



## Escuela de Posgrado

Tesis

“Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de  
Burnout en trabajadores de una municipalidad Lima, 2022”

Para optar el grado académico de


Maestro de Salud Pública

**Autora:** Vergaray Villanueva, Sandra Carolina

Código ORCID: 0000-0001-7776-332X

Lima – Perú

2022

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

Yo, SANDRA CAROLINA VERGARAY VILLANUEVA Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD LIMA, 2022" Asesorado por el docente: Dr. Félix Alberto Caycho Valencia Con DNI 15992567 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8241-5506> tiene un índice de similitud de (12) (DOCE)% con código oid:14912:207043323 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....  
 Firma de autor 1  
 SANDRA CAROLINA VERGARAY VILLANUEVA  
 DNI: 72748829

.....  
 Firma de autor 2  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: .....



.....  
 Firma  
 Félix Alberto Caycho Valencia  
 DNI: 15992567

Lima, 2 de marzo de 2023

Tesis

“Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de  
Burnout en trabajadores de una municipalidad Lima, 2022”

Línea de investigación

Salud, Enfermedad y Ambiente

**ASESOR: Dr. FELIX ALBERTO CAYCHO VALENCIA**

---

**Código ORCID: 0000-0001-8241-5506**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación se lo dedico a Dios, por ser mi guía en cada peldaño que subo, a mis padres, por sus consejos y valores, a mi pareja y mis hijos por motivarme a seguir continuando con mis estudios y brindarme su apoyo para lograr culminar la Maestría en Salud Pública.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar agradecerle a Dios por bendecirnos y permitirnos cumplir este logro anhelado.

A la Universidad Privada Norbert Wiener por darme la oportunidad de seguir formándome académicamente,

A mi asesor de tesis Dr. Felix Caycho Valenciapor su esfuerzo, dedicación y visión crítica que ayudaron a formarnos como personas e investigadores.

A la Mg. Marisela Curisenche por su orientación y estímulo brindado en la realización del presente trabajo y de muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos, que ayudaron a formarnos como profesionales.

A la municipalidad, por permitirnos llevar a cabo nuestra investigación en la gerencia de administración - Subgerencia de Personal.

## **INDICE**

<b>CAPITULO I: EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
-------------------------------------	----------

1.1	Planteamiento del problema .....	1
1.2	Formulación del problema .....	5
1.2.1	Problema general .....	5
1.2.2	Problemas específicos.....	5
1.3	Objetivos de la investigación .....	6
1.3.1	Objetivo general.....	6
1.3.2	Objetivos específicos .....	6
1.4	Justificación de la investigación .....	6
1.4.1	Justificación Teórica.....	6
1.4.2	Justificación Metodológica .....	7
1.4.3	Justificación Práctica.....	7
1.4.4	Justificación social.....	7
1.5	Limitaciones de la investigación.....	8
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>		<b>9</b>
2.1.	Antecedentes de la investigación .....	9
	Internacionales.....	9
2.2.	Bases teóricas.....	14
2.3.	Formulación de la hipótesis .....	24
2.3.1.	Hipótesis general.....	24
2.3.2.	Hipótesis específicas .....	24
<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA.....</b>		<b>26</b>
3.1.	Método de la investigación .....	26
3.2.	Enfoque de la investigación.....	26
3.3.	Tipo de la investigación .....	26
3.4.	Diseño de la investigación .....	27
3.5.	Población, muestra y muestreo .....	27
3.6.	Variables y operacionalización .....	29
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	36
3.7.1.	Técnica.....	36
3.7.2.	Descripción.....	37
3.7.3.	Validación .....	38
3.7.4.	Confiabilidad.....	40
3.8.	Procesamiento y análisis de datos .....	41
3.9.	Aspectos éticos .....	42

<b>CAPÍTULO 4: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>43</b>
4.1. Resultados .....	43
4.1.1. Análisis descriptivos de resultados .....	43
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	51
4.1.3. Discusión de resultados.....	57
<b>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>62</b>
5.1. Conclusiones.....	62
5.2 Recomendaciones.....	63
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>71</b>
Anexo 1. Matriz de Consistencia .....	71
Anexo 2: Instrumentos .....	78
Anexo 3: Validez del instrumento .....	84
Anexo 4: confiabilidad del instrumento: .....	901
Anexo 6: Formato de consentimiento informado .....	922
Anexo 7: Carta de solicitud a la institución para la recolección y uso de los datos .....	955
Anexo 8: carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	96
Anexo 9:Informe del porcentaje del Turnitin .....	97
Anexo 10: imágenes.....	98

## INDICE DE TABLAS

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Perfil demográfico de los trabajadores de una Municipalidad Lima 2021	43
Tabla 2	Perfil Laboral de los trabajadores de una Municipalidad. Lima 2021	45
Tabla 3	Niveles del síndrome de Burnout según sus dimensiones en trabajadores de una Municipalidad de Lima 2021	47
Tabla 4	Nivel del síndrome de Burnout en relación a los factores sociodemográficos en los trabajadores Municipales	48
Tabla 5	Nivel del síndrome de Burnout en relación a los factores laborales en los trabajadores Municipales	50
Tabla 6	Asociación de los factores sociodemográficos, laborales	52



y el Síndrome de Burnout en trabajadores Municipales

Tabla 7		53
	Asociación de los factores sociodemográficos y laborales con el agotamiento emocional en los trabajadores	
Tabla 8		55
	Asociación de los factores sociodemográficos, laborales y despersonalización.	
Tabla 9		56
	Asociación de los factores sociodemográficos, laborales y realización personal.	

## INDICE DE GRÁFICOS

		<b>Pág.</b>
Gráfico 1	Nivel del síndrome de Burnout en los trabajadores	46

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar los factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en los trabajadores de una municipalidad Lima, 2022.

**Metodología:** el presente estudio fue de tipo cuantitativo, aplicado, alcance correlacional, diseño no experimental y método deductivo. La muestra fue de 216 trabajadores de la gerencia de Administración de una municipalidad, se utilizó dos cuestionarios el de Factores sociodemográficos y Laborales y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. La recolección de datos se realizó en el mes de Agosto, se utilizó el paquete estadístico SPSS v.s.20.00 Para el análisis estadístico se utilizó la estadística descriptiva.

**Resultados:** Se verificó que no existe asociación entre los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout pues no hay diferencias significativas entre los factores mencionados. Y en las dimensiones Agotamiento emocional y despersonalización no existe asociación significativa, sin embargo en realización personal solo existe asociación con las horas laborales semanales. Respecto al nivel de Síndrome de Burnout es bajo.

**Palabras clave:** factores sociodemográficos, factores laborales, Síndrome de Burnout.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the sociodemographic and labor factors associated with the Burnout Syndrome in the workers of a Lima municipality, 2022.

**Methodology:** The present study was quantitative, applied, correlational scope, non-experimental design and deductive method. The sample consisted of 216 workers from the Administration management of a municipality, two questionnaires were used: the Sociodemographic and Labor Factors and the Maslach Burnout Inventory questionnaire. Data collection was carried out in the month of August; the statistical package SPSS v.s. 20.00 was used. Descriptive statistics were used for statistical analysis.

**Results:** It was verified that there is no association between sociodemographic and labor factors with the Burnout Syndrome since there are no significant differences between the mentioned factors. In the dimensions Emotional exhaustion and depersonalization there is no significant association, however in personal fulfillment there is only an association with weekly working hours. Regarding the level of Burnout Syndrome, it is low.

**Key words:** socio-demographic factors, labor factors, Burnout Syndrome.

# INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout es un estrés crónico que experimentan colaboradores que trabajan en contacto directo con otras personas y ello conlleva a generar disfuncionalidades en diversas áreas, por lo cual el objetivo del estudio es determinar los factores sociodemográficos y laborales asociados al síndrome de Burnout en los trabajadores de una municipalidad Lima, 2022, con la finalidad de brindar estrategias relacionadas al síndrome de Burnout cuyos resultados admitirá contar como instrumento y antecedente para estudios relacionados a las variables del presente estudio.

La presente investigación cuenta con v capítulos, inicia el capítulo I: el problema, en cual aborda e identifica la problemática, objetivo general y los específicos, incluye justificación y limitaciones. Continúa el capítulo II, en el que se encuentra los antecedentes, bases teóricas y se plantea la hipótesis. El capítulo III describe la metodología que engloba el enfoque, tipo y diseño de la investigación, así mismo presenta la operacionalización de variables, técnicas e instrumento, procesamiento de análisis y los aspectos éticos que se utilizarán.

El capítulo IV presenta los el análisis descriptivo de los resultados, prueba de hipótesis y discusión de resultados; y por último el capítulo V, que aborda las conclusiones y recomendaciones o sugerencias respecto al trabajo de investigación.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Actualmente es de suma importancia, el propiciar un buen ambiente laboral al trabajador, el cual debe ser agradable y estimulante para todos, debido a que predomina en la disposición de trabajo que el personal pueda desempeñar en su área profesional. Así mismo, es importante brindar condiciones apropiadas de trabajo para que el colaborador pueda desarrollar de mejor manera su actividad e incidir directamente sobre su salud, bienestar psicológico, calidad de vida laboral y sobre todo mejorar su satisfacción sobre la labor que desempeña. <sup>1</sup>

Sin embargo, muchas entidades y/o empresas no se han interesado por la estabilidad del trabajador, solamente sean interesado por exigir más responsabilidad en el trabajo, favoreciendo a que el colaborador presente un estado de agotamiento integral (físico, mental y emocional.)<sup>2</sup>. Ello, origina un estrés laboral y en diversas ocasiones desencadena El síndrome de Burnout. <sup>3</sup>

El síndrome de Burnout acarrea a que la persona presente una actitud negativa, se muestra insensible y con falta de motivación, por consiguiente, disminuiría su productividad y rendimiento en la entidad laboral <sup>4</sup>.

En tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo (1993), ante el incremento de los índices de estrés que suscitan en el mundo, ha mostrado gran preocupación por las personas que padecen dicha problemática<sup>5</sup>. Así mismo, la OMS <sup>6</sup>, reconocen el síndrome de Burnout como una de las enfermedades profesionales del presente siglo, y el cual debe ser abordado como un problema de interés de salud pública debido a que requiere tratamiento para el trabajador que lo padece.

