

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades
Escuela Profesional de Trabajo Social



**Síndrome de Burnout y motivación laboral en trabajadores de una empresa
minera en Condesuyos, Arequipa – 2024**

Tesis presentada por las Bachilleres:

Apaza Apaza, Sandra Estefany

ORCID: 0009-0001-4531-907X

Taipe Espinoza, Ana Luz

ORCID: 0009-0009-0067-7154

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Asesor (a):

Mg. Medina Gordillo, Sara Yanina

ORCID: 0000-0002-4549-6586

Arequipa – Perú

2025

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TRABAJO SOCIAL

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 06 de Mayo del 2025

Dictamen: 012017-C-EPTS-2025

Visto el borrador del expediente 012017, presentado por:

2018147192 - TAIPE ESPINOZA ANA LUZ

2018147012 - APAZA APAZA SANDRA ESTEFANY

Título:

**SÍNDROME DE BURNOUT Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
MINERA EN CONDESUYOS, AREQUIPA - 2024**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

**29425577 - PINTO POMAREDA HILDA LIZBETH
DICTAMINADOR**



**42507557 - VELA AQUIZE ROSA MARIA
DICTAMINADOR**



**29703818 - RODRIGUEZ PRIZALDA NANCY
DICTAMINADOR**



Síndrome de Burnout y motivación laboral en trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Apagado

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, quien estuvo a mi lado en todo momento, acompañándome y Guiándome. Lo dedico también a mi familia, ellos son mi refugio y mi mayor inspiración.

Agradezco a mis padres por inculcarme valores de perseverancia, a mis hermanas por su apoyo incondicional y por confiar en mí en los difíciles momentos que nos tocó atravesar. No hubiera logrado esto sin el apoyo de todos ustedes, siempre fueron y serán mi mayor motivación.

Ana L. Taipe Espinoza.

Dedico esta tesis a nuestro Padre Creador, por abrirme caminos y mostrarme soluciones en momentos complicados, agradezco cada bendición y oportunidad en este viaje del aprendizaje, por cada día de salud y bienestar.

A mis queridos padres Isabel y Cristóbal, mis hermanas y mi prima Lucia, esta tesis es un testimonio de un gran sacrificio, mi éxito académico es un reflejo de su amor y guía, los amo profundamente.

Sandra Estefany Apaza Apaza.

AGRADECIMIENTOS

Iniciamos dirigiendo unas palabras de agradecimiento a Dios por su guía y protección, nuestra gratitud a nuestro creador.

A la Universidad Católica Santa María, ya que nos ha dado la oportunidad de conocer, explorar y ampliar nuestros conocimientos y competencias.

Asimismo, valoramos ampliamente el papel de nuestra directora de la Escuela Profesional de Trabajo Social Mg. Sara Yanina Medina Gordillo por todas sus enseñanzas, consejos y guía durante este proceso educativo, su mentoría ha dejado una impresión duradera en nuestra carrera académica.

También extendemos nuestro reconocimiento y gratitud a la labor de los docentes, quienes nos han transmitido a lo largo de la carrera múltiples conocimientos, en ellos hemos visto a grandes profesionales quienes se ganaron nuestra lealtad, respeto y admiración.

De igual manera agradecemos a una empresa del sector minero ubicado en Condesuyos por permitirnos desarrollar la presente investigación y brindarnos todas las facilidades, a los trabajadores que apoyaron y participaron activamente, sin ellos no hubiera sido posible la elaboración de esta tesis.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024. **Materiales y métodos:** El estudio de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental, se utiliza la técnica de la encuesta y los instrumentos Inventario Burnout de Maslach – MBI (Maslach y Jackson, 1996) y la Escala de Motivación Laboral Steers y Braunstein para medir las variables. La población estuvo comprendida por los trabajadores de la empresa minera. El censo permitió incluir a toda la población, por ello, se consideró a 150 trabajadores. **Resultados:** El 91.3% de los trabajadores fueron hombres, el 52% tenían edades entre 36 a 45 años, el 52% presentaron un estado civil de conviviente y el 74.7% pertenecían a una familia nuclear. Por otro lado, respecto al síndrome de Burnout, la mayoría percibió un nivel alto (49.3%) y un nivel medio (46.7%), solamente el 4% presentaron un nivel bajo. En el caso de la motivación laboral, la mayoría percibió un nivel bajo representado por el 83.3%, en tanto, solamente el 13.3% señalaron un nivel medio y el 3.3% un nivel alto. **Conclusiones:** Existe una asociación significativa entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa minera, debido a que, se obtuvo un coeficiente de correlación negativo de -0.764 y un grado de significancia menor a $.05$ ($p=.000$).

Palabras clave. Síndrome de Burnout, motivación laboral, trabajo social.

ABSTRACT

Objective: To analyze the relationship between Burnout syndrome and work motivation in workers of a mining company in Condesuyos, Arequipa - 2024. **Materials and methods:** The study was basic, correlational and non-experimental design, using the survey technique and the instruments Maslach Burnout Inventory - MBI (Maslach and Jackson, 1996) and the Steers and Braunstein Work Motivation Scale to measure the variables. The population was comprised of workers of the mining company. The census made it possible to include the entire population; therefore, 150 workers were considered. **Results:** 91.3% of the workers were men, 52% were between 36 and 45 years of age, 52% were cohabiting and 74.7% belonged to a nuclear family. On the other hand, with respect to Burnout syndrome, the majority perceived a high level (49.3%) and a medium level (46.7%), only 4% presented a low level. In the case of work motivation, the majority perceived a low level represented by 83.3%, meanwhile, only 13.3% indicated a medium level and 3.3% a high level. **Conclusions:** There is a significant association between Burnout syndrome and work motivation in the workers of the mining company because, a negative correlation coefficient of -0.764 was obtained and a degree of significance less than $.05$ ($p=.000$).

Key words. Burnout syndrome, work motivation, social work.

ÍNDICE

Dedicatoria	
Agradecimientos	
Resumen	
Abstract	
Introducción	1
CAPÍTULO I.....	4
1. Problema de Investigación	4
1.1. Enunciado del Problema	4
1.2. Planteamiento del Problema	4
1.3. Campo, Área y Línea	7
1.4. Operacionalización de Variables	7
1.5. Justificación	8
1.6. Objetivos de Investigación.....	10
1.6.1. Objetivo General.....	10
1.6.2. Objetivos Específicos	10
1.7. Marco Teórico Conceptual	10
1.7.1. Bases teóricas	10
1.7.1.1. Teoría del Síndrome de Burnout.....	10
1.7.1.2. Teoría de la Motivación Laboral.....	12
1.7.2. Marco conceptual	13
1.7.2.1. Síndrome de Burnout.	13
1.7.2.5. Motivación Laboral.....	19
1.8. Antecedentes investigativos.....	23
1.9. Hipótesis	30
1.9.1. Hipótesis general	30
1.9.2. Hipótesis específicas.....	30

2. Diseño de Investigación	30
2.1. Tipo, Nivel y Diseño de investigación.....	30
2.1.1. Tipo de investigación.....	30
2.1.2. Nivel de Investigación	31
2.1.3. Diseño de Investigación.....	31
2.2. Técnica e Instrumento	31
2.2.1. Técnica de recolección de datos	31
2.2.2. Instrumento de recolección de datos	31
2.3. Campo de Verificación.....	33
2.3.1. Ámbito Geográfico.....	33
2.3.2. Unidad de Estudio	33
2.3.3. Temporalidad.....	35
2.4. Estrategias de Recolección de Datos	35
2.5. Criterios de procesamiento de información	35
2.6. Cronograma.....	36
CAPÍTULO II	37
1. Análisis de resultados.....	37
2. Discusión.....	58
3. Diagnóstico.....	63
3.1. Método.....	64
3.2. Identificación de problemas.....	67
3.3. Problema objeto de intervención	67
CAPÍTULO III	68
1. Propuesta de intervención	68
1.1. Proyecto 1	68
1.2. Proyecto 2.....	75
CONCLUSIONES	82

SUGERENCIAS	84
REFERENCIAS	85
ANEXOS.....	92

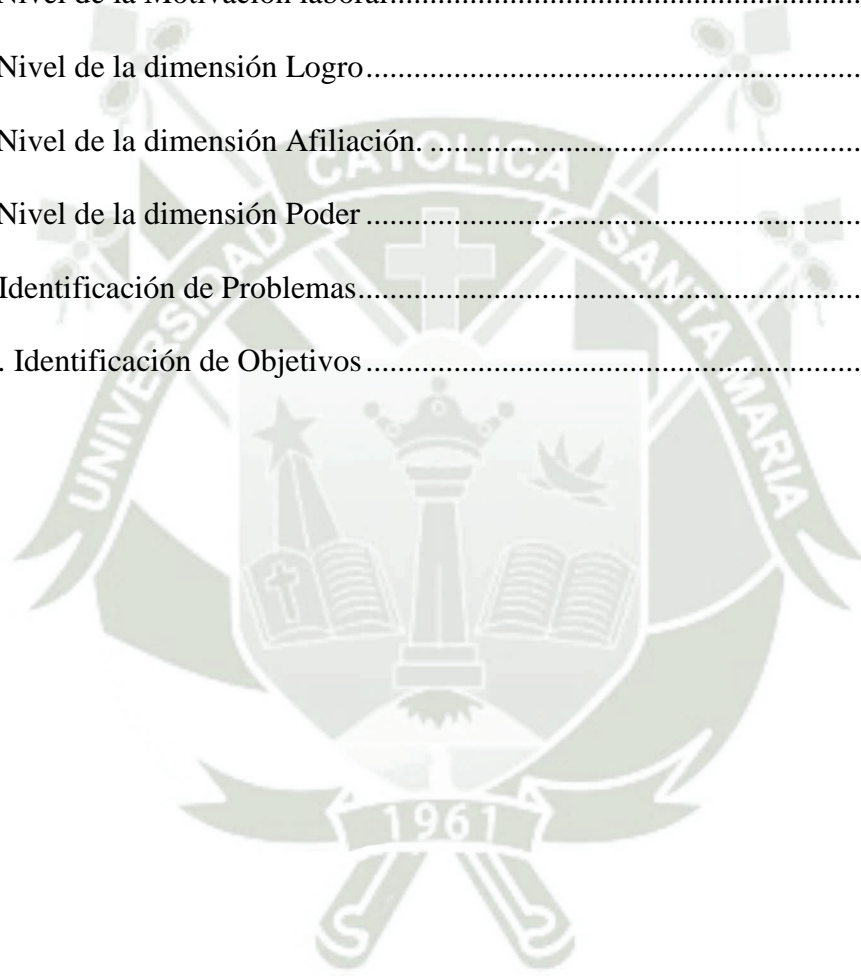


ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas	37
Tabla 2. Nivel del síndrome de Burnout	39
Tabla 3. Nivel de la dimensión Agotamiento emocional	41
Tabla 4. Nivel de la dimensión Despersonalización	43
Tabla 5. Nivel de la dimensión Realización personal	45
Tabla 6. Nivel de la Motivación laboral.....	47
Tabla 7. Nivel de la dimensión Logro.....	49
Tabla 8. Nivel de la dimensión Afiliación	51
Tabla 9. Nivel de la dimensión Poder	53
Tabla 10. Prueba de normalidad.....	55
Tabla 11. Correlación entre el Síndrome de Burnout y la Motivación laboral	56
Tabla 12. Correlación de dimensiones de Síndrome de Burnout y Motivación laboral	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel del síndrome de Burnout	39
Figura 2. Nivel de la dimensión Agotamiento emocional	41
Figura 3. Nivel de la dimensión Despersonalización	43
Figura 4. Nivel de la dimensión Realización personal	45
Figura 5. Nivel de la Motivación laboral.....	47
Figura 6. Nivel de la dimensión Logro.....	49
Figura 7. Nivel de la dimensión Afiliación.....	51
Figura 8. Nivel de la dimensión Poder	53
Figura 9. Identificación de Problemas.....	65
Figura 10. Identificación de Objetivos	66



INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral contemporáneo, la salud mental y emocional de los trabajadores ha adquirido una relevancia sin precedentes. El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, se ha convertido en una preocupación creciente tanto para las empresas como para los profesionales. Este fenómeno se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y emocional, despersonalización y una disminución en el sentido de logro personal, lo que impacta de manera significativa en la calidad de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores. El agotamiento implica cansancio continuo, disminución de capacidades y menor interés en el desarrollo de las responsabilidades de trabajo, provocando sentimientos y actitudes perjudiciales para la persona y su entorno. La despersonalización es un proceso interno que presenta a los trabajadores con una actitud cínica, distante e irritable frente a sus compañeros de trabajo y otros. En tanto, la disminución del logro personal genera sensaciones de insatisfacción y desvalorización de las competencias personales y técnicas en los individuos (Cortez et al., 2021).

Por su parte, la motivación laboral es una respuesta a estímulos positivos y gratificantes en el entorno laboral que impulsan la productividad y el bienestar de los trabajadores, está compuesta por la necesidad de logro, afiliación y poder. El logro impulsa la necesidad de establecer objetivos y metas para ser realizadas de manera satisfactoria y demostrar elevada capacidad frente a los demás. La afiliación estimula la formación de relaciones interpersonales adecuadas y el sentido de pertenencia hacia la organización. Por último, el poder está relacionado con la necesidad de liderazgo, autoridad y mando sobre un grupo de personas o un área de trabajo (Huichi, 2019).

La comprensión de ambos fenómenos permite entender que un nivel elevado de síndrome de burnout puede generar una menor motivación laboral en los trabajadores,

debido a que, al presentarse cansancio físico, desgaste emocional y desinterés en el individuo se carece de estímulos positivos para cumplir los objetivos personales, entablar una comunicación con sus compañeros de trabajo o el deseo de sobresalir. El burnout provoca una disminución significativa en los deseos o necesidades de la persona, es así que, el trabajo se convierte en una fuente de insatisfacción, fracaso y agotamiento físico y emocional (Dolores et al., 2023).

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera, ubicada en Condesuyos, Arequipa, durante el año 2024. Este estudio es relevante debido a la magnitud del problema y a los múltiples efectos que tiene a nivel individual y organizacional. Además, la investigación evaluará las dimensiones del estrés laboral, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, analizando su posible relación con el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa.

Asimismo, se fundamentará la importancia del trabajo social aplicando un enfoque de bienestar integral, orientado a promover la salud física, mental y emocional de los trabajadores. Esto incluye mejorar la comunicación entre pares, fortalecer los vínculos entre los trabajadores y sus familias, aumentar los beneficios socioeconómicos de la empresa e impactar positivamente en la comunidad (Sabater et al., 2019). Considerando la gravedad del problema, se propondrán proyectos de intervención social basados en un modelo sistémico, con el objetivo de generar conocimiento actualizado sobre el tema.

Por tal motivo, la estructura de la investigación se compone de la siguiente manera:

En el Capítulo I, en la primera parte se aborda el problema, en el cual se describe la problemática principal, las interrogantes del estudio, el campo y área, las variables estudiadas, la justificación, los objetivos, la fundamentación teórica y la hipótesis. En la segunda parte, se presenta el diseño de investigación compuesta por el tipo, nivel y diseño metodológico, la técnica e instrumentos, el campo de verificación, las estrategias de recolección de datos y el cronograma.

En el Capítulo II, se dan a conocer los hallazgos obtenidos en el estudio, así como, la interpretación, la discusión y el diagnóstico.

En el Capítulo III, se diseñan dos proyectos de intervención en base a la problemática identificada. Además, se presentan las conclusiones y sugerencias considerando los resultados de la investigación. Por último, se muestran las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

1. Problema de Investigación

1.1. Enunciado del Problema

Síndrome de Burnout y motivación laboral en trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.

1.2. Planteamiento del Problema

El síndrome de Burnout es considerado un problema de salud causado por un alto nivel de estrés laboral, de igual forma se considera una preocupación creciente en los entornos laborales modernos y sus repercusiones pueden ser muy significativas, desencadenando ciclos de retroalimentación negativa. Un factor determinante para desencadenar este problema es la inadecuada motivación laboral en las organizaciones, la cual, comprende una ineficiente gestión de los factores motivacionales generando consecuencias a nivel individual y organizacional. Por ello, el trabajo social en el ámbito empresarial representa un papel fundamental en el desarrollo y bienestar de los trabajadores, realizando planes de trabajo, capacitaciones y actividades socio-recreativas para fomentar un buen ambiente laboral, integración, motivación y un buen estado de salud físico, mental y emocional.

La Organización Mundial de la Salud [OMS] (2019) califica este síndrome como un fenómeno ocupacional que se presenta únicamente en espacios o entornos de trabajo, relacionado con el debilitamiento mental, emocional y físico de la persona. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023) menciona que la sobrecarga laboral está relacionada con el deterioro de la salud física y mental de los trabajadores. De forma específica, un exceso en las horas de jornada laboral afecta negativamente en la satisfacción laboral, la vida laboral y personal.

En relación a ello, en el ámbito internacional, la Revista Forbes reporta que el 67% de los trabajadores estadounidenses señalan sentir algunas veces, usualmente y siempre agotamiento o estrés laboral (Comaford, 2019), en tanto, debido a la pandemia se incrementó en 25% los síntomas de ansiedad y depresión en la población mundial, afectando la salud de varios trabajadores por el aislamiento social y la constante sobrecarga laboral [OMS] (2022). En consecuencia, se reduce la motivación laboral, las habilidades de los trabajadores y se genera un mal ambiente laboral, con ello, un menor indicador de productividad para las empresas.

A nivel nacional, el estudio de Requejo et. al (2023) evidencian altos índices de estrés laboral, debido a que, el 62% de los trabajadores que laboran en empresas presentan falta de realización personal, el 38% manifiesta agotamiento emocional y el 25% indica despersonalización, causados principalmente por la falta de orientación en las funciones o roles a cumplir, un exceso de carga laboral y relaciones verticales entre empleado – empleador. El estrés laboral incrementa cuando los empleados necesitan ser más “competentes”, adquiriendo habilidades para adaptarse a las nuevas tendencias del mundo moderno y capitalista. En tanto, León y Nima (2024) demuestran que el 34.4% y 37.1% de los trabajadores de una empresa industrial perciben un nivel bajo y medio de motivación laboral, originado por una ineficiente gestión organizacional, incapacidad para aplicar políticas y planes enfocados en el desarrollo y bienestar del trabajador.

Asimismo, en la región Arequipa se presentan índices considerables de estrés laboral en empresas de diversos rubros. Por ejemplo, el estudio realizado por Chambilla y Soto (2019) en la empresa comercial Conecta Retail S.A. evidenció que el 53.4% y 38.6% de los trabajadores presentan un nivel moderado y alto del síndrome de burnout, respectivamente. Por ello, el capital social de la organización reflejó

problemas como: ausentismo, tardanzas, desmotivación y malestar emocional. Respecto a la motivación laboral, López y Quise (2023) en la empresa minera Produce S.A.C demostró que el 20.9% del personal manifiesta desacuerdo en su autorrealización, el 11.2% del personal indica desacuerdo en la existencia de organización y comunicación entre los trabajadores, y el 15.3% del personal señala desacuerdo en el reconocimiento de buenas laborales. En efecto, se presentó bajo nivel de motivación laboral relacionado con factores extrínsecos e intrínsecos como: pocas capacitaciones, tratos desiguales entre los empleados, falta de incentivos y reconocimientos, insatisfacción, entre otros.

En tanto, en la empresa minera los trabajadores presentaron constantes tardanzas en el horario de entrada, ausentismo provocado por un deterioro en su estado de salud y desmotivación. Asimismo, se observó en las instalaciones de la empresa un desarrollo del plan de bienestar ineficiente, generando un desagradable ambiente laboral, pocas actividades socio-recreativas, falta de reconocimiento social y económico a los trabajadores afectando en su desempeño laboral.

