que se trataron de 3 escalas, (53,5%) se clasificaron como grupo con alta percepción de burnout personal, el (66,5%) como grupo con alta percepción de burnout relacionado con el trabajo y el (48,3%) como grupo con alta percepción de burnout relacionado con el cliente, situando a los encuestados en una evaluación de 0 (deficiente) a 100 (deseable), el método de análisis de correlación de Spearman reveló que las exigencias del trabajo, el apoyo del jefe de control, el apoyo de los compañeros de trabajo y las relaciones se asociaban significativamente con el burnout relacionado con el trabajo, el modelo de regresión logística multivariable reveló que las exigencias del trabajo y el apoyo del jefe eran factores significativos para todas las dimensiones del burnout.

(Eliza Penachi, (2020)) en su artículo titulado *“Occurrence Of Burnout Syndrome In A Group Of University Teachers”* cuyo objetivo fue analizar la incidencia del síndrome de burnout en profesores universitarios de una institución pública federal del estado de Paraná ejecutando un estudio transversal descriptivo la información se consiguió de 69 profesores, el 58% eran hombre y el 42% mujeres a quienes el autor aplicó dos cuestionarios estructurados y una entrevista semiestructurada, el primer procedimiento se aplicó el inventario Lipp de síntomas de estrés para adultos (ISSL) y el inventario Maslach de Burnout MBI (Maslach Burnout Inventory)- ED), el segundo procedimiento consistió en administrar un cuestionario estructurado cuyo objetivo era recopilar datos sociodemográficos, el tercer procedimiento consistió en una entrevista, cuyo objetivo era conocer la opinión de los participantes sobre tres aspectos: percepción en relación con el factor estresante identificados, percepciones en relación con los síntomas experimentados y percepciones en relación con las estrategias de afrontamientos utilizadas se trataron de 3 escalas que fueron: agotamiento emocional (47,82%), despersonalización (26,08%) y reducción de la realización personal en el trabajo (50,72%) situando a los encuestados en una evaluación donde “0” corresponde a “nunca” y “6” a “ todos los días” por lo tanto, se concluye que obtenido ya los resultados identificados con un diagnóstico positivo para el síndrome de burnout, la mayor parte de los participantes están en proceso de padecerlo.

(Claudio Cervino, (2023)) en su artículo titulado *“Prevalencia Del Síndrome De Burnout En Personal De Enfermería Durante La Pandemia Covid-19”* cuyo objetivo es estimar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en dos centros de salud de la región metropolitana de Buenos Aires, durante la pandemia de COVID-19, ejecutando un estudio observacional y analítico la información se consiguió de 89 enfermeras/os a quien el

autor aplico dos cuestionario: el primero fue obtener información sociodemográfica y laboral el segundo fue Maslach Burnout Inventory (MBI) se trató de 3 escala que fueron: Agotamiento emocional 71.9% (AE), Despersonalización 69.7% (DP), Falta de Realización Personal 71.9% (FRP) situando a los encuestado en una evaluación de nivel bajo, nivel medio, nivel alto. Mientras que los valores del nivel de Burnout fue una escala con un resultado de (89.9%). Como conclusión nueve de cada diez enfermeras/os están afectadas/os por el síndrome de burnout.

(Yaquelin Castañeda Novoa, (2021)) en su artículo titulado *“Diagnóstico Del Síndrome De Burnout en Los Contadores Públicos De La Región Andina En Colombia”* cuyo objetivo fue realizar un diagnóstico de los niveles del síndrome de burnout en contadores públicos de la región Andina en Colombia, ejecutando un estudio exploratorio y descriptivo la información se consiguió de 65 contadores (42 mujeres y 23 hombre) públicos de la región Andina en Colombia a quienes el autor aplico dos cuestionarios, el primero para recoger información acerca de las características sociodemográficas: ciudad de nacimiento, ciudad donde reside, estrato social, ingresos mensuales, edad, religión, tipo de familia, estado civil actual y anterior, número de hijos, edad de los hijos y títulos de posgrados obtenidos, características laborales: años de experiencia laboral, número de contratos vigentes, sector en el que laboran, cargo, horas laboradas al día, frecuencia con la que extienden el horario laboral, frecuencia con la que trabajan en la casa, frecuencia con la que trabajan los fines de semana, satisfacción con la remuneración laboral y con el trabajo y características de los hábitos de la vida de los contadores: tiempo semanal dedicado al ocio, tiempo de desplazamiento entre el lugar donde viven y el trabajo principal, problemas para conciliar el sueño, horas que duerme normalmente, frecuencia con la que realizan ejercicio físico, número de veces que come al día, periodicidad con la que van al médico y con la que viajan, el segundo cuestionario se aplicó la prueba de Maslach Burnout Inventory: El mismo consta de 22 preguntas, las cuales se valoran de acuerdo con la siguiente escala de Likert: (0) = nunca, (1) = pocas veces al año, (2) = una vez al mes o menos, (3) = unas pocas veces al mes, (4) = una vez a la semana, (5) = varias veces a la semana, (6) = todos los días, los valores de desempeño laboral se trataron de 3 dimensiones que fueron: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, situando a los encuestados en una evaluación de niveles “Bajo”, “Medio”, “Alto”. Mientras que los valores del nivel de Burnout fue una escala con un resultado de 35,4% de la población analizada se observaron niveles bajos, lo que sugiere que la mayoría de los trabajadores obtuvieron resultados intermedios y altos en las dimensiones del síndrome de burnout, lo que podría dar

lugar a riesgos laborales de naturaleza psicosocial que podrían afectar su equilibrio con su vida personal.

(Anel Flores Novelo, (2021)) en su artículo publicado *“Éxito y Satisfacción Laboral en Mujeres Dueñas de Pymes en la Ciudad de Mérida, Yucatán”* cuyo objetivo fue identificar los factores que afectan los niveles de satisfacción, como afectan a las dueñas de las pymes y mostrar los diferentes tipos de satisfacciones que pudieran tener cada una de las dueñas en contraste con sus diferentes estilos de vida, ejecutando un estudio de una investigación cuantitativa con enfoque deductivo la información se consiguió de 85 empresas pertenecientes a la Asociación Mexicana de Mujeres de Yucatán, a quienes el autor aplicó un cuestionario del estudio CISMS II (Collaborative International Study Of Managerial Stress) de Poelmans (2003) y el Centro de Investigación de IAE-Business School. El CISMS II es una herramienta estadísticamente validada, se trataron 3 escalas para medir la satisfacción de cada mujer: tamaño de las empresas, de 48 dueñas entrevistadas el (20.83 %) son microempresas formadas por uno a cinco empleados, (35%) son pequeñas empresas formadas de 6 a 10 personas, (22.92 %) eran medianas empresas, (20.83 %) eran grandes empresas, Rango de edad, un (48%) tenían entre 50 años o más, (27%) tenían entre 41 y 50 años. Mientras que los valores de nivel de satisfacción laboral y personal se diseñó un instrumento de 4 escalas: relación empresa-persona, relación con el ambiente laboral de la empresa, satisfacción relación hogar-trabajo, satisfacción relación estilo de vida- trabajo. En definitiva, la información obtenida se puede observar que las mujeres cuentan con un alto nivel de satisfacción con relación “empresa-persona” en la ciudad Mérida Yucatán.

(Adolfo C. Fernández Puente, (2021)) en su artículo titulado *“Understanding Executive Women’S Perspectives On Job Satisfaction And Their Different Domains”* cuyo objetivo fue medir las diferencias de género en la satisfacción laboral teniendo en cuenta el rango laboral (Directivo, Autónomos y Asalariados), ejecutando un estudio de diseño trasversal no longitudinal, tipo descriptivo, la información se consiguió de 3.329 puestos de trabajos (1.627 corresponden a trabajos femeninos, 217 corresponden a trabajadoras autónomas y 34 a directivas) a quienes el autor aplicó la encuesta Española de calidad de vida (EPCV) y Europa de Condiciones de Trabajo (EWCS) se trataron de dos escalas que fueron: satisfacción en el puesto de trabajo, satisfacción con el salario y la promoción situando a los encuestados con evaluación de 10 categorías de respuestas que iban desde “muy insatisfecho”(=1) hasta “muy satisfecho (=10). Mientras que los valores de la satisfacción laboral agregada se miden en 7 escalas: satisfacción con el salario (mujer 5.91, hombres 6.07), la promoción (mujeres 4.74,

hombre 5.25), horas de trabajo (mujer 7.15, hombres 6.94), la flexibilidad (mujeres 6.39, hombres 6.47), la estabilidad (mujeres 7.29, hombres 7.25), el entorno (mujeres 7.84, hombres 7.79) y el estrés (mujeres 5.73, hombre 5.54). como conclusión se revelo que las mujeres a nivel agregado están más satisfechas que los hombres en todos los ámbitos, excepto en la satisfacción con el salario y la promoción.

1.2 Bases teóricas

Referencias contextuales de las variables de estudio

Este estudio pretende analizar y comprender las perspectivas teóricas sobre el síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el ámbito empresarial. Para ello, se abordarán las definiciones y conceptualizaciones clave de ambos conceptos, tomando en cuenta la importancia de estos elementos para la investigación.

Burnout

El "burnout" es un término que se utiliza para describir un estado de agotamiento físico, mental y emocional que resulta de la exposición crónica al estrés laboral. Se caracteriza por una sensación de desgaste extremo, falta de energía, desinterés en el trabajo y una disminución del rendimiento laboral. El burnout no es el resultado de una carga de trabajo intensa, sino que también se relaciona con factores emocionales, como la falta de satisfacción en el trabajo, la falta de control sobre las tareas laborales y el apoyo de los superiores o colegas.

El término Burnout fue propuesto por Freudenberger en 1974 para describir "una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador". (como se cito en Ardila, (2007))

Para la (MSP, (2021)) el síndrome de Burnout, también llamado síndrome de agotamiento profesional, desde el año 2000 como una enfermedad de riesgo laboral que causa detrimento del bienestar mental del trabajador de la salud que lo presenta, así como síntomas físicos.

Característica del burnout

Según (MSP, 2021) caracteriza el síndrome de burnout como consecuencia de un estrés laboral crónico, de tal manera este suele aparecer en personas cuya profesión demanda entrega y dedicación a los demás, tomando en cuenta, que esta explosión a largo plazo genera

una pérdida de energía, un sentimiento de falta de realización personal y una despersonalización que pueden ocasionar trastornos de salud y poca motivación para el trabajo, generando errores y deterioro de la calidad del servicio.

Tres componentes significativos caracterizan al síndrome de burnout:

- Estado de agotamiento emocional.
- Actitud cínica o distante frente al trabajo.
- Sensación de ineficacia, de no hacer bien las tareas.

Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo consiste en diversas fuentes específicas que determinan el nivel general de satisfacción de un colaborador. En otras palabras, la satisfacción laboral es un concepto que abarca todos los aspectos que constituyen una organización. Para lograr una satisfacción plena, la empresa no debe centrarse únicamente en atender las necesidades individuales de los trabajadores, sino debe considerar el panorama general. (Aldaz, 1990)

En este sentido, se refleja la percepción de un colaborador sobre si su trabajo cumple con sus expectativas y necesidades, y si se siente bien con su situación en el lugar de trabajo. La satisfacción laboral puede influir en la productividad, la retención de colaboradores y el bienestar general de los trabajadores en una organización. (Maslow, 1954)

La satisfacción laboral de un colaborador se refleja en las actitudes generales que tiene hacia sus tareas laborales. Un individuo que experimenta una alta satisfacción en su desempeño muestra una actitud positiva, mientras que aquel que se siente insatisfecho tiende a mostrar comportamientos negativos. (Robbins, 1998)

La satisfacción en el entorno de trabajo se deriva de una amplia variedad de actitudes que un colaborador hacia su puesto y sus responsabilidades laborales. Diversos elementos ejercen influencia en este aspecto, como el liderazgo, las dinámicas de relación con los colegas, la remuneración, las oportunidades de desarrollo profesional, la flexibilidad en el horario de trabajo y el reconocimiento.

1.2.1. Modelos teóricos

1.2.1.1. Variable independiente: Síndrome de burnout

Modelo maslach burnout inventory (MBI)

Según (Maslach & Jackson, The measurement of experienced burnout, 1981), el burnout se define como un estado de agotamiento emocional, mental y físico que resulta de la exposición prolongada al estrés laboral. La propuesta subyacente del MBI es proporcionar una herramienta objetiva y estandarizada para medir y comprender el agotamiento laboral en diferentes contextos profesionales, y a medida que los sentimientos de despersonalización y cinismo hacia el trabajo y los clientes perduran, los trabajadores disminuyen sus sentimientos de autoeficacia y éxito, ya que la despersonalización obstaculiza sus metas.

Agotamiento emocional

La dimensión inicial del burnout es el agotamiento emocional, que constituye su núcleo. Se refiere a la percepción de estar sobrecargado y carecer de recursos emocionales, físicos y mentales. Los trabajadores se sienten exhaustos y abrumados, y a pesar de sus esfuerzos, no pueden encontrar la energía necesaria para afrontar otro día de trabajo o cualquier desafío que surja.

Sus respectivos indicadores

- Desanimo
- Fatiga
- Irritabilidad

Despersonalización

La segunda dimensión se refiere a la despersonalización o el cinismo, que constituye la parte interpersonal del síndrome de burnout. Esto implica una respuesta negativa, insensible y falta de empatía hacia las diversas situaciones en el entorno laboral. Existe el riesgo de que esta actitud distante pueda llevar a la pérdida de ideales y a una deshumanización gradual. A medida que los niveles de este síndrome aumentan, los colaboradores no solo establecen barreras y disminuyen su interacción con su entorno, sino que también desarrollan una actitud negativa hacia sus compañeros y las tareas que realizan. Con el tiempo, los trabajadores suelen realizar sus labores de manera mínima, lo que reduce la calidad de su desempeño.

Sus respectivos indicadores:

- Apatía

- Culpabilidad

Realización personal

La tercera dimensión se enfoca en la falta de realización personal o ineficacia, y refleja la evaluación interna de esta condición. Se relaciona con sentimientos de frustración, estancamiento y la sensación de no haber alcanzado logros en el trabajo. En este contexto, se suman la escasez de recursos personales y externos, junto con la falta de apoyo de la empresa y oportunidades de crecimiento. En este punto, los individuos comienzan a cuestionarse si disfrutan realmente lo que hacen, si sienten motivación en su trabajo, si han logrado los objetivos que se plantearon al inicio de sus carreras o incluso si la profesión que ejercen es realmente lo que desean para el resto de sus vidas. Como resultado, los trabajadores que experimentan esta dimensión desarrollan una autoevaluación negativa de sí mismos.

Sus respectivos indicadores:

- Empatía
- Entusiasmo

Análisis del modelo

El Modelo Maslach Burnout Inventory (MBI), desarrollado por Maslach y Jackson en 1981, es una herramienta fundamental para medir y comprender el agotamiento laboral (burnout) en diversos contextos profesionales. Evalúa tres dimensiones clave: agotamiento emocional (desánimo, fatiga, irritabilidad), despersonalización (apatía, cinismo, culpa) y realización personal (falta de empatía y entusiasmo, sentimientos de ineficacia). El MBI ha sido validado y adaptado para diferentes profesiones, convirtiéndose en un instrumento estandarizado para comprender el burnout y sus efectos en el individuo. A pesar de su utilidad, es importante considerar las limitaciones del MBI, como su naturaleza subjetiva y la falta de especificidad en las causas del burnout.

Modelo maslach burnout inventory-general survey (MBI-GS)

Las investigaciones de (Maslach & Jackson) continuaron junto a (Leiter & Schaufeli) en 1996; Se manifiesta claramente la revisión tanto teórica como práctica del concepto de burnout, adaptándolo a profesiones que no involucran atención directa o cuidado. Se exponen las subescalas y se reedefine el burnout como “una crisis en la relacion con el propio trabajo, sin que signifique necesariamente una crisis de las relaciones con las personas en el trabajo”

(pag.20). Propone el MBI-GS una evaluación de la prevalencia del Síndrome de Burnout en colaboradores latinoamericanos que desempeñan funciones en el sector de servicios.

- Desgaste emocional
- Cinismo
- Eficacia profesional

Análisis del modelo

El Modelo Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS), desarrollado por Maslach, Jackson y Leiter en 1996, es una adaptación del MBI original para evaluar el burnout en profesiones que no involucran atención directa o cuidado. Este instrumento surge a partir de la revisión teórica y práctica del concepto de burnout, adaptándolo a realidades laborales donde no existe un contacto directo y constante con personas. El MBI-GS redefine el burnout como "una crisis en la relación con el propio trabajo", enfatizando la dimensión interpersonal y la percepción de los trabajadores sobre su rol profesional. A diferencia del MBI original, este modelo no se limita a evaluar el agotamiento emocional derivado del contacto con personas, sino que considera las demandas y expectativas propias del trabajo en sí mismo.

Modelo la medida de burnout (BM)

(Pines & Aronson, 1988) define el burnout como; un estado caracterizado por agotamiento físico, emocional y mental como resultado de la exposición a experiencias estresantes. Estos autores desarrollaron el cuestionario "La Medida de Burnout (BM)" diseñado para evaluar el grado de burnout experimentado por los individuos. El cuestionario BM ayuda a profesionales e investigadores a evaluar y cuantificar el nivel de burnout que podrían estar experimentando en su trabajo o estudio. Esto puede resultar útil para identificar áreas de preocupación y para implementar estrategias para prevenir o aliviar el agotamiento.

Las dimensiones que los autores conceptualizaron son:

- Agotamiento físico
- Agotamiento emocional
- Agotamiento mental

Análisis del modelo

El Modelo de la Medida de Burnout (BM) de Pines y Aronson (1988) ofrece una perspectiva valiosa sobre el agotamiento profesional, definiéndolo como un estado resultante de la

exposición prolongada a experiencias estresantes. El cuestionario BM, desarrollado por estos autores, sirve como herramienta útil para evaluar y cuantificar el nivel de burnout en individuos.

1.2.1.2. Variable dependiente: satisfacción laboral

Modelo Font Roja

El Font Roja es un instrumento de medida de satisfacción laboral en el medio hospitalario creado por Aranaz y Mira en el año de 1988 citado en (Manrique-Abril, Herrera, & Méndez, 2019). Estos autores para evaluar esta variable se basaron en las siguientes 9 dimensiones: Tensión relacionada con el trabajo, Presión del trabajo, Satisfacción por el trabajo, Promoción profesional, Competencia profesional, Relación interpersonal con sus jefes, Monotonía laboral, Características extrínsecas del estatus, Relación interpersonal con los compañeros

- Tensión relacionada con el trabajo
- Presión del trabajo
- Satisfacción por el trabajo
- Promoción profesional
- Competencia profesional
- Relación interpersonal con sus jefes
- Monotonía laboral
- Características extrínsecas del estatus
- Relación interpersonal con los compañeros

Análisis del modelo

El Modelo Font Roja se destaca como una herramienta valiosa para comprender la satisfacción laboral en el sector salud, ofreciendo información crucial para promover un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Modelo s20/23

(Meliá & Peiró, 1998) Desarrollo un cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 es una herramienta importante para las organizaciones, ya que permiten evaluar el nivel de satisfacción de los colaboradores e identificar áreas en las que se pueden realizar mejoras. Esto a su vez puede ayudar a retener a los colaboradores, aumentar la productividad y promover un ambiente laboral más saludable.

Las dimensiones con sus respectivos indicadores actualizados son:

- **Satisfacciones Inherentes al Trabajo:**

Satisfacción en las tareas

Oportunidad de destacar

- **Compensación y Condiciones Laborales:**

Compensaciones económicas

Entorno físico

- **Ambiente Laboral y Relaciones Personales:**

Condiciones ambientales

Oportunidad de formación

- **Desarrollo Profesional y Relaciones Interpersonales:**

Grado en que el personal se siente supervisado por el jefe

- **Participación y Autonomía:**

Estimulo laboral

- **Normativas y Negociación Laboral:**

Aspectos laborales

Análisis del modelo

El Modelo S20/23 se destaca como una herramienta eficaz para la evaluación y mejora de la satisfacción laboral, ofreciendo información crucial para impulsar el éxito individual y organizacional. Este modelo no solo proporciona una comprensión profunda de la satisfacción laboral, sino que también permite a las organizaciones identificar áreas específicas que requieren atención y desarrollar estrategias para mejorarlas. Al implementar estas estrategias, las organizaciones pueden crear un ambiente laboral más positivo y productivo, lo que a su vez puede conducir a una mayor retención de colaboradores, un mejor desempeño organizacional y un mayor éxito general.

Modelo Job Diagnostic Survey- Encuesta de diagnóstico laboral

(Hackman & Oldham, 1975) La conceptualización del Modelo de Características del Trabajo, creado por los psicólogos organizacionales, en los años 70, sirve como un marco teórico para analizar y perfeccionar el diseño laboral, considerando su influencia en la motivación y rendimiento de los trabajadores. Este modelo destaca cinco atributos esenciales en el trabajo que, al estar presentes, tienden a generar una mayor satisfacción, motivación y eficiencia en los colaboradores. Las dimensiones que los autores conceptualizaron son: Satisfacción con la variedad, Satisfacción con la autonomía, Satisfacción con la identidad, Satisfacción con la significación, Satisfacción con la retroalimentación

Análisis del modelo

El Modelo de Características del Trabajo (MCT), desarrollado por Hackman & Oldham en 1975, ofrece un marco teórico para evaluar y mejorar el diseño del trabajo, considerando su impacto en la motivación, satisfacción y rendimiento de los colaboradores. El modelo identifica cinco dimensiones clave del trabajo que, cuando están presentes en altos niveles, conducen a resultados laborales más positivos.