Investigaciones realizadas en la Unión Europea (UE) a cerca de las condiciones de trabajo indicaron que uno de los problemas más alarmantes es el estrés laboral y ello es ocasionado por que tienen sobrecarga de trabajo, no cuentan con apoyo social y consideran que su trabajo es un riesgo para su salud.<sup>7</sup> Así mismo, dentro de las preferencias de la EU-OSHA es apoyar a la prevención de las enfermedades laborales, pues se ha evidenciado que éstas dan como resultado la pérdida del 3.9% del trabajo a nivel mundial a causa de que estas presumenalrededor de 2.4 millones de fallecimientos cada año en todo el mundo.<sup>8</sup>

En el gobierno del estado de San Luis Potosí (2007), en un estudio de 60 trabajadores, tuvo como resultado que en el área de cansancio emocional un 52% presenta alta afectación, en el área de despersonalización un 40% se observa alta afectación con un 56% en realización personal y respecto si existe asociación en las variables, el grado de afectación del Burnout se hallaron diferencias estadísticamente significativas con el sexo en mujeres, la edad > de 36 años, estar casados, lo cual implica comportamientos sociales inadecuados y por ende se requiere estrategias para solucionar esta enfermedad, pues es un problema de salud pública, el cual debe brindar un aporte positivo a la motivación laboral, producción y bienestar del colaborador.<sup>9</sup>

En Colombia, se evidenció que cuentan con 22 millones de trabajadores, y entre el 20% y 33% de los trabajadores reporta estrés laboral, y como se vio reflejado en Japón el estrés laboral causa en ocasiones ansiedad que puede conllevar a una depresión ocasionando suicidio de 10 000 personas al año en promedio, sin embargo este no es el caso en Colombia, es por ellos que el ministerio de salud y protección social señaló mediante un informe que el 19,25% de los casos corresponden a síntomas de ansiedad causados por algún motivo laboral <sup>10</sup>

Se han realizado revisiones sistemáticas del Síndrome de Burnout en Latinoamérica de 20 artículos de investigación científica, donde se concluyó que según la profesión el 55% son profesionales de salud y el 15% son trabajadores administrativos y municipales. Por otro lado, se evidenció que 19 de los estudios presentan Burnout; y 9 de ellos reportan al agotamiento emocional como la dimensión con mayor presencia en los trabajadores. Respecto al sexo, 5



estudios indicaron que el género masculino es el más propenso, así mismo, 4 estudios indicaron que el área donde se trabaja influye en la manifestación de Burnout y 3 estudios indicaron que la edad, el cargo, y el tiempo de servicio permite la vulnerabilidad a este síndrome.<sup>11</sup>

Particularmente, el personal administrativo suele tener una sobrecarga laboral, ello se debe a las actividades demandantes que desarrollan, en ocasiones laboran horas adicionales para cumplir sus oficios, siendo estas no remuneradas<sup>12</sup> y además la inestabilidad laboral, descontento salarial, problemas familiares, evaluaciones más rígidas, etc.<sup>13</sup> Se observa ausentismo laboral, cansancio y desmotivación que acarrea el maltrato al usuario que solicita atención.

Frente a esta situación se han encontrado investigaciones en profesionales de la salud y docentes, y en su minoría en organizaciones (municipalidades) con jerarquías, funciones, roles, recursos y relaciones interpersonales; además se ha evidenciado en el Departamento Médico de la Municipalidad a través del SISCONMED (sistema de consulta médica) que presenta la estadística de patologías más frecuentes<sup>14</sup>, que los trabajadores acuden por presentar los siguientes síntomas: cefalea, dolor muscular, ansiedad, irritabilidad, cansancio y estrés los cuales pueden ser síntomas a nivel cognitivo, fisiológico y comportamentales

característicos del Síndrome de Burnout <sup>15</sup> por ello surge la necesidad de profundizar si en la municipalidad existe este fenómeno y determinar los factores de riesgo que lo originan, de tal manera determinar si existe asociación entre las variables a estudiar, para generar estrategias en la institución que eviten que los trabajadores presenten dicha patología.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Existe asociación entre los factores sociodemográficos y laborales con el síndrome de Burnout en trabajadores de una municipalidad Lima 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuáles son los factores sociodemográficos en trabajadores de una municipalidad Lima 2022?
- ¿Cuáles son los factores laborales de trabajadores de una municipalidad Lima 2022?
- ¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en los trabajadores de una municipalidad Lima 2022?
- ¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout según sus dimensiones en trabajadores de una municipalidad de Lima 2022?
- ¿Cuál es la asociación entre los factores sociodemográficos y el síndrome de burnout en trabajadores de una municipalidad Lima 2022?
- ¿Cuál es la asociación entre los factores laborales y el síndrome de Burnout en en trabajadores de una municipalidad Lima 2022?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar los factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en los trabajadores.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a. Identificar los factores sociodemográficos de los trabajadores según sexo, edad, estado civil, presencia de hijos y profesión.
- b. Identificar los factores laborales de los trabajadores según antigüedad laboral, horas laborales semanales, condición de trabajo y satisfacción con su sueldo.
- c. Identificar el nivel de síndrome de Burnout en los trabajadores.
- d. Identificar el nivel del síndrome de Burnout según sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los trabajadores.
- e. Identificar los factores sociodemográficos asociados al síndrome de Burnout en los trabajadores.
- f. Identificar los factores laborales asociados al síndrome de Burnout en en los trabajadores.

### **1.4 Justificación de la investigación**

#### **1.4.1 Justificación Teórica**

Esta investigación buscó fortalecer la teoría planteada por Maslach y Jackson<sup>16</sup>, quienes lo definen como un síndrome psicológico diferenciado por tres escalas: el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, así mismo, asociar los factores sociodemográficos y laborales con el síndrome de Burnout en los trabajadores de una

municipalidad. Además, el mencionado estudio se empleará como antecedente para futuras investigaciones.

#### **1.4.2 Justificación Metodológica**

El presente estudio se realizó mediante métodos, procedimientos y técnica e instrumentos empleados en el estudio, pues servirá como base para otras investigaciones y establecer diversas acciones, según aportes teóricos y prácticos incorporados en su contenido, para brindar una orientación sobre estrategias relacionadas al síndrome de Burnout, cuyos resultados admitirá contar como instrumento y antecedente para estudios relacionados a las variables del presente trabajo.

#### **1.4.3 Justificación Práctica**

Esta investigación se realizó porque existe la necesidad de conocer si existe asociación entre factores sociodemográficos y laborales entre el síndrome de Burnout en los trabajadores municipales, que están en contacto con la población que acude a realizar trámites y denuncias, además es necesario realizar investigaciones con este grupo profesional, pues han recibido menos atención por parte de los científicos.

#### **1.4.4. Justificación social**

El presente trabajo de investigación se realizó a raíz de que el Síndrome de Burnout ocasiona alteraciones en la salud física y mental, por lo cual se ve vulnerado la condición de vida de aquellas personas que la padecen, esta enfermedad ha adquirido relevancia clínica actualmente en personal administrativo debido a diversas variables que generan el estrés, tales como la

sobrecarga laboral en la que está expuesto el trabajador. Es por ello que surgió la necesidad de conocer cuál es la asociación del síndrome de Burnout con factores sociodemográficos y laborales para poder instalar medidas preventivas y terapéuticas para los profesionales administrativos que la padecen, ya que merece un atención continua

## **1.5 Limitaciones de la investigación**

Durante el proceso de investigación como limitación se tuvo el tiempo para el proceso de recolección de datos, debido a que algunos trabajadores no deseaban participar en el desarrollo de la encuesta, o que no contesten con veracidad por miedo o desconocimiento, por lo que se realizó las coordinaciones con la Gerencia y la jefatura de la Subgerencia de Personal de la Municipalidad para brindar información y concientizar sobre la importancia del tema a los trabajadores. Como segunda limitación es la escasa información actualizada sobre el grupo población en la localidad sobre el tema.

## CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### Internacionales

Villamar<sup>17</sup>, et al., (2018) en su investigación tiene como objetivo “*identificar la relación que existe entre los factores psicosociales del trabajo académico y el síndrome de Burnout en una universidad pública de México.*” Realizó un estudio no experimental de tipo transversal de alcance correlacional, la muestra estuvo conformada por 122 hombres y 125 mujeres con edad que oscila de 49.28 años. Aplicó dos instrumentos, el primero es el cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo académico y el cuestionario para la Estimación del Síndrome de Quemarse por el trabajo el cual cuenta con validez psicométrica y un apartado de sociodemográficos, Encontrándose que el 30% presenta prevalencia alta y críticas de las dimensiones de Burnout, el 90% mostró niveles de ilusión en el trabajo, y los modelos de retroceso lineal multivariada indicaron una relación estadísticamente significativa entre la mayoría de las dimensiones del Burnout independientes como el sexo, la edad o estado civil, con los factores psicosociales, varianzas entre el 16% y 46%.

**Morales**<sup>18</sup>, (2018) en su investigación tuvo como objetivo “*comparar el nivel de síndrome de Burnout en trabajadores (de acuerdo con el sexo, turno, nivel de estudios, estado civil, número de hijos) de una empresa de la zona industrial de Atlacomulco*”. Realizó un estudio comparativo con una muestra de 50 participantes de 18 a 35 años de edad. Utilizó dos instrumentos, el primero es Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI) el cual presenta una fiabilidad de 0.75 a 0.90 y el cuestionario para la evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo y desencanto profesión. El 58% fueron mujeres, el 64% tienen nivel medio superior. El 36% de participantes tuvieron nivel alto de síndrome de quemarse por el trabajo y desencanto profesional. Los hombres presentaron nivel bajo con un 38%, mientras que las mujeres presentaron nivel bajo con un 41% y en la variable sociodemográfica de estado civil, se evidenció que existen diferencias significativas ( $p < .05$ ), Por consiguiente, no se aceptaron diferencias entre las dimensiones del síndrome de Burnout y los factores demográficos del nivel educativo y el número de hijos.

**Nowacka**<sup>19</sup>, et al., (2018) en Polonia, realizaron un estudio que tenía como objetivo “*determinar la relación entre factores sociodemográficos y ocupacionales y el nivel de agotamiento ocupacional*”, el cual fue un estudio correlacional descriptivo transversal, participaron 560 enfermeras que trabajan en hospitales y unidades de atención primaria de salud. Se empleó un cuestionario que incluía datos sociodemográficos, ocupacionales y el Inventory Maslach Burnout. Los resultados que obtuvieron fueron que las enfermeras que trabajaban en la unidad de cuidados intensivos tenían la probabilidad de un nivel alto de DEP (despersonalización) que era un 75% menor (OR: 0,25; IC del 95%= 0,13 – 0,50) que las enfermeras que trabajan en unidades de tratamiento conservador. En referencia a los factores ocupacionales se concluyó que el empleo aumentó el riesgo de un alto nivel de despersonalización en las

enfermeras y la educación, el periodo de empleo, el empleo adicional y el puesto gerencial tuvieron una influencia significativa en el nivel de desgaste profesional.

**Aguayo<sup>20</sup>, et al., (2017)**, en su investigación tuvieron como objetivo “*realizar una revisión meta-analítica sobre cuatro factores sociodemográficos que pueden estar correlacionado con las dimensiones del Maslach Burnout Inventory en policías*”, se empleó el coeficiente de correlación bivariada como medida del tamaño del efecto, se aplicó el Maslach Burnout Inventory a los policías. Se realizó la búsqueda bibliográfica de diversas revistas relacionadas al tema, dando como resultado que todos los tamaños de efecto medio resultaron bajos y en su mayoría no significativos. Y por lo tanto se encontraron resultados contradictorios por la falta sistemática de información.

**Fernández<sup>21</sup>, et al., (2017)**, evalúan “*los niveles de Burnout y analizar la posible relación entre estos y diversos factores sociodemográficos, laborales y de estilos de vida en una muestra de personal sanitario que trabaja en cuidados paliativos.*” del Hospital Universitario San Rafael (Granada – España). Estudio observacional, analítico, transversal, participan 92 profesionales sanitarios, muestreo no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia. Se valoró el síndrome de Burnout mediante el Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey. Respecto a los resultados se determinó que solo existen diferencias estadísticamente significativas entre el factor edad y el nivel de Burnout, donde los profesionales más jóvenes presentan mayor nivel de Burnout. Con respecto al nivel de Burnout y las características del puesto de trabajo, se evidencia contradicciones estadísticamente significativas entre el grupo sin Burnout y el grupo con una dimensión alterada del MBI-HSS.