En definitiva, los datos resultan alarmantes y resaltan la necesidad de abordar la problemática de manera eficaz e inmediata. En relación con ello, la presente investigación es fundamental para Determinar la relación entre el síndrome de Burnout con la motivación laboral de los trabajadores, consecuentemente, proponer proyectos con el objetivo de mejorar la motivación laboral y reducir los índices de agotamiento emocional y físico en la empresa. Por ello, el propósito del estudio busca responder la siguiente pregunta:

1.2.1. Interrogante general

¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la motivación laboral en trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024?

1.2.2. Interrogantes específicas

¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en los trabajadores una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024?

¿Cuál es el nivel de motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024?

¿Cómo es la relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout con la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024?

1.3. Campo, Área y Línea

Campo: Ciencias Sociales

Área: Trabajo Social

Línea: Modelo de Intervención Social

1.4. Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Escala
Características sociodemográficas	Sexo	- Mujer - Hombre		1: Mujer 2: Hombre	Ordinal
	Edad	- menor de 25		1: menor de 25	
		- 25 a 35		2: 25 a 35	
		- 36 a 45		3: 36 a 45	
		- 46 a 55		4: 46 a 55	
Estado civil	- mayor a 55		5: mayor a 55		
Estructura familiar		- Soltero		1: soltero	Ordinal
		- Casado		2: casado	
		- Conviviente		3: conviviente	
		- Viudo		4: viudo	
		- Nuclear		1: nuclear	
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	- Reconstituida		2: reconstituida	5=Totalmente de acuerdo 4=De
		- Monoparental		3: monoparental	
		- Extendida		4: extendida	
		- Unipersonal		5: unipersonal	
		- Fatiga emocional	1,2,3,6, 8,	Bajo: (22 - 51)	
- Agotamiento físico	13,14,1 6, 20	Medio: (52 - 81)			

	- Sentimientos / comportamiento negativo		Alto: (82 - 110)	acuerdo
Despersonalización	- Sentimiento negativo por las labores que realiza	5,10,11,15,22		3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	- Sentimientos negativos sobre sí mismo			2=En desacuerdo
Realización personal	-			1=Totalmente en desacuerdo
	Comportamiento y comunicación interpersonal con sus colegas.	4,7,9,12,17,18,19,21		
Logro	-Falta de empatía			
	-Auto concepto			
Motivación laboral	Necesidad de sobresalir	1, 4, 7, 10, 13		5=Totalmente de acuerdo
	Competitividad			4=De acuerdo
Afilación	Necesidad de afecto	2, 5, 8, 11, 14	Bajo: (15 - 35)	3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	Interacción social		Medio: (36 - 55)	2=En desacuerdo
Poder	Control de uno mismo		Alto: (56 - 75)	1=Totalmente en desacuerdo
	Control hacia los demás	3, 6, 9, 12, 15		

1.5. Justificación

El estudio presenta relevancia social; ya que examina la relación entre el síndrome de burnout y la motivación laboral, identificando las dimensiones del burnout como el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal en el ámbito empresarial y su relación con los niveles de motivación laboral. De acuerdo, a las investigaciones internacionales, nacionales y locales revisados, se evidencian la repercusión del estrés laboral en el desempeño de diversas funciones,

provocado una deficiente gestión de factores motivacionales. No obstante, existen pocos estudios del tema en el sector empresarial y minero en Arequipa y el Perú. Por ende, el estudio de las variables es fundamental en la empresa minera ubicada en la provincia de Condesuyos, proporcionando datos actualizados y relevantes para la adecuada intervención de la trabajadora social.

Asimismo, la investigación presenta relevancia teórica, dado que se presenta de manera holística y específica el síndrome de burnout con la motivación laboral en los trabajadores en una empresa minera, ampliando el conocimiento del trabajo social en el área empresarial y proporcionando información actualizada para estudios posteriores.

Se proyecta relevancia práctica, porque al medir los niveles del estrés laboral y motivación laboral se puede dar una intervención social mediante la implementación de proyectos sociales con la finalidad de prevenir y minimizar los casos del síndrome de burnout, además, los resultados proporcionan datos para conocer las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la empresa. Considerando ello, se puede aumentar el rendimiento laboral y la productividad en la organización.

Por último, presenta relevancia por el aporte metodológico, puesto que se analiza los niveles y las dimensiones del estrés laboral y la motivación laboral mediante la aplicación de técnicas e instrumentos con validez y confiabilidad, usando un procedimiento secuencial y lógico con el objetivo de obtener datos congruentes a la realidad de la problemática y proponiendo soluciones eficientes y sostenibles en el tiempo.

1.6. Objetivos de Investigación

1.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.

1.6.2. Objetivos Específicos

Identificar el nivel del síndrome de Burnout en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.

Medir el nivel de motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.

Establecer la relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout con la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.

1.7. Marco Teórico Conceptual

1.7.1. Bases teóricas

1.7.1.1. Teoría del Síndrome de Burnout

Las teorías que abordan el Síndrome de Burnout, presentan sus propias características o factores y son las siguientes:

La teoría de Maslach y Jackson fue elaborada en el año 1981, es una de las más influyentes en la comprensión del síndrome de burnout, definiéndolo como un proceso que afecta principalmente a profesionales que trabajan en contacto cercano con otras personas. Se caracteriza por tres dimensiones clave: el agotamiento emocional, que implica una sensación de desgaste físico y emocional debido a las exigencias laborales; la despersonalización, que se refiere al desarrollo de actitudes cínicas, frías y distantes

hacia los demás, en especial hacia los clientes o pacientes; y la falta de realización personal, una percepción de ineficacia y falta de logro en el trabajo. Este modelo fue fundamental en la creación del Maslach Burnout Inventory (MBI), una herramienta ampliamente utilizada para medir el grado de burnout, permitiendo así un enfoque sistemático para su identificación y tratamiento (Alfaro & Castillo, 2023).

La teoría de las Demandas y Recursos del Trabajo fue propuesta por Arnold Bakker y Evangelia Demerouti en el año 2001, explica el síndrome de burnout a través de la interacción entre las demandas laborales y los recursos disponibles para enfrentarlas. Las demandas del trabajo incluyen aspectos como la carga laboral, presión de tiempo o complejidad de las tareas, que, cuando son excesivas, agotan la energía y conducen al estrés. Por otro lado, los recursos del trabajo son los elementos que permiten a los trabajadores enfrentar estas demandas, como el apoyo social, la autonomía y el reconocimiento. Esta teoría destaca la importancia de un entorno laboral equilibrado, donde el aumento de recursos puede no solo prevenir el burnout, sino también mejorar el bienestar y la motivación laboral (Vizoso, 2022).

También se encuentra el modelo transaccional del estrés de Lazarus, Fernández et al. (2020) plantea que el estrés, es el resultado de la interacción entre la persona y su entorno, mediada por la evaluación cognitiva que el individuo hace de las situaciones estresantes. Según esta teoría, cuando una persona percibe que las demandas laborales superan sus recursos para enfrentarlas, experimenta estrés. Este proceso ocurre en dos fases: primero, el individuo evalúa la situación como una amenaza o desafío, y luego determina si tiene los recursos suficientes para afrontarla. Si el individuo concluye que no puede manejar la situación, se desencadenan respuestas emocionales negativas como la ansiedad o el agotamiento, que a largo plazo pueden derivar en burnout.

1.7.1.2. Teoría de la Motivación Laboral.

Existe diversas teorías relacionadas a la motivación laboral, cada una presenta sus propias características y factores.

La teoría más conocida es la formulada por Maslow, plantea que las necesidades humanas están organizadas en un determinado orden dentro de una pirámide de cinco niveles, conformada por la necesidad fisiológica, seguridad, sociales y estima, es así que, la satisfacción de aquellas necesidades genera motivación en diversos ámbitos de la persona, como en el aspecto laboral (Ponce et al., 2023).

Por otro lado, el psicólogo Herzberg propuso la teoría de la motivación e higiene, la cual se fundamenta en dos factores, extrínsecos e intrínsecos. Según Ponce et al. (2023) el factor higiene comprende las condiciones físicas y ambientales como el salario recibido, las recompensas económicas, los beneficios sociales, los valores de la empresa, el clima organizacional y otros. El factor motivación se relaciona con el contenido del trabajo como la sensación de logro, el reconocimiento, las responsabilidades, las oportunidades de crecimiento personal y profesional, entre otros.

Finalmente, la teoría contemporánea más influyente en el ámbito organizacional para la gestión del comportamiento humano es la desarrollada por McClelland (1989), también conocida como la teoría de las necesidades aprendidas. En el contexto laboral, se menciona que los trabajadores están motivados por tres necesidades fundamentales, las cuales se desarrollan y fortalecen durante el transcurso de su vida, de forma específica, el estilo de crianza, las relaciones interpersonales, la cultura, la familia y el entorno experimentando en la niñez influye de manera significativa en el tipo y la intensidad de necesidades proyectadas por el individuo. Por

ende, la necesidad de logro, afiliación y poder pueden afectar el comportamiento del individuo en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve.

1.7.2. Marco conceptual

1.7.2.1. Síndrome de Burnout.

Cortez et al. (2021) conceptualiza el término como el estrés laboral crónico que se caracteriza por el agotamiento físico, emocional y mental causado por la exposición prolongada a situaciones laborales estresantes. Según la investigación, se afecta principalmente a profesionales que ofrecen servicios sociales como docentes, enfermeras y trabajadoras sociales, puesto que, las funciones laborales implican un alto nivel de interacción interpersonal y responsabilidad social.

Según Juárez (2020) el desgaste emocional se considera un efecto psicológico negativo causado por condiciones laborales adversas. Estas condiciones pueden incluir un exceso de carga de trabajo, falta de apoyo por parte de los superiores, relaciones laborales conflictivas, falta de control sobre las tareas asignadas, ambigüedad en los roles laborales, entre otros factores. Cuando las demandas del trabajo superan los recursos personales y laborales de un individuo durante un período prolongado, puede desencadenar el desarrollo del síndrome de Burnout. Las personas que experimentan este síndrome a menudo se sienten abrumadas, desmotivadas y agotadas tanto física como emocionalmente debido a la tensión crónica que experimentan en el trabajo.

1.7.2.2. Etapas del Síndrome de Burnout

Según García et al. (2023) el estrés abarca cinco etapas, las cuales son:

1.7.2.2.1. Etapa inicial

En esta etapa, los individuos están altamente motivados, comprometidos y entusiasmados con su trabajo, por lo que se sienten capaces de enfrentar cualquier

desafío laboral, están dispuestos a laborar fuera del trabajo y se entregan por completo a su labor.

1.7.2.2.2. Etapa de estancamiento

Para García et al. (2023) es una fase intermedia en el desarrollo del síndrome de Burnout, donde los individuos comienzan a experimentar signos de agotamiento emocional y desapego del trabajo. Durante esta etapa, los profesionales pueden sentirse menos entusiastas y motivados en comparación con la etapa inicial. Comienzan a cuestionar si su trabajo cumple con sus expectativas y pueden experimentar dudas sobre su desempeño laboral. En la etapa de estancamiento, los individuos pueden empezar a percibir tanto aspectos positivos como negativos de su trabajo. Pueden sentirse desilusionados o insatisfechos con ciertos aspectos de su rol laboral, como la falta de reconocimiento, la monotonía de las tareas o la falta de oportunidades de desarrollo profesional.

1.7.2.2.3. Etapa de frustración

Durante esta etapa, los individuos experimentan altos niveles de frustración y desilusión en relación con su trabajo. Pueden sentirse abrumados por las demandas laborales, insatisfechos con la falta de reconocimiento o recompensa por su esfuerzo, y desmotivados por la falta de oportunidades de desarrollo profesional. La frustración acumulada puede manifestarse en forma de irritabilidad, enojo y resentimiento hacia el trabajo, los compañeros y el entorno laboral en general. Esta irritabilidad puede afectar negativamente las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, generando tensiones y conflictos con colegas y superiores.

1.7.2.2.4. Etapa apática

En esta etapa el individuo experimenta un profundo desapego emocional y una falta de motivación hacia el trabajo, se sienten desilusionados, desinteresados y desconectados de sus responsabilidades laborales. Los conflictos interpersonales en el trabajo tienden a aumentar, ya que el individuo se siente cada vez más frustrado y resentido; las discrepancias con compañeros de trabajo y superiores pueden ser más frecuentes, y la capacidad para manejar estas situaciones de manera constructiva puede verse comprometida debido al agotamiento emocional y la apatía. El ausentismo laboral también puede aumentar durante esta etapa, ya que el individuo puede buscar escapar temporalmente del entorno laboral estresante, el ausentismo puede ser tanto físico, mediante la falta al trabajo, como mental, mediante la desconexión emocional y la falta de compromiso con las tareas laborales.

1.7.2.2.5. Etapa extendida

Según García et al. (2023) en esta etapa el individuo experimenta un completa agotamiento físico, emocional y mental, caracterizada por una profunda sensación de desesperanza, desamparo y desmotivación tanto en el entorno laboral como en el personal. Los conflictos interpersonales pueden intensificarse, y el individuo puede experimentar dificultades para mantener relaciones saludables tanto en el trabajo como fuera de él. El rendimiento laboral y la calidad del trabajo pueden verse significativamente afectados, lo que puede resultar en errores frecuentes, falta de concentración y disminución de la productividad. Esta situación puede llevar a que el individuo reciba advertencias o evaluaciones negativas en su trabajo, y en algunos casos, puede resultar en el despido del puesto de trabajo. El despido puede ser una consecuencia directa del deterioro del

desempeño laboral o de conflictos persistentes en el entorno laboral. Además, la situación de desempleo puede aumentar aún más los niveles de estrés, ansiedad y depresión del individuo, prolongando las emociones de tristeza, insatisfacción y negatividad.

1.7.2.3. Síntomas del Síndrome de Burnout

Según Alfaro y Castillo (2023) como principales síntomas del Síndrome de Burnout están:

1.7.2.3.1. Síntomas Físicos

Los síntomas físicos son aquellos que afectan directamente al cuerpo de la persona que lo padece, entre los síntomas los más frecuente son la fatiga extrema, trastornos de sueño, problemas gastrointestinales, musculares y cardiovasculares; los cuales pueden afectar significativamente la calidad de vida y el bienestar de la persona afectada (Alfaro & Castillo, 2023).

1.7.2.3.2. Síntomas Emocionales

Según García et al. (2022) estos síntomas afectan el estado emocional y mental de la persona que lo experimenta, como el agotamiento emocional, la despersonalización, la irritabilidad, ansiedad y depresión, así como la pérdida de motivación y satisfacción laboral, lo cual interfiere con la capacidad para funcionar eficazmente en el trabajo y disfrutar de la vida fuera del entorno laboral.

1.7.2.3.3. Síntomas Comportamentales

Para Gutiérrez et al. (2021) los síntomas comportamentales afectan los patrones de comportamiento y la forma en que una persona se relaciona con su

entorno, incluidos sus colegas de trabajo, amigos y familiares. Estos síntomas pueden manifestarse de diversas maneras y pueden incluir el aislamiento social, disminución del rendimiento, ausentismo laboral. Para también se presenta cambios en los hábitos de sueño y alimentación, y algunas personas pueden recurrir al consumo excesivo de sustancias.

1.7.2.4. Dimensiones del Síndrome de Burnout

1.7.2.4.1. Agotamiento emocional

Según Rendón et al. (2020) el agotamiento emocional se refiere a sentirse emocionalmente agotado, drenado y sobrepasado por las demandas del trabajo. Se presenta la pérdida de energía y disminución de la capacidad emocional para lidiar con las demandas de su trabajo o con las interacciones con los demás en el ámbito laboral.

Puede manifestarse de varias maneras, como cansancio frecuente, dificultades para concentrarse, experimentar cambios en el estado de ánimo como irritabilidad o tristeza, y sentir una falta de conexión emocional con el trabajo o con las personas con las que se trabaja. Lo que resulta perjudicial porque afecta la capacidad de una persona para manejar el estrés y las demandas emocionales del trabajo. Cuando alguien experimenta agotamiento emocional, puede resultar difícil para ellos brindar el apoyo emocional necesario a los demás, lo que puede afectar las relaciones laborales y la calidad del trabajo en general (Vera, 2022).

1.7.2.4.2. Despersonalización

Se refiere a un cambio negativo en la actitud y la respuesta emocional de una persona hacia su trabajo, los clientes, los compañeros de trabajo u otras

personas con las que interactúa en el ámbito laboral. Las personas que experimentan despersonalización pueden adoptar una actitud cínica, distante o deshumanizada hacia los demás, tratándolos como objetos en lugar de como individuos con necesidades y emociones; esto puede manifestarse en comportamientos como la falta de empatía, la frialdad en las interacciones y el trato impersonal hacia los demás (Aguagüña & Villarroel, 2020). Cuando los empleados adoptan una actitud despersonalizada, puede afectar la satisfacción del cliente, la colaboración entre colegas y el clima laboral en general. Además, puede contribuir a un mayor estrés y agotamiento emocional en los propios empleados.

1.7.2.4.3. Realización personal

Según Rendón et al. (2020) suele denominarse "falta de realización personal" o "falta de realización en el trabajo". Esta dimensión se refiere a la percepción que tiene una persona sobre su competencia y éxito en el trabajo, así como a la sensación de logro y satisfacción que experimenta en relación con su desempeño laboral.

Cuando los individuos experimentan falta de realización personal, pueden sentirse ineficaces en su trabajo, percibir que no están cumpliendo con sus objetivos laborales o no están logrando los resultados deseados. Esto puede llevar a una disminución en la motivación y en la satisfacción laboral, así como a sentimientos de insuficiencia y baja autoestima relacionados con el trabajo (Vera, 2022).

La falta de realización personal puede ser especialmente problemática porque afecta la percepción que una persona tiene sobre su valía y competencia

en el trabajo, lo que puede tener repercusiones en su bienestar emocional y su salud mental en general. Además, puede contribuir al desarrollo del síndrome de Burnout al alimentar el ciclo de retroalimentación negativa en el que la falta de motivación y el agotamiento conducen a un rendimiento deficiente y una mayor falta de realización personal (Linares & Guedez, 2021).

1.7.2.5. Motivación Laboral.

Según Parrales et al. (2022) la motivación laboral se refiere a la respuesta de los empleados a estímulos positivos y gratificantes en el entorno laboral que los impulsan a realizar un buen desempeño y a alcanzar sus objetivos profesionales. Estos estímulos pueden incluir una variedad de factores, como el reconocimiento por el trabajo bien hecho, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, compensación justa y beneficios, entre otros.

Para Ruíz et al. (2023) la motivación laboral puede ser un instrumento poderoso para fomentar la efectividad en el ambiente de trabajo; cuando los empleados se sienten motivados y comprometidos con su trabajo, es más probable que experimenten niveles más altos de satisfacción laboral y bienestar emocional que fomenten su productividad.

De igual forma, Ayón et al. (2021) mencionan que la motivación laboral es fundamental para el éxito de una organización, ya que empleados motivados tienden a ser más productivos, comprometidos y satisfechos en su trabajo, lo que a su vez puede conducir a un mejor desempeño organizacional y a un clima laboral más positivo.

1.7.2.6. Factores de la Motivación Laboral

La motivación es el impulso interno que lleva a los empleados a realizar sus tareas laborales con entusiasmo, dedicación y esfuerzo; para alcanzar metas y objetivos dentro del entorno laboral y puede ser influenciada por diferentes factores tanto intrínsecos como extrínsecos.

1.7.2.6.1. Factores Intrínsecos

Los factores intrínsecos se refieren a aquellos aspectos internos o inherentes a una situación, actividad o tarea, que provienen de dentro de la persona misma y no dependen de factores externos. En el ámbito laboral están relacionados con las necesidades, valores y aspiraciones internas de los empleados; estos son impulsos internos que guían el comportamiento y la motivación de una persona en el trabajo, como el sentido de logro, la autonomía, el interés en el trabajo, la responsabilidad, en sentido de pertenencia y el desarrollo personal y profesional (Calle, 2021).