Las dimensiones que los autores conceptualizaron son:

- Satisfacción con la variedad
- Satisfacción con la autonomía
- Satisfacción con la identidad
- Satisfacción con la significación
- Satisfacción con la retroalimentación

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño teórico

2.1.1. Definición de variables

- **Síndrome burnout**

Según (Maslach & Jackson, The measurement of experienced burnout, 1981), el burnout se define como un estado de agotamiento emocional, mental y físico que resulta de la exposición prolongada al estrés laboral.

- **Satisfacción laboral**

La satisfacción en el trabajo consiste en diversas fuentes específicas que determinan el nivel general de satisfacción de un colaborador. En otras palabras, la satisfacción laboral es un concepto que abarca todos los aspectos que constituyen una organización. Para lograr una satisfacción plena, la empresa no debe centrarse únicamente en atender las necesidades individuales de los trabajadores, sino debe considerar el panorama general. (Aldaz, 1990)

2.1.2 Objeto y campo de acción

- **El objeto de investigación:** la investigación se centra en como el síndrome de burnout influye en la satisfacción laboral en las mujeres en el municipio del cantón Jaramijó.
- **El campo de acción:** El presente estudio se desarrolla en el municipio del cantón Jaramijó, con el objetivo de ahondar en la dinámica del síndrome de burnout y su impacto en la satisfacción laboral de las mujeres en este contexto particular.

2.1.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
VARIABLE INDEPENDIENTE: BOURNOT	El burnout se define como un estado de agotamiento emocional, mental y físico que resulta de la exposición prolongada al estrés laboral. Según (Maslach & Jackson, The measurement of experienced burnout, 1981)	Agotamiento emocional	Cansancio emocional	¿Con qué frecuencia sientes que las demandas emocionales en tu trabajo te resultan abrumadoras?
			Agotamiento físico	¿Al finalizar su jornada laboral, sus niveles de energía son relativamente bajo?
			Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás	¿Considera que recibe apoyo emocional por parte de sus colegas y superiores en el entorno laboral?
		Despersonalización	Trato interpersonal hacia los y compañeros	¿Te sientes distante o desconectada emocionalmente de las personas a las que prestas servicio en tu trabajo?
			Falta de preocupación por los problemas de los otros	¿Has notado cambios en la forma en que te relacionas con tus compañeros de trabajo o beneficiarios?
			Auto concepto	¿Considera que la calidad de tus relaciones laborales en termino de empatía y comprensión mutua son relativamente bajo?
			Colaboración en equipo	¿Crees que la despersonalización afecta tu capacidad para colaborar efectivamente en el equipo de trabajo?
		Realización personal	Respuestas hacia el trabajo que desempeña	¿Sientes que has logrado metas significativas en tu trabajo?
			Recibimientos de logros	¿Consideras que ha recibido logros y reconocimientos en el entorno laboral?
			Oportunidad de utilizar mis habilidades	¿Consideras que tus habilidades y talentos se aprovechan completamente en tu posición actual?
VARIABLE DEPENDIENTE:	La satisfacción en el trabajo consiste en diversas fuentes específicas que determinan el nivel general de	Satisfacciones Inherentes al Trabajo	Satisfacción en las tareas	¿Hasta qué punto encuentra satisfacción en las tareas que realiza en su trabajo?
			Oportunidad de destacar	¿En qué medida su trabajo le brinda la oportunidad de destacar en las actividades en las que es competente?

SASTIFACCION LABORAL	satisfacción de un colaborador. En otras palabras, la satisfacción laboral es un concepto que abarca todos los aspectos que constituyen una organización. Para lograr una satisfacción plena, la empresa no debe centrarse únicamente en atender las necesidades individuales de los trabajadores, sino debe considerar el panorama general. (Aldaz, 1990)	Compensación y Condiciones Laborales	Compensaciones Económicas	¿Se siente satisfecho con su salario?
			Satisfecho con los índices de producción que se esperan de mí.	¿Está satisfecho con los objetivos, metas y tasas de producción que se esperan de usted en su trabajo?
		Ambiente Laboral y Relaciones Personales	Condiciones ambientales	¿Está satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo?
				¿Está satisfecho con la iluminación en su lugar de trabajo?
				¿Está satisfecho con la ventilación en su lugar de trabajo?
				¿Está satisfecho con la temperatura de su lugar de trabajo?
		Desarrollo Profesional y Relaciones Interpersonales	Grado en que el personal se siente supervisado por el jefe	¿Se siente respaldado por las oportunidades de formación que ofrece la empresa?
				¿Se siente satisfecho con sus relaciones personales con sus superiores?
		Participación y Autonomía	Estimulo laboral	¿Considera que la supervisión que recibe en su trabajo es relativamente buena?
				¿Siente que puede decidir autónomamente aspectos relacionados con su trabajo?
				¿Participa en las decisiones de su departamento o sección?
		Normativa y negociación laboral	Aspectos laborales	¿Se le consulta para decisiones relacionadas con su grupo de trabajo y la empresa en general?
				¿Considera que el cumplimiento de su empresa con el convenio, disposiciones y leyes laborales es relativamente bueno?
¿Considera que el cumplimiento de su empresa con el convenio, disposiciones y leyes laborales es relativamente bueno?				

2.1.4 Formulación del problema

¿De qué manera el Síndrome de burnout en mujeres impacta en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó?

2.1.4.1 Problemas específicos

¿De qué manera el agotamiento emocional en mujeres impacta en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó?

¿De qué manera despersonalización en mujeres impacta en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó?

¿De qué manera el logro personal en mujeres impacta en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó?

2.1.4.2 Objetivo general

Determinar la relación existente entre el síndrome de burnout en mujeres y su impacto en la satisfacción laboral del Municipio del cantón Jaramijó.

2.1.4.3 Objetivo específico

Analizar el agotamiento emocional en mujeres y su impacto en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó

Evaluar la despersonalización en mujeres y su impacto en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó

Evaluar el logro personal en mujeres y su impacto en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó.

2.1.4.4 Hipótesis general

Hi: El síndrome de burnout en mujeres tiene impacto de forma positiva en la satisfacción laboral del municipio del cantón Jaramijó.

Ho: El síndrome de burnout en mujeres tiene impacto de forma negativa en la satisfacción laboral del municipio del cantón Jaramijó.

2.1.4.5 Hipótesis específicas

Hi: El agotamiento emocional impacta de forma positiva con el Ambiente físico de trabajo de los colaboradores del Municipio del cantón Jaramijó.

Ho: El agotamiento emocional impacta de forma negativa con el Ambiente físico de trabajo de los colaboradores del Municipio del cantón Jaramijó.

Hi: La despersonalización en el lugar de trabajo impacta de forma positiva con la participación de los colaboradores del Municipio del cantón Jaramijó.

Ho: La despersonalización en el lugar de trabajo impacta de forma negativa con la participación de los colaboradores del Municipio del cantón Jaramijó.

Hi: La realización personal impacta de forma positiva su satisfacción con Prestaciones recibidas de los colaboradores del Municipio del cantón Jaramijó.

Ho: La realización personal impacta de forma negativa su satisfacción con Prestaciones recibidas de los colaboradores del Municipio del cantón Jaramijó.

2.2 Diseño metodológico

2.2.1 Enfoque

El diseño metodológico de la investigación se establece mediante el método cuantitativo para obtener información numérica exacta. En el cual, el autor (Torres, 2010), en su libro menciona que, "El método cuantitativo o método tradicional: se basa en la medición de las características de los fenómenos sociales e implica la derivación de una serie de hipótesis a partir de un sistema conceptual relacionado con el problema analizado que expresa la relación entre las variables del estudio deductivo. Este método tiende a generalizar y estandarizar los resultados".

2.2.2 Alcance

El autor (González, 2021) nos menciona que el propósito principal del alcance correlacional es saber cómo se puede comportar una variable según la otra variable correlacionada. En este alcance se plantean hipótesis correlacionales, no se plantean como variables independientes o dependientes, solamente se relacionan dos variables, tampoco existe una prevalencia o importancia de alguna de las variables, no hay diferencia en los resultados si el orden de las variables cambia. De acuerdo, con el autor este análisis se centra en cuantificar la asociación entre dos variables, sin establecer relaciones causales directas. No obstante, los resultados obtenidos pueden ser un punto de partida valioso para investigaciones futuras que exploren las posibles causas subyacentes a la relación observada.

2.2.3 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es transversal no experimental porque se recopila cierta información, en un momento determinado o en el transcurso de un periodo corto. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) nos da a conocer que la investigación no experimental se caracteriza por analizar los acontecimientos sin manipular deliberadamente variables. Es decir, este enfoque permite a los investigadores comprender cómo se comportan los fenómenos en su contexto real, sin la influencia de variables externas controladas.

2.2.4 Población

La empresa se estructura en diversas áreas funcionales que trabajan en conjunto para optimizar la gestión administrativa. Su equipo humano está compuesto por 120 trabajadoras, quienes desempeñan funciones específicas para el logro de los objetivos organizacionales.

2.2.5 Muestra

Se tomó una muestra de 60 trabajadoras para el análisis de datos.

2.2.6 Instrumento de medición recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta Para evaluar el síndrome de burnout y su impacto en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó, con un instrumento de recolección de datos estructurado por 26 preguntas, abarcó dos variables y nueve dimensiones.

“La encuesta es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. (Tamayo & Tamayo, 2004)

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS

3.1 Análisis e interpretación de los resultados

Análisis de los resultados obtenidos a través de la encuesta implementada en el municipio del cantón Jaramijó.

Tabla 2 análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.987	26

La evaluación de la confiabilidad del instrumento de recolección de datos se hizo con el coeficiente alfa de Cronbach, para el análisis de consistencia de 26 ítems, el resultado de este coeficiente fue de 0,987, el instrumento de recolección de datos es confiable.