**Aranda** <sup>22</sup>, **et al.**, (2015), tiene como objetivo “*analizar la relación entre los factores sociodemográficos y laborales son el apoyo social, la autoestima y el Síndrome de Burnout en los trabajadores de tiendas de abarrotes de Guadalajara, Jalisco.*” Estudio de corte transversal, la población de estudio fue de 40 trabajadores al azar por sorteo simple de tiendas de abarrotes, para la recolección de datos se emplearon 4 cuestionarios: uno sobre datos sociodemográficos y laborales, la escala de Maslach Burnout Inventory, el instrumento de apoyo y redes sociales de apoyo y la escala sobre Autoestima. Se determinó que el 55% de la población prevalece de Síndrome de Burnout, así mismo se encontró que los factores socio-demográficos y laborales presentan asociación estadísticamente significativa entre el apoyo familiar y laboral objetivo y sexo, horas, semana de trabajo y estrés por inadecuada remuneración . Se observó además que la desmotivación se asoció con las horas de trabajo semanales con cifras de OR= 4,333 IC95%= 1; 150 y p= 0.015.

## **Nacionales**

**Poma** <sup>23</sup>, (2020) en su investigación tiene como objetivo “*Determinar la relación entre la características sociodemográficas y laborales y el síndrome de burnout de la población*”, realizó un estudio con enfoque cuantitativo, tipo básico, el diseño es la investigación es de corte transversal y correlacional, el nivel es descriptivo y explicativo mediante la técnica de encuesta, la muestra estuvo conformado por 300 docentes que voluntariamente participaron en el estudio de Tamayo Y Tamayo (1997). Aplicó dos instrumentos, el primero denominado factores sociodemográficos y laborales y el segundo el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, ambos presentaron alta confiabilidad. Encontrándose presencia de Burnout medio y elevado además hay asociación entre los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout: edad, presencia de hijos, estado civil

antigüedad laboral horas laborales, satisfacción con el sueldo ( $p: 0; 000$ ) y número de alumnos ( $p= 0,016$ ); entendiéndose que hay diferencias significativas entre los factores citados.

**Jarro<sup>24</sup>, (2018)** en su investigación tiene como objetivo “*Determinar la relación entre las características sociodemográficas y laborales y el Síndrome de Burnout en enfermeras del Hospital Hipólito Unanue De Tacna*”. Efectuó un estudio cuantitativo, tipo básica con alcance descriptivo - correlacional, diseño no experimental, la muestra fue de 110 enfermeros /as, se aplicó el cuestionario de Características Sociodemográficas y Laborales, y además se empleó el Inventario de burnout de Maslach, el cual está adaptado al Perú, cuenta con validez convergente y divergente. Se encontró que existe relación significativa con las características sociodemográficas edad e hijos en edad escolar con la dimensión cansancio emocional y con características laborales como conformidad salarial y años de servicio con la dimensión cansancio emocional. Por otro lado, evidenciaron que los participantes del estudio están en riesgo de desarrollar el síndrome, por lo cual se concluyó que existe relación parcial entre las características sociodemográfica y laborales y el síndrome de burnout.

**Casas<sup>25</sup>, (2017)**, en su estudio de investigación tiene como objetivo “*Determinar los factores asociados al síndrome de Burnout en profesionales de la Microrred Aucayacu-Minsa*”, método descriptivo, nivel III o de correlación, según el tipo fue observacional, prospectiva, transversal y analítico. La muestra estuvo conformada por 48 profesionales, se aplicó como instrumento un cuestionario tipo escala de Likert del Síndrome de Desgaste y se aplicó preguntas relacionadas a factores socio-demográficos y laborales, presentando una fiabilidad cercana al 90%, se encontró en referencia a la relación entre los factores individuales y la presencia del síndrome de Burnout el ser de

sexo femenino y tener mayor de 40 años los cuales se encuentran relacionados. En cuanto a los factores sociales y su relación con la presencia de síndrome de Burnout se encontró como factor definitivo a las relaciones interpersonales inadecuadas, en relación a los factores organizacionales se evidenció como factor definitivo a la presencia de clima organizacional inadecuado y hostil.

**Salazar** <sup>26</sup>, (2015), en su estudio de investigación tiene como objetivo “*Determinar la asociación entre los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout en cirujanos dentistas de práctica privada del mercado de Tacna 2014.*”, el estudio es correlacional, descriptivo de corte transversal, mediante la técnica de encuesta estudió una muestra probabilística de 172 cirujanos dentistas, se aplicó una encuesta de datos sociodemográficos y laborales; y el de Maslach Burnout Inventory. Se encontró que si existe asociación significativa del Síndrome de Burnout con las horas de promedio de jornada asistencial (OR= 51 Y p= 0, 04), excepto con los restantes factores sociodemográficos y laborales, así mismo la frecuencia con que se muestra el Síndrome de Burnout es de 68,02%.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Síndrome de Burnout**

#### **2.2.1.1. Definición:**

Es un síndrome clínico detallado por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger, quien lo define como “estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado esfuerzo”. Según el autor, las personas o trabajadores más comprometidos con el tema laboral son las más propensas a

presentar el Burnout, principalmente aquellas que ayudan a otras, por lo cual “sentirán una presión desde dentro para trabajar y ayudar, a veces de forma excesiva y poco realista, además de una presión desde el exterior para dar”.<sup>27</sup>

Posterior a ello, Christina Maslach y colaboradores, en el año 1976, realizaron un trabajo sobre el tema en profesionales que ayudan a otras personas, entre los cuales se incluyeron médicos, policías, trabajadores sociales, abogados, psiquiatras, enfermeras, etc. Estudiando las respuestas emocionales de los profesionales estudiados, considero de “sobrecarga emocional” o síndrome de Burnout, así mismo lo describió como un agotamiento emocional, despersonalización y baja relación personal, que se puede dar en profesionales que mantienen relación continua de apoyo hacia otras personas.<sup>28</sup>

Edelwich (1980) define el síndrome de Burnout como “una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito como resultado de condiciones de trabajo de los profesionales asistenciales”, describió 4 fases: la primera fase de entusiasmo, es decir con expectativas altas de los profesionales que son poco realistas; la segunda fase de estancamiento, /donde el profesional observa que su trabajo muchas veces no tiene el resultado que esperaba de reconocimiento de sus jefes y clientes, y por ende te contagias del pesimismo de los compañeros ya afectados; la tercera fase de frustración, en la que uno mismo cuestiona su valor y de su trabajo, adicional a ellos las fuentes de insatisfacción por el trabajo (escasa remuneración, sobrecarga laboral o exceso de trabajo administrativo); y por último, la cuarta etapa de apatía o indiferencia hacia el trabajo.<sup>29</sup>

Maslach y Jackson (1981), lo definen como un modelo tridimensional que se caracteriza por la presencia de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal en el área de trabajo, puede suscitar entre personas que brindan un servicio a los

usuarios, por lo que se entiende que el Burnout puede ser una respuesta a los estresores interpersonales en el ambiente de trabajo, y a mayor contacto con los individuos que reciben el servicio produce cambios negativos en la conducta hacia estas personas.<sup>30.31</sup>

Para Gil-Monte y Peiró plantean una serie de modelos psicosociales para el estudio del Burnout y lo describen como: “una respuesta al estrés laboral percibido que surge de un proceso de reevaluación cognitiva, cuando las estrategias de afrontamiento empleadas por los profesionales no son eficaces para reducir ese estrés percibido”. De acuerdo a las variables en referencia al estrés percibido y sus consecuencias, se inicia la baja realización personal en el centro de labores y altos sentimientos de agotamiento personal. Continúa la despersonalización, el cual se entiende como una destreza de afrontamiento desarrollada por profesionales ante la rutiba crónica de baja realización personal en el centro de labores.<sup>32</sup>

Según la OMS (2012) define que es un proceso insidioso, y que se va desarrollando de manera paulatina, haciendo complicada su pronóstico, además es un factor de riesgo laboral, que aflige la calidad de vida, salud mental y en ocasiones puede sobreponer en riesgo la vida de la persona que lo padece.

#### **2.2.1.2. Fundamentos etiológicos de Síndrome de Burnout:**

Respecto a lo señalado por Martínez (2010), considera tres grandes modelos etiológicos que revelan el origen del síndrome, los cuales se especifican a continuación:

El modelo basado en la Teoría sociocognitiva del Yo, plantea que el profesional que trabaja brindando ayuda, tiene una alta motivación por su profesión pero que pueden encontrarse con

obstáculos en el logro de sus metas que permanecen en el tiempo, originándose el Síndrome de Burnout, esta teoría alega que dicho síndrome puede presentarse cuando el trabajador se enfoca en su vida basándose únicamente en el trabajo social o humanitario que realiza y se frustra en el intento, acarreando al fracaso psicológico y posterior a ello padeciendo del síndrome.

El segundo modelo está basado en el Intercambio social, el cual propone que cuando el colaborador está en un contexto de relaciones interpersonales, ocurre un proceso donde se llega a comparar con sus compañeros y a partir de ello formula percepciones de eficacia o de falta de esta, por lo cual origina el incremento de riesgo de desarrollar Burnout, en el caso de las enfermeras se observó que cuando necesitan apoyo social por temas relacionados a sus pacientes (no sabe cómo actuar ni que sentir, presenta dudas sobre la percepción del equilibrio entre la atención que brinda y lo que recibe a cambio), y por miedo a considerarse profesionales incompetentes no buscan ayuda de sus compañeros de trabajo

Por último, el modelo basado en la Teoría Organizacional, que menciona que dentro de una organización hospitalaria el Burnout llega a aparecer principalmente por conflictos interpersonales que se generan en el área de trabajo y por disfunciones en los roles que deberían desempeñar. Así mismo el modelo plantea que el clima y la cultura organizacional son importantes para que el trabajador afronte el estrés.<sup>33</sup>

### **2.2.1.3. Cuadro clínico:**

Referente a las manifestaciones clínicas, diversos estudios indican que se pueden agrupar en cuatro campos sintomatológicos<sup>34, 35</sup>.

- a) Manifestaciones psicósomáticas: presenta dolor de cabeza, úlceras gastrointestinales, fatiga crónica, mialgias en el cuello y espalda, incremento de la presión arterial y las mujeres pueden presentar anovulación.
- b) Síntomas conductuales: conducta agresiva, violenta o imponente, impuntualidad la falta de asistencia en el centro de labores, falta de relajación, adicción por el alcohol, drogas, etc.
- c) Síntomas emocionales: la falta de efecto, se vuelven más impacientes, más irritables y con ganas de ausentismo laboral. Por otro lado, se observa que presentan dificultad para concentrarse por la ansiedad reservada y una autoestima disminuida.
- d) Manifestaciones defensivas: abarcan la negación de emociones, son irónicos y se alejan de sentimientos de sus compañeros o personas de su entorno.

#### **2.2.1.4. Fases del proceso de Burnout**

Bronsborg y Vestlund (1997) mencionan en su libro “No te quemes las fases de desarrollo del síndrome de Burnout:

- **Fase inicial o de entusiasmo:**

Todos los profesionales experimentan un entusiasmo cuando acceden a un nuevo puesto de trabajo y por ende cobran gran importancia la actividad laboral y las expectativas positivas. Al inicio la persona siente el trabajo algo estimulante y atractivo por más que sea riguroso y estricto. No le importa quedarse horas extras, se identifica con sus compañeros y se plantea objetivos más altos a los esperados por sus jefes.