1.7.2.6.2. Factores Extrínsecos

Para Nolazco et al. (2021) los factores extrínsecos provienen del entorno externo o situacional de una persona, es decir, son influencias que no están directamente relacionadas con las características internas de la persona, sino que están fuera de su control. Están relacionados con recompensas tangibles o externas proporcionadas por la organización como el salario, las condiciones de trabajo y el reconocimiento. Desempeñan un papel importante en la motivación y el compromiso de los empleados en el trabajo, ya que pueden afectar directamente su bienestar económico y la satisfacción en el trabajo.

1.7.2.8. Dimensiones de la Motivación laboral

1.7.2.8.1. La necesidad de logro

Se refiere al deseo intrínseco de una persona de alcanzar metas desafiantes y de sobresalir en actividades que considera importantes y significativas. Las personas con una alta necesidad de logro tienden a mostrar ciertas características y comportamientos, como el establecimiento de metas, la búsqueda de desafíos, la retroalimentación y la asunción de responsabilidad personal por sus acciones y resultados (Merchán & Vera, 2022).

De igual forma, la necesidad de logro influye en el comportamiento de las personas en el trabajo y en otras áreas de sus vidas; suelen esforzarse por mejorar continuamente y alcanzar metas ambiciosas, lo que puede conducir a un alto rendimiento y éxito profesional; pero también pueden llevar a la frustración si no se satisfacen adecuadamente.

1.7.2.8.2. La necesidad de afiliación

Según Ayón (2021) se refiere al deseo intrínseco de una persona de establecer y mantener relaciones interpersonales cercanas y positivas con otras personas. Se centra en la búsqueda de relaciones sociales, evitación del conflicto, sensibilidad hacia las emociones de los demás, la valoración de la aceptación social.

Para Delgado (2022) la satisfacción de la necesidad de afiliación puede tener numerosos beneficios para el bienestar psicológico y emocional de una persona, incluida una mayor autoestima, una sensación de pertenencia, apoyo social y una reducción del estrés y la ansiedad, ya que las relaciones sociales

saludables y satisfactorias son fundamentales para el bienestar humano y pueden influir significativamente en la calidad de vida de una persona.

1.7.2.8.3. La necesidad de poder

Para Cuba et al. (2022) se refiere al deseo innato de influir, controlar o tener impacto sobre otras personas, situaciones o el entorno en general. Se basa en la búsqueda de posiciones de autoridad, liderazgo y control, que permita tomar decisiones, ejercer influencia y dirigir el comportamiento de otros.

Según Ayón (2021) puede manifestarse de diferentes maneras y puede ser tanto positiva como negativa. En su forma positiva, las personas con una alta necesidad de poder pueden ser líderes efectivos, motivadores y capaces de inspirar a otros. Sin embargo, cuando esta necesidad se desequilibra o se convierte en dominancia excesiva, puede llevar a comportamientos manipulativos, autoritarios o incluso destructivos.

1.7.2.9. Importancia de la Motivación laboral

Para Zapata et al. (2023) una mayor motivación laboral genera mejores resultados de productividad para la organización. Ello comprende que, los trabajadores cumplan sus funciones de manera eficiente y efectiva, desarrollen relaciones laborales de fraternidad y armonía, mejorando el ambiente y clima organizacional. Consecuentemente, los resultados permiten alcanzar satisfactoriamente la misión, la visión y los objetivos estratégicos de la empresa. Asimismo, los trabajadores integran un sentido de compromiso, pertenencia y satisfacción laboral-personal (Rodríguez et al., 2020).

1.8. Antecedentes investigativos

Antecedentes Internacionales

Pico et al. (2021) consideraron como objetivo identificar la prevalencia de síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa pesquera. El estudio fue descriptivo cuantitativo de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 empleados. El instrumento utilizado fue el test de Maslach Burnout Inventory. En la dimensión cansancio emocional, el 40% presentó un nivel alto, el 15% se ubicó en el nivel medio y el 45% se encuentra en el nivel bajo. En la dimensión realización personal, el 50% presenta un nivel alto, el 25% se ubicó en el nivel medio y el 25% presenta un nivel bajo. En la dimensión despersonalización, el 50% se ubicó en el nivel alto, el 15% presentó un nivel medio y el 35% obtuvo un nivel bajo. Se concluyó que, la prevalencia del Síndrome de Burnout en los trabajadores es de 70%.

Castillo et al. (2019) tenían como objetivo determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de la salud. La investigación tuvo un alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 96 médicos, a quienes se les aplicó el test de Maslach Burnout Inventory. En la dimensión agotamiento emocional el 33,3% presentó un nivel bajo y el 66,7% obtuvo un nivel alto. En la dimensión despersonalización, el 35,4% presentó un nivel bajo y el 64,6% se encontró en el nivel alto. En la dimensión realización personal, el 84,4% presenta un nivel bajo y el 15,6% obtuvo un nivel alto. Finalmente, se concluyó que el 86,5% de los médicos si presentan en el síndrome de Burnout y solo el 13,5% no presenta síndrome de Burnout.

Ramos et al. (2020) plantearon como propósito determinar la incidencia del Síndrome de Burnout en docentes de una universidad. El estudio fue descriptivo de tipo transversal, con un diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 70 docentes universitarios. Se aplicó el test de Desgaste profesional de Maslac. En la

dimensión desgaste emocional, el 55,75% de los docentes obtuvo un nivel alto, el 32,9% se ubicó en un nivel moderado y el 11,4% presentó un nivel bajo. En la dimensión despersonalización, el 60% presentó un nivel alto, el 27,1% se ubica en el nivel moderado y el 12,9% presentó un nivel bajo. En la dimensión realización personal, el 10% se encuentra en un nivel alto, el 24,3% se ubica en un nivel moderado y el 65,7% presenta un nivel bajo. Por último, se concluyó que el estudio dio a conocer que más de la mitad de docentes universitarios presentan síndrome de Burnout.

Melchor (2022) tuvo como objetivo estudiar el nivel del síndrome de Burnout y su relación con la motivación laboral. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional transversal. La muestra estuvo conformada por 63 trabajadores, a quienes se les aplicó el cuestionario Multidimensional Work Motivational Scale y la escala de Burnout de Maslach y Jackson. En la dimensión de agotamiento emocional el 27% de los trabajadores se encuentran en el nivel bajo, el 11,1% presenta un nivel medio y el 61,9% se ubica en el nivel alto; en la dimensión de despersonalización el 52,4% se encuentra en el nivel bajo, el 15,9% presenta nivel medio y el 31,7% de los trabajadores presenta niveles altos; en la dimensión realización personal, el 61,55% tienen niveles bajos y el 20,6% tienen niveles medios y el 14,3% presentan niveles altos. Finalmente, se concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables, ya que los altos niveles de Síndrome de Burnout generan disminución en la motivación laboral.

Román y Muñoz (2020) abordaron como objetivo determinar los niveles de síndrome de Burnout y su impacto en los trabajadores. El estudio fue de tipo cuantitativo, de corte transversal y análisis descriptivo. La muestra estuvo conformada por 361 trabajadores, a quienes se les aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Los resultados destacaron los porcentajes elevados de cada categoría: en la

dimensión agotamiento personal, el 45% de los trabajadores presentan cansancio emocional casi siempre; el 46% indica que casi siempre tienen pensamientos negativos; el 29% mencionan que casi siempre hay indiferencia entre el personal; el 49% manifestó que siempre se irritan; el 29% indica que hay poca valoración laboral, y el 52% manifiesta que existe poca atención a las necesidades de los trabajadores; el 40% de los trabajadores presentan la presión para cumplir las metas; el 29% casi nunca sienten satisfacción laboral, el 26% presenta frustración cuando la organización interna no tiene una adecuada gestión y el 29% indica que les falta tiempo para poder lograr sus metas personales. En conclusión, el estudio destacó la importancia de instaurar programas que reduzcan los niveles de estrés laboral, para evitar mayores repercusiones.

Antecedentes Nacionales

Rajo y Solano (2022) consideraron como objetivo analizar la relación entre el síndrome de Burnout y la motivación en los trabajadores. La investigación es de tipo básica, de nivel relacional, de diseño descriptivo, transversal correlacional. La muestra estuvo conformada por 137 trabajadores, a quienes se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson y el Cuestionario de Motivación de Vicuña. Los resultados del estudio dieron a conocer que el 45,3% de los trabajadores indica niveles altos de síndrome de Burnout, el 45,3% indica niveles medios, el 5,8% indica niveles bajos y solo el 3,6% de los trabajadores presentan niveles muy bajos de síndrome de Burnout; con respecto a la motivación laboral, el 13,1% de los trabajadores presenta niveles bajos de motivación, el 54% indica niveles medios y el 28,5% indica niveles altos. Se concluyó que existe relación entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral, al obtener un valor de $\alpha = 0,05$.

Rosales y Simonovich (2021) tenían como objetivo evaluar la influencia de la motivación laboral y el síndrome de Burnout, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 165 docentes, y para la recolección de la información se hizo uso de la escala de Motivación en el trabajo y la escala de Maslach Burnout Inventor. Los resultados dieron a conocer que el 88% de los docentes presentaban niveles altos de motivación laboral, el 11% indico niveles medios de motivación y el 1% indico niveles bajos de motivación; por otra parte, el 96% de los docentes no presenta síndrome de Burnout, y el 4% si presenta el síndrome de Burnout. El estudio concluyo que la motivación laboral tiene una relación significativa negativa con el síndrome de Burnout ($\rho = -.509$)

Rodríguez (2020) planteo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el síndrome de Burnout. La investigación fue cuantitativa, con diseño no experimental, transversal correlacional. La muestra estuvo conformada por 44 docentes. Los instrumentos aplicados fueron la escala del Síndrome de Burnout y la escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein. Los resultados dieron a conocer que el 90,9% de los docentes presentan nivel medio de Síndrome de Burnout y solo el 9,1% de presento un nivel alto. Con respecto a la motivación, el 79,55% presenta niveles bajos de motivación laboral y el 20,45% indico un nivel medio de motivación. Finalmente, se concluyó que, a través del análisis estadístico Rho de Spearman (-0.83) existe una relación entre la motivación laboral y el síndrome de Burnout.

De la Cruz y Faya (2023) consideraron como propósito determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral del personal de salud. El estudio fue correlacional y conto con un diseño no experimental de corte transversal. La

muestra estuvo conformada por 80 profesionales de salud, a quienes se les aplicó el inventario burnout de Maslach y la escala de motivación. Los resultados dieron a conocer que el 38,8% de los participantes presentaban niveles bajos de síndrome de Burnout el 42,5% obtuvo un nivel medio y el 18,8% indicó un nivel alto de síndrome de Burnout. Referido a la motivación, el 36,3% presentó niveles bajos, el 33,8% presentó niveles medios y el 30% presentó niveles altos. El estudio concluyó que existe una relación significativa inversa entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral ($\rho = -.833$).

Bautista y Velarde (2021) en su estudio formularon como objetivo establecer la relación entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral. La investigación utilizó un diseño de investigación descriptivo, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 46 policías. Para la recopilación de la información utilizó el cuestionario del Maslach Burnout Inventory-General Survey y el cuestionario de Motivación. Los resultados indicaron que el 8,7% de los participantes presentan niveles medios de síndrome de Burnout y el 91,3% indica niveles bajos. Con respecto a la motivación laboral, el 58,7% presenta niveles altos, el 39,13% indica niveles medios y el 2,17% presenta niveles bajos. Finalmente, se comprobó la existencia de una relación significativa negativa entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral ($\rho = -.402$), ya que los encuestados que presentaban altos niveles de síndrome de Burnout mostraban baja motivación laboral.

León y Nima (2024) enunciaron como objetivo analizar la relación entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral. La investigación contó con un diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 151 trabajadores; los instrumentos utilizados fueron el inventario de Síndrome de Burnout y la Motivación laboral de Steers y Braunstein. Los resultados dieron a conocer que el 38,4% de los

trabajadores presentan niveles bajos de síndrome de Burnout, el 29,8% presenta un nivel regular y el 31,8% presenta un nivel alto. Por otro lado, el 34,4% de los trabajadores presentan niveles bajos de motivación laboral, el 37,1% presentan un nivel medio y el 28,5% presenta niveles altos de motivación laboral. Se concluyó que, el coeficiente de correlación fue de 0,167, por lo que permite comprobar que existe relación entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral.

Antecedentes Locales

Juárez (2020) planteo como objetivo determinar el nivel de síndrome de Burnout en los docentes de una Institución Educativa de Arequipa. El estudio fue de tipo descriptivo y de diseño transversal. La muestra estuvo conformada por 23 docentes, a quienes se les aplicó la encuesta de Maslach Burnout Inventory. Respecto a la dimensión de Agotamiento emocional, el 34,78% de los docentes presentaron niveles bajos y el 65,22% presentó niveles altos de agotamiento; en la dimensión de Despersonalización el 17,37% presentó niveles bajos, el 30,43% indicó un nivel medio y el 52,20% presentó un nivel alto; en la dimensión de Realización personal, el 73,90% presentó niveles bajos, el 17,40% indicó un nivel medio y el 8,7% presentó un nivel alto. Finalmente se concluyó que el 48% de los docentes no presenta síndrome de Burnout y el 52% sí presenta el síndrome de Burnout.

Martínez (2023) propuso como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes universitarios. La investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, con diseño no experimental y de alcance correlacional. La muestra estuvo compuesta por 140 docentes; para la recolección de datos se aplicó la encuesta de Maslach Burnout Inventory y un cuestionario de satisfacción laboral. En la dimensión de agotamiento emocional el 52,3% presentó nivel bajo, el 23,5% indicó un nivel

medio y el 24,2% presento un nivel alto; en la dimensión despersonalización, el 51,7% presento nivel bajo, el 10,1% presento un nivel medio y el 38,2% indicó nivel alto; en la dimensión realización personal, el 27,5% presento nivel bajo, el 19,5% indicaron niveles medios y el 53,0% presento nivel alto. Se concluyó que, el 35,6% presento niveles bajos de síndrome de Burnout, el 31,5% indico niveles medios y el 32,9% presento niveles altos.

Ccolloccollo (2022) formulo como objetivo analizar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en la empresa La Roca Super Concretos S.A. La investigación tuvo un diseño no experimental, correlacional transversal. La muestra estuvo conformada por 82 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Burnout de Maslach- MBI y el cuestionario de satisfacción laboral. En la dimensión cansancio emocional, el 67,07% de los trabajadores se encuentran en el nivel bajo, el 10,98% presenta un nivel moderado y el 21,95% presenta un nivel alto. En la dimensión despersonalización, el 78,05% se ubica en el nivel bajo, en 10,98% presenta un nivel moderado y el 10,98% se encuentra en un nivel alto. En la dimensión de realización personal, el 43,90% de los trabajadores se ubican en el nivel bajo, el 23,17% se encuentran en el nivel moderado y el 32,93% presenta un nivel alto. En cifras generales, el 59,76% se ubica en un nivel bajo, el 14,63% se encuentra en un nivel moderado y el 25,61% presenta un nivel alto. Finalmente, se concluyó un nivel de significancia de $p = 0.033$, confirmando que existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral.

1.9. Hipótesis

1.9.1. Hipótesis general

1.9.1.1. H1: Existe relación entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.

1.9.1.2. H0: No existe relación entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.

1.9.2. Hipótesis específicas

1.9.2.1.H1: Existe relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout con la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.

1.9.2.2.H0: No existe relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout con la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa - 2024.

2. Diseño de Investigación

2.1. Tipo, Nivel y Diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica; según Arias (2020), este tipo de estudio se orienta a la adquisición de nuevos conocimientos, así como al análisis y comprensión de las variables. De este modo, la finalidad principal del estudio fue profundizar en la comprensión de las teorías y principios que explican un fenómeno o área de conocimiento específico.

2.1.2. Nivel de Investigación

El nivel es correlacional simple, según Hernández y Mendoza (2018) el objetivo principal se orientó en determinar si existe una relación entre dos o más variables, pero sin establecer una relación de causa y efecto entre ellas.

2.1.3. Diseño de Investigación

El diseño del estudio fue no experimental, ya que no se realizó ninguna modificación o manipulación en las variables, de igual forma, no se desarrollaron intervenciones o se distorsionó los datos a conveniencia, con el fin de asegurar la medición de las variables en su contexto natural y de manera objetiva (Arias, 2020).

2.2. Técnica e Instrumento

2.2.1. Técnica de recolección de datos

El presente estudio utilizó la encuesta como técnica para evaluar las variables: síndrome de burnout y la motivación laboral.

2.2.2. Instrumento de recolección de datos

Inventario Burnout de Maslach – MBI (Maslach y Jackson, 1996)

El inventario está conformado por 22 ítems divididos en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Utiliza una escala de tipo Likert compuesto de 5 puntos (5=Totalmente de acuerdo, 4=De acuerdo, 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 1=Totalmente en desacuerdo). La duración aproximada de aplicación es de 15 minutos, puede administrarse de forma individual o colectiva a personas en edad adulta (León y Nima, 2024; Rosales y Simonovich, 2021).

A continuación, se presenta el baremo general:

- Bajo: (22 - 51)
- Medio: (52 - 81)
- Alto: (82 - 110)

Validez y confiabilidad

La validez del cuestionario Síndrome de Burnout adaptada en el Perú por los investigadores Baumsche y Guerrero (2022) se ha realizado a través del juicio de expertos, en la cual, los ítems alcanzaron valores adecuados correspondiente a 1.00 mediante la aplicación del coeficiente V de Aiken.

Asimismo, la confiabilidad del cuestionario adaptado en el Perú por Baumsche y Guerrero (2022) presenta una confiabilidad general correspondiente a .85, mientras que, la dimensión Agotamiento emocional tiene un valor de .79, la dimensión Despersonalización un valor de .59 y la dimensión Realización personal un valor de .91

Escala de Motivación Laboral Steers y Braunstein

La escala está conformada por 15 preguntas distribuidas en tres dimensiones: logro, afiliación y poder. Se aplica una escala de tipo Likert compuesto de 5 puntos (5=Totalmente de acuerdo, 4=De acuerdo, 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 1=Totalmente en desacuerdo). La duración aproximada es de 15 minutos, puede ser administrada de forma individual o colectiva a personas mayores de 18 años (Soto & Taipe, 2021).

Para la medición de los datos obtenidos, el baremo general se distribuye de la siguiente manera:

- Bajo: (15 - 35)
- Medio: (36 - 55)
- Alto: (56 - 75)

Validez y confiabilidad

La validez del cuestionario Motivación laboral adaptada en el Perú por los investigadores Soto y Taipe (2021) se ha realizado a través del juicio de expertos por parte de cinco especialistas, los ítems obtuvieron valores aceptables superiores a .80 mediante la aplicación de la V de Aiken, la cual permite cuantificar la validez del contenido del instrumento.

Asimismo, la confiabilidad del cuestionario adaptado en el Perú por Soto y Taipe (2021) evidencia una confiabilidad general que oscila entre los valores .50 y .75 mediante la aplicación de Omega McDonall. Se tuvo una muestra correspondiente a 90 individuos de ambos sexos de un mercado.

2.3. Campo de Verificación

2.3.1. *Ámbito Geográfico*

La investigación se realizó en una empresa minera en Condesuyos, Arequipa, Arequipa.