X Síndrome de burnout

Tabla 3 frecuencia de la variable independiente: Síndrome de Burnout

		X Síndrome de Burnout			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10.9	10.9	10.9
	Pocas veces	5	9.1	9.1	20.0
	A veces	16	29.1	29.1	49.1
	Casi siempre	23	41.8	41.8	90.9
	Siempre	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

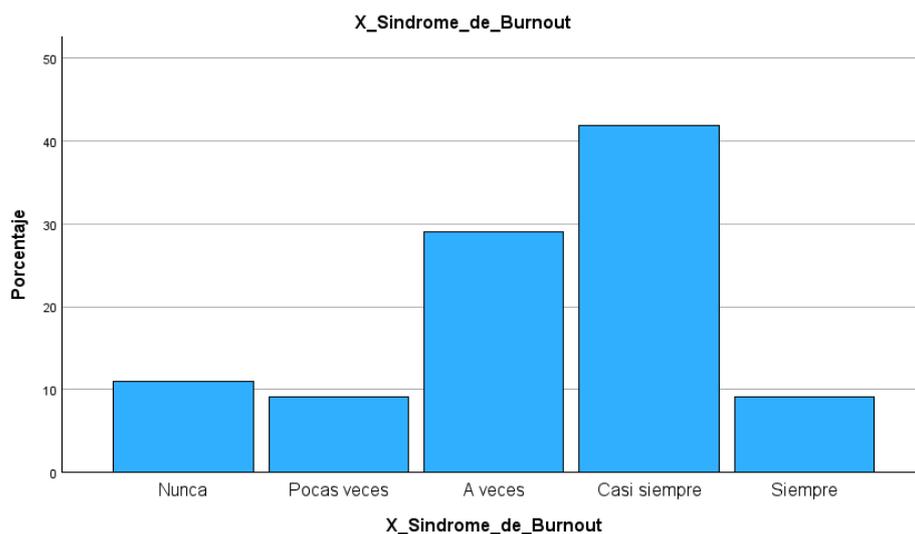


Ilustración 1 Frecuencia de la variable X: síndrome de burnout

Análisis

La evaluación realizada en el municipio de cantón Jaramijó reveló la frecuencia del síndrome de burnout entre los encuestados. Se refleja que la mayoría de los encuestados reportó experimentar síntomas de burnout, lo cual destaca la importancia de las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal para identificar este síndrome. La integración de estas dimensiones permite evaluar la capacidad de los colaboradores para comprender y gestionar sus emociones, contribuyendo así al éxito y la eficiencia del municipio. Es fundamental considerar cómo estos factores influyen en el bienestar general de los trabajadores, ya que un alto nivel de agotamiento emocional puede reducir significativamente la productividad y aumentar el ausentismo. La despersonalización, por otro lado, afecta negativamente la calidad de las interacciones laborales y el sentido de pertenencia en el entorno de trabajo. La realización personal, al estar comprometida, puede disminuir la motivación y la satisfacción laboral, impactando directamente en la calidad de los servicios prestados. En consecuencia, la gestión adecuada del síndrome de burnout no solo mejora la calidad de vida de los colaboradores, sino que también potencia la capacidad operativa del municipio de cantón Jaramijó, beneficiando a toda la comunidad.

X1: Agotamiento Emocional

Tabla 4 frecuencia de la dimensión X1: Agotamiento Emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10.9	10.9	10.9
	Pocas veces	5	9.1	9.1	20.0
	A veces	22	40.0	40.0	60.0
	Casi siempre	17	30.9	30.9	90.9
	Siempre	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

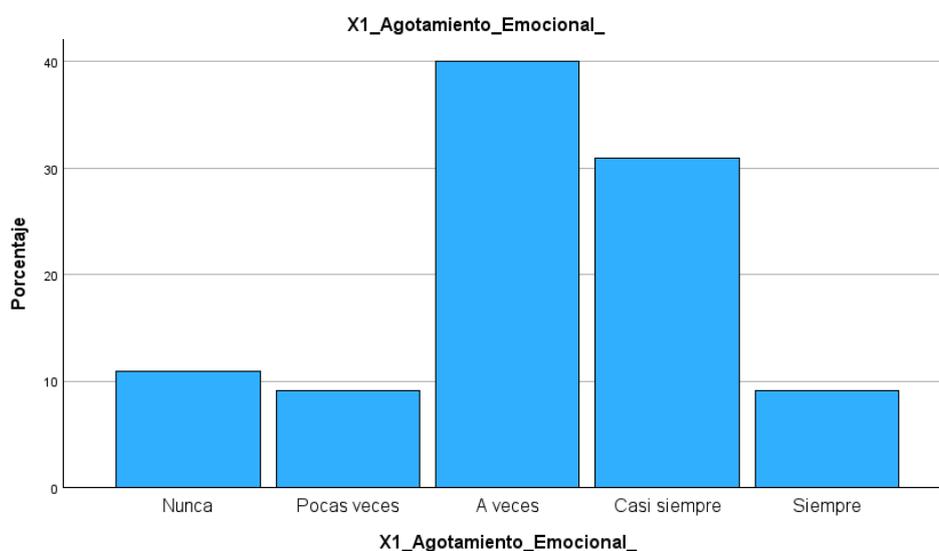


Ilustración 2 Frecuencia de la variable X1 agotamiento emocional

Los datos de la evaluación nos indican que la mayoría de los encuestados en el municipio de cantón Jaramijó experimenta agotamiento emocional con cierta regularidad (X1_Agotamiento_Emocional). Esto resalta una preocupación significativa sobre el bienestar emocional de los colaboradores, sugiriendo la necesidad de implementar estrategias de intervención para mejorar su salud emocional.

X2: Despersonalización

Tabla 5 frecuencia de la dimensión X2: Despersonalización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10.9	10.9	10.9
	Pocas veces	8	14.5	14.5	25.5
	A veces	19	34.5	34.5	60.0
	Casi siempre	17	30.9	30.9	90.9
	Siempre	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

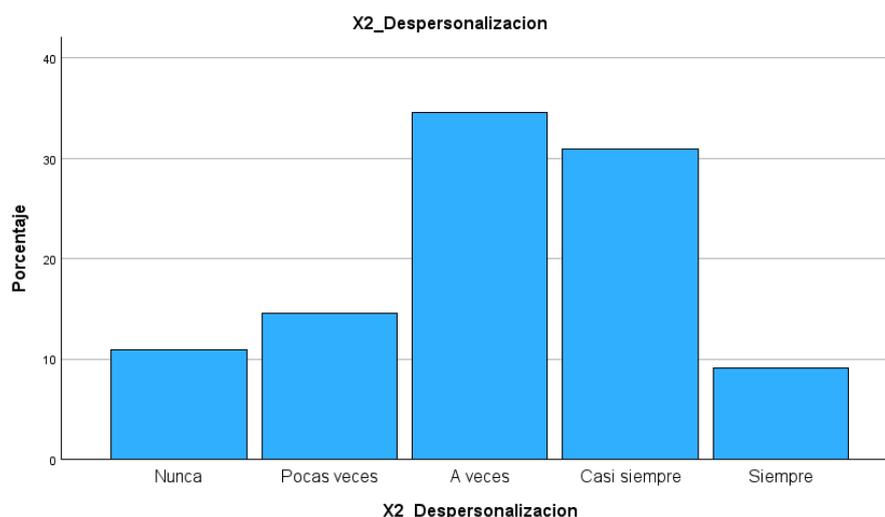


Ilustración 3 frecuencia de la dimensión X2: Despersonalización

Análisis

El resultado obtenido por la dimensión X2: la despersonalización es una experiencia común entre los encuestados, ya que la mayoría de las respuestas se concentran en las categorías A veces y Casi siempre. Esto sugiere que muchos colaboradores experimentan despersonalización con cierta frecuencia, lo cual puede ser indicativo de un estrés laboral significativo y una desconexión emocional de sus tareas. Las respuestas en las categorías Nunca y Siempre muestran que hay grupos más pequeños de colaboradores que no experimentan despersonalización o la experimentan constantemente, respectivamente.

X2: Realización Personal

Tabla 6 frecuencia de la dimensión X2: Realización Personal

X3_Realización_Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10.9	10.9	10.9
	Pocas veces	6	10.9	10.9	21.8
	A veces	14	25.5	25.5	47.3
	Casi siempre	22	40.0	40.0	87.3
	Siempre	7	12.7	12.7	100.0
	Total		55	100.0	100.0

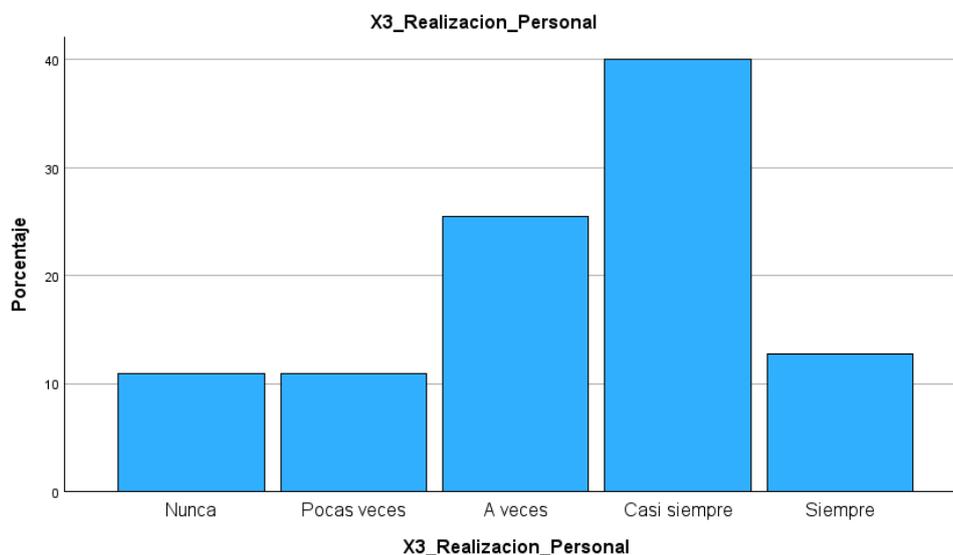


Ilustración 4 frecuencia de la dimensión X3: realización personal

Análisis

El resultado de la dimensión X3: realización personal es una experiencia común entre los encuestados, lo que demuestra que muchos colaboradores se sienten realizados en sus roles laborales, lo que indica positivo del entorno de trabajo y de la satisfacción laboral general.

Y Satisfacción laboral

Tabla 7 frecuencia de la variable Y: Satisfacción Laboral

		Y_Sastisfaccion_laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10.9	10.9	10.9
	Pocas veces	6	10.9	10.9	21.8
	A veces	11	20.0	20.0	41.8
	Casi siempre	25	45.5	45.5	87.3
	Siempre	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

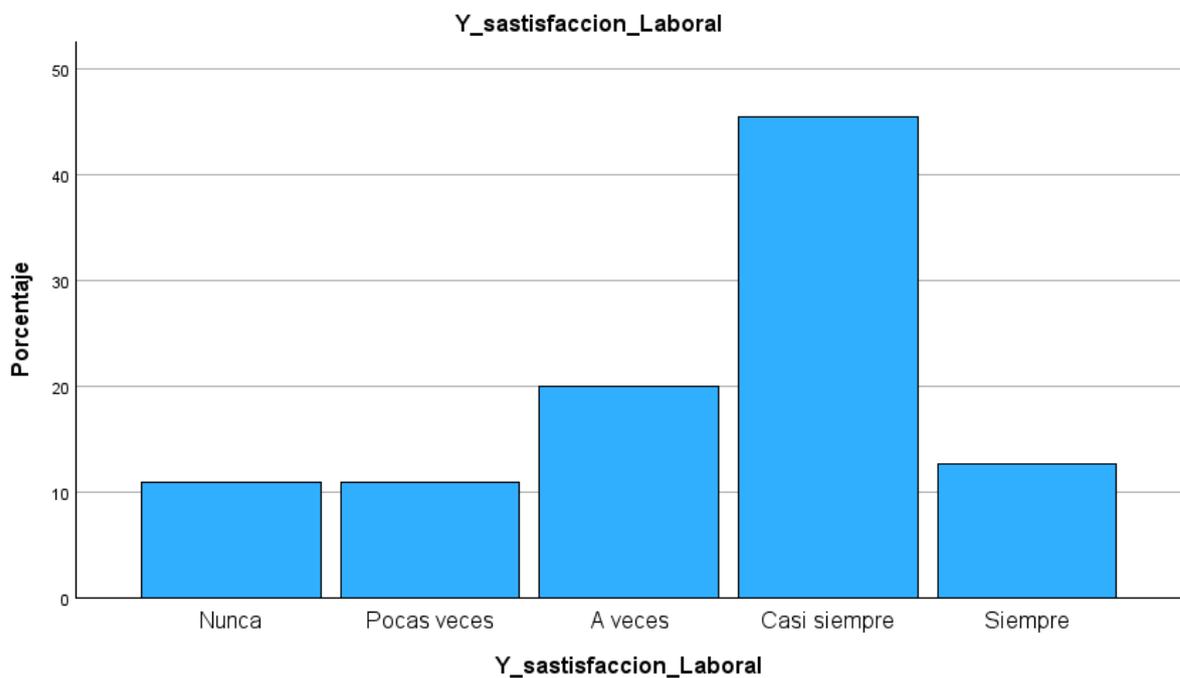


Ilustración 5 frecuencia de la variable Y: Satisfacción Laboral

Análisis

La evaluación realizada en el municipio de cantón Jaramijó reveló la frecuencia de la satisfacción laboral entre los encuestados, mostrando que la mayor parte de ellos se siente satisfecha con regularidad, ya que la mayoría de las respuestas se concentraron en la categoría "Casi siempre". Esto indica que, en general, los colaboradores tienen una percepción positiva de su entorno laboral. Sin embargo, la presencia de un grupo de colaboradores que reporta