Si una persona se comporta de tal manera, en esta fase, puede considerarse una amenaza por el resto de sus compañeros, que llevan mayor tiempo laborando en la organización.

- **Fase de estancamiento:**

Si bien el trabajo aún representa una fuente de realización personal comienza las dudas en relación al esfuerzo personal y sus beneficios. Pues siente derrota sin saber la causa que lo origina, no ve resultados de sus objetivos planteados, presenta sentimientos de incapacidad. De a poco comienza a tener negatividad que antes tenía sus compañeros del área de trabajo, a pesar de que intenta controlarlo y la salud empieza a fallar.

- **Fase de Frustración:**

El trabajador se cuestiona, se pregunta de forma continua qué sentido tiene su trabajo, si eligió mal su profesión, si su formación fue idónea. Tiene miedo, se vuelve negativo.

Con el transcurrir de los años crece la impotencia y la ignorancia, todo lo logrado parece no servir para nada. Se encuentra irritados y eso genera conflictos en el equipo de trabajo.

La sintomatología se vuelve crónica. Lo imaginado no coincide con la realidad.

- **Fase de la hiperactividad y de la apatía:**

- ✓ **Reacción de hiperactividad:** el trabajador se descuida de su persona, siempre responde con un “si” a excesivas cosas. Se encuentra algo acelerado ya que



siempre está trabajando, quiere hacer muchas cosas sin embargo no avanza y por ello se produce el colapso.

- ✓ **Reacción de apatía:** la apatía surge por un sentimiento creciente de desapego laboral, lo cual ocasiona alejamiento o inhibición de la actividad laboral. Incrementa la distancia entre el trabajador y las personas que reciben su servicio, parece por su forma de actuar un robot y de la misma manera actúa así con su familia y compañeros de trabajo.

- **Fase del quemado**

En esta fase se evidencia el colapso físico y cognitivo, pues obliga a renunciar el trabajo, ser trasladado, cambiar de trabajo o arrastrar una vida profesional presidida por la frustración y una satisfacción inadecuada.

El síndrome de Burnout se considera un proceso en el que el trabajador se desliga de su responsabilidad y trabajo, esto como consecuencia del estrés y agotamiento que experimenta. Los cambios en las actitudes y conductas son una desafortunada e ineficaz válvula de escape ante una situación que probablemente resultará insostenible.<sup>36</sup>

### **2.2.1.5. Dimensiones del síndrome de Burnout**

Según Maslach este síndrome se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional; despersonalización y falta de realización personal.<sup>37</sup>

#### **2.2.1.5.1. Agotamiento emocional:**

Llamado también cansancio emocional, se caracteriza por una creciente sensación de agotamiento en el trabajo, sentir que ya no pueden dar más de sí mismo a nivel afectivo y laboral. Involucra al sujeto a estar emocionalmente exhausto, pues siente que ha perdido la energía para laborar, debido al contacto directo y continuo con los usuarios que hay que apoyar como función del trabajo. Así mismo el trabajador no tiene una fuente de recarga de impulsos o estímulos y debe realizar mucho esfuerzo para continuar su día a día.

#### **2.2.1.5.2. Despersonalización:**

Se aísla de los demás, desarrolla así una actitud fría, deshumanización con sus relaciones, impersonal, manifiestan sentimientos negativos y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, se muestra aislado o distanciado y suele usar términos despectivos hacia sus colegas o usuarios que brinda atención, tratando de culpar a los demás de sus frustraciones. Ello es una forma de autodefensa que resulta después una dificultad para el compromiso en su función laboral.

#### **2.2.1.5.3. Falta de realización personal:**

Maneja un sentimiento de incapacidad, se encuentra insatisfecho con sus logros profesionales y consigo mismo. El sujeto presenta una disminución del sentido del éxito y rendimiento en la tarea, por lo cual inicia la idea de

fracaso. Este sentimiento de incompatibilidad de las propias habilidades personales puede acarrear un fracaso autoimpuesto y de oportunidades para desarrollarse en lo profesional.<sup>38</sup>

### **2.2.2. Factores sociodemográficos y laborales**

Diversos autores han tratado de identificar los grupos de riesgo o, en otras palabras, las variables sociodemográficas asociadas al desgaste profesional. Se ha señalado que algunas personas tienen mayor riesgo a padecer Burnout, sin embargo, existen discrepancias en la literatura respectiva, debido a que se han aportado resultados contradictorios y poco claros en cuanto al factor sociodemográfico en el síndrome de Burnout.

Miret<sup>40</sup>(2010) agrupó los factores de riesgo en tres entornos: el individual, el organizacional y el social. El primero describe a los factores psicológicos y psicopatológicos de los profesionales, incluye el optimismo, la autoestima, los trastornos de personalidad, los trastornos afectivos y ansiosos. El segundo considera a los factores sociodemográficos como edad, sexo, Estado civil, presencia de una red de apoyo socio-familiar, el tipo de profesión y la historia laboral (años de trabajo). En tercer lugar, el autor se refiere a los factores propios de la organización laboral, los cuales son: horarios, rotaciones, turnos, sobrecarga laboral, equidad y justicia en el respeto de la carga laboral satisfacción e identificación con el equipo de trabajo y la empresa.

Por otro lado, Lackritz,(2004) indica que los varones exhiben mayores niveles de Burnout , mientras que Freudenberger y Nort indican que son las mujeres y en otros estudios no se haya relación en referencia al sexo y sus dimensiones del síndrome de Burnout como lo detalla Pierce y Molloy.

Con respecto a la edad se le considera como variable demográficamente más sólida en su asociación con el desgaste profesional según Maslach y cols.

En efecto, parece ser que preferentemente los años de experiencia en la profesión son los que se encuentran asociados al síndrome.

Los factores sociodemográficos restantes como estado civil, nivel de educación no parecen asociarse en el Burnout según algunos estudios.

En el presente trabajo se empleará los factores sociodemográficos: sexo, estado civil, profesión, número de hijos, así como los factores laborales como condición de trabajo, años de antigüedad, tipo de relación laboral, horas laborales, satisfacción con su sueldo.

### **2.2.3. Definición operacional de palabras clave**

#### **2.2.3.1 Síndrome de Burnout**

Síndrome de Burnout: es el síndrome psicológico que surge como respuesta al estrés laboral de índole crónico, se caracteriza por presentar tres dimensiones: agotamiento emocional que se refiere al agotamiento de los recursos físicos y emocionales, la despersonalización, que se caracteriza por sentimientos de

cinismo y la baja realización personal, que detalla sentimientos de incompetencia y falta de productividad en el trabajo.<sup>37</sup>

### **2.2.3.2 Factores sociodemográficos y laborales**

Los factores de Riesgo son todas aquellas condiciones propias del ser humano, del medio laboral que influyen en la salud, satisfacción, desempeño y productividad profesional, aumentando las probabilidades de una persona a contraer una enfermedad o cualquier otra dolencia.<sup>36</sup>

## **2.3. Formulación de la hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

**Ha:** Existe asociación entre los factores sociodemográficos y laborales con el síndrome de Burnout en los trabajadores de una Municipalidad Lima 2022

**H0:** No existe asociación entre los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout en los trabajadores de una Municipalidad Lima 2022

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Existe asociación entre los factores sociodemográficos con las dimensiones del síndrome de Burnout en los trabajadores.

Existe asociación entre los factores laborales con las dimensiones del síndrome de Burnout en los trabajadores.

### **2.3.3. Hipótesis nula**

No existe asociación entre los factores sociodemográficos con las dimensiones del síndrome de Burnout en los trabajadores.

No existe asociación entre los factores laborales con las dimensiones del síndrome de Burnout en los trabajadores.

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de la investigación**

El método de la investigación fue Hipotético – Deductivo, el cual permitirá establecer hipótesis y comprobar y refutarlas.

### **3.2. Enfoque de la investigación**

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, el cual emplea la recolección y el análisis de datos para responder las interrogantes y comprobar hipótesis establecidas previamente en la investigación, utilizando la estadística; Según la variable de interés es descriptiva y correlacional, con el fin de identificar las posibles relaciones entre la variables sociodemográficas y factores laborales y el Síndrome de Burnout.

### **3.3. Tipo de la investigación**

Aplicada

**Alcance:** correlacional, porque busca establecer el grado de relación entre ambas variables: variable 1: factores sociodemográficos y laborales y Variable 2: Síndrome de Burnout.

### **3.4. Diseño de la investigación**

El estudio fue No experimental, corte Transversales y correlacionales ya que describe y analiza la relación de las variables, pues de esta manera no se podrá manipular las variables independientes porque los hechos ya se han suscitado y las conclusiones se basaran en las relaciones de los factores sociodemográficos – laborales con el síndrome de Burnout.

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

Estará constituida por 490 trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Metropolitana de Lima, que brinda atención al público. Se consideró la población en estudio a todos los trabajadores entre nombrados, contratados y locadores que se encuentren laborando de manera presencial.

#### **Cálculo del tamaño de muestra (si es pertinente):**

El tamaño de la muestra será calculado con un coeficiente de confianza al 95%, con un margen de error de 5%

#### **Número de muestra final (n):**

La muestra estará conformada por 216 trabajadores municipales que acepten trabajar voluntariamente en el presente estudio.

#### **Muestreo:**

La técnica de muestreo es probabilístico de tipo aleatorio simple, para que todos en una población tengan la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra. <sup>36</sup>



## **Criterios de inclusión y exclusión**

### **Inclusión:**

- ✓ Trabajadores municipales que acepten voluntariamente participar en el presente estudio
- ✓ Trabajadores municipales nombrado, contratados y locadores, de la Municipalidad Metropolitana de Lima.
- ✓ Trabajadores que solo trabajen en la Gerencia de Administración.
- ✓ Trabajadores que laboren de manera presencial.

### **Exclusión:**

- ✓ Trabajadores quechua hablantes
- ✓ Trabajadores que se encuentren con licencia con goce a causa de la Pandemia del COVID-19

### 3.6. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Factores sociodemográficos

**Definición Operacional:** caracterización de los factores sociodemográficos, no presentan dimensión pero si indicadores los cuales son sexo, edad, estado civil, presencia de hijos y profesión.

**Matriz operacional de la variable 1:**

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sexo: Características genéticas y morfológicas que diferencian a los hombres y a las mujeres.</li> </ul>	1	Nominal	F=1 M=2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Edad: Años cumplidos</li> </ul>	2	Ordinal	< DE 35=1 36 - 45=2 46 - 55=3 56 - 65=4
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estado civil: Condición de un ciudadano, si vive con alguien, para determinar sus derechos y obligaciones, dentro de la sociedad.</li> </ul>	3	Nominal	Soltero=1 Conviviente=2 Casado=3

				Viudo=4 Sep/div. = 5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de Hijos: Ciclo de vida de las personas</li> </ul>	4	Nominal	Sin hijos =1 Un hijo =2 Dos hijos= 3 Tres hijos= 4 Más de tres hijos= 5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesión: Actividad habitual de una persona, generalmente para que se ha preparado y que tiene derecho a recibir una remuneración.</li> </ul>	5	Nominal	Asistenta social =1 Abogado = 2 Médico= 3 Enfermeros=4 Administradores=5 Otros= 6

**Variable 2:** Factores laborales

**Definición Operacional:** elemento que va a explicar las características laborales, el cual será medido con un cuestionario, se dimensiona de la siguiente manera: antigüedad laboral, horas laboradas semanales, condición de trabajo, satisfacción con su sueldo.