2.3.2. *Unidad de Estudio*

La población de estudio a unidad estuvo conformada por la totalidad de los trabajadores de una empresa minera ubicada en la provincia de Condesuyos, en el departamento de Arequipa. En total se consideraron 150 colaboradores activos, quienes se encontraban en plena etapa productiva, lo cual representa una población adulta consolidada en el ámbito laboral. La decisión de trabajar bajo un censo permitió incorporar a la totalidad de los trabajadores sin recurrir

a muestreo, asegurando un análisis integral de su realidad social y laboral. En relación con las características sociodemográficas, se evidenció un predominio de varones frente a una minoría de mujeres, lo que refleja la marcada masculinización del sector minero y, a su vez, plantea desafíos en términos de equidad e integración laboral, asimismo, al considerar la edad, los trabajadores se distribuyeron en rangos que van desde los 25 hasta más de 55 años, lo que demuestra la coexistencia de distintas generaciones con necesidades diferenciadas en cuanto a salud, bienestar social y desarrollo familiar. Por otro lado, el estado civil mostró una composición variada, conformada por trabajadores solteros, casados, convivientes y viudos; lo cual implica redes de apoyo distintas que inciden en la forma de enfrentar las exigencias laborales. De igual manera, la estructura familiar presentó una diversidad significativa, ya que se identificaron hogares nucleares, reconstituidos, monoparentales, extendidos y unipersonales, evidenciando así una pluralidad de realidades que requieren ser analizadas desde la óptica del Trabajo Social para comprender sus implicancias en la vida cotidiana y en la dinámica comunitaria. En cuanto a las condiciones laborales, es importante señalar que los colaboradores pertenecían a las áreas de Recursos Humanos, Bienestar Social, Área de Producción, Operaciones, Almacén, Abastecimiento desempeñando funciones esenciales para la gestión del capital humano y para la producción dentro de la unidad minera, del mismo modo, todos se encontraban contratados en planilla bajo el régimen minero atípico 14x7 (catorce días de trabajo por siete de descanso), que, si bien asegura formalidad y beneficios laborales, también conlleva prolongadas ausencias del hogar que impactan directamente en las

relaciones familiares, en la vida social y en el equilibrio emocional de los trabajadores.

2.3.3. Temporalidad

El estudio se llevó a cabo durante los meses de julio y diciembre del año 2024.

2.4. Estrategias de Recolección de Datos

Para la recolección de datos, se pedirá el permiso respectivo a la empresa, informando el propósito de la investigación y datos generales del estudio. De igual forma se entregará un formulario de consentimiento informado para que los trabajadores puedan firmarlo reconociendo su participación en la investigación y que su información personal no será divulgada; esto permitirá a las investigadoras recopilar la información necesaria para la investigación. Asimismo, los datos obtenidos solo serán utilizados para fines académicos, asegurando que no se divulgarán los resultados de la investigación con el fin de evitar repercusiones a los participantes del estudio. Por otra parte, todo el material estará basado en evidencia actual y objetiva.

2.5. Criterios de procesamiento de información

La información recolectada será ingresada y organizada en el programa estadístico IBM SPSS Statistics v25. Este software permitirá la creación de tablas y figuras de distribución con frecuencias absolutas, relativas y acumuladas, que permitan el análisis e interpretación adecuada de la información. Asimismo, se realizará una prueba de normalidad utilizando estadísticas como Kolmogórov-Smirnov o Shapiro-Wilk en base a la cantidad de la muestra, con el propósito de determinar el coeficiente de relación.

2.6. Cronograma

Actividad	2024						2025							
	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A
Diseño del proyecto														
Elección del problema	X													
Planteamiento del Problema	X													
Planteamiento operacional		X												
Elaboración de instrumentos		X												
Desarrollo del proyecto														
Recojo de información			X											
Procesamiento de datos				X										
Análisis de información					X									
Conclusiones y recomendaciones					X									
Presentación de la Tesis						X	X	X	X	X	X	X	X	X

CAPÍTULO II

1. Análisis de resultados

Tabla 1

Características sociodemográficas

		f	%
Sexo	Mujer	13	8.7
	Hombre	137	91.3
	Total	150	100.0
Edad	25 a 35 años	12	8.0
	36 a 45 años	78	52.0
	46 a 55 años	39	26.0
	Mayor a 55 años	21	14.0
	Total	150	100.0
Estado civil	Soltero	11	7.3
	Casado	59	39.3
	Conviviente	78	52.0
	Viudo	2	1.3
	Total	150	100.0
Estructura familiar	Nuclear	112	74.7
	Reconstituida	12	8.0
	Monoparental	12	8.0
	Extendida	4	2.7
	Unipersonal	10	6.7
	Total	150	100.0

Interpretación:

En la tabla 1, se evidencian las características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa. Principalmente, el 91.3% fueron hombres, el 52% tenían edades entre 36 a 45 años, el 52% presentaron un estado civil de conviviente y el 74.7% pertenecían a una familia nuclear.

Generalmente, los hombres jóvenes y adultos presentan una mayor capacidad física de resistencia a comparación de las mujeres, por ello, la mayoría de los trabajadores pertenecen al sexo masculino con edades entre 36 a 45 años. Además, los trabajadores se exponen a las diferentes actividades de riesgo en la mina para poder solventar los gastos económicos de sus familias, conformando por su pareja y sus hijos(as).



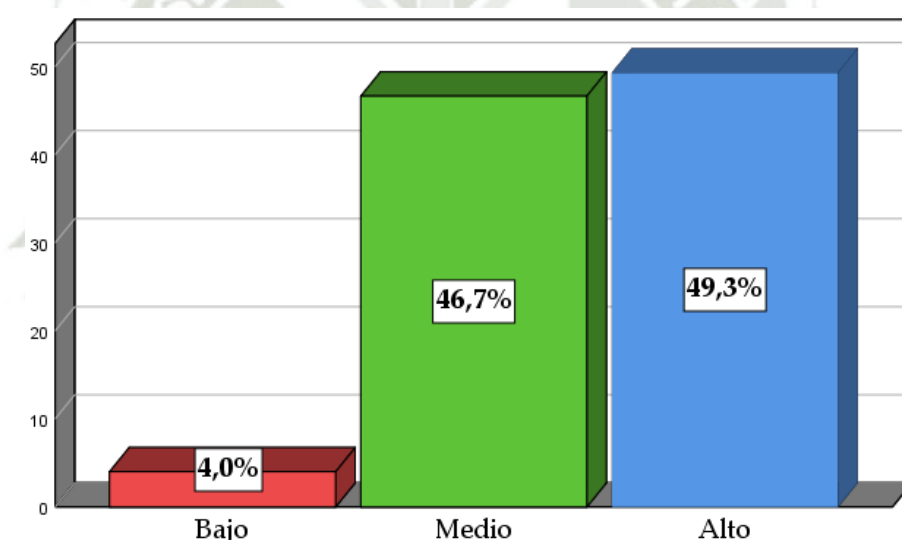
Tabla 2

Nivel del síndrome de Burnout

		F	%
Síndrome de Burnout	Bajo	6	4,0
	Medio	70	46,7
	Alto	74	49,3
	Total	150	100,0

Figura 1

Nivel del síndrome de Burnout



Interpretación:

En la tabla 2 y figura 1, se observan los niveles de síndrome de Burnout en los trabajadores de la organización. La mayoría percibió un nivel alto (49.3%) y un nivel medio (46.7%), solamente el 4% presentaron un nivel bajo del síndrome de Burnout.

De acuerdo con Cortez et al. (2021), el burnout se caracteriza por el agotamiento físico, emocional y mental causado por la exposición prolongada a situaciones laborales estresantes. Por ejemplo, el exceso de trabajo, la falta de apoyo por parte de los superiores,

las relaciones laborales conflictivas, la falta de control sobre las tareas asignadas, entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior, la mayoría de los trabajadores de la empresa pueden enfrentarse a condiciones ambientales estresantes que pueden generar fatiga y cansancio. Esto queda evidenciado en la Tabla 3, que muestra que el 75,3% de los empleados presenta un alto nivel de agotamiento emocional.



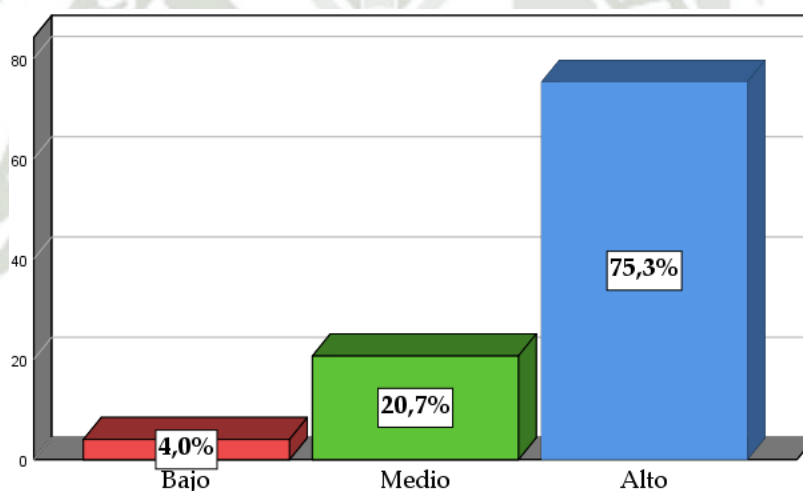
Tabla 3

Nivel de la dimensión Agotamiento emocional

		f	%
Agotamiento emocional	Bajo	6	4,0
	Medio	31	20,7
	Alto	113	75,3
	Total	150	100,0

Figura 2

Nivel de la dimensión Agotamiento emocional



Interpretación:

En la tabla 3 y figura 2, se muestran los niveles de la dimensión Agotamiento emocional de la variable síndrome de Burnout en los trabajadores de la entidad. El 75.3% presentaron un nivel alto de agotamiento emocional, seguidamente, el 20.7% señaló un nivel medio y solamente el 4% un nivel bajo de agotamiento.

El agotamiento emocional es entendido por Rendón et al. (2020) como un sentimiento de pérdida de energía y disminución de la capacidad emocional para lidiar con las demandas en el trabajo o con las interacciones con los demás.

Por lo tanto, se puede afirmar que los trabajadores experimentan un desgaste en su salud física y emocional, lo que lleva al desarrollo de hábitos no saludables, actitudes pesimistas y falta de empatía. Esto último se evidencia en la Tabla 4, donde se muestra que el 58% de los empleados presenta un nivel medio de despersonalización. Estos efectos pueden ser consecuencia de largas jornadas laborales, la incapacidad para llevar a cabo ciertas funciones o la monotonía de la rutina diaria.



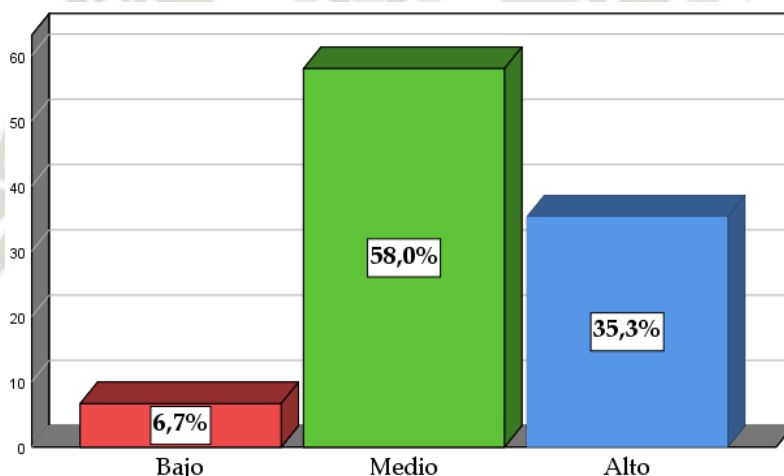
Tabla 4

Nivel de la dimensión Despersonalización

		f	%
Despersonalización	Bajo	10	6,7
	Medio	87	58,0
	Alto	53	35,3
	Total	150	100,0

Figura 3

Nivel de la dimensión Despersonalización



Interpretación:

En la tabla 4 y figura 3, se presentan los niveles de la dimensión Despersonalización de la variable síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa. El 58% percibieron un nivel medio, seguidamente, el 35.3% un nivel alto y el 6.7% un nivel bajo de despersonalización.

Aguagüiña y Villarroel (2020) definen la despersonalización como un efecto negativo en la actitud y la respuesta emocional de una persona hacia su trabajo, los compañeros de trabajo u otras personas con las que interactúa en el ámbito laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, los trabajadores suelen mostrar una actitud positiva en su entorno laboral, comunicando y expresando sus emociones y pensamientos de manera regular, lo que se relaciona con la Tabla 5, donde el 64% de los empleados presenta un nivel medio de realización personal. Sin embargo, en ciertos momentos, el cansancio o la sobrecarga laboral pueden provocar apatía, desgano e indiferencia hacia los demás.



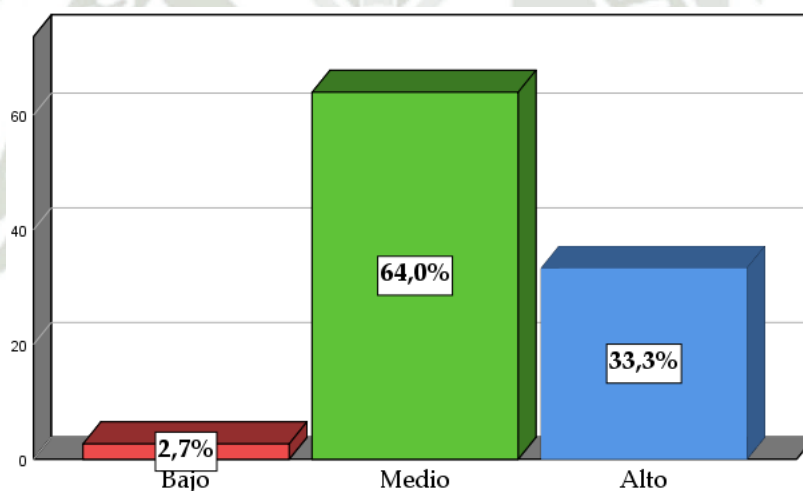
Tabla 5

Nivel de la dimensión Realización personal

		f	%
Realización personal	Bajo	4	2,7
	Medio	96	64,0
	Alto	50	33,3
	Total	150	100,0

Figura 4

Nivel de la dimensión Realización personal



Interpretación:

En la tabla 5 y figura 4, se exponen los niveles de la dimensión Realización personal de la variable síndrome de Burnout en los trabajadores de la organización. El 64% percibieron un nivel medio, seguidamente, el 33.3% un nivel alto y el 2.7% un nivel bajo de realización personal.

Para Rendón et al. (2020), la realización personal comprende la percepción que tiene una persona sobre su competencia y éxito en el trabajo, así como a la sensación de logro y satisfacción que experimenta en relación con su desempeño laboral.

De acuerdo con lo anterior, se observa que solo un grupo reducido de trabajadores se siente satisfecho con su empleo, con las funciones que desempeñan dentro de la organización y con los logros alcanzados a través de sus habilidades. Esta situación se refleja en la Tabla 7 sobre el nivel de logro, donde el 14% de los empleados se encuentra en un nivel medio. Por otro lado, tanto el ambiente laboral como el entorno familiar pueden influir en que los trabajadores continúen fortaleciendo sus destrezas en las funciones que realizan a diario en las distintas áreas de la empresa.



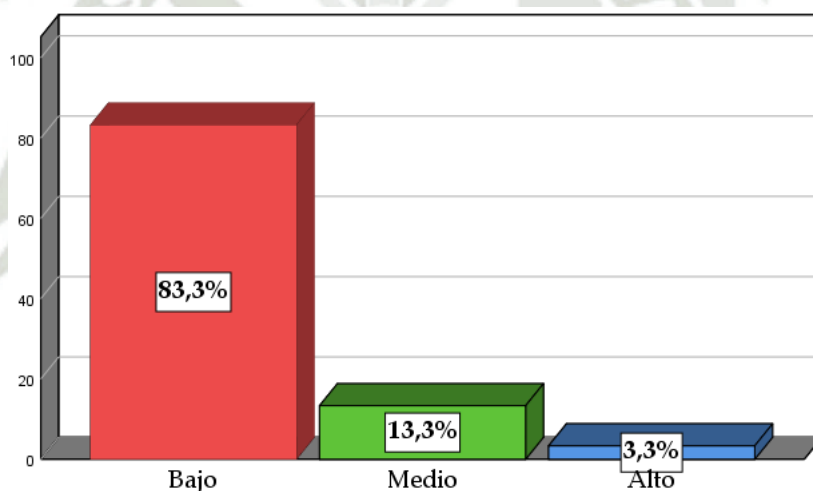
Tabla 6

Nivel de la Motivación laboral

		f	%
Motivación laboral	Bajo	125	83,3
	Medio	20	13,3
	Alto	5	3,3
	Total	150	100,0

Figura 5

Nivel de la Motivación laboral



Interpretación:

En la tabla 6 y figura 5, se evidencian los niveles de Motivación laboral en los trabajadores de la empresa. La mayoría percibió un nivel bajo de motivación representado por el 83.3%, en tanto, solamente el 13.3% señalaron un nivel medio y el 3.3% un nivel alto de motivación laboral.

Como detalla Parrales et al. (2022), la motivación laboral es una respuesta a estímulos positivos y gratificantes en el entorno laboral, los cuales impulsan el buen desempeño, el logro de objetivos profesionales y personales.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la empresa se observa un bajo nivel de motivación laboral, ya que no se realizan actividades que reconozcan el esfuerzo, el compromiso y la dedicación de los trabajadores. Como consecuencia, se genera un desgaste continuo, desinterés y agotamiento, lo cual se evidencia en la Tabla 3 sobre el agotamiento emocional, donde predominan los niveles altos. Esta situación puede afectar negativamente el desempeño y la productividad dentro de la organización.



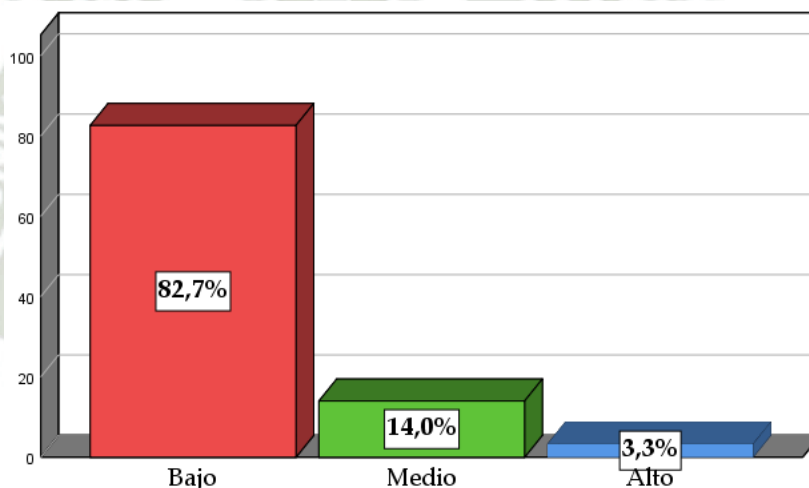
Tabla 7

Nivel de la dimensión Logro

		f	%
Logro	Bajo	124	82,7
	Medio	21	14,0
	Alto	5	3,3
	Total	150	100,0

Figura 6

Nivel de la dimensión Logro



Interpretación:

En la tabla 7 y figura 6, se visibilizan los niveles de la dimensión Logro de la variable Motivación laboral en los trabajadores de la entidad. El 82.7% percibieron un nivel bajo en la dimensión logro, seguidamente, el 14% un nivel medio y el 3.3% un nivel alto de logro.

Para Merchán y Vera (2022), la necesidad de logro implica un deseo intrínseco de la persona para alcanzar metas desafiantes y sobresalir en actividades que considera importantes y significativas.

En base a lo anterior, algunos trabajadores de la empresa no demuestran rasgos o comportamientos que reflejen un deseo de logro. No establecen metas específicas a corto plazo, evitan enfrentar nuevos retos y no suelen comprometerse a completar sus funciones de manera eficiente y eficaz. Estos aspectos son característicos de la motivación laboral, que, según se observa en la Tabla 6, presenta un predominante nivel bajo en la organización.