"Nunca" o "Pocas veces" sentirse satisfecho sugiere que hay áreas que necesitan mejorarse para aumentar la satisfacción laboral general. La significativa cantidad de respuestas en la categoría "A veces" también señala una variabilidad en las experiencias de satisfacción laboral, evaluando todas sus dimensiones dentro de la variable satisfacción laboral permite comprender mejor y gestionar su bienestar y rendimiento en el trabajo. La comprensión integral de estas dimensiones es crucial para implementar estrategias efectivas que mejoren las condiciones laborales y, por ende, la satisfacción general de los colaboradores. Un entorno laboral positivo no solo favorece el bienestar emocional y la motivación de los trabajadores, sino que también potencia su productividad y eficiencia, beneficiando al municipio en su conjunto. Por lo tanto, atender y mejorar los aspectos señalados puede llevar a un incremento significativo en la satisfacción y desempeño de los colaboradores, creando un ambiente de trabajo más saludable y eficaz.

Y1: Satisfacción inherentes al trabajo

Tabla 8 de frecuencia de la dimensión Y1: Satisfacción inherentes al trabajo

Y1_Sastisfacción_inherentes_al_trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10.9	10.9	10.9
	Pocas veces	6	10.9	10.9	21.8
	A veces	14	25.5	25.5	47.3
	Casi siempre	19	34.5	34.5	81.8
	Siempre	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

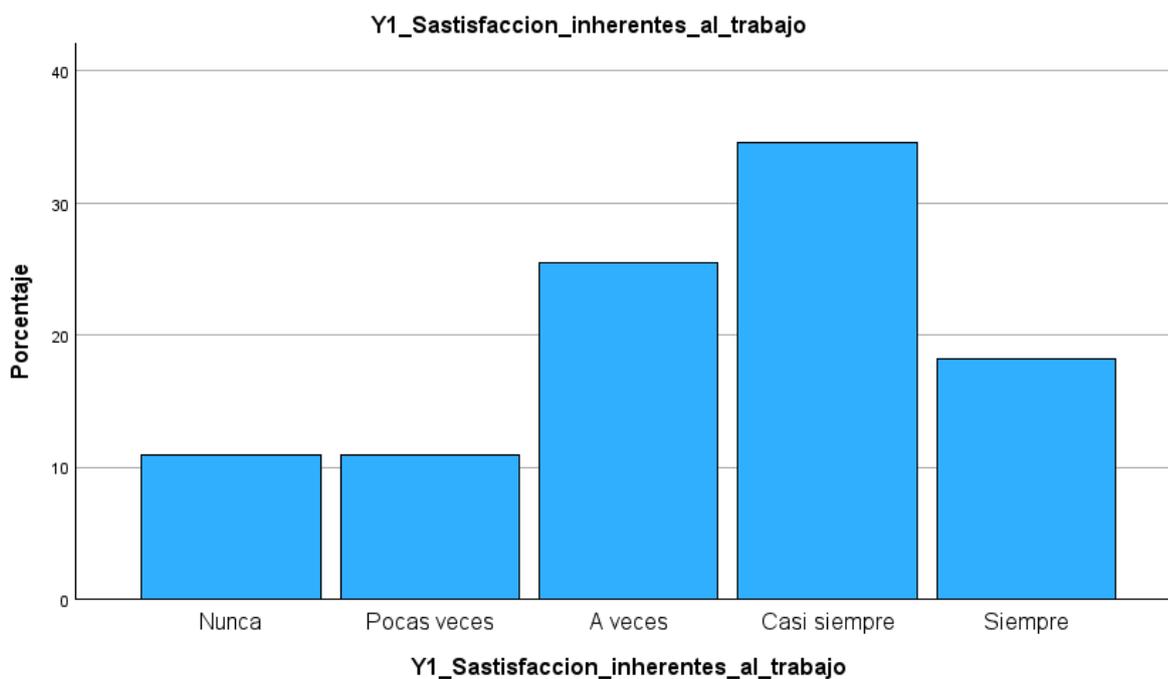


Ilustración 6 de frecuencia de la dimensión Y1: satisfacción inherente al trabajo

Análisis

Los resultados obtenidos en la dimensión Y1: satisfacción inherente al trabajo muestra que muchos colaboradores frecuentemente encuentran satisfacción en los aspectos inherentes de sus trabajos, lo cual es un indicativo positivo del entorno laboral y de la satisfacción laboral general, ya que la mayoría de las respuestas se concentran en las categorías Casi siempre y A veces.

Y2: Compensación y condiciones laboral

Tabla 9 frecuencia de la dimensión Y2: Compensación y condiciones laboral

Y2_Compensación_y_condiciones_laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	12.7	12.7	12.7
	Pocas veces	8	14.5	14.5	27.3
	A veces	12	21.8	21.8	49.1
	Casi siempre	21	38.2	38.2	87.3
	Siempre	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

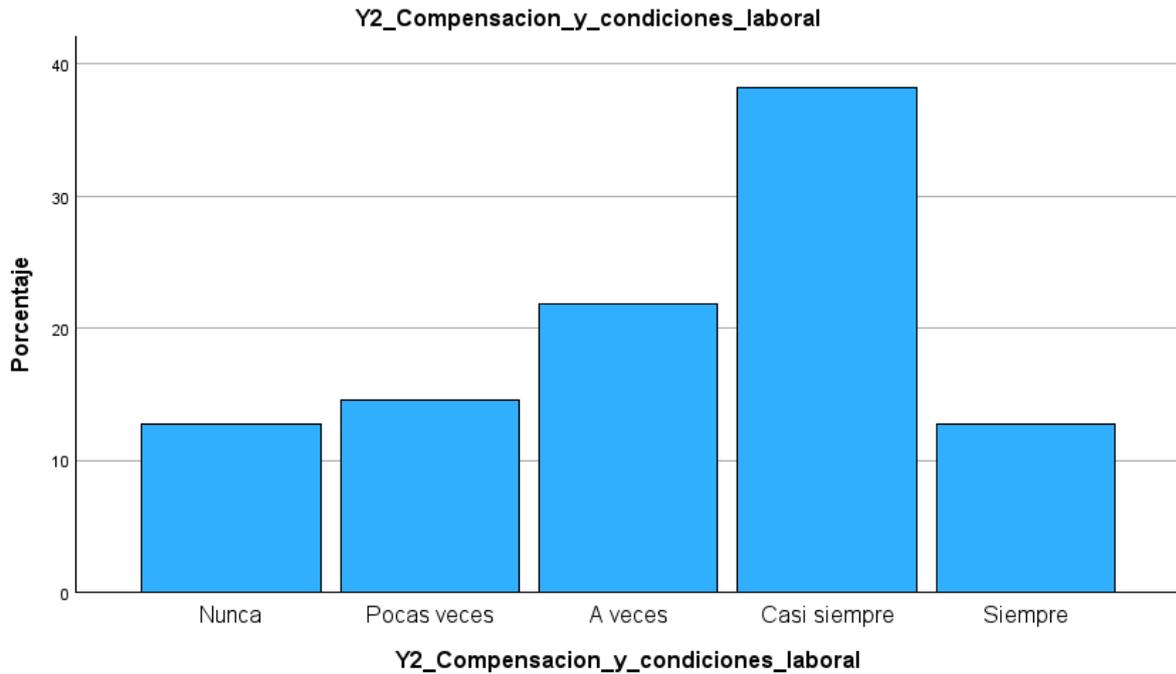


Ilustración 7 frecuencia de la dimensión Y2: Compensación y condición laboral

Análisis

Los resultados obtenidos en la dimensión Y2: Compensación y Condiciones Laborales es un factor importante en la satisfacción general con el trabajo, los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los colaboradores (87,2%) han recibido compensación y condiciones laborales, Esto sugiere que la mayoría de los colaboradores están satisfechos con los beneficios que reciben de su empresa.

Y3: Ambiente laboral y relaciones personales

Tabla 10 frecuencia de la dimensión Y3: Ambiente laboral y relaciones personales

Y3_Ambiente_Laboral_y_Relaciones_personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	16.4	16.4	16.4
	Pocas veces	5	9.1	9.1	25.5
	A veces	12	21.8	21.8	47.3
	Casi siempre	20	36.4	36.4	83.6
	Siempre	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

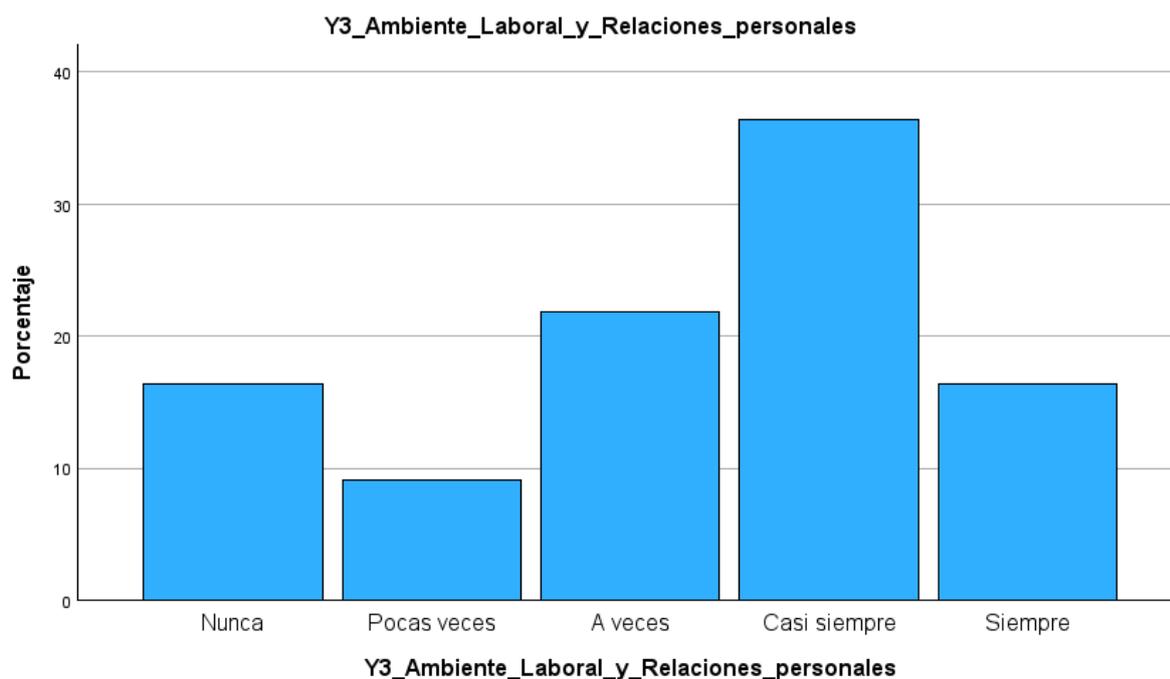


Ilustración 8 de frecuencia de la dimensión Y3: Ambiente laboral y relaciones personales

Análisis

Los resultados obtenidos en la dimensión Y3: Ambiente laboral y relaciones personales, presenta un desempeño contento de los colaboradores con su entorno laboral al menos en algunas ocasiones con un porcentaje de (83,6 %). Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores están satisfechos con el entorno físico y social en el que trabajan.