**Matriz operacional de la variable 2:**

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Antigüedad laboral	Duración del empleo o servicio prestado.	6.	Ordinal	menos de 1 años= 1 < 5 años=2 6 – 10 años=3 11-20 años= 4 21 años a más= 5
Jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>La jornada mínima de trabajo de la Subgerencia de personal.</li> </ul>	7.	Ordinal	30 horas semanales=1 36 horas semanales=2 40 horas semanales=3 Más de 45 horas semanales=4

Condición de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estado del entorno laboral.</li> </ul>	8.	Nominal	Nombrado = 1 Contratado=2 Locador=3
Satisfacción con su sueldo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es la remuneración colectiva que se paga por horas trabajadas dentro de la institución laboral.</li> </ul>	9.	Nominal	Si satisfecho=1 No satisfecho=2

**Variable control 3:** Síndrome de Burnout

**Definición Operacional:** Es una manifestación clínica dividida en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, ocasionado por el estrés de larga data en entorno laboral.

**Matriz operacional de la variable 3:**

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Agotamiento Emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Sentimientos de desesperanza</li> <li>• Agotamiento físico</li> <li>• Actitudes negativas hacia el trabajo</li> </ul>	<p>1.-Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.</p> <p>2.-Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.</p> <p>3.-Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.</p> <p>6.- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa</p> <p>8.- Siento que mi trabajo me está desgastando.</p> <p>13.- Me siento frustrado en mi trabajo</p> <p>14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi</p>	<p>Ordinal :</p> <p>Escala de Likert</p> <p>Nunca= 1</p> <p>Algunas veces al año=2</p> <p>Algunas veces al mes=3</p> <p>Algunas veces a la semana=4</p> <p>Diariamente=5</p>	<p>Alto=32-45</p> <p>Medio=24-31</p> <p>Bajo= 9-23</p>

		<p>trabajo</p> <p>16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.</p> <p>20.-Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.</p>		
Personalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respuesta negativa hacia uno mismo</li> <li>• Trato impersonal</li> <li>• Actitudes negativas con los demás</li> <li>• Falta de preocupación por los demás</li> </ul>	<p>5.-Siento que estoy tratando a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales</p> <p>10.- Siento que me he hecho más duro con la gente</p> <p>11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.</p> <p>15. Siento realmente no me importa lo que les ocurra a los usuarios que atiendo</p> <p>22. Me parece que algunos usuarios me culpan de alguno de sus problemas.</p>	Ordinal:  Escala de Likert	<p>Alto=19-28</p> <p>Medio=13-18</p> <p>Bajo= 5-12</p>
Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auto concepto.</li> <li>• Respuesta negativa al trabajo</li> <li>• Sentimiento de escasa competencia profesional</li> </ul>	<p>4. Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios o compañeros.</p> <p>7.- siento que trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios o compañeros.</p> <p>9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.</p> <p>12.- me siento con mucha energía en mi trabajo</p> <p>17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima</p>	Ordinal:  Escala de Likert	<p>Alto=25-40</p> <p>Medio=17-24</p> <p>Bajo= 8-16</p>

		<p>agradable con los usuarios o compañeros.</p> <p>18.- Me siento estimado después de haber trabajado con mis compañeros o usuarios.</p> <p>19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.</p> <p>21.- siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.</p>		
--	--	---	--	--



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

#### **3.7.1. Técnica**

Como técnica se empleó la encuesta, la información será recolectada empleando instrucciones estandarizadas de manera que a cada participante se le realicen preguntas del mismo contenido. El propósito de la encuesta es buscar un rasgo variado de la población. (Poma, 2020)

Los instrumentos que se emplearon en la recolección de datos para conseguir las metas trazadas, serán dos cuestionarios los cuales ya fueron validados por la autora Poma, con los siguientes detalles:

El primer cuestionario se denominada Factores sociodemográficos y laborales que constará de diez (10) ítems, para marcar una alternativa de acuerdo a sus características sociodemográficas donde se conoce los rangos de sus dimensiones. Edad, sexo, estado civil, presencia de hijos, profesión y por otro lado respecto a factores laborales serán las dimensiones: antigüedad, laboral, horas laborales semanales, condición de trabajo, satisfacción.

El segundo cuestionario es el de Maslach Burnout Inventory creado en 1981; contiene 22 ítems, con escala Likert, con 5 alternativas de respuesta: nunca, algunas veces al año, algunas veces al mes, algunas veces a la semana y diariamente, está constituido por 3 dimensiones del Burnout. Para dictaminar a los trabajadores municipales con Burnout, deberá tener un valor alto en la dimensión agotamiento emocional (AE) y despersonalización (DP), y bajo puntaje en Realización Personal (RP).

Tabla 10

## Escalas y baremos de la variable Síndrome de Burnout

Nivel	Agotamiento emocional	despersonalización	Realización personal	variables
bajo	(9-21)	(5-12)	(8-19)	(22-51)
Medio	(22-33)	(13-18)	(20-31)	(52-81)
alto	(34-45)	(19-25)	(32-40)	(82-110)

### 3.7.2. Descripción

A continuación, se describirá la ficha técnica de los instrumentos que se utilizó.

La ficha técnica del instrumento 1 **“Ficha técnica del Instrumento Factores**

**Sociodemográficos y laborales”**. (V. independiente) <sup>(19)</sup>

**Población:** 300 docentes educación secundaria

**Tiempo:** 1 año 4 meses

**Momento:** se entregó a docentes para que resuelvan después de clase.

**Lugar:** Colegios del callao

**Validez:** Juicio de expertos

**Fiabilidad:** El alfa de Crombach obtenido es de 0,819 que corresponde a muy alta la confiabilidad.

**Tiempo de llenado:** 5 min.

**Número de ítems:** 10 ítems

**Dimensiones: factores sociodemográficos** “sexo” (1), “edad” (2), “estado civil” (3), “presencia de hijos” (4), “nivel de estudios”, (5). **Factores laborales:** “antigüedad laboral”

(6), “horas laborales semanales” (7). “Condición de trabajo” (8), y “satisfacción con su sueldo” (9)

**Alternativas de respuesta:** nominal

**Baremos (niveles, grados) de la variable:**

La ficha técnica del instrumento 2 “**Cuestionario de Maslach Burnout Inventory**”. (V. dependiente)<sup>19</sup>

**Población:** 300 docentes

**Tiempo:** 1 año 4 meses.

**Momento:** al terminar sus clases

**Lugar:** colegios del callao

**Validez:** juicio de expertos

**Fiabilidad:** el alfa de Crombach obtenido es de 0.819 que corresponde a muy alta confiabilidad

**Tiempo de llenado:** 15 minutos

**Número de ítems:** 22 ítems.

**Dimensiones:** “agotamiento emocional” (1,2,3,6,8,13,14,16 y 20), “despersonalización” (5,10,11,15 y 22) y “realización personal” (4,7,9,12,17,18,19 y 21)

**Alternativas de respuesta:** nunca, algunas veces al año, algunas veces al mes, algunas veces a la semana y diariamente.

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** Alto, Medio, Bajo).

### 3.7.3. Validación

Al instrumento de MBI, le realizaron la validación de contenido: prueba Binomial y la validación por juicio de expertos, concluyendo que tienen pertinencia, relevancia y claridad. La autora Poma<sup>23</sup> entregó a un grupo de Jueces de Expertos, conformados por 5 doctores en educación, los cuales indicaron que ambos instrumentos son viables para su aplicación. Por lo cual utilizaré ambos instrumentos para el presente trabajo de investigación.

La presente investigación utilizó los instrumentos: “Cuestionario sociodemográfico y laboral” (Poma 2020) y “cuestionario de Maslach Burnout Inventory” (Poma 2020). Cuyo proceso de validación fue explicado en el punto 3.7.2.

Para asegurar el uso de los mencionados en el presente trabajado de investigación estos pasaron por los siguientes procedimientos de validación:

a) Validación contenido: la revisión bibliográfica se realizó de la siguiente manera El focus group fue ejecutado en colegios del callao. Y el juicio de expertos lo llevó a cabo en julio-2018 (ver anexo).

b) Validación de constructo: Se realizó análisis factorial exploratorio y/o confirmatorio resultando 3 dimensiones. Los nombres de las dimensiones son: Agotamiento Emocional

(ítem 1,2,3,6,8,13,14.16 y 20), personalización (ítem 5,10,11,15 y 22) y Realización Personal (ítem 4,7,9,12,17,18,19 y 21.).

c) Además la autora Poma realizó los siguientes procesos de validación por juicio de expertos.

d) El cálculo de la confiabilidad fue de 0.98

El baremo (categorización) se calculó por medio de percentiles. Los niveles o grados fueron: bajo medio y alto.

El instrumento final consta de 22 ítems. Siendo las alternativas de respuesta nunca, algunas veces al año, algunas veces al mes, algunas veces a la semana y diariamente

Para el recojo de datos se abordó al paciente en las oficinas de cada área de la Gerencia de Administración.). Se le entregó un consentimiento informado en el que se le explica los objetivos del estudio. La recolección de datos será realizó en 1 semana.

#### **3.7.4. Confiabilidad**

Para asegurar la representatividad de los instrumentos se obtuvo la información de 30 sujetos de investigación, a quienes se les aplicó el cuestionario en un único momento a manera de estudio piloto; los datos obtenidos fueron analizados con el programa SPSS, con el cual se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose resultados que expresan una fiabilidad adecuada del instrumento al obtenerse valores superiores a 0.80 tal como se puede apreciar en la siguiente tabla:

<b>Número de Items del</b>		
<b>Número de Sujetos</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Coefficiente Alfa</b>

---

30	22	0.906
----	----	-------

---

Nota: se empleó toda la segunda encuesta simulada para mi proyecto

### 3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se utilizó el programa Word para la redacción del proyecto y demás documentos. Para la creación de la base de datos, tablas de frecuencia y gráficos se utilizó el programa Excel y SPSS. El tamaño de muestra a tratar se calculó mediante el programa Excel (adaptado por el grupo Fistera). Para la parte estadística descriptiva se empleó tablas y diagramas de barras, que permitió mostrar la distribución de frecuencias.

Y para la estadística inferencial se aplicó la  $\chi^2$ -Cuadrado, prueba no paramétrica, para datos de nivel ordinal, nominal o de variable cualitativa.

Para la Hipótesis:

H1: si hay asociación entre las variables A/B (variables no son independientes)

H0: No hay asociación entre las variables A/B (variables son independientes)

Si  $p < 0,05$  el resultado es significativo, refutamos la hipótesis nula de independencia.

Si  $p > 0,05$  el resultado no es significativo, aprobamos la hipótesis nula de independencia y por lo tanto concluimos que ambas variables estudiadas son independientes, no existe una relación entre ellas.