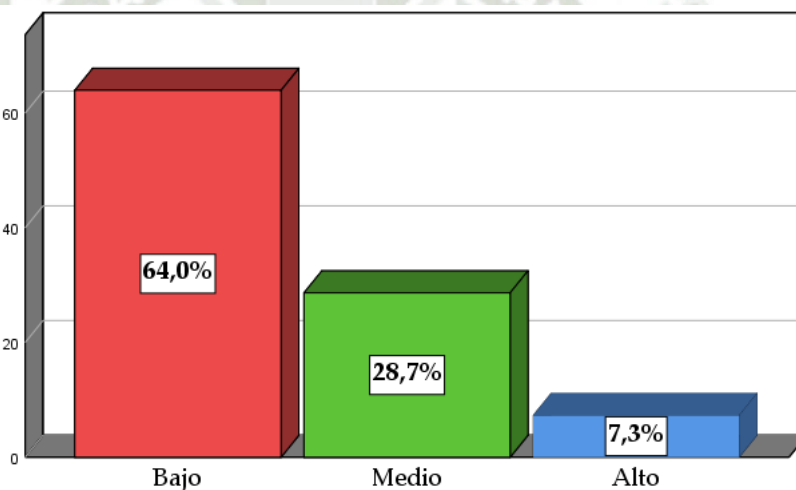
Tabla 8

Nivel de la dimensión Afiliación

		f	%
Afiliación	Bajo	96	64,0
	Medio	43	28,7
	Alto	11	7,3
	Total	150	100,0

Figura 7

Nivel de la dimensión Afiliación



Interpretación:

En la tabla 8 y figura 7, se demuestran los niveles de la dimensión Afiliación de la variable Motivación laboral en los trabajadores de la organización. El 64% indicaron un nivel bajo en la dimensión afiliación, seguidamente, el 28.7% un nivel medio y el 7.3% un nivel alto de afiliación.

De acuerdo con Ayón (2021), la afiliación es una necesidad para establecer y mantener relaciones interpersonales cercanas y positivas con otras personas. Se centra en

la búsqueda de relaciones sociales, evitación del conflicto, sensibilidad hacia las emociones de los demás y la valoración de la aceptación social.

Con relación a lo anterior, se puede afirmar que algunos trabajadores de la empresa no sienten la necesidad de relacionarse con su entorno, lo cual puede ser causado por el cansancio o el desinterés en el cumplimiento de sus funciones. Esta situación puede generar espacios conflictivos o rechazo entre compañeros dentro de la organización. Esta problemática se refleja en la Tabla 4, donde se observan porcentajes significativos en los niveles medio y alto de despersonalización.



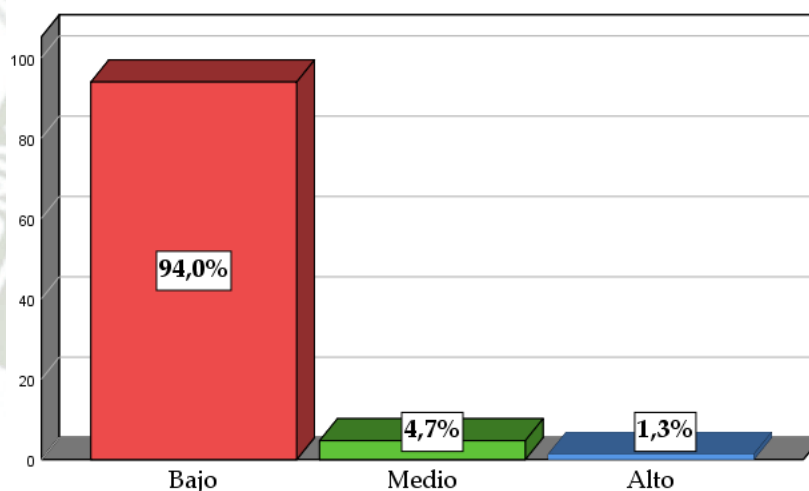
Tabla 9

Nivel de la dimensión Poder

		f	%
Poder	Bajo	141	94,0
	Medio	7	4,7
	Alto	2	1,3
	Total	150	100,0

Figura 8

Nivel de la dimensión Poder



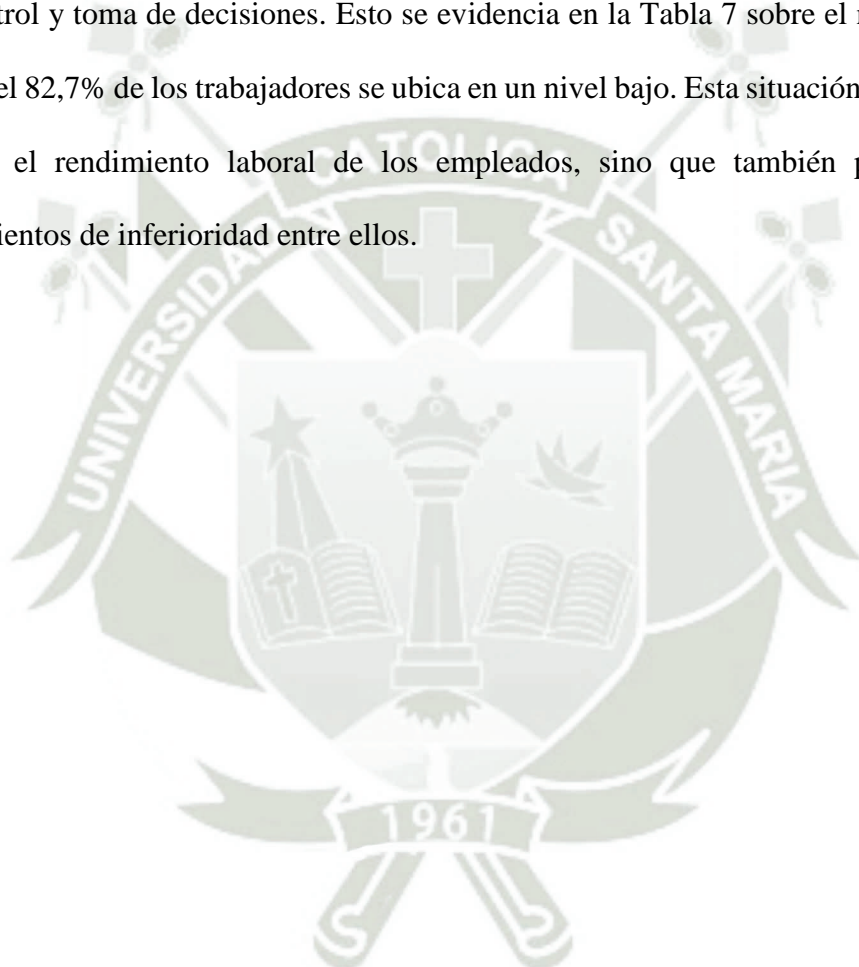
Interpretación:

En la tabla 9 y figura 8, se presentan los niveles de la dimensión Poder de la variable Motivación laboral en los trabajadores de la organización. La mayoría indicó un nivel bajo en la dimensión poder representando por el 94%, solamente, el 4.7% señaló un nivel medio y el 1.3% un nivel alto de poder.

Según Cuba et al. (2022), la necesidad de poder comprende acciones para influir, controlar o tener impacto sobre otras personas, situaciones o el entorno en general. Se basa en la búsqueda de posiciones de autoridad, liderazgo y control, que permita tomar

decisiones, ejercer influencia y dirigir el comportamiento de otros dentro de la organización.

Teniendo en cuenta lo anterior, los trabajadores de la empresa carecen de características que favorezcan el deseo de logro, lo cual está relacionado con la falta de liderazgo y las escasas oportunidades en los espacios de trabajo para desarrollar acciones de control y toma de decisiones. Esto se evidencia en la Tabla 7 sobre el nivel de logro, donde el 82,7% de los trabajadores se ubica en un nivel bajo. Esta situación no solo puede afectar el rendimiento laboral de los empleados, sino que también puede generar sentimientos de inferioridad entre ellos.



Análisis de verificación de hipótesis**Tabla 10***Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	,196	150	,000
Motivación laboral	,164	150	,000

Interpretación:

En la tabla 10, se aplica la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, ya que, la muestra es mayor a 50.

- Si p-valor (Sig.) es menor a 0.05, entonces, los datos no presentan normalidad (Prueba no paramétrica; Rho de Spearman)
- Si p-valor (Sig.) es mayor o igual a 0.05, entonces, los datos presentan normalidad (Prueba paramétrica; Pearson)

Se evidencia que la variable Síndrome de Burnout obtuvo un valor de significancia igual a .000 y la variable Motivación laboral un valor de .000, en ambos casos, el p-valor fue menor a .05, por ello, los datos no presentan normalidad. En consecuencia, se debe aplicar una prueba no paramétrica, considerando el objetivo de la investigación es necesario aplicar el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 11

Correlación entre el Síndrome de Burnout y la Motivación laboral

		Motivación laboral	
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación Sig. N	-,764** ,000 150

Si el valor de Sig. es menor a $p= 0,05$ existe relación

Si el valor de Sig. es mayor a $p= 0,05$ no existe relación

Interpretación:

En la tabla 11, se aplica el estadístico Rho de Spearman para medir la asociación entre las variables. De acuerdo a ello, se obtuvo un coeficiente de correlación inversa de -.764 y un grado de significancia de .000 (menor a .05). Es decir, un mayor nivel de síndrome de burnout se relaciona con un menor nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa.

En consecuencia, se demuestra que, existe una relación significativa y negativa entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.

Tabla 12

Correlación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y la Motivación laboral

		Motivación laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación Sig. N
		-,449** ,000 150
	Despersonalización	Coeficiente de correlación Sig. N
		-,440** ,000 150
	Realización personal	Coeficiente de correlación Sig. N
		-,612** ,000 150

Interpretación:

En la tabla 12, se aplica el estadístico Rho de Spearman para medir la asociación entre las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout y la Motivación laboral.

Es así que, el Agotamiento emocional obtuvo un coeficiente de correlación negativo de -.449 y un nivel de significancia de .000, la Despersonalización presentó un coeficiente de correlación negativo de -.440 y un nivel de significancia de .000, finalmente, la Realización personal obtuvo un coeficiente de correlación negativo de -.612 y un nivel de significancia de .000.

Las dimensiones presentaron niveles de significancia menores a .05 (p-valor), por ende, se demuestra que, existe una relación significativa y negativa entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.

2. Discusión

El objetivo general de este estudio fue Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024. Para comprobar la hipótesis general, que planteaba la existencia de una relación entre ambas variables, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados mostraron una asociación significativa, con un coeficiente negativo de -0.764 y un nivel de significancia estadística menor a $.05$ ($p = .000$). Con respecto a ello, Melchor (2022) busco conocer la asociación entre las mismas variables, donde se obtuvo un nivel de significancia menor a p-valor ($.05$), se infirió que los niveles elevados del Síndrome de Burnout se relacionaron con la disminución en la motivación de los trabajadores, con ello, deficiencias en el desempeño de las funciones y la productividad en la organización. Asimismo, Rajo y Solano (2022) analizaron la correlación entre el síndrome de Burnout y la motivación en un grupo de trabajadores, mediante la aplicación de procesos estadísticos se obtuvo un cociente de correlación de -0.434 y un grado de significatividad de $.000$ (menor a $.05$). De la misma manera en las investigaciones desarrolladas por Rodríguez (2020) y De la Cruz y Faya (2023) se obtuvieron coeficientes de correlación altas y negativas ($r = -0.830$ y $r = -0.833$, respectivamente) y grados de significancia menores a p-valor ($p = .025$ y $p = .000$, respectivamente). Los resultados obtenidos destacan que la relación entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral es significativa, lo que puede impactar no solo en el rendimiento individual de los trabajadores, sino también en la dinámica general de la organización. Por ello, es esencial planificar estrategias que optimicen tanto el desempeño como el bienestar de los empleados. La integración de un enfoque sistémico en las intervenciones laborales permite abordar no solo la motivación y la prevención del Burnout, sino también las dinámicas familiares y comunitarias de los trabajadores,

proporcionando así una solución más integral. La labor del trabajador social es fundamental para desarrollar intervenciones que involucren a todos los actores relevantes, promoviendo la creación de redes de apoyo que beneficien tanto a los individuos en el ámbito laboral como a sus familias y comunidades. Un entorno laboral saludable no solo mejora el bienestar individual, sino que también contribuye a la cohesión social y al fortalecimiento del tejido comunitario. Así, al mejorar el bienestar de los trabajadores, se potencia su motivación y compromiso con la organización, generando un ciclo positivo que beneficia tanto a la empresa como a la sociedad.

Por otro lado, el primer objetivo específico fue identificar el nivel del síndrome de Burnout en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024. Los hallazgos demostraron que, el 49.3% de los trabajadores percibieron un nivel alto del síndrome de burnout, el 46.7% un nivel medio y solamente el 4% un nivel bajo. De la misma manera, en el estudio realizado por Pico et al. (2021) se muestra la prevalencia del Síndrome de Burnout en los trabajadores representado por el 70%, además, se detalló los hallazgos obtenidos en cada dimensión, el 40% de los participantes señaló un nivel alto de cansancio emocional, el 50% un nivel alto de realización personal, y el 50% un nivel alto de despersonalización. Asimismo, Castillo et al. (2019) orientó su indagación en el síndrome de burnout y la motivación laboral en profesionales de la salud, se evidenció que, el 86.5% presentaron Burnout y solamente el 13.5% no percibieron signos del síndrome, en tanto, el 66.7% indicaron un nivel alto de agotamiento emocional, el 64.6% un nivel alto de despersonalización el 84.4% un nivel alto de realización personal. De manera semejante, Rajo y Solano (2022) mostraron que, el 45.3% de los trabajadores percibieron un nivel alto del síndrome, el 45.3% un nivel medio, solamente el 5.8% un nivel bajo y el 3.6% un nivel muy bajo. La alta prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, pone de relieve la necesidad

urgente de desarrollar estrategias de intervención psicosocial que consideren las particularidades del contexto laboral. Este fenómeno no solo afecta la salud emocional de los empleados, sino que también tiene repercusiones significativas en la productividad y el clima organizacional. En este sentido, los trabajadores sociales pueden desempeñar un papel crucial al implementar programas de bienestar que no solo aborden el Burnout, sino que también promuevan la resiliencia y la salud mental de los empleados. Al adoptar un enfoque integral que contemple tanto la prevención como la atención de las problemáticas relacionadas con el estrés laboral, se pueden crear entornos de trabajo más saludables y productivos. Además, la sensibilización y capacitación de los trabajadores son fundamentales para empoderarlos en la gestión de su salud emocional. A través de talleres y actividades formativas, se les puede proporcionar herramientas prácticas para identificar y manejar el estrés, así como para fomentar habilidades interpersonales que fortalezcan su desempeño laboral. Este empoderamiento no solo impacta positivamente en la vida cotidiana de los trabajadores, sino que también contribuye al desarrollo de comunidades más sanas y cohesionadas.

El segundo objetivo específico fue Medir el nivel de motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024. Se demostró que, el 83.3% de los trabajadores presentaron un nivel bajo de motivación, el 13.3% un nivel medio y el 3.3% un nivel alto. En concordancia, la investigación desarrollada por Rodríguez (2020) evidenció que, el 79.5% de los trabajadores indicaron un nivel bajo de motivación y solo el 20.4% un nivel medio. De la misma manera, De la Cruz y Faya (2023) mostro que, el 36,3% de los participantes presentaron un nivel bajo de motivación, el 33,8% un nivel medio y el 30% un nivel alto. La baja motivación laboral observada en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa. es una señal clara de que es necesario reevaluar las prácticas organizacionales en la empresa. Esta situación no

solo afecta la moral del equipo, sino que también repercute negativamente en la productividad y la calidad del trabajo. En base a ello, el rol del trabajador social se vuelve fundamental para diseñar e implementar estrategias de motivación que vayan más allá de los incentivos económicos. Es crucial considerar factores como el reconocimiento del esfuerzo, las oportunidades de desarrollo profesional y el bienestar emocional de los empleados. Un enfoque sistémico que contemple la interacción entre el individuo y su entorno laboral facilitará la creación de un clima organizacional positivo, donde cada trabajador se sienta valorado y comprometido con su labor. De esta forma, fortalecer la motivación de los trabajadores no solo contribuye a su bienestar personal, sino que también mejora la eficacia organizacional y el clima social en el entorno laboral. Al promover un ambiente en el que los trabajadores se sientan escuchados y respaldados, se incrementa su satisfacción laboral, lo que a su vez se traduce en una mayor retención del talento y en una cultura organizacional más fuerte. Este ciclo de mejora continua, donde la motivación y el bienestar se alimentan mutuamente, no solo beneficia a la empresa, sino que también genera un impacto positivo en la comunidad, al crear un entorno de trabajo saludable y productivo.

Por último, el tercer objetivo específico fue establecer la relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024. Los resultados revelaron asociaciones significativas y negativas entre la motivación laboral y las dimensiones del Burnout: Agotamiento emocional ($r=-.449$, $p=.000$), Despersonalización ($r=-.440$, $p=.000$) y Realización personal ($r=-.612$, $p=.000$). Estos hallazgos confirmaron la hipótesis específica, que planteaba la existencia de una relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la motivación laboral. Asimismo, Rodríguez (2020) presenta resultados semejantes a los obtenidos en el estudio, el agotamiento emocional obtuvo un cociente de

correlación de -0.842 y un grado de significancia de $.000$, la despersonalización un cociente de correlación de -0.640 y un grado de significancia de $.031$, finalmente, la realización personal obtuvo un cociente de correlación de $.705$ y un grado de significancia de $.002$. En coherencia con ello, De la Cruz y Faya (2023) realizaron el análisis inferencial de las mismas variables, el agotamiento emocional obtuvo un cociente de correlación de -0.595 y un grado de significancia de $.000$, la despersonalización un cociente de correlación de -0.625 y un grado de significancia de $.000$, finalmente, la realización personal obtuvo un cociente de correlación de -0.596 y un grado de significancia de $.000$. La relación negativa y significativa entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la motivación laboral resalta la necesidad de una intervención social holística en la empresa. La intervención no debe limitarse a la reducción del Burnout, sino que debe incluir el fortalecimiento de la motivación a través de un enfoque sistémico que contemple el contexto social de los trabajadores. Este enfoque integral debe considerar no solo las dinámicas internas de la organización, sino también factores externos que influyen en la vida de los empleados, como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Aquí, los trabajadores sociales pueden facilitar el diseño de programas que integren estrategias de bienestar emocional, desarrollo de habilidades interpersonales y promoción de relaciones laborales positivas. La implementación de estas iniciativas fomentará un sentido de pertenencia y cohesión entre los trabajadores, lo que puede resultar en una mayor colaboración y apoyo mutuo en el entorno laboral. Esto no solo beneficiará a los trabajadores de manera individual, al mejorar su salud emocional y su satisfacción en el trabajo, sino que también contribuirá a la construcción de un entorno laboral más solidario y colaborativo. A largo plazo, este tipo de intervención impactará positivamente en el bienestar social en su conjunto, creando una cultura organizacional que prioriza el bienestar integral de sus empleados.

3. Diagnóstico

Caracterización de la institución

Ubicación

El área de la actividad de la empresa minera se encuentra ubicada en la provincia de Condesuyos en el departamento de Arequipa.

Reseña histórica

La empresa se caracteriza por ser una unidad productiva del sector extractivo, dedicada a la actividad minera de forma formal y organizada. Su enfoque principal es la extracción responsable de recursos minerales, manteniendo un compromiso constante con el desarrollo sostenible. Desde sus inicios, la empresa ha priorizado la contratación de personal técnico y profesional especializado, lo que ha permitido un crecimiento ordenado y eficiente. Su evolución ha estado acompañada de una cultura empresarial orientada a la mejora continua, la innovación en los procesos productivos y el cumplimiento de estándares legales y ambientales.