Y4: Desarrollo profesional y relaciones interpersonales

Tabla 11 frecuencia de la dimensión Y4: Desarrollo profesional y relaciones interpersonales

Y4_Desarrollo_Profesional_y_Relaciones_Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	12.7	12.7	12.7
	Pocas veces	7	12.7	12.7	25.5
	A veces	8	14.5	14.5	40.0
	Casi siempre	26	47.3	47.3	87.3
	Siempre	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

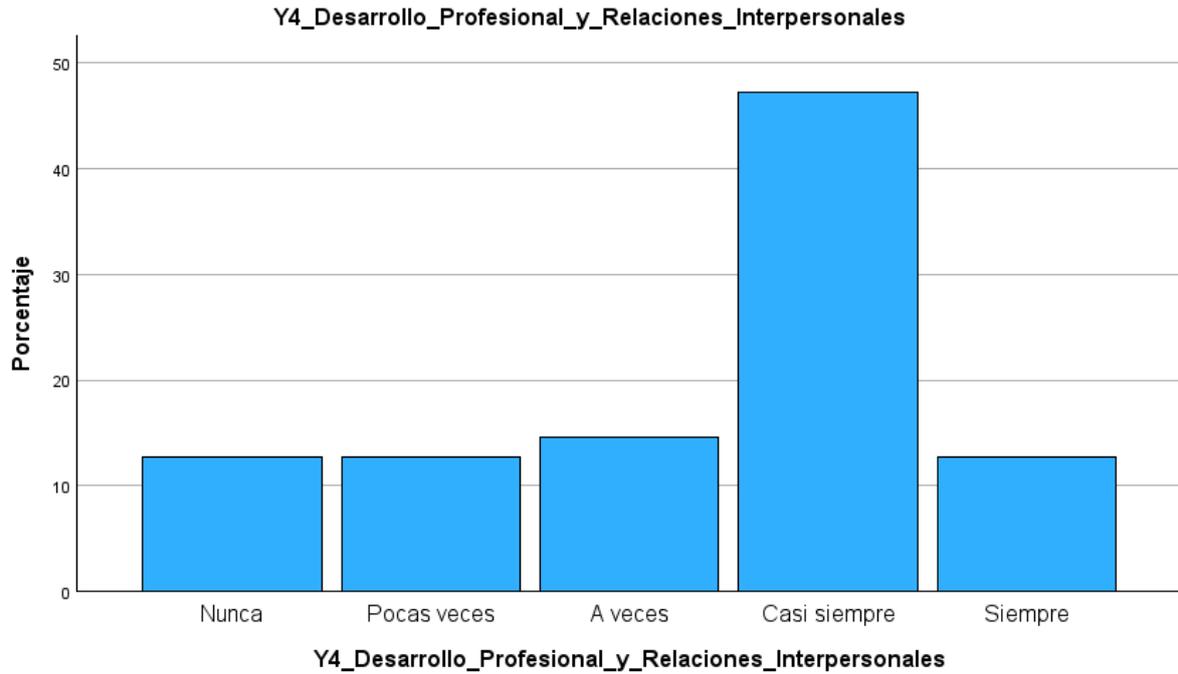


Ilustración 9 frecuencia de Y4: Desarrollo profesional y relaciones interpersonales

Análisis

Los resultados obtenidos en la dimensión Y4: Desarrollo profesional y relación interpersonales, los resultados muestran un porcentaje del (80.4%) que se encuentran satisfechos con su desarrollo profesional. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores están contentos con las oportunidades que tienen para aprender y crecer en su trabajo, y con las relaciones que tienen con sus compañeros de trabajo, gerentes y clientes.

Y5: Participación y autonomía

Tabla 12 frecuencia de la dimensión Y5: Participación y autonomía

Y5_Participación_y_Autonomía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	12.7	12.7	12.7
	Pocas veces	6	10.9	10.9	23.6
	A veces	14	25.5	25.5	49.1
	Casi siempre	21	38.2	38.2	87.3
	Siempre	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

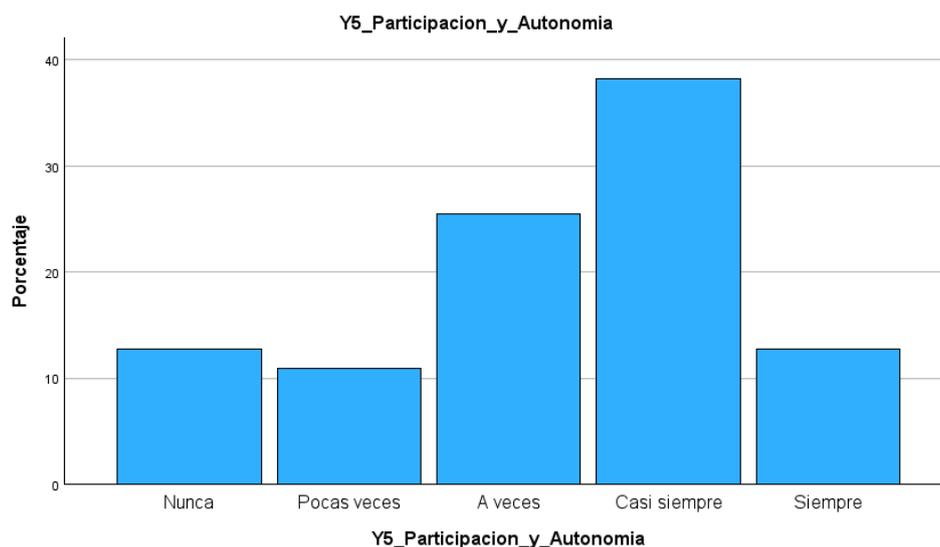


Ilustración 10 frecuencia de Y5: Participación y autonomía

Análisis

Los resultados obtenidos en la dimensión Y5: participación y autonomía, muestra la frecuencia con la que los trabajadores experimentan participación y autonomía en su trabajo con un porcentaje de (81.8%). Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores se sienten involucrados en la toma de decisiones que afectan su trabajo y tienen control sobre su trabajo.

Y6: Normativa y negociación laboral

Tabla 13 frecuencia de la dimensión Y6: Normativa y negociación laboral

Y6_Normativa_y_Negociación_Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10.9	10.9	10.9
	Pocas veces	6	10.9	10.9	21.8
	A veces	14	25.5	25.5	47.3
	Casi siempre	23	41.8	41.8	89.1
	Siempre	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

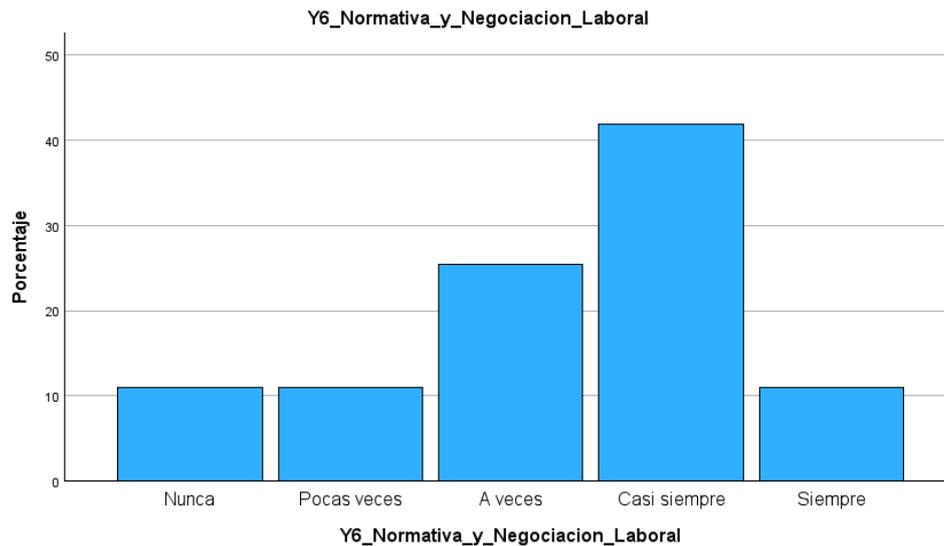


Ilustración 11 frecuencia de la dimension Y6: Normativa y negociación laboral

Análisis

Los datos de la evaluación nos indican que la mayoría de los trabajadores (81.8%) experimentan (Y6_Normativa_y_Negociación_Laboral) en su trabajo al menos a veces. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores están satisfechos con las normas y la negociación laboral en su lugar de trabajo.

3.2 Comprobación de hipótesis

Correlación de la variable dependiente / independiente: Síndrome de Burnout / Satisfacción Laboral

Hipótesis general

Hi: El síndrome de burnout en mujeres tiene impacto de forma positiva en la satisfacción laboral del municipio del cantón Jaramijó.

Ho: El síndrome de burnout en mujeres tiene impacto de forma negativa en la satisfacción laboral del municipio del cantón Jaramijó.

Tabla 14 Coeficiente de correlación de X sobre Y

Correlaciones

			X_Síndrome _de_Burnout	Y_Satisfacción _laboral
Rho de Spearman	X_Síndrome_de _Burnout	Coeficiente de correlación	1.000	.841**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	55	55
	Y_Satisfacción _laboral	Coeficiente de correlación	.841**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	55	55

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

Análisis

La tabla 14, muestra un nivel de correlación muy fuerte de 0.841, el análisis de la significativa cuantificada en 0.000 siendo menor a 0.05 e incluso menor 0.01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Por tal razón, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Hi: El agotamiento emocional impacta de forma positiva con el Ambiente físico de trabajo de los colaboradores del Municipio del cantón Jaramijó.