Por tanto, el valor de 0,05 es una estimación de acuerdo al nivel de confianza del 95%

### **3.9. Aspectos éticos**

La presente investigación se ciñó a las normas internacionales y nacionales sobre investigación en humanos, así como las disposiciones vigentes en bioseguridad. Así mismo, el proyecto se evaluará por el comité de ética en investigación de la Universidad Norbert Wiener. Posteriormente se redactará y enviará la documentación necesaria a todas las instituciones involucradas en el recojo de datos. Se seguirá el procedimiento metodológico que mejor se adapte a las circunstancias del estudio, así como el uso de un instrumento de recolección de datos con validación y confiabilidad suficiente para lograr los objetivos. Se asegurará el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardará sus Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”). Será entregado un consentimiento a los participantes del estudio para que dejen sustento de la situación voluntaria de participación. En el mencionado documento se indicó los objetivos y procedimientos de la presente investigación.

## CAPÍTULO 4: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivos de resultados

**Tabla 1: Perfil demográfico de los trabajadores de una Municipalidad Lima 2022**

	n	%
Género del trabajador		
femenino	112	51.9
masculino	104	48.1
Edad del trabajador		
< de 35 años	77	35.6
36-46 años	61	28.2
46-55 años	50	23.1
56-65 años	28	13.0
Estado civil del trabajador		
Soltero	70	32.4
Conviviente	63	63.0



Casado	60	60.0
Viudo	7	7.0
Separado	16	16.0
Presencia de hijos		
Sin hijos	61	28.2
Un hijo	77	35.6
dos hijos	57	26.4
tres hijos	18	8.3
más de tres hijos	3	1.4
Profesión		
Asistenta social	32	14.8
Abogado	42	19.4
Médico	4	1.9
Enfermero	5	2.3
Administradores	50	23.1
Otros	83	38.4
Total	216	100.0

---

\*Fuente: Datos obtenidos de la Municipalidad de Lima 2022

Se observa en la Tabla 1 que los trabajadores de una Municipalidad de Lima 51.9% son del sexo femenino; el 35.6% presenta una edad menor de 35 años; prevalecieron los convivientes con 63%; el 35,6% tiene un hijo y el 38.4% presenta otra

profesión como son trabajadores ingenieros, licenciados en hotelería y turismo a algunos que actualmente se encuentran estudiando alguna carrera.

**Tabla 2: Perfil Laboral de los trabajadores de una Municipalidad. Lima 2022**

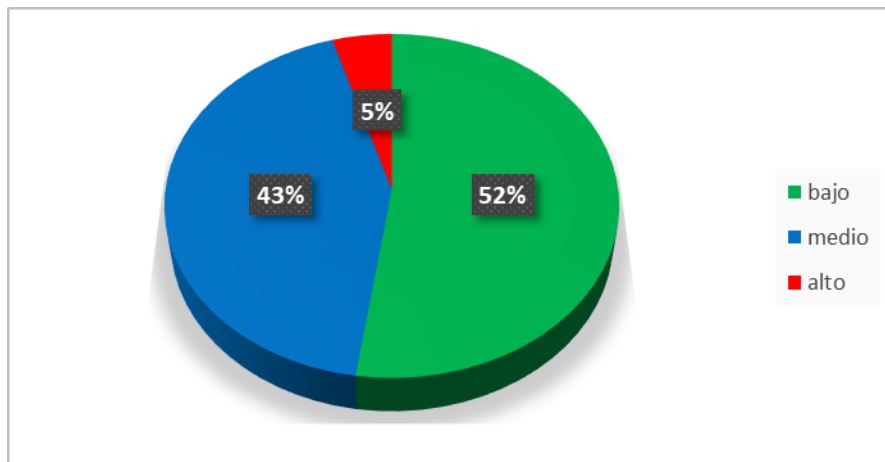
	n	%
Antigüedad laboral del trabajador		
Menor de 1 AÑO	95	44.0
<5 años	78	36.1
6-10 años	15	6.9
11-20 años	28	13.0
Horas laborales semanales		
30 horas semanales	3	1.4
36 horas semanales	28	13.0
40 horas semanales	57	26.4
Más de 45 horas sem.	128	59.3
Condición de trabajo		
Nombrado	44	20.4
Contratado	90	41.7
Locador	81	37.5
Satisfacción con su sueldo		
Si satisfecho	145	67.1
No satisfecho	71	32.9

Total	216	100.0
-------	-----	-------

\*Fuente: Datos obtenidos de la Municipalidad de Lima 2022

En la tabla 2, se aprecia que los trabajadores de una Municipalidad de Lima, el 44% tiene una antigüedad menor de 1 años, el 59% labora más de 45 horas semanales, el 41.7% es contratado y el 67.1% está satisfecho con su sueldo.

**Grafico 1: Nivel del síndrome de Burnout en los trabajadores**



\*Fuente: Datos obtenidos de la Municipalidad de Lima 2022

En el gráfico 1, correspondiente al Nivel de Síndrome de Burnout, se aprecia que, del total de 216 trabajadores, el 52% presenta un nivel bajo, el 43% presenta un nivel medio y un 5% presenta un nivel alto.

**Tabla 3: Nivel del Síndrome de Burnout según sus dimensiones en los trabajadores**

Niveles de las dimensiones variable Síndrome de Burnout

Nivel de la variable Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional		Despersonalizació n		Falta de Realización Personal	
	n	%	n	%	n	%
Bajo	113	52.3	113	52.3	113	52.3
Medio	93	43.1	93	43.1	93	43.1
Alto	10	4.6	10	4.6	10	4.6
Total	216	100	30	100	30	100

\*Fuente: Datos obtenidos de la Municipalidad de Lima 2022

En la tabla 3 correspondiente a las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout, se puede observar los siguientes niveles: en la dimensión agotamiento emocional el 10% alcanza el nivel bajo, el 10% un nivel medio y el 80% un nivel alto. En la dimensión despersonalización el 20% obtiene un nivel bajo, el 33.3 un nivel medio y el 46.7 un nivel alto. Y en la dimensión falta de realización personal el 73.3% obtiene un nivel bajo, el 16.7% el nivel medio y el 10% el nivel alto.

**Tabla 4: Nivel del síndrome de Burnout en relación a los factores sociodemográficos en los trabajadores Municipales**

Factores sociodemográficos	Niveles de Síndrome de Burnout							
	bajo		medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	N	%	n	%
<b>Sexo</b>								
Femenino	61	28.2	45	20.8	6	2.8	112	51.9
Masculino	52	24.1	48	22.2	4	1.9	104	48.1
<b>Edad del trabajador</b>								
< de 35 años	33	15.3	38	17.6	6	2.8	77	35.6
36 - 46 años	38	17.6	25	11.6	1	0.5	61	28.2
46 - 55 años	26	12	22	10.2	2	0.9	50	23.1
56 -65 años	19	8.8	8	3.7	1	0.5	28	13.0
<b>Estado civil</b>								
Soltero	35	16.2	30	13.9	5	2.3	70	32.4
Conviviente	35	16.2	24	11.1	4	1.9	63	28.2
Casado	29	13.4	30	13.9	1	0.5	60	27.8
Viudo	4	1.9	3	1.4	0	0	7	3.2
separado	10	4.6	6	2.8	0	0	16	7.4
<b>Presencia de hijos</b>								
sin hijos	27	12.5	31	14.4	3	1.4	61	28.2
un hijo	37	17.1	37	17.1	3	1.4	77	35.6
dos hijos	35	16.2	18	8.3	4	1.9	57	26.4
Tres hijos	11	5.1	7	3.2	0	0	18	8.3
Más de 3 hijos	3	1.4	0	0	0	0	3	1.4

Profesión del trabajador

Asistente social	17	7.9	15	6.9	0	0	32	14.8
Abogado	19	8.8	22	1.2	1	0.5	42	19.4
Médico	2	0.9	2	0.9	0	0	4	1.9
Enfermero(a)	4	1.9	0	0	1	0.5	5	2.3
Administradores	23	10.6	21	9.7	6	2.8	50	23.1
Otros	48	22.2	33	15.3	2	0.9	83	38.4

\*Fuente: Datos obtenidos de la Municipalidad de Lima 2022

En la tabla 4, se aprecia presencia de Burnout medio en los trabajadores Municipales del sexo femenino un 20.8 y masculino en un 22.2% para cada uno. En cuanto a la edad se observa que el grupo etario de menores de 35 años el nivel medio es de 17.6%, de 36-46 Años en el nivel medio es 11.6%, de 46 a 55 años el nivel medio es 10.2% y de 56 a 65 años el nivel medio es de 8%. Se observa que en cuanto al estado civil los que son solteros y casados presentan un 13.9% de nivel medio. Respecto a los que tienen no tienen hijos se evidencia un 1.4% de nivel alto, un solo hijo el 17.4% de nivel medio y con dos hijos presentan 8.3%. Y, por último, otros profesionales presentan un 0.9% de nivel alto.

**Tabla 5:** Nivel del síndrome de Burnout en relación a los factores laborales en los trabajadores Municipales

Factores Laborales	Niveles del Síndrome de Burnout							
	bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Antigüedad Laboral</b>								
Menor de 1 año	50	23.1	42	19.4	3	1.4	95	44
< de 5 años	36	16.7	37	17.1	5	2.3	78	36.1
6 - 10 años	9	4.2	6	2.8	0	0	15	6.9
11- 20 años	18	8.3	8	3.7	2	0.9	28	13
<b>Horas laborales semanales</b>								
30 horas	2	0.9	1	0.5	0	0	3	1.4
36 horas	15	6.9	12	5.6	1	0.5	28	13
40 horas	26	12	29	13.4	51	23.6	93	43.1
Más de 45 horas	70	32.4	51	23.6	7	3.2	128	59.3
<b>Condición de trabajo</b>								
Nombrado	28	13	13	6	3	1.4	44	20.5
Contratado	46	21.4	41	19.1	3	1.4	90	41.9
Locador	39	18.1	38	17.7	4	1.9	81	37.7
<b>Satisfacción con su sueldo</b>								
Si satisfecho	76	35.2	63	29.2	6	2.8	145	67.1
No satisfecho	37	17.1	30	13.9	4	1.9	71	32.9

\*Fuente: Datos obtenidos de la Municipalidad de Lima 2022

En la tabla 5, se aprecia un nivel medio de Burnout en los trabajadores Municipales con antigüedad menor de 5 años en un 17.1%, respecto a las horas de los trabajadores con 36 horas semanales presentan un 5.6%, los trabajadores contratados presentan un 19.1 de nivel medio y si está satisfechos con su sueldo un 29.2 y no satisfechas presenta un 13.6% de nivel medio para cada caso.

#### **4.1.2. Prueba de Hipótesis**

##### **4.1.2.1. Hipótesis general**

**H0:** No existe asociación entre los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout en los trabajadores de una Municipalidad Lima 2021

**Ha:** Existe asociación entre los factores sociodemográficos y laborales con el síndrome de Burnout en los trabajadores de una Municipalidad Lima 2021

**Prueba estadística elegida:** Chi cuadrado

Para la estadística inferencial se aplicó el chi-Cuadrado, prueba no paramétrica, para datos de nivel ordinal, nominal o de variable cualitativa. Permite corroborar si dos variables pueden o no estar relacionadas, así mismo permite comprobar la significación de las diferencias o la asociación entre las variables, confrontando las frecuencias observadas, con las frecuencias esperadas.

Para la Hipótesis:



Si  $p < 0,05$  el resultado es significativo, refutamos la hipótesis nula de independencia.