Además, promueve el desarrollo socioeconómico de su entorno, fomentando la formalización de pequeños productores y mineros artesanales, brindando apoyo técnico y promoviendo prácticas sostenibles que minimicen el impacto ambiental. Su accionar está guiado por principios de responsabilidad social, cuidado del medio ambiente y compromiso con el bienestar de las comunidades aledañas.

Misión

La misión de la empresa minera es ser admitidos en este sector como una empresa responsable con el ambiente y el entorno social. Además de obtener resultados extraordinarios, asegurando la salud física y mental de los trabajadores.

Visión

La empresa minera tiene como visión comprometerse con el bienestar y desarrollo del recurso humano como base de crecimiento.

3.1. Método

La metodología para el desarrollo del diagnóstico es cuantitativa, puesto que se utiliza con referencia los hallazgos obtenidos en el presente estudio. De manera específica, los niveles elevados del síndrome de burnout y los niveles bajos de la motivación laboral permite identificar los principales problemas en la empresa.

En tanto, se utiliza el árbol de problemas para la realización de las propuestas de intervención. Es un modelo explicativo para plantear las causas y consecuencias de la problemática identificada representado en un esquema simplificado de la realidad, se describe de manera precisa y clara las situaciones negativas en la organización. Presenta la siguiente estructura:

- Principal problema posicionado en el tronco del árbol.
- Consecuencias o efectos presentados en las ramas del árbol.
- Causas son ubicados en las raíces del árbol.

Figura 9

Identificación de Problemas

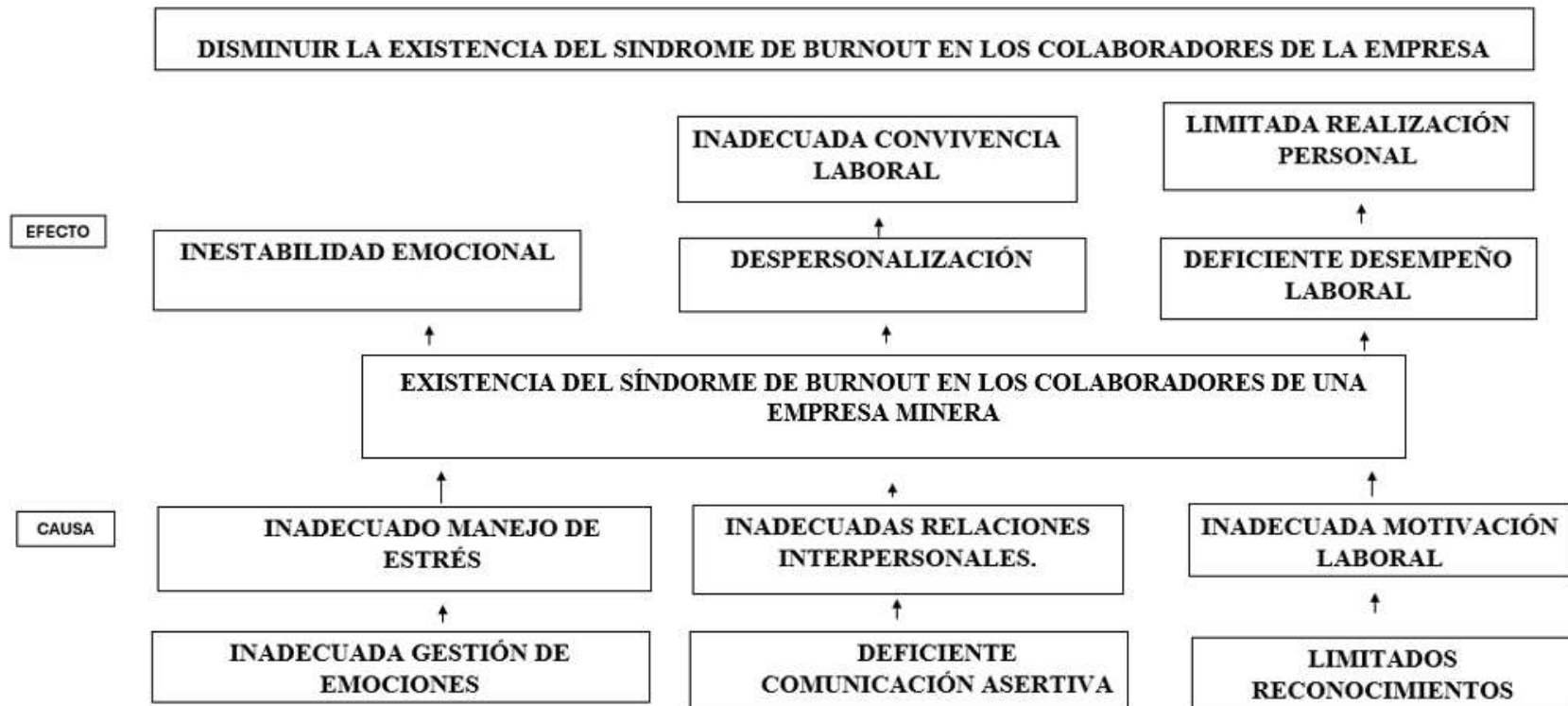
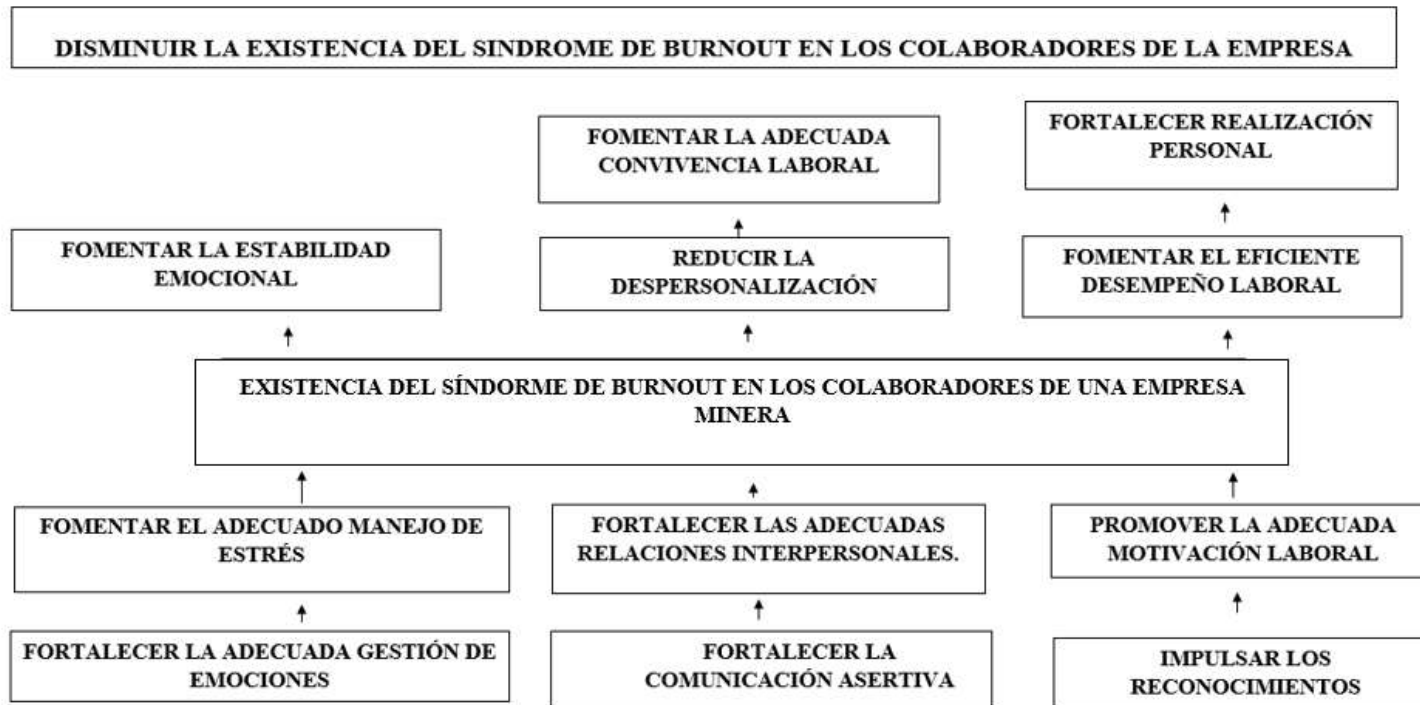


Figura 10

Identificación de objetivos



3.2. Identificación de problemas

Mediante los hallazgos obtenidos en la investigación se presentan los siguientes problemas en los trabajadores de la empresa:

- **Síndrome de burnout**
 - Inadecuada gestión de emociones
 - Inadecuado manejo de estrés
 - Inestabilidad emocional
 - Deficiente comunicación asertiva
 - Inadecuadas relaciones interpersonales
 - Despersonalización
 - Inadecuada convivencia laboral
 - Limitados reconocimientos laborales
 - Inadecuada motivación laboral
 - Deficiente desempeño laboral
 - Limitada realización personal

3.3. Problema objeto de intervención

- Existencia de síndrome de burnout

CAPÍTULO III

1. Propuesta de intervención

Los hallazgos cuantificables en la investigación permiten evidenciar las diferentes problemáticas en los trabajadores en aspectos personales y sociales. Las actividades presentadas serán aplicadas en la totalidad de trabajadores de una empresa minera, buscando un impacto positivo y resultados visibles para un mejor desempeño laboral y productividad.

1.1. Proyecto 1

“ALLIN KAWSAYPAO (Asegurando una buena vida)”

1.1.1. Fundamentación

Los hallazgos obtenidos en la investigación demuestran un elevado nivel de síndrome de burnout en los trabajadores, esto debido a la existencia de causantes como la inadecuada gestión de emociones, inadecuado manejo de estrés, inestabilidad emocional, existencia de deficiente comunicación asertiva, inadecuadas relaciones interpersonales; que causan despersonalización en los trabajadores de la empresa. Por otro lado, se tiene la inadecuada convivencia laboral, los limitados reconocimientos laborales, lo que es causante de una inadecuada motivación laboral y ello puede traer a futuro un deficiente desempeño laboral; lo mismo que hará que los trabajadores se sientan irrealizados. Las exigencias para el logro de resultados y la exposición a situaciones de riesgo, afectan la salud mental de los trabajadores. Además, la convivencia con los compañeros de trabajo en situaciones estresantes provoca conflictos y discusiones, generando un ambiente laboral desfavorable.

De acuerdo a ello, la propuesta se fundamenta en el modelo sistémico, el cual, permite comprender que los problemas dentro de la empresa no ocurren de manera aislada, sino que es el resultado de interacciones entre los trabajadores, los responsables de cada área y otros factores internos y externos. Es decir, el enfoque sistémico proporciona una visión integral de la problemática, ayuda a comprender los factores sociales, económicos y ambientales que afectan al individuo y la empresa.

1.1.2. Matriz de Marco Lógico

Objetivos	Metas	Indicadores	Medio de verificación	Supuestos
Objetivo General				
Disminuir los niveles del síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.	El 60% de los trabajadores disminuyen sus niveles del síndrome de burnout al finalizar el proyecto.	Porcentaje de trabajadores que disminuyen sus niveles del síndrome de burnout.	-Plan de bienestar social -Informe social -Informe de seguimiento -Inventario de Burnout de Maslach – MBI -Fotografías	Los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa. Presentan una salud física y emocional adecuada, disminuyendo niveles del síndrome de burnout y contribuyendo a su bienestar.
Objetivos Específicos				
Fortalecer el bienestar físico y emocional en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos,	El 55% de los trabajadores fortalecen su bienestar físico y emocional al finalizar el proyecto.	Porcentaje de trabajadores que fortalecen su bienestar físico y emocional.	-Registro de asistencia -Ficha de observación -Entrevistas - Autoevaluación -Fotografías	Los trabajadores de la empresa demuestran interés en participar de manera activa en las

Arequipa – 2024.				actividades planificadas para disminuir los niveles del síndrome de burnout en los trabajadores.
Mejorar las relaciones interpersonales en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.	El 50% de los trabajadores mejoran sus relaciones interpersonales al finalizar el proyecto.	Porcentaje de trabajadores que mejoran sus relaciones interpersonales.	-Registro de asistencia -Ficha de observación -Fotografías	
Desarrollar habilidades comunicativas y sociales en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.	El 70% de los trabajadores desarrollan habilidades comunicativas y sociales al finalizar el proyecto.	Porcentaje de trabajadores que desarrollan habilidades comunicativas y sociales.	-Registro de asistencia -Ficha de observación -Fotografías	

1.1.3. Programación de actividades

Es fundamental la programación para llevar a cabo de manera efectiva y eficiente las actividades planteadas, por ello, se considera seguir tres fases o etapas: antes (actividades de planificación y coordinación), durante (actividades de ejecución) y después (actividades de evaluación y seguimiento).

Actividades de planificación

- Identificar las tareas a realizar.
- Asignar las responsabilidades según las capacidades y habilidades de los organizadores.
- Diseñar un cronograma considerando la viabilidad temporal.
- Identificar los recursos necesarios para la ejecución de las actividades

- Determinar el presupuesto.
- Definir la metodología para la evaluación y seguimiento de las acciones.

Actividades de coordinación

- Solicitar los permisos correspondientes para la ejecución de las actividades en la empresa.
- Comunicar a los responsables de cada área las fechas y horarios para la aplicación de las actividades.
- Motivar a los trabajadores para su participación activa en cada actividad a desarrollar.

Actividades de ejecución

- ***Objetivo específico 1: Fortalecer el bienestar físico y emocional en los trabajadores de una empresa minera de Condesuyos, Arequipa – 2024.***

ACTIVIDAD 1: Programa integral de fortalecimiento físico y salud ocupacional

Descripción: Implementar un programa de ejercicios semanales que incluya estiramientos y actividad física recreativa.

Duración aproximada: 1 hora, 2 veces por semana.

Objetivo: Mejorar la salud física y reducir el estrés emocional.

ACTIVIDAD 2: Talleres en gestión y resiliencia emocional

Descripción: Realizar talleres interactivos enfocados en técnicas de manejo del estrés, la ansiedad y la regulación emocional. Se incluirán prácticas como la meditación guiada, ejercicios de respiración y dinámicas grupales para fomentar la resiliencia emocional.

Duración aproximada: 1 hora y 30 minutos, 2 veces al mes.

Objetivo: Brindar herramientas para que los trabajadores gestionen mejor sus emociones y fortalezcan su bienestar emocional en el entorno laboral.

- **Objetivo específico 2: Mejorar las relaciones interpersonales en los trabajadores de una empresa minera de Condesuyos, Arequipa – 2024.**

ACTIVIDAD 1: Estrategias colaborativas para la construcción de equipos de alto desempeño

Descripción: Implementar dinámicas de grupo que promuevan la colaboración y la comunicación entre los trabajadores, centradas en la resolución de problemas y la construcción de confianza.

Duración aproximada: 2 horas, 1 vez al mes.

Objetivo: Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y fortalecer los lazos interpersonales.

ACTIVIDAD 2: Taller especializado en resolución de conflictos y comunicación asertiva

Descripción: Ofrecer un taller sobre técnicas de resolución de conflictos y comunicación asertiva, para ayudar a los trabajadores a manejar diferencias y desacuerdos de manera constructiva.

Duración aproximada: 4 horas.

Objetivo: Proporcionar herramientas para mejorar las relaciones interpersonales y la convivencia en el entorno laboral.

- **Objetivo específico 3: Desarrollar habilidades comunicativas y sociales en los trabajadores y sus familias de la empresa minera de Condesuyos, Arequipa – 2024.**

ACTIVIDAD 1: Taller de competencias sociales y comunicación efectiva

Descripción: Ofrecer un taller enfocado en el desarrollo de habilidades sociales, como el asertividad, la escucha activa y la empatía.

Duración aproximada: 4 horas.

Objetivo: Fomentar interacciones sociales saludables y efectivas entre los trabajadores.

ACTIVIDAD 2: Taller de debate y análisis crítico a través de un club de lectura

Descripción: Crear un club de lectura donde los trabajadores y sus compañeros puedan leer y debatir sobre diversos temas, promoviendo la expresión de ideas y el pensamiento crítico.

Duración aproximada: 2 horas, 1 vez al mes.

Objetivo: Estimular la comunicación y la colaboración entre los trabajadores.

Actividades de evaluación

- Aplicar fichas o cuestionarios de evaluación.
- Revisar el logro de metas.

Actividades de seguimiento

- Organizar reuniones con los responsables de las diferentes áreas para evaluar el progreso de las acciones y su impacto en los trabajadores.
- Realizar evaluaciones mensuales.

1.1.4. Recursos

Recursos humanos

- Trabajadora social.
- Responsables de las áreas.

Recursos materiales

- Proyector o cañón multimedia
- Laptop
- Sillas y mesas
- Materiales de escritorio

Recursos institucionales

- Salón de reuniones
- Espacios de trabajo

Recursos financieros

- Autofinanciado por el equipo de investigación.

1.1.5. Responsables

- Apaza Apaza, Sandra Estefany
- Taipe Espinoza, Ana Luz

1.1.6. Cronograma

El proyecto será ejecutado en aproximadamente 6 a 8 meses.

1.2. Proyecto 2

“IMPULSO PARA LA MOTIVACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL”

1.2.1. Fundamentación

La inadecuada motivación laboral representa una grave problemática en la organización, generado por diversas situaciones como, la falta de reconocimiento de las capacidades y habilidades de los trabajadores, las deficiencias en las capacitaciones sobre la salud y seguridad laboral, el desconocimiento para el uso adecuado de equipos de trabajo y procesos operativos. En efecto, los trabajadores perciben un incremento en las expectativas de productividad y presión en la realización de las tareas asignadas, sumado a ello, los trabajadores llegan a sentir que sus habilidades no son utilizadas de manera adecuada o que están sobrecargados con actividades para las que no están cualificados. Es así que, la propuesta se fundamenta en el modelo sistémico para entender de manera global aquellos factores sociales, económicos y ambientales que afectan al individuo y su entorno.

1.2.2. Matriz de Marco Lógico

Objetivos	Metas	Indicadores	Medio de verificación	Supuestos
Objetivo General				
Promover la adecuada motivación laboral en los trabajadores de una empresa	El 70% de los trabajadores incrementan su motivación laboral al	Porcentaje de trabajadores que incrementan su motivación laboral.	-Plan de bienestar social -Informe social de seguimiento	Los trabajadores de la empresa minera. Presentan condiciones

minera Condesuyos, Arequipa – 2024.	finalizar el proyecto.		-Escala de Motivación Laboral Steers y Braunstein -Fotografías	laborales adecuadas fomentando el incremento de la motivación laboral.
Objetivos Específicos				
Desarrollar la motivación intrínseca en los trabajadores de una empresa minera Condesuyos, Arequipa – 2024.	El 60% de los trabajadores desarrollan la motivación intrínseca al finalizar el proyecto.	Porcentaje de trabajadores que desarrollan la motivación intrínseca.	-Registro de asistencia -Ficha de observación -Entrevistas Autoevaluación -Fotografías	Los trabajadores de la empresa de muestran interés en participación activa de las actividades y capacitaciones desarrolladas para mejorar las condiciones laborales y elevar la motivación laboral.
Fortalecer los vínculos sociales entre los trabajadores de una empresa minera Condesuyos, Arequipa – 2024.	El 55% de los trabajadores fortalecen sus vínculos sociales.	Porcentaje de trabajadores que fortalecen sus vínculos sociales.	-Registro de asistencia -Ficha de evaluación -Ficha de observación -Fotografías	
Implementar un sistema que reconozca y recompense el esfuerzo y logros en los trabajadores de una empresa minera Condesuyos, Arequipa – 2024.	El 65% de los trabajadores son reconocidos y recompensados en base a su desempeño al finalizar el proyecto.	Porcentaje de trabajadores son reconocidos y recompensados en base a su desempeño al finalizar el proyecto.	-Registro de asistencia -Ficha de observación -Entrevistas - Autoevaluación -Fotografías	

1.2.3. Programación de actividades

Es fundamental la programación para llevar a cabo de manera efectiva y eficiente las actividades planteadas, por ello, se considera seguir tres fases o etapas: antes (actividades de planificación y coordinación), durante (actividades de ejecución) y después (actividades de evaluación y seguimiento).