Ho: El agotamiento emocional impacta de forma negativa con el Ambiente físico de trabajo de los colaboradores del Municipio del cantón Jaramijó.

Tabla 15 Coeficiente de correlación de X1 sobre Y

Correlaciones

			X1_Agotamiento_ Emocional_	Y_Satisfacción _laboral
Rho de Spearman	X1_Agotamiento_ _Emocional_	Coeficiente de correlación	1.000	.822**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	55	55
	Y_Satisfacción_ laboral	Coeficiente de correlación	.822**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	55	55

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

Análisis

La tabla 15, muestra un nivel de correlación muy fuerte de 0.822, el análisis de la significativa cuantificada en 0.000 siendo menor a 0.05 e incluso menor 0.01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Por tal razón, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Hi: La despersonalización en el lugar de trabajo impacta de forma positiva con la participación de los colaboradores del Municipio del cantón Jaramijó.

Ho: La despersonalización en el lugar de trabajo impacta de forma negativa con la participación de los colaboradores del Municipio del cantón Jaramijó.

Tabla 16 Coeficiente de correlación de X2 sobre Y

			Correlaciones	
			X2_Despersonalizacion	Y_Sastisfacción_laboral
Rho de Spearman	X2_Despersonalización	Coeficiente de correlación	1.000	.751**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	55	55
	Y_Sastisfacción_laboral	Coeficiente de correlación	.751**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	55	55

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

Análisis

La tabla 16, muestra un nivel de correlación positiva considerable de 0.751, el análisis de la significativa cuantificada en 0.000 siendo menor a 0.05 e incluso menor 0.01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Por tal razón, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Hi: La realización personal impacta de forma positiva su satisfacción con Prestaciones recibidas de los colaboradores del Municipio del cantón Jaramijó.

H₀: La realización personal impacta de forma negativa su satisfacción con Prestaciones recibidas de los colaboradores s del Municipio del cantón Jaramijó.

Tabla 17 Coeficiente de correlación de X3 sobre Y

			Correlaciones	
			X3_Realizacion _Personal	Y_Satisfacción _laboral
Rho de Spearman	X3_Realizacion_ Personal	Coeficiente de correlación	1.000	.846**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	55	55
	Y_Satisfacción_ laboral	Coeficiente de correlación	.846**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	55	55

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

Análisis

La tabla 17, muestra un nivel de correlación muy fuerte de 0.846, el análisis de la significativa cuantificada en 0.000 siendo menor a 0.05 e incluso menor 0.01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Por tal razón, se rechaza la hipótesis nula.

3.3 Discusión de los resultados

Los resultados obtenidos mediante el análisis de correlación de Spearman muestran una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral entre los colaboradores del municipio de cantón Jaramijó. En primer lugar, se observa una correlación muy fuerte entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral (0.841), lo que indica que a medida que aumentan los niveles de burnout, disminuye la satisfacción laboral. Este hallazgo es consistente con la literatura existente, que sugiere que el burnout está inversamente relacionado con la satisfacción en el trabajo.

- Empezando por la primera dimensión, el "agotamiento emocional", se observa que los encuestados consideran que existe una relación fuerte entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral. Esto sugiere que el agotamiento emocional es un predictor significativo de la insatisfacción laboral, a medida que los colaboradores se sienten más agotados emocionalmente, su satisfacción con el trabajo disminuye considerablemente.

- En cuanto a la segunda dimensión “La despersonalización”, los resultados indican que a medida que aumenta la despersonalización, también lo hace la satisfacción laboral, lo cual podría parecer contradictorio, ya que generalmente se esperaría una relación negativa entre estos dos factores. Sin embargo, esta correlación significativa sugiere que, en este contexto específico, las personas pueden experimentar una forma de adaptación que, a pesar de la despersonalización, no afecta negativamente su satisfacción laboral. Este hallazgo es relevante para comprender mejor las dinámicas laborales y cómo los individuos manejan el estrés y la despersonalización en el entorno de trabajo. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, confirmando que existe una relación significativa entre las dos variables estudiadas.
- La cuarta dimensión “realización personal” nos demuestra que es un indicativo positivo del entorno de trabajo, ya que la realización personal de los colaboradores contribuye significativamente a la satisfacción laboral general, reflejando un ambiente de trabajo que apoya el crecimiento y la satisfacción personal de sus colaboradores.
- La quinta dimensión “satisfacción inherente al trabajo” la mayoría de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con un entorno laboral positivo, donde los colaboradores tienden a experimentar satisfacción con regularidad en su trabajo diario, lo cual contribuye a una satisfacción laboral general elevada. Esto sugiere que las condiciones y características intrínsecas del trabajo están alineadas con las expectativas y necesidades de los colaboradores, fomentando así un ambiente de trabajo saludable y productivo.
- Por otro lado, en cuanto a las dimensiones de “Compensación y Condiciones Laborales”, los resultados en esta dimensión son en general positivos, es evidente que hay un margen considerable para mejorar, en cuando se perciben desequilibrios, su motivación y satisfacción laboral disminuyen. Por lo tanto, alinear las políticas de compensación y condiciones laborales con las expectativas y percepciones de los colaboradores es esencial para mantener un ambiente de trabajo motivador y justo.
- En la dimensión “Ambiente Laboral y Relaciones Personales” se observa que los colaboradores están satisfechos con su entorno laboral al menos en algunas ocasiones. Este alto nivel de satisfacción sugiere que la mayoría de los trabajadores perciben su ambiente de trabajo como positivo tanto en términos físicos como sociales.

CAPÍTULO IV

4. PROPUESTA

Título de la propuesta

Implementación de un Programa Integral de Bienestar y Desarrollo Profesional para las colaboradoras del municipio del cantón Jaramijó.

Dirigido a:

- La administración del municipio del cantón Jaramijó, en particular al área de talento humano, que se encargará de implementar el Programa Integral de Bienestar y Desarrollo Profesional para las colaboradoras municipales.

Justificación

La implementación del Programa Integral de Bienestar y Desarrollo Profesional para los colaboradores del municipio del cantón Jaramijó es esencial para abordar el alto índice de burnout y mejorar la satisfacción laboral. Este programa reducirá el agotamiento emocional y mejorará la salud mental y física de los colaboradores mediante recursos de apoyo psicológico y actividades recreativas. Además, fomentará la participación, la autonomía y el desarrollo profesional continuo, incrementando así la moral, la cohesión del equipo y la productividad. Al mejorar las condiciones laborales y ofrecer oportunidades de crecimiento, se fortalecerá la retención de talento y la calidad del servicio público, beneficiando tanto a los colaboradores como a la comunidad en general.

Objetivos generales

- Mejorar el bienestar y la productividad de las colaboradoras del municipio del cantón Jaramijó.

Objetivos específicos

- Reducir el nivel de agotamiento emocional en las trabajadoras del municipio de cantón Jaramijó.
- Fortalecer la despersonalización entre las trabajadoras del municipio de cantón Jaramijó.
- Incrementar el sentido de realización personal de las trabajadoras del municipio de cantón Jaramijó.

Plan de acción

Tabla 18 plan de acción

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	IMPORTANCIA	ACCIONES	RECURSOS	MEDIOS	TIEMPOS	PRESUPUESTO
Reducir el nivel de agotamiento emocional en las trabajadoras del municipio de cantón Jaramijó.	✓ Implementar programas de bienestar emocional	Reducir el agotamiento emocional y mejorar la salud mental	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Talleres de manejo del estrés ✓ Servicios de apoyo psicológico ✓ Pausas activas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos económicos ✓ Recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Espacios físicos adecuados ✓ Reuniones ✓ Charlas ✓ Materiales de apoyo. 	Largo plazo	✓ Honorarios de facilitadores, materiales \$300
							✓ Contratación de terapeutas \$400
							✓ Facilitadores y materiales \$200
Fortalecer la despersonalización entre las trabajadoras del municipio de cantón Jaramijó.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementar Programas de Desarrollo de Habilidades Emocionales mediante la promoción de la inteligencia emocional, enfocándose en la empatía, autoconciencia y regulación emocional. 	Promover un entorno laboral más saludable y productivo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar taller de Couseling. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos económicos ✓ Recursos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilitadores de actividades ✓ Materiales para actividades sociales y talleres. 	Largo plazo	✓ Honorarios de facilitadores, materiales \$300

Incrementar el sentido de realización personal de las trabajadoras del municipio de cantón Jaramijó.	✓ Programas de Desarrollo Profesional	Incrementar la realización personal y desarrollo profesional	✓ Realizar encuestas de intereses profesionales	✓ Recursos económicos	✓ Recursos humanos	✓ Plataformas de e-learning.	Largo plazo	✓ Diseño y análisis de encuestas \$100
			✓ Determinar altos potenciales.					✓ Materiales de reconocimiento (certificados, trofeos)

Total del presupuesto	\$1600
-----------------------	--------

Cronograma del plan de acción

Tabla 19 Cronograma del plan de acción

Cronograma												
Actividades	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Agotamiento emocional												
Talleres de manejo del estrés	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Servicios de apoyo psicológico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Pausas activas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Despersonalización												
Realizar taller de Couseling			X			X			X			X
Realización personal												
Realizar encuestas de intereses profesionales	X											
Determinar altos potenciales			X			X			X			X
Evaluación y Ajustes												
Evaluación intermedia									X			
Encuestas de satisfacción									X			

Ajustes y mejoras al programa										X		
Cierre y Sostenibilidad												
Informe final y presentación de resultados												X
Planificación de la continuidad del programa												X
Establecimiento de un comité de bienestar												X

CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados de la investigación, se concluye que:

- Se concluye que el Agotamiento Emocional influye con la satisfacción laboral de las colaboradoras en el municipio del cantón Jaramijó, demostrando un nivel de correlación muy fuerte de 0.822, Esto subraya la necesidad de implementar estrategias efectivas para gestionar y reducir este tipo de estrés entre los colaboradores.
- Se evidencia que la despersonalización influye con la satisfacción laboral de las colaboradoras en el municipio del cantón Jaramijó, demostrando un nivel de correlación positiva considerable de 0.751. Este hallazgo sugiere que los colaboradores pueden adaptarse a ciertos niveles de despersonalización sin que esto afecte negativamente su satisfacción laboral. Sin embargo, es importante monitorear este aspecto para evitar efectos adversos a largo plazo.
- Se demuestra que la realización personal influye con la satisfacción laboral de las colaboradoras en el municipio del cantón Jaramijó, demostrando un nivel de correlación muy fuerte de 0.846. Esto destaca la importancia de crear un entorno laboral que fomente el crecimiento personal, el desarrollo de habilidades y la autonomía en el trabajo.