Si  $p > 0,05$  el resultado no es significativo, aprobamos la hipótesis nula de independencia y por lo tanto concluimos que ambas variables estudiadas son independientes, no existe una relación entre ellas.

Por tanto, el valor de 0,05 es una estimación de acuerdo al nivel de confianza del 95%

**Tabla 6:** Asociación de los factores sociodemográficos, laborales y el Síndrome de Burnout

Variables	Chi-cuadrado de Person	Significación asintótica (bilateral)
Sexo	0.919	0.632
Edad del trabajador	8.006	0.238
Estado civil	5.436	0.710
Presencia de hijos	9.677	0.288
Profesión del trabajador	16.811	0.079
Antigüedad Laboral	5.333	0.502
Horas laborales semanales	2.492	0.869
Condición de trabajo	4.444	0.349
Satisfacción con su sueldo	0.247	0.884

\*Fuente: Datos obtenidos de una Municipalidad de Lima 2022

En la tabla 6, el Burnout no se encuentra asociado al sexo, edad, estado civil, número de hijos, profesión, antigüedad laboral, horas laborales semanales, condición de trabajo y satisfacción con su sueldo, pues se muestra que el valor p es mayor que el nivel de significación asumido  $p > 0.05$ , frente a estas comparaciones se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna por lo que se establece que los factores sociodemográficos y laborales no están asociados al síndrome de Burnout en trabajadores municipales, 2022.

#### 4.1.2.2. Hipótesis específicas

##### Primera hipótesis

**H<sub>a</sub>:** Existe asociación de los factores sociodemográficos y laborales con agotamiento emocional en los trabajadores.

**H<sub>0</sub>:** No existe asociación entre los factores sociodemográficos y laborales con agotamiento emocional en los trabajadores.

**Tabla 7 Asociación de los factores sociodemográficos, laborales y agotamiento emocional**

Variables	Chi-cuadrado de Person	Significación asintótica (bilateral)
Sexo	8.006	0.238
Edad del trabajador	10.500	0.105
Estado civil	5.436	0.710

Presencia de hijos	9.677	0.288
Profesión del trabajador	16.811	0.079
Antigüedad Laboral	5.333	0.502
Horas laborales semanales	2.492	0.869
Condición de trabajo	4.444	0.349
Satisfacción con su sueldo	0.247	0.884

---

\*Fuente: Datos obtenidos de la Municipalidad de Lima 2022

En la tabla 7, la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout no se encuentra asociado con los factores sociodemográficos y laborales en los trabajadores municipales pues estos presentan el valor  $p > 0.05$ , lo que indica que se acepta la hipótesis nula.

### **Segunda hipótesis**

**H<sub>a</sub>:** Existe asociación de los factores sociodemográficos y laborales con despersonalización en los trabajadores.

**H<sub>0</sub>:** No existe asociación entre los factores sociodemográficos y laborales con Despersonalización en los trabajadores.

**Tabla 8 Asociación de los factores sociodemográficos, laborales y despersonalización en trabajadores municipales**

Variables	Chi-cuadrado de Person	Significación asintótica (bilateral)
Sexo	2.323	0.313
Edad del trabajador	5.393	0.494
Estado civil	10.982	0.203
Presencia de hijos	4.613	0.798
Profesión del trabajador	7.248	0.702
Antigüedad Laboral	2.869	0.8.25
Horas laborales semanales	6.618	0.3.58
Condición de trabajo	4.458	0.348
Satisfacción con su sueldo	0.132	<b>0.936</b>

\*Fuente: Datos obtenidos de la Municipalidad de Lima 2022

En la tabla 8, la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout no se encuentra asociado entre los factores sociodemográficos y laborales en los trabajadores municipales debido a que Si  $p > 0,05$  el resultado no es significativo, aprobamos la hipótesis nula de independencia y por la tanto concluimos que ambas variables estudiadas son independientes, no existe una relación entre ellas.

**Tabla 9 Asociación de los factores sociodemográficos, laborales y realización personal**

Variables	Chi-cuadrado de Person	Significación asintótica (bilateral)
Sexo	2.953	0.228
Edad del trabajador	8.062	0.234
Estado civil	5.416	0.712
Presencia de hijos	3.323	0.912
Profesión del trabajador	12.870	0.231
Antigüedad Laboral	12.182	0.058
Horas laborales semanales	21.308	0.002
Condición de trabajo	9.419	0.051
Satisfacción con su sueldo	0.866	0.648

\*Fuente: Datos obtenidos de la Municipalidad de Lima 2022

En la tabla 9, la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout solo se encuentra asociado a las horas laborales al evidenciarse que el valor de  $p: 0.002$  es menor al nivel de significancia asumido  $p < 0.05$ , sin embargo el resto de los factores

sociodemográficos y laborales no se encuentran asociados a la dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout.

#### **4.1.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

El Síndrome de Burnout es un factor de riesgo laboral, pues es definido como una inadecuada respuesta al estrés, el cual se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo.

Respecto a los factores sociodemográficos y laborales no se observó asociación estadística significativa al síndrome de Burnout. Estos resultados se asemejan a los de Salazar<sup>26</sup> y Aranda et al.<sup>8</sup>, indican que no se evidenció asociación estadística significativa para el género, edad, estado civil, ni años de servicio profesional, únicamente para el factor de riesgo laboral en cuanto a las horas promedio de jornada laboral de los cirujanos dentistas de práctica privada; así mismo Aguayo et al.<sup>6</sup> realizó una revisión meta-analítica sobre cuatro factores sociodemográficos (edad, sexo, estado civil y número de hijos), concluyendo que la mayoría estadísticamente no fueron significativos; sin embargo Morales<sup>18</sup> y Jarro<sup>24</sup> indican que si existe presencia significativa entre las características sociodemográficas, laborales y el Síndrome de Burnout, Así mismo otro resultado contradictorio es el de Poma<sup>23</sup>, el cual indica que si existe relación de los factores sociodemográficos, laborales y síndrome de Burnout en docentes, ello puede deberse a que el estudio educativo es más exigente.

Este resultado probablemente se deba a que existe la probabilidad que los factores sociodemográficos y laborales puedan modificarse con el tiempo y también puede asociarse al sector laboral ya que generalmente el síndrome de Burnout se caracteriza por que lo presenten los profesionales de Salud, lo cual conlleva la relación de las variables.

En relación al nivel de Síndrome de Burnout, se pudo identificar que el 52% de trabajadores presenta un nivel bajo, el cual se presenta en profesionales que atienden directamente a personas, estos resultados guardan similitud con los estudios realizados por Morales<sup>18</sup>, mostrando como resultado que el 34% percibieron el Burnout en un nivel bajo, Poma<sup>23</sup>, mostro como resultado que el nivel de Burnout es de nivel medio 41%. Estos hallazgos pueden deberse a que el estudio se efectuó en un contexto ante una emergencia sanitaria por el COVID-19, que ha ocasionado en la mayoría grandes cambios en diferentes sectores de la persona, no siendo ajeno el sector público, en este caso en trabajadores municipales, el cual se ha visto afectado probablemente por el incremento de la exigencia en jornadas laborales, pero a su vez son individuos capaces de afrontar el trabajo encomendado y manejar la presión que se desarrolle en dicho ámbito. Además es importante indicar que la presente investigación se desarrolló mediante el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, el cual consta de 22 ítems lo cual define en alto, medio y bajo nivel del Síndrome de Burnout. Además estos resultados son de interés de salud pública

porque nos permitirá actuar para evitar a que se llegue a un nivel alto que traiga consigo enfermedades físicas y mentales.

Con respecto a la medición de las dimensiones del síndrome de Burnout se observa que los trabajadores municipales presentan agotamiento emocional en nivel medio (43.1%), lo cual evidencia que los trabajadores municipales sienten un cansancio emocional, agotamiento físico, lo cual involucra a que el trabajador sienta que ha perdido la energía para laborar debido al contacto directo con personas a los cuales tiene que apoyar. Estos hallazgos se asemejan a los de Poma<sup>23</sup> que indicaron que el nivel de agotamiento emocional es medio (42%) y a los de Casas <sup>11</sup>, que evidenciaron un nivel medio 47%(23).

Continuando con la dimensión despersonalización la cual obtuvo un nivel bajo (52.3%), siendo las mujeres y varones los que presentaron mayor despersonalización lo cual indica que se manifiestan indiferencia en su trato, estrategias de afrontamiento negativas frente al estrés laboral, estos resultados son semejantes a los de a los de Aranda et al. (2015), Casas (2017) y Jarro (2018) pues ellos indican un nivel medio de despersonalización.

Por último se encuentra la dimensión de Realización personal en un nivel bajo 52.3%, lo cual indica que los trabajadores tienen una tendencia a valorarse



negativamente al igual que evaluar a su entidad laborar de manera negativa, por ende evitan las relaciones interpersonales y profesionales, además de que exista una baja producción e incapacidad para trabajar bajo presión. Estos resultados se asemejan a los de Nowacka (2018) y Casas<sup>11</sup> donde indica que la realización personal de su trabajo de investigación fue de un nivel bajo, por lo se debe tomar en consideración esta dimensión porque puede desencadenar consecuencias negativas a la institución y a la propia persona.

Con respecto a la hipótesis general los resultados encontrados demuestran que no existe asociación de los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout, debido pues todos los factores no presentan diferencias significativas en edad, estado civil, número de hijos, antigüedad Laboral, , horas laborales, condición de trabajo y satisfacción con su sueldo por lo cual se acepta la hipótesis nula, estos resultados son similares a los de Salazar (2015) que no encontró asociación entre estas variables, solo con el factor de horas de jornada asistencia. Jarro (2018) indicó en su estudio que existe relación parcial entre las características sociodemográficas y laborales con el Síndrome de Burnout, lo cual es contradictorio con los resultados del presente estudio.

En relación a las hipótesis específicas se encontró que solo existe asociación en horas laborales con realización personal, estos resultados coinciden con los estudios internacionales como los de Nowacka et al. (2018). Respecto a los demás factores se

evidenció que no guardan relación con las dimensiones del síndrome de Burnout y estos son contradictorios a los estudios nacionales como los de Casas (2017), Jarro (2018), Poma (2020).

Es importante resaltar que las características sociodemográficas y laborales del presente estudio fue producto de un arduo trabajo de búsqueda de revisión bibliográfica y las cuales se compararon entre diferentes investigaciones, señalando que no se encontraron estudios de correlación referente al tema y no se han trabajado en trabajadores municipales abordando diferentes profesiones en un sector público.

Estos resultados aportan a la Municipalidad donde se ejecutó la investigación, gran conocimiento y un nuevo horizonte para el desarrollo de futuras investigaciones en el sector público que poseen características similares a la población estudiada, pues de ello depende el bienestar físico y mental de los trabajadores y también de la calidad de atención que brindan a los usuarios que recurren día a día en busca de orientación y solución a sus problemas o dificultades que padecen.

## **CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

- El Síndrome de Burnout no se encuentra asociado a los factores sociodemográficos (sexo, edad, estado civil, presencia de hijos, profesión) y laborales (antigüedad laboral, horas laborales semanales, condición de trabajo y satisfacción con su sueldo) en la Municipalidad de Lima, 2022, debido a la significación asumida  $p > 0.05$
- La mayoría de los trabajadores municipales presenta un nivel bajo de Síndrome de Burnout, respecto a la dimensión agotamiento personal presentan un nivel bajo, seguido de un nivel medio, en la dimensión despersonalización presenta un nivel bajo y un nivel medio con mínima diferencia con respecto a realización personal presentan un nivel bajo, lo que conlleva a que el 43% padece un nivel medio de Síndrome de Burnout.