Actividades de planificación

- Identificar las tareas a realizar.
- Asignar las responsabilidades según las capacidades y habilidades de los organizadores.
- Diseñar un cronograma considerando la viabilidad temporal.
- Identificar los recursos necesarios para la ejecución de las actividades.
- Determinar el presupuesto.
- Definir la metodología para la evaluación y seguimiento de las acciones.

Actividades de coordinación

- Solicitar los permisos correspondientes para la ejecución de las actividades en la empresa.
- Comunicar a los responsables de cada área las fechas y horarios para la aplicación de las actividades.
- Motivar a los trabajadores para su participación activa en cada actividad a desarrollar.

Actividades de ejecución

- ***Objetivo específico 1: Desarrollar la motivación intrínseca en los trabajadores de una empresa minera de Condesuyos, Arequipa – 2024.***

ACTIVIDAD 1: Taller de exploración y potenciación personal

Descripción: Realizar un taller que ayude a los trabajadores a identificar sus pasiones, intereses y fortalezas personales, vinculándolos con sus funciones laborales.

Duración aproximada: 2 horas.

Objetivo: Fomentar un sentido de propósito y conexión personal con el trabajo.

ACTIVIDAD 2: Taller de proyección y diseño de futuro profesional

Descripción: Realizar un taller que guíe a los trabajadores en la definición de metas a corto y largo plazo, tanto personales como profesionales. Utilizar técnicas de planificación y establecimiento de metas que incluyan la identificación de pasos concretos para alcanzarlas.

Duración aproximada: 2 horas.

Objetivo: Proporcionar herramientas para que los trabajadores alineen sus aspiraciones personales con sus responsabilidades laborales, aumentando su compromiso y motivación intrínseca.

- **Objetivo específico 2: Fortalecer los vínculos entre los trabajadores de una empresa minera de Condesuyos, Arequipa – 2024.**

ACTIVIDAD 1: Taller de confianza y trabajo colaborativo

Descripción: Realizar dinámicas grupales que fomenten la confianza mutua y la colaboración entre los trabajadores. Incluir ejercicios prácticos de comunicación efectiva y resolución de problemas en equipo.

Duración aproximada: 2 horas.

Objetivo: Fortalecer la confianza y mejorar la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno laboral.

ACTIVIDAD 2: Taller de fortalecimiento de relaciones interpersonales

Descripción: Organizar una actividad donde los trabajadores participen en ejercicios que promuevan la empatía y el entendimiento mutuo. Las dinámicas incluirán compartir experiencias laborales y personales en pequeños grupos, fomentando la conexión emocional y el apoyo entre compañeros.

Duración aproximada: 2 horas.

Objetivo: Mejorar las relaciones interpersonales y generar un ambiente de trabajo más solidario y cohesionado.

- **Objetivo específico 3: Implementar un sistema que reconozca y recompense el esfuerzo y logros en los trabajadores de una empresa minera de Condesuyos, Arequipa – 2024.**

ACTIVIDAD 1: Programa de reconocimiento y recompensa

Descripción: Implementar un sistema de reconocimiento mensual donde se destaquen los logros y esfuerzos de los trabajadores, a través de menciones y pequeñas recompensas.

Duración: Continuo, con un evento mensual.

Objetivo: Incentivar el rendimiento y el compromiso a través del reconocimiento de logros individuales y grupales.

ACTIVIDAD 2: Reuniones de retroalimentación y trabajo en equipo

Descripción: Organizar encuentros trimestrales donde los líderes de equipo proporcionen retroalimentación positiva y constructiva a los trabajadores, enfocándose en sus logros y áreas de mejora. Durante estos encuentros, se pueden compartir historias de éxito y se ofrecerán reconocimientos especiales

a aquellos que hayan superado expectativas, además realizarán un ejercicio físico entre compañeros de 2, donde uno apoyara al otro y viceversa desarrollando así el trabajo en equipo con el propósito de mejorar los vínculos entre ellos mismos.

Duración: 2 horas

Objetivo: *Fomentar un ambiente de apoyo y crecimiento, donde los trabajadores se sientan valorados y motivados a seguir esforzándose, a través de una comunicación abierta y continua.*

Actividades de evaluación

- Aplicar fichas o cuestionarios de evaluación.
- Revisar el logro de metas.

Actividades de seguimiento

- Organizar reuniones con los responsables de las diferentes áreas para evaluar el progreso de las acciones y su impacto en los trabajadores.
- Realizar evaluaciones mensuales.

1.2.4. Recursos

Recursos humanos

- Trabajadora social.
- Responsables de las áreas.

Recursos materiales

- Proyector o cañón multimedia
- Laptop
- Sillas y mesas
- Materiales de escritorio

Recursos institucionales

- Salón de reuniones
- Espacios de trabajo

Recursos financieros

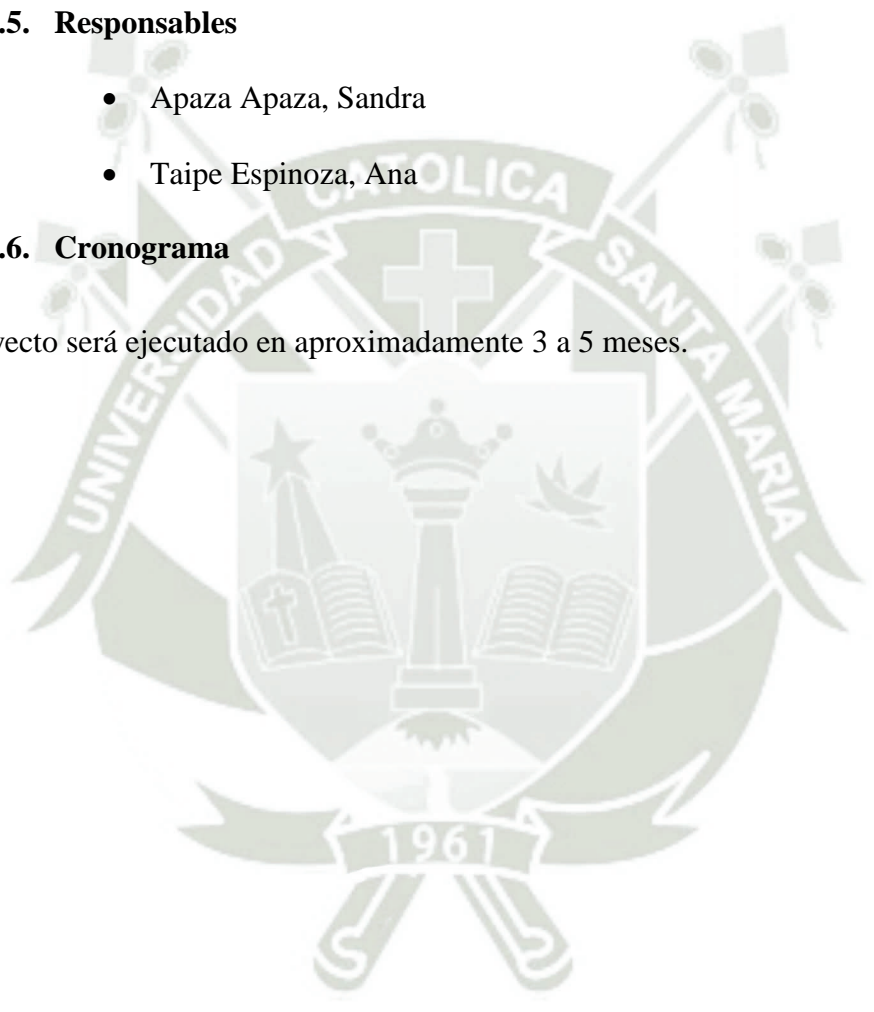
- Autofinanciado por el equipo de investigación.

1.2.5. Responsables

- Apaza Apaza, Sandra
- Taipe Espinoza, Ana

1.2.6. Cronograma

El proyecto será ejecutado en aproximadamente 3 a 5 meses.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe una correlación inversa significativa entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024. Esto indica que, a medida que aumenta el nivel de Burnout, la motivación laboral tiende a disminuir, lo que refleja un impacto negativo en la disposición y el compromiso de los empleados hacia su trabajo. Esta relación sugiere que la presencia del Burnout no solo afecta la salud mental y emocional de los trabajadores, sino que también merma su energía y entusiasmo para llevar a cabo sus tareas. La presencia de este síndrome no solo evidencia desgaste físico y psicológico, sino también una carencia de estímulos positivos que impulsan al trabajador a sentirse parte importante de la organización.

SEGUNDO: Los trabajadores de la empresa presentan una alta prevalencia del síndrome de Burnout, lo cual sugiere que una porción considerable de los empleados experimenta un agotamiento significativo en el ámbito laboral, mientras que un número menor de trabajadores muestra niveles medios o bajos de este síndrome. Este hallazgo revela que la mayoría de los colaboradores no percibe un ambiente laboral que fomenta su bienestar ni su reconocimiento personal. La falta de valoración por parte de la organización acentúa la sensación de despersonalización y agotamiento, lo que refuerza un clima laboral poco favorable, por lo que, esta prevalencia elevada constituye una señal de alerta que exige a la empresa atender de manera prioritaria las condiciones laborales que están originando la desmotivación y el desgaste de sus trabajadores.

TERCERO: Los hallazgos también muestran que la mayoría de los trabajadores presenta niveles bajos de motivación laboral, mientras que solo una minoría refleja niveles medios o altos. Este resultado revela una carencia significativa de estímulos, incentivos y oportunidades de desarrollo dentro del entorno laboral. Desde el enfoque del

Trabajo Social, este aspecto resulta fundamental, pues la motivación no solo constituye un motor para el rendimiento laboral, sino también un factor clave para el bienestar emocional, la satisfacción personal y la estabilidad de las relaciones interpersonales en el espacio de trabajo. La baja motivación detectada puede estar asociada a la ausencia de reconocimiento efectivo, a la limitada oferta de capacitación y crecimiento profesional, así como a un clima organizacional que no promueve la colaboración ni la participación activa de los trabajadores. Dichas condiciones refuerzan sentimientos de estancamiento y limitan la identificación de los colaboradores con la organización.

CUARTO: Existe una relación significativa entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa, ya que las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización muestran una correlación negativa con la motivación, lo que significa que a medida que los empleados experimentan un mayor cansancio físico y mental y desarrollan actitudes de indiferencia o cinismo hacia sus receptores o compañeros, su motivación intrínseca y deseo de involucrarse en sus tareas disminuye considerablemente; por otro lado, la dimensión de realización personal reducida también se relaciona inversamente con la motivación, pues cuando los trabajadores pierden la sensación de ser competentes y de lograr metas valiosas en su trabajo, se erosiona su sentido de propósito y autoeficacia, que son pilares fundamentales de la motivación laboral, demostrando así que el Burnout no solo afecta el bienestar emocional de los empleados, sino que actúa como un factor desmotivador crítico que sugiere un deterioro del estado anímico y la actitud de los trabajadores hacia su trabajo, lo que compromete directamente su energía, entusiasmo y voluntad para desempeñar sus funciones.

SUGERENCIAS

PRIMERA: El área de Recursos Humanos debe liderar la implementación de un plan integral de bienestar social orientado a reducir los niveles de síndrome de burnout y a fortalecer la motivación laboral. El plan debe contemplar desde el enfoque del Trabajo Social, estrategias de manejo del estrés, técnicas de relajación, actividades que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como capacitaciones y talleres que impulsen el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

SEGUNDO: El área de Recursos Humanos, en coordinación con Bienestar Social, debe establecer un sistema permanente de evaluación y seguimiento del bienestar psicológico, emocional y social de los trabajadores. Este sistema requiere la aplicación de cuestionarios de estrés y satisfacción laboral, junto con entrevistas individuales y grupales que permitan detectar riesgos psicosociales y dar respuestas oportunas desde la intervención de la Trabajadora Social.

TERCERO: El área de Bienestar Social debe implementar estrategias de fortalecimiento de la motivación intrínseca y extrínseca, promoviendo un entorno de trabajo positivo y colaborativo mediante técnicas de intervención grupal propias del Trabajo Social. Asimismo, debe generar oportunidades de desarrollo psicosocial y consolidar una cultura organizacional que valore los aportes individuales, favoreciendo la integración y el compromiso del personal.

CUARTO: El área de Bienestar Social debe diseñar e implementar programas de manejo del estrés y promoción de la salud mental laboral, utilizando herramientas y planteando estrategias de intervención para fortalecer las habilidades socioemocionales, comunicación asertiva y el trabajo en equipo, además de gestionar alianzas interinstitucionales para el desarrollo integral de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Aguagüña, S., & Villarroel, J. (2020). Síndrome de Burnout en personal de salud de atención primaria en el Centro de Salud Tipo C Quero. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 6(4), 322-338. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i4.1660>
- Alfaro, A., & Castillo, S. (2023). Síndrome de burnout: un análisis desde el ámbito organizacional. *Revista Científica Searching de Ciencias Humanas y Sociales*, 4(2), 44–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.46363/searching.v4i2.5>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración*. Editorial Episteme.
- Ayón, G., Merchán, J., & Zambrano, M. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Polo del Conocimiento*, 6(9), 1663-1678. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094486>
- Bautista, W., & Velarde, K. (2021). *Síndrome de Burnout y la motivación laboral en los efectivos policiales del destacamento de protección de carreteras Virú, Virú – 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77725>
- Buamsche, M., & Guerrero, C. (2022). *Síndrome de Burnout y Motivación Laboral en Agentes Policiales durante la Pandemia de la COVID-19 en Lima Metropolitana*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84259>
- Calle, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Castillo, G., Rosas, L., Cajías, P., & Escobar, K. (2019). Identificación del Síndrome de Burnout en personal médico del área de emergencias en un hospital de segundo nivel en Machala-Ecuador. *Ciencia y Salud Virtual*, 11(2), 79-89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7382060>
- Ccollocollo, M. (2022). *El síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa La Roca Super Concretos S.A., de Arequipa*

2022. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín].
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/15504>
- Chambilla, C., & Soto, A. (2019). *Relación de las Relaciones interpersonales con el Síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa Conecta Retail S.A. Arequipa 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universad Nacional de San Agustín].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9131>
- Comaford, C. (2019). Seis tendencias clave que los líderes exitosos deben abordar en 2019. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/christinecomaford/2019/01/12/6-key-trends-successful-leaders-must-address-in-2019-infographic/?sh=7044d4445f1c>
- Cortez, D., Campana, N., Huayama, N., & Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- Cuba, S., Saavedra, N., Vásquez, G., & Vílchez, C. (2022). Estudio descriptivo comparativo de motivación laboral docente en tres instituciones educativas de Chincheros. Apurímac, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 4869-4884. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1837
- De la Cruz, Y., & Faya, F. (2023). *Síndrome de burnout y motivación laboral en personal de salud de una Clínica de la Provincia de Chiclayo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11747>
- Delgado, E. (2022). Rol de las teorías motivacionales dentro del estudio del comportamiento del consumidor. *Revista Sinapsis*, 2(21).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9052312>
- Dolores, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. *Un estudio de caso. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26).
<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Fernández, M., Soler, M., & Meseguer, M. (2020). Burnout, salud y capital psicológico: Un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista*

- Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 181–188.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13311>
- García, L., Martínez, P., Benito, A., Gonzalo, L., González, D., & Gracia, M. (2023). Etapas en el síndrome de burnout características y prevención en el profesional sanitario. *Revista Sanitaria de Investigación*, 4(3).
<https://revistasanitariadeinvestigacion.com/revista/volumen-iv-no-3-marzo-2023/>
- García, M., Aguilar, J., & García, M. (2022). Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Escritos de Psicología*, 14(2).
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.24310/epsiescpsi.v14i2.13618>
- Gutiérrez, Y., Rodríguez, T., Navarro, A., Pena, R., & Sánchez, S. (2021). Comportamiento del síndrome de Burnout y la resiliencia en trabajadores de Cuidados Intensivos. *MediSur*, 19(6).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2021000600978
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill.
- Huichi, N. (2019). *Motivación Laboral*. [Tesis de bachiller, Universidad Peruana Unión].
<https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/566222f3-d098-4f45-a398-a59a9f064b9b/content>
- Juárez, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Revista de la Universidad Industrial de Santander de Salud*, 52(4), 432-439.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>
- Juarez, M. (2020). *Síndrome de burnout en docentes del nivel primaria en tiempos de Covid - 19 de la institución educativa Guillermo Auza Arce del distrito del Alto de la Alianza - 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12178>
- León, C., & Nima, F. (2024). *Síndrome de Burnout y Motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial pesquera de Paita- 2021*. [Tesis de

- licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego].
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/17731>
- Linares, G., & Guedez, Y. (2021). Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Atención Primaria*, 53(5).
<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.102017>
- Lopez, R., & Quispe, J. (2023). *Motivación laboral y rotación de personal en la empresa minera Produce S.A.C., Arequipa, 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/13393>
- Martínez, R. (2023). *Síndrome de Burnout en la satisfacción laboral de los docentes de las facultades de Administración y Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<https://hdl.handle.net/20.500.12773/16725>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea Ediciones.
- Melchor, D. (2022). *Síndrome de Burnout y Motivación Laboral en personal de Farmacia durante la pandemia del COVID-19*. [Tesis de Maestría, Universidad de la Laguna]. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/27849>
- Merchán, A., & Vera, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de investigación, formación y desarrollo*, 10(2), 81- 87.
<https://doi.org/https://doi.org/10.34070>
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
<https://www.ilo.org/es/publications/tiempo-de-trabajo-y-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-personal-en-el-mundo>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Burn-out, un “fenómeno ocupacional”:*
Clasificación Internacional de Enfermedades.