RECOMENDACIONES

En base al trabajo de investigación se formulan a las siguientes recomendaciones:

- Para reducir el nivel de agotamiento emocional entre las trabajadoras, se propone implementar varios programas clave. Primero, se realizarán talleres regulares de manejo del estrés, enfocados en técnicas como mindfulness y gestión del tiempo, programados mensualmente para todos los colaboradores. Además, se establecerán servicios de apoyo psicológico con sesiones individuales confidenciales, proporcionando un recurso crucial para la salud mental de los colaboradores. Finalmente, se introducirán pausas activas diarias, diseñadas para fomentar el movimiento físico y el descanso mental dentro del horario laboral normal. Estas acciones no solo abordarán el agotamiento emocional, sino que también promoverán un ambiente más saludable y productivo.
- Con el objetivo de fortalecer las relaciones personales y la empatía entre las trabajadoras del municipio, se planificarán talleres especializados de counselling. Estos talleres se centrarán en el desarrollo de habilidades emocionales y comunicativas, proporcionando herramientas para mejorar la interacción interpersonal y promover un entorno laboral más colaborativo y empático. Los programas de counselling se llevarán a cabo de manera estratégica en diferentes momentos del año, asegurando un impacto continuo y sostenible en las dinámicas del equipo.
- Para fomentar el crecimiento profesional y personal de las trabajadoras del municipio, se implementarán acciones específicas. En primer lugar, se realizarán encuestas periódicas de intereses profesionales para identificar aspiraciones individuales y necesidades de desarrollo. Estos datos se utilizarán para personalizar programas de desarrollo profesional que incluyan oportunidades de formación. Además, se identificarán empleadas con alto potencial para ofrecerles programas de desarrollo personalizado, utilizando recursos como plataformas de e-learning y materiales de reconocimiento. Estas iniciativas no solo aumentarán el sentido de realización personal de las empleadas, sino que también fortalecerán su compromiso y satisfacción laboral en el largo plazo.

BIBLIOGRAFÍA

- Aldaz, J. R. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración foral de Navarra*. (U. C. Madrid, Ed.)
doi:https://books.google.com.ec/books/about/Determinantes_de_la_satisfacci%C3%B3n_labora.html?id=WytKGQAACAAJ&redir_esc=y
- F, M.-A., G, H., & Y., M. (diciembre de 2019). VALIDEZ Y FIABILIDAD EN COLOMBIA DEL FONT ROJA. *Hacia la Promoción de la Salud*, 24(2), 46,59.
doi:<http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v24n2/0121-7577-hpsal-24-02-00046.pdf>
- González, J. L. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*.
doi:https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Hackman, R., & Oldham, G. R. (1975). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445–455. doi:<https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hackman, R., & R, G. (s.f.). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445–455. doi: <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>
- Hernández Sampieri, C. R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. 1-497. Obtenido de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. (H. a. Brothers, Ed.) Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/Job_Satisfaction_by_Robert_Hoppock.html?id=Q1zNQwAACAAJ&redir_esc=y
- Jennifer M. George, G. R. (1999). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Obtenido de <https://industri.fatek.unpatti.ac.id/wp-content/uploads/2019/03/086-Understanding-and-Managing-Organizational-Behavior-Jennifer-M.-George-Gareth-Jones-Edisi-6-2011.pdf>
- Manrique-Abril, Herrera, & Méndez. (diciembre de 2019). VALIDEZ Y FIABILIDAD EN COLOMBIA DEL FONT ROJA. *Hacia la Promoción de la Salud*, 24(2), 46,59.
doi:<http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v24n2/0121-7577-hpsal-24-02-00046.pdf>

- Martínez, R., & Campos, F. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The Cost of Caring Englewood Cliffs*. (T. I. Knowledge, Ed.) ilustrada, reimpresa. Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/Burnout.html?id=Pigg1p-hJhgC&redir_esc=y
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR*, 2, 99-113. doi:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (s.f.). *Burnout in Health Professions: A social psychological analysis*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/322937117_Burnout_in_Health_Professions_A_social_psychological_analysis
- Maslow, A. H. (1954). *MOTIVACION Y PERSONALIDAD*. Harper;Row .
- Meliá, & Peiró, J. (1998). CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23. *Universid de Valencia PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD*. doi:https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF
- MSP. (16 de julio de 2021). Qué es el Burnout, cómo afecta tu salud y cómo combatirlo. doi:<https://medicinaysaludpublica.com/noticias/neurologia/que-es-el-burnout-como-afecta-tu-salud-y-como-combatirlo/10351>
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. (F. Press, Ed.) doi:https://books.google.com.ec/books/about/Career_Burnout.html?id=cvRGAAAA_MAAJ&redir_esc=y
- Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional* (5 ed.).
- Rodríguez, J. M. (Enero-Abril de 2008). ESTRÉS LABORAL, LIDERAZGO Y SALUD ORGANIZACIONAL. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>

- Simon L. Dolan, R. V. (2007). *LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS* (Tercera ed.). (J. I. Soria, Ed.) España: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. A. U. Recuperado el 2007, de <https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/La%20gesti%203%20de%20los%20la%20recursos%20humano%20-%20Dolan%20Valle%20Jackson%20y%20Schuler.pdf>
- Tamayo, M., & Tamayo. (2004). *El proceso de la investigacion cinetifica*. Mexico: LIMUSA S.A.
doi:https://books.google.com.mx/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q=ENCUESTA&f=false
- Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigacion* (Tercera edición ed.). Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
doi:<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0061.pdf>

ANEXOS

Tabla 20 Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera el Síndrome de burnout en mujeres impacta en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó?			
OBJETICO GENERAL	Determinar la relación existente entre el síndrome de burnout en mujeres y su impacto en la satisfacción laboral del Municipio del cantón Jaramijó.			
HIPÓTESIS GENERAL	<p>Hi: El síndrome de burnout en mujeres tiene impacto de forma positiva en la satisfacción laboral del municipio del cantón Jaramijó.</p> <p>Ho: El síndrome de burnout en mujeres tiene impacto de forma negativa en la satisfacción laboral del municipio del cantón Jaramijó.</p>			
VARIABLE	DIMENSIONES	PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS
VARIABLE INDEPENDIENTE: BURNOUT	X1 Agotamiento emocional	¿De qué manera el agotamiento emocional en mujeres impacta en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó?	Analizar el agotamiento emocional en mujeres y su impacto en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó.	<p>Hi: El agotamiento emocional impacta de forma positiva con el Ambiente físico de trabajo de los colaboradores del Municipio del cantón Jaramijó.</p> <p>Ho: El agotamiento emocional impacta de forma negativa con el Ambiente físico de trabajo de los colaboradores del Municipio del cantón Jaramijó.</p>

	<p style="text-align: center;">X2 Despersonalización</p>	<p>¿De qué manera despersonalización en mujeres impacta en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó?</p>	<p>Evaluar la despersonalización en mujeres y su impacto en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó.</p>	<p>Hi: La despersonalización en el lugar de trabajo impacta de forma positiva con la participación de los colaboradores del Municipio del cantón Jaramijó.</p> <p>Ho: La despersonalización en el lugar de trabajo impacta de forma negativa con la participación de los colaboradores del Municipio del cantón Jaramijó.</p>
	<p style="text-align: center;">X3 Logros personales</p>	<p>¿De qué manera el Logro personal en mujeres impacta en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó?</p>	<p>Evaluar el logro personal en mujeres y su impacto en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó.</p>	<p>Hi: La realización personal impacta de forma positiva su satisfacción con Prestaciones recibidas de los colaboradores del Municipio del cantón Jaramijó.</p> <p>Ho: La realización personal impacta de forma negativa su satisfacción con Prestaciones recibidas de los colaboradores del Municipio del cantón Jaramijó.</p>

Cuestionario aplicado a las trabajadoras del municipio del cantón Jaramijó.

Tabla 21 cuestionario

INDICADORES	N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS (Likert)	
Variable independiente X: burnout				
Dimensión X1 agotamiento emocional				
Cansancio emocional	1	¿Con qué frecuencia sientes que las demandas emocionales en tu trabajo te resultan abrumadoras?	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Pocas veces • A veces • Casi siempre • Siempre 	
Agotamiento físico	2	¿Al finalizar su jornada laboral, sus niveles de energía son relativamente bajo?		
Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás	3	¿Considera que recibe apoyo emocional por parte de sus colegas y superiores en el entorno laboral?		
Dimensión X2 despersonalización				
Trato interpersonal hacia los compañeros	4	¿Te sientes distante o desconectada emocionalmente de las personas a las que prestas servicio en tu trabajo?		
Falta de preocupación por los problemas de los otros	5	¿Has notado cambios en la forma en que te relacionas con tus compañeros de trabajo o beneficiarios?		
Auto concepto	6	¿Considera que la calidad de tus relaciones laborales en termino de empatía y comprensión mutua son relativamente bajo?		
Colaboración en equipo	7	¿Crees que la despersonalización afecta tu capacidad para colaborar efectivamente en el equipo de trabajo?		
Dimensión X3 realización personal				
Respuestas hacia el trabajo que desempeñas	8	¿Sientes que has logrado metas significativas en tu trabajo?		
Recibimientos de logros	9	¿Consideras que ha recibido logros y reconocimientos en el entorno laboral?		
Oportunidad de utilizar mis habilidades	10	¿Consideras que tus habilidades y talentos se aprovechan completamente en tu posición actual?		
Variable dependiente Y: Satisfacción laboral				
Dimensión Y1 Satisfacciones Inherentes al Trabajo				
Satisfacción en las tareas	11	¿Hasta qué punto encuentra satisfacción en las tareas que realiza en su trabajo?		

Oportunidad de destacar	12	¿En qué medida su trabajo le brinda la oportunidad de destacar en las actividades en las que es competente?
Dimensión Y2 compensación y condiciones laborales		
Compensaciones económicas	13	¿Se siente satisfecho con su salario?
Satisfecho con los índices de producción que se esperan de mi	14	¿Está satisfecho con los objetivos, metas y tasas de producción que se esperan de usted en su trabajo?
Dimensión Y3 ambiente laboral y relaciones personales		
Condiciones ambientales	15	¿Está satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo?
	16	¿Está satisfecho con la iluminación en su lugar de trabajo?
	17	¿Está satisfecho con la ventilación en su lugar de trabajo?
	18	¿Está satisfecho con la temperatura de su lugar de trabajo?
	19	¿Se siente respaldado por las oportunidades de formación que ofrece la empresa?
Dimensión Y4 desarrollo profesional y relaciones interpersonales		
Grado en que el personal se siente supervisado por el jefe	20	¿Se siente satisfecho con sus relaciones personales con sus superiores?
	21	¿Considera que la supervisión que recibe en su trabajo es relativamente buena?
Dimensión Y5 Participación y autonomía		
Estimulo laboral	22	¿Siente que puede decidir autónomamente aspectos relacionados con su trabajo?
	23	¿Participa en las decisiones de su departamento o sección?
	24	¿Se le consulta para decisiones relacionadas con su grupo de trabajo y la empresa en general?
Dimensión Y6 Normativa y negociación laboral		
Aspectos laborales	25	¿Considera que el cumplimiento de su empresa con el convenio, disposiciones y leyes laborales es relativamente bueno?

	26	¿Considera que el cumplimiento de su empresa con el convenio, disposiciones y leyes laborales es relativamente bueno?	
--	-----------	---	--

Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 22 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	
Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Elaboración propia del autor

Fuente: (Martínez & Campos, 2015)