<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Organización Mundial de la Salud. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo.*

<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

Parrales, E., Villao, J., & Pisco, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 177-186. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>

Pico, Y., Rodríguez, L., Espinel, S., & Vélez, E. (2021). Prevalencia del síndrome de Burnout en personal de empresa pesquera del Ecuador. *Revista Científica Higía De La Salud*, 4(1). <https://doi.org/> <https://doi.org/10.37117/higia.v1i4.497>

Ponce, S. L., Ponce, S. E., & Sumba, R. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 8(5), 211-232. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i5>

Rajo, C., & Solano, S. (2022). *Síndrome de Burnout y motivación en trabajadores de una empresa privada de telecomunicaciones de la ciudad de Lima, 2021.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3303>

Ramos, M., Alfonso, I., Peñafiel, K., Macias, E., & Labrada, E. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador. *Revistas dilemas contemporáneos*, 2(74). <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v32i1.2030>

Rendón, M., Peralta, S., Hernández, A., Hernández, R., Rubi, M., & Favela, M. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(59), 479 - 492. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>

Rendón, M., Peralta, S., Hernández, E., Hernández, R., Rubi, M., & Favela, M. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(59). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>

- Requejo Pacheco, G., Villa Santillán, M., Ruiz Barrera, L., & Rojas de la Puente, E. (2023). Síndrome de burnout en trabajadores empresariales en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIX(3), 470-483. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9102168.pdf>
- Rodriguez et al. (2020).
- Rodríguez, J. (2020). *Síndrome de burnout y motivación laboral en los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/123456789/2200>
- Román, I., & Muñoz, L. (2020). Síndrome de Burnout y su impacto en los trabajadores de las pymes del sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista Ciencia y Tecnología*, 20(28), 93-103. <https://doi.org/https://doi.org/10.47189/rcct.v20i28.399>
- Rosales, C., & Simonovich, J. (2021). *La motivación laboral y el Síndrome de Burnout en docentes de educación inicial-jardín de Instituciones privadas de Miraflores en el 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú] . <https://hdl.handle.net/20.500.12867/5253>
- Ruíz, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 12(26). <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Sabater, C., Armas, D., & Cabezas, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de trabajo social*, 32(2), 397-405. <https://doi.org/10.5209/cuts.58635>
- Soto, M., & Taípe, D. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en usuarios internos de un mercado de Chiclayo en tiempos Covid-19, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10180>
- Vera, O. (2022). El síndrome de Burnout en los profesionales de la salud por la pandemia del COVID-19. *Revista Médica La Paz*, 28(2), 66-72. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rmcmlp/v28n2/1726-8958-rmcmlp-28-02-66>

Vizoso, C. (2022). Teoría de las Demandas y los Recursos Laborales y bienestar del profesorado. Una revisión sistemática. *Aula Abierta*, 51(3), 245-254. <https://doi.org/https://doi.org/10.17811/rifie.51.3.2022.245-254>

Zapata, Z., Napán, A., & Meza, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la UCSA*, 10(2), 20-30. <https://doi.org/https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>



ANEXOS

Anexo: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Técnica	Instrumento
<p>Pregunta general</p> <p>¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la motivación laboral en trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral en trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H1: Existe relación entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.</p>	<p>Variable: Síndrome de Burnout</p> <p>-Agotamiento emocional</p> <p>-Despersonalización</p> <p>-Realización personal</p>	Encuesta	<p>Inventario Burnout de Maslach – MBI (Maslach y Jackson, 1996)</p>
<p>Preguntas específicas</p> <p>- ¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>- Identificar el nivel del síndrome de Burnout en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.</p> <p>- Medir el nivel de motivación laboral en los trabajadores de una empresa</p>	<p>H0: No existe relación entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.</p> <p>Hipótesis específicas</p>	<p>Variable:</p> <p>Motivación Laboral</p> <p>-Logro</p> <p>-Afiliación</p> <p>-Poder</p>		

<p>- ¿Cómo es la relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout con la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024?</p>	<p>minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.</p> <p>- Establecer la relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout con la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.</p>	<p>H1: Existe relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout con la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.</p> <p>H0: No existe relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout con la motivación laboral en los trabajadores de una empresa minera en Condesuyos, Arequipa – 2024.</p>			<p>Escala de Motivación Laboral Steers y Braunstein</p>
---	---	--	--	--	---

Anexo: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario del Síndrome de Burnout

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de enunciados que debe marcar con una X, elija la alternativa que usted considere adecuada. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia conducta. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas.

Preguntas					
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	2	3	4	5
2. Al final de la jornada laboral me siento cansado.	1	2	3	4	5
3. Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada.	1	2	3	4	5
4. Me tensa trabajar todo el día.	1	2	3	4	5
5. Creo que trato a algunos trabajadores con indiferencia.	1	2	3	4	5
6. Trabajar todos los días es una tensión para mí.	1	2	3	4	5
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros.	1	2	3	4	5
8. Me siento agotado por el trabajo.	1	2	3	4	5
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	1	2	3	4	5
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	1	2	3	4	5
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	1	2	3	4	5
12. Me encuentro con mucha vitalidad.	1	2	3	4	5
13. Me siento frustrado por mi trabajo.	1	2	3	4	5
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	1	2	3	4	5
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los trabajadores a los que tengo a mi cargo.	1	2	3	4	5
16. Trabajar en contacto directo con los trabajadores me produce bastante estrés.	1	2	3	4	5
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis compañeros.	1	2	3	4	5
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	1	2	3	4	5
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	1	2	3	4	5
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	1	2	3	4	5
22. Siento que los trabajadores me culpan de algunos de sus problemas.	1	2	3	4	5

Cuestionario de Motivación Laboral

Preguntas					
1. Intento mejorar mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
2. Me gusta trabajar en competición y ganar	1	2	3	4	5
3. A menudo me encuentro hablando con otras personas del trabajo	1	2	3	4	5
4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.	1	2	3	4	5
5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	1	2	3	4	5
6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el mismo centro.	1	2	3	4	5
7. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	1	2	3	4	5
8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	1	2	3	4	5
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.	1	2	3	4	5
10. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.	1	2	3	4	5
11. Me gusta influenciar en la gente para conseguir mi objetivo.	1	2	3	4	5
12. Me gusta pertenecer a grupos u organizaciones.	1	2	3	4	5
13. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	1	2	3	4	5
14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	1	2	3	4	5
15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solos.	1	2	3	4	5

Anexo: Consentimiento informado

Estimado Sr(a)

Solicito su consentimiento para formar parte de la tesis de investigación denominada SINDROME DE BURNOUT Y MOTIVACION LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE CONDESUYOS, AREQUIPA – 2024 cuya finalidad es determinar la relación entre el síndrome de burnout y motivación laboral en trabajadores de una empresa minera de Condesuyos, Arequipa – 2024.

Los datos obtenidos en la investigación se emplearán de manera anónima, y toda información será guardada en estricta confidencialidad. Asimismo, el presente estudio no supone ningún tipo de riesgo ni afectará la relación con la empresa. Remarcar también que la participación es voluntaria; ya que usted tiene completa libertad de seguir o retirar su participación del estudio, de igual manera indicar que la participación no supone algún gasto económico.

Sin nada más que agregar, reiterarle la solicitud para su valiosa participación, puesto que la investigación ayudará a obtener el grado de licenciadas en trabajo social.

Agradecemos sinceramente su colaboración en este estudio.

Firma

Anexo: Matriz de sistematización de datos

SÍNDROME DE BURNOUT																					
AGOTAMIENTO EMOCIONAL								DESPERSONALIZACIÓN					REALIZACIÓN PERSONAL								
1	2	3	6	8	13	14	16	20	5	10	11	15	22	4	7	9	12	17	18	19	21
5	5	3	4	4	5	4	5	3	3	3	2	5	4	3	4	4	4	4	3	2	4
3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	5	3	4	4	3	2	4	4	5
5	5	4	3	3	5	4	5	3	2	3	4	5	2	5	4	2	4	3	5	3	4
4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	5	3	2	4	4	4	5	3	4	2	3	5
4	5	4	5	4	3	3	4	5	3	2	3	2	5	3	5	2	2	3	3	4	3
5	5	5	3	4	3	5	3	4	2	5	2	5	4	4	2	5	3	3	5	2	5
4	3	3	5	3	5	3	4	5	5	5	3	4	3	3	4	2	3	2	2	2	3
3	3	3	3	4	5	5	3	3	2	4	2	2	2	4	2	3	2	4	5	2	5
4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
5	4	4	5	4	5	3	3	3	5	3	3	2	2	5	4	3	4	3	3	5	4
5	3	5	3	4	3	4	4	3	2	4	2	4	2	2	5	4	5	2	5	4	3
4	5	5	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	2
5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5	2	3	2	4	2	5	5	3
4	5	4	4	4	4	5	4	3	2	5	4	5	2	5	4	3	2	4	3	4	3
4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3
4	5	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3
3	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	2	2	3	5	4	4	3	2	5
3	4	5	5	4	3	4	3	3	5	3	4	5	4	5	3	2	4	5	4	3	2
3	4	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	2	5	5	3	2	3	2	3
4	5	5	3	5	5	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	2	5	4	3	2	5
3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	2	5	3	3	3	3	4	3
4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5
3	4	5	4	5	3	4	5	4	2	4	3	5	3	4	5	4	5	5	3	2	5
3	5	3	5	5	4	3	4	4	5	3	4	3	3	5	5	4	5	3	5	3	5
3	5	5	3	5	3	3	5	3	4	4	3	2	3	2	5	3	3	4	4	5	2

4	3	3	5	3	3	3	3	4	2	4	3	5	2	3	4	5	4	5	5	4	5
5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	2	2	5	5	4	2
3	3	4	5	3	5	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	5	5	5	2	4	4
4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	2	5	4	4	5	5	4	3	2	3	5	3
5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	2	2	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4
5	4	4	3	4	5	3	3	5	4	4	5	4	2	4	3	5	2	2	2	4	3
3	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	2	2	3	5	4	5	4	3	2	2	4
5	4	3	4	3	5	4	5	3	5	4	2	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3
3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	2	3	2	3	4	5	3	2
3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	5	2	4	5	2	5	4	5	4
3	3	3	3	4	5	5	4	4	2	2	4	2	5	4	5	2	4	2	3	4	4
4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	2	4	5	4	2	2	4	2	4	5	4	4
3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	3	5	4
4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	3	2	2	2	2	5	5	5	5	3	2	2
3	3	3	3	3	5	4	5	5	3	2	5	2	5	5	5	4	5	2	3	5	5
3	3	4	5	3	3	5	5	4	5	5	2	3	5	5	5	4	4	3	5	2	5
5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	2	4	5	3	4	2	2	5	5	2	2
5	5	3	5	3	5	5	4	3	2	2	5	3	3	4	5	3	5	5	5	2	4
5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	2	3	4	5	3	5	2	5	4	2	5	3
3	3	3	3	5	3	3	5	4	2	2	5	5	2	5	2	2	3	5	2	2	4
5	5	3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	2	5	3	5	4	5	4	5
4	3	4	5	4	4	3	4	5	2	3	4	4	4	5	2	4	3	4	3	5	2
5	5	4	5	3	5	4	3	5	2	4	4	3	5	2	5	4	3	4	4	2	2
4	5	3	4	3	3	5	4	3	2	2	3	3	5	5	3	3	2	5	3	3	3
5	5	3	3	3	4	5	3	5	5	2	5	4	4	4	3	4	5	2	5	4	2
3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	4	2	3	2
5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	2	2	4	4	4	3	5	2	4
5	4	4	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	2	2	2	4	3	3	2	4
4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	4	2
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3

4	4	5	3	3	5	4	4	3	2	2	3	4	4	5	2	3	2	2	3	4	5
3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	2	3	2	4	3	3	5	3	2	5	2
5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3
4	3	4	4	5	3	3	5	3	2	3	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	4
5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	2	4	2	5	3	3	4	4	4	2	4
4	3	5	4	5	5	4	3	4	3	5	4	5	2	5	3	3	4	2	5	3	4
4	4	5	3	5	3	4	5	3	5	2	4	3	2	5	2	5	5	3	2	4	5
4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	2	5	5	3	2	4	3	3	5	2	2	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	5	3	3	3	2	2	4	4
3	4	4	4	5	5	5	4	4	2	3	2	2	4	3	4	2	5	2	3	5	4
3	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	2	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3
4	4	4	5	3	4	4	3	3	5	3	2	3	5	4	3	5	4	4	3	2	2
4	3	5	4	4	3	4	3	5	5	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	4
3	3	5	3	4	5	5	3	5	5	4	2	3	3	2	4	3	2	5	4	2	5
4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	2	4	4	5	3	3	3	4
4	3	5	3	4	3	5	3	5	5	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	2
4	5	3	4	5	5	3	3	3	2	2	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4
3	3	5	4	3	5	5	5	4	5	3	3	2	2	2	2	3	3	2	5	2	3
3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	2	5	2	4	5	2	2	3	2	5	2	5
4	3	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	3	3	5	5	2	5	4	2	4	4
3	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	5
3	3	3	3	4	3	4	5	4	5	5	4	3	5	3	2	4	4	2	5	2	3
4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	3	4	5	2	5	5	2	2	4	5	3
3	5	3	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	3	5	5	4	3	5	4	3	3
5	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	2	5	5	3	4	2	3	3	5	3	3
4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	2	3	4	5	2	2	4	5	4	5	3	5
5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	2	3	3	5	3	3	3	2	3	4	2	2
4	5	3	5	3	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5
5	5	3	5	5	4	3	5	3	3	2	3	2	2	4	2	5	5	3	5	4	5
5	4	5	5	3	4	4	3	5	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3	5

4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	2	5	5	4	3	4	4	5	4	5	2
4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	2	4	4	3	3	2	3	5	4	2	3	2
5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	2	3	3	3	5	5	5	4	3	4	3
4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	5	2	4	2	3	4	2	4
5	3	3	3	5	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	5	4	2	3	3	2	2
4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	2	3	4	5	2	4	2	4
4	3	3	5	5	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	4	5	4	4	2	4
5	5	3	5	4	4	5	5	5	2	5	5	3	2	5	2	4	4	5	5	2	5
5	5	3	3	3	5	3	3	4	5	5	4	2	2	4	5	3	4	3	4	4	5
5	4	4	5	5	4	4	5	4	2	2	5	5	5	2	4	4	5	5	2	3	5
3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	5	3	5	2	5	4	4	5	4	2	2	2
4	5	4	4	3	3	5	3	4	4	5	3	4	4	3	3	2	2	4	5	5	3
3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	5	2	2	4	2	3	3	3	5	4	5	2
5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	2	3	5	3	3	5	3	3	5	5	2	4
3	4	5	5	4	5	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	4	2	3
5	3	3	5	5	5	4	3	3	3	5	3	5	2	3	2	5	2	2	2	4	2
5	4	3	4	3	5	3	4	5	2	5	3	5	2	2	5	4	4	4	4	3	5
4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	3	3	2	2	4	5	4	3	5
5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4
5	4	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	2	2	2	3	3	5	5	2	5	5
5	3	4	5	3	3	3	5	5	3	3	4	2	4	2	5	3	3	3	3	2	4
4	5	5	3	5	4	5	4	4	3	2	5	3	5	5	2	2	3	3	2	2	2
4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	2	2	5	4	4	3	2	3	5	5
5	4	3	3	4	5	4	3	3	2	3	5	4	3	3	4	5	2	5	2	5	5
3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5	2	5	5	5	3
5	3	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	2	4	2	3	2	4	3	2	5	5
3	5	5	3	3	5	5	5	3	2	5	3	5	5	2	5	4	3	2	4	5	3
5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	3	2	3	4	2	4	2	4	2	3	5	2
3	5	3	5	3	3	4	4	5	5	5	4	2	4	5	5	4	3	5	2	4	2
3	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	2	3	5	2	2	4	2	4	2	3	5

4	3	5	3	5	3	4	4	5	3	2	4	5	4	3	5	4	4	3	2	3	4
3	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	3	2	3	5
3	4	4	3	5	4	5	3	3	2	5	3	4	3	3	5	5	3	2	2	5	4
5	4	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	3	2	2	5	5	4	2	5
5	5	5	3	5	3	3	4	5	4	5	5	5	2	2	5	3	5	2	3	3	5
5	5	4	3	5	3	3	3	4	2	3	5	5	3	3	4	5	4	3	2	2	3
5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	5	2	3	5	4	3	4	5	5	4	5
3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	3	5	5	2	3	2	5	2
4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	5
3	5	4	4	4	3	3	3	3	5	2	4	4	5	2	3	3	4	2	4	2	4
5	3	3	5	3	5	5	3	5	5	4	2	2	2	3	4	5	3	4	2	2	4
4	3	5	3	5	3	3	3	4	3	5	2	3	3	4	3	5	4	5	4	5	3
3	5	3	3	3	5	4	3	3	5	4	4	4	2	5	2	4	4	2	5	3	3
4	3	3	3	5	5	5	3	3	2	3	5	2	5	5	3	4	5	4	3	5	5
5	4	4	5	3	5	5	4	4	2	2	5	2	3	2	5	4	3	5	2	2	5
5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	2	4	3	3	5	2	2	5	5	2	3	5
3	5	3	4	3	4	3	5	4	3	5	2	4	3	2	3	5	5	3	5	4	3
4	5	4	3	4	3	5	3	3	4	5	4	5	5	3	5	2	4	4	2	2	5
3	4	5	3	3	4	3	4	5	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	5	3	5
5	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	2	3	3	5	2	3	3	5	4	5	2
3	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	3	3	2	4	2	5	2	3
5	3	3	4	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	4	4	3	3	4
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	2	5	5	3	3	5	5	5	3	5
5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	2	3	3	4	5	2	4	4	4
4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	5	2	2	2	4	2	5	5	5	3	3	5
3	3	3	5	4	3	5	5	4	4	2	2	3	2	4	5	3	3	2	5	3	5
5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	2	3	2	4	3	5	3	4	4	2	3	2
3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	2	5	2	4	3	2	4	2	4	5	3
4	4	3	4	3	5	3	4	3	5	5	5	4	3	4	2	5	4	3	4	4	4
2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2

3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2
2	3	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2
2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1
2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2
3	2	1	2	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3



MOTIVACIÓN LABORAL														
LOGRO					AFILIACIÓN					PODER				
1	4	7	10	13	2	5	8	11	14	3	6	9	12	15
1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1
2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2
3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1
1	1	2	2	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2
2	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2
2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
2	2	1	2	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1	2
3	2	3	1	3	3	3	2	3	4	2	1	1	1	1
1	1	2	2	3	2	4	3	3	4	1	1	1	1	1
2	1	2	2	1	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1
2	1	2	3	3	2	1	3	2	2	1	1	1	2	1
2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2
3	1	2	1	3	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2
2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
2	1	3	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1
2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1
3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	1	1	1	2
2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2
1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1
2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1
1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1

2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1
2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1
3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1
2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	3	1	2	2	3	1	1	1	2	1
1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2
2	1	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	1	1	1
3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	1	2	1	2	2
1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
1	3	1	2	2	3	2	4	2	3	1	2	2	1	1
2	1	2	1	1	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1
1	2	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1	2	1	1
2	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	1	1
2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1
2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	3
1	1	1	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3
1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
3	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2
3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	2	1	1	1	1
3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	1	2	1	2	2
2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	2
3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	2	2	1	1	2
3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3
3	2	4	3	4	3	5	3	4	4	3	2	3	2	3
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1	2	2	3	2
2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3
3	2	4	3	3	3	4	3	5	5	3	2	3	2	3

3	3	1	2	1	2	3	3	4	3	1	2	2	3	3
3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2
2	1	3	1	1	1	2	3	2	3	1	3	3	2	3
3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1
2	3	3	1	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	1
2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2
4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	1	2	2	1	2
1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2
2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1
2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1
3	2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	1	2	2	1
1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	1
2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1
1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	2
3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2
3	2	3	2	3	4	3	4	4	5	2	2	2	3	2
1	3	1	3	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1
1	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3	1	2	3	3
1	1	3	2	2	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3
3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2
1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1
1	1	3	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2
1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1
3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	1	2	3	2
1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	1
3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	1	2	1
1	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2
2	2	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	1	1	1

1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
1	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1
3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	1	2	2	2	2
1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	1	2	1	2	2
1	1	3	2	3	1	3	1	1	3	1	2	1	1	2
1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1
2	2	3	1	2	1	3	2	1	2	3	1	3	1	1
1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
1	3	1	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2
3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1
2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1
3	3	2	3	2	3	4	3	5	4	1	2	2	2	3
2	3	3	2	3	4	3	4	5	4	2	2	2	2	2
2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	2
1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1
1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1
3	2	3	3	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1
2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1
1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1
1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1
1	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2
1	3	3	2	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2
3	1	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2
2	1	1	2	1	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2
2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1
2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	1
1	3	1	2	3	3	4	3	3	3	1	1	1	2	1
2	1	1	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	2

1	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1
1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1
2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1
2	2	3	1	1	2	3	2	3	3	1	2	2	1	1
2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1
3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3
3	3	2	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3
2	1	3	2	1	2	3	1	2	2	1	2	3	3	3
2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3
2	1	3	2	3	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1
2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2
2	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	1	2	1	2
3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2
3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	1	1	1
2	1	2	3	3	2	2	3	3	4	1	1	1	1	1
1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1
3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	1	2	1
1	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2
2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1
3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	1
1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	2	2
1	1	2	2	3	1	2	2	2	3	1	1	2	3	1
2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	1	2	1	2	1
1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	3
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4
4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3
5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4
5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4
3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	2	3	3	3