- La dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout no se encuentra asociado a los factores sociodemográficos y laborales en los trabajadores municipales; debido a la significación asumida  $p>0.05$ .
- La dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout no se encuentra asociado a los factores sociodemográficos y laborales en los trabajadores municipales; debido a la significación asumida  $p>0.05$ .
- La dimensión realización personal del Síndrome de Burnout se encuentra asociado a horas laborales en los trabajadores municipales; debido a la significación asumida  $p<0.05$ .

#### **4.2. Recomendaciones**

De acuerdo a los resultados obtenidos se recomienda:

- Implementar estrategias de prevención para que el nivel del síndrome de burnout no incremente, pues actualmente no presentan niveles altos, pero estos pueden incrementarse a causa de factores ambientales y sociales que pueden acarrear su aparición, estas estrategias pueden ser: capacitaciones para los trabajadores municipales respecto al Síndrome de Burnout, sensibilizándolos a ellos, jefes de área y Gerentes respecto a la existencia e indicando las complicaciones y daños que puede ocasionar en diferentes ámbitos.

- Realizar investigaciones futuras a la parte operativa de los trabajadores municipales, debido a que en este estudio solo se encuestó a la parte administrativa, y algunos trabajadores tratan directamente con personas como los fiscalizadores y serenos, y muchas veces su labor está ligado a situaciones de riesgo lo cual puede conllevar a una estrés laboral crónico.
- Se recomienda desarrollar talleres de afrontamientos ante situaciones de estrés crónico y de esta manera evitar que incremente el nivel del síndrome de Burnout. Además, se debe brindar autonomía en el trabajo, sobre todo en periodos de alta demanda.
- Se recomienda al área de salud ocupacional y bienestar social realice más investigaciones o evaluaciones periódicas, para generar una cultura de prevención, en diferentes gerencias para tener mayor conocimiento si los demás trabajadores presentan Síndrome de Burnout y si ello sucediera acudir a los profesionales en psicología para una intervención oportuna.

## REFERENCIAS

1. Franco FC. Diagnóstico del Síndrome de Burnout en los trabajadores de una Piedrinera ubicada en el municipio de Teculután, Zacapa?. [tesis de grado]. Guatemala. Universidad Rafael Landívar; 2014. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Franco-Carmen.pdf>
2. Chiu L, Stewart K, Woo C, et al. The relationship between burnout and depressive symptoms in patients with depressive disorders. *Journal of Affective Disorders*. ScienceDirect.2015; 172: 361-366.
3. Castro L. Influencia del clima laboral en el síndrome de Burnout. [Tesis de grado]. Guatemala. Universidad Rafael Landívar. Campus de Quetzaltenango, 2012.
4. Jaller Peña C, Bayona Ulloa S. Prevalencia y factores asociados a síndrome Burnout en docentes vs personal administrativo pertenecientes a una universidad privada en Bogotá. [Internet]. 2016 [citado 8 enero 2022]. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12599/trabajo%20de%20grado%20final.pdf?sequence=1>
5. OIT, (1993).El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas. *Revista Digital Universitaria*. 13(7).
6. INSST. Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo. [Internet]. Madrid,2022 [consultado 12 de setiembre]. Disponible en: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>
7. Velásquez M. La salud mental de las y los trabajadores. Observatorio Vasco de Acoso moral. 1ª Ed. Wolters Kluwer España; 2012. P.25. Disponible en:

osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina\_201320/es\_saludmen/adjuntos/salud\_mental\_trabajadores.pdf

8. EU-OSHA. Enfermedades relacionadas con el trabajo. [internet]. ILO;2020. [consultado 01 de agosto 2022]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/work-related-diseases>
9. De los Rios J, Ocampo M, Landeros m, et al. Burnout en Personal Administrativo de una dependencia Gubernamental: Análisis de sus Factores Relacionados. [México] Investigacion y ciencia de la universidad autónoma de Aguas Calientes.2007; 37: 26.
10. Toro J. cerca de 19,25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad. La república. 2020
11. Bocanegra V, Leyton W. síndrome de Burnout en Latinoamerica: una revisión sistemática. . [tesis de pregrado]. Perú: Universidad Cesar Vallejo.2020. Disponible En:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54980/Bocanegra\\_QVN-Leyton\\_RWJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54980/Bocanegra_QVN-Leyton_RWJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. Taruchaín L, Mayorga M. Síndrome de Burnout en funcionarios públicos de la Provincia de Tungurahua. Centros: Revista Científica Universitaria. 2020; 9: 2-4. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/228/2281247001/html/>
13. Aguirre E. El síndrome de Burnout de los trabajadores y la calidad de atención al usuario en la Municipalidad de Los Olivos 2018. [tesis de posgrado]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29259/Aguirre\\_SE.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29259/Aguirre_SE.pdf?sequence=1)

14. Municipalidad Metropolitana de Lima. Sistema de Consultas Médicas. Estadística Patología. Perú; 2021. Disponible en: [Intranet :: Municipalidad De Lima \(munlima.gob.pe\)](#)
15. Rivera A, Segarra, P, Giler G. Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica. 2018; 38 (2):19. Disponible en: [Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior \(redalyc.org\)](#)
16. Maslach C, Jackson S. MBI: Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1981. [ [Links](#) ]
17. Villamar S, Juárez A, Gonzáles I, Osnaya M. Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. Scielo Perú [Internet].2019. [Consultado 15 de Dic 2020]; 7(3):360. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300005&script=sci_arttext)
18. Morales, C. Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos en trabajadores de una empresa de la zona industrial de Atlacomulco. [Tesis de licenciatura]. México. Universidad Autónoma del Estado de México.2018. Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99598/SINDROME%20DE%20BURNOUT%20Y%20FACTORES%20SOCIODEMOGR%C3%81FICOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. Nowacka A, Piskorz A, Wolfshaut R, et al. Selected Socio-demographic and Occupational Factors of Burnout Syndrome in nurses employed in medical facilities in Malopolska-Preliminary Results. International Journal of Environmental Research and



- Public Health.[Internet].2018. [Consultado 15 de Dic 2020]; 15(2083):16. Disponible en: [https://ruj.uj.edu.pl/xmlui/bitstream/handle/item/144229/nowacka\\_et-al\\_selected\\_socio\\_demographic\\_2018.pdf?sequence=1](https://ruj.uj.edu.pl/xmlui/bitstream/handle/item/144229/nowacka_et-al_selected_socio_demographic_2018.pdf?sequence=1)
20. Aguayo et al.,(2017). Are socio- Demographic Factors Associated To Burnout Syndrome in Police Officers? A Correlational Meta Analysis. Anales de Psicología. [Internet].2016 [Citado 09 Dic 2020]; 33(2): 383-392. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16750533022.pdf>
21. Fernández, et al. Influencia de factores sociodemográficos, laborales y de estilo de vida sobre los niveles de Burnout en el personal sanitario de cuidados paliativos. Anales Sis San Navarra. [Internet] 2017 [Consultado 14 Dic 2020]; vol.40 no.3. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1137-66272017000300421](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272017000300421)
22. Aranda C, et al. Factores sociodemográficos y laborales, apoyo social, autoestima y Síndrome de Burnout, en trabajadores de tiendas de abarrotes de Guadalajara, México. UDES. [Internet].2015 [Consultado 14 Dic 2020]; 2(1):18-24. Disponible en: <https://journalhealthsciences.com/index.php/UDES/article/view/25>
23. Poma E. Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del callao, 2020. [tesis de doctorado]. Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49478/Poma\\_MEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49478/Poma_MEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. Jarro D. relación entre las características sociodemográficas y laborales y el síndrome de Burnout en enfermeras/os del hospital Hipólito Unanue de Tacana, año 2014. [Tesis

- de pregrado]. Universidad Privada de Tacna. Disponible en:  
<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/939/1/Jarro-Espinoza-Daniela.pdf>
25. Casas S. Factores asociados al síndrome de Burnout en profesionales de la microrred Aucayacu – MINSA 2017. [Tesis de postgrado]. Universidad de Huánuco. Disponible en: [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1244/T\\_047\\_22998287-M.pdf.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1244/T_047_22998287-M.pdf.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
26. Salazar O. Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en cirujanos dentistas de práctica privada del cercado de Tacna 2014. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. 2015. Disponible en: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/2113>
27. Freudenberger H. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues* 1974; 30(1): 159-166.
28. Maslach C. Burned-out. *Human Behavior* 1976; 9 (5): 16-22.
29. Edelwich J, Brodsky A. Burnout: stages of disillusionment in helping professions. Nueva York: Human Services Press; 1980.vol. 6 pag. 106-106
30. Leiter M. y Maslach C. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *J Organ Behav.* 1988; 9:297-308. Disponible en: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Ug0noG3WXwcJ:https://scielo.conicyt.cl/scielo.php%3Fscript%3Dsci\\_arttext%26pid%3DS0718-24492017000100059+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Ug0noG3WXwcJ:https://scielo.conicyt.cl/scielo.php%3Fscript%3Dsci_arttext%26pid%3DS0718-24492017000100059+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)
31. Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour.*1981; 2, 99-113.

32. Salazar O. Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en cirujanos dentistas de práctica privada del cercado de Tacna 2014. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. 2015. Pág. 23-24.
33. Martínez A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 1-40.
34. Guillen C, Guil R. *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*. Madrid: McGraw Hill Interamericana. 2008.
35. Purnanova M. Síndrome de Burnout y personalidad en médicos residentes. *Jornal of vocational Behavior* 2010. 406 – 456. Disponible en: [www.elsevier.com/locate/JVG](http://www.elsevier.com/locate/JVG)
36. Salazar O. Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en cirujanos dentistas de práctica privada del cercado de Tacna 2014. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. 2015; pág. 34-36
37. De la cruz de paz E. Estrés laboral y síndrome de burnout en los profesionales de enfermería de atención hospitalaria. [Online].; 2014 [Citado el 12 de diciembre del 2020]. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/5629/1/TFG-H123.pdf>.
38. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una población a Estudio.int.j.Morphol.2017;35(1):227-232.[consultado 23 jul 2022]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
39. Maslach C, Jackson S, Leiter M. *Maslach Burnout Inventory*. Manual, 3º ed. Palo Alto (ca): Consulting Psychology Press 1996
40. Miret, C., y Martinez, A. (2010). El profesional en urgencias y emergencias: agresividad y burnout. *Anales del sistema sanitario de navarra*.33, 193-201

# ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia							
Título: FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD LIMA 2021							
Autor: Sandra Carolina Vergaray Villanueva							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Existe asociación entre los factores sociodemográficos y laborales con el síndrome de Burnout en trabajadores de una municipalidad Lima 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son los factores sociodemográficos en trabajadores de una municipalidad Lima 2022?</li> <li>• ¿Cuáles son los factores laborales</li> </ul>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar los factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en los trabajadores.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>g. Identificar los factores sociodemográficos de los trabajadores.</p> <p>h. Identificar los factores laborales de los</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p><b>H1:</b> Existe asociación entre los factores sociodemográficos y laborales con el síndrome de Burnout en los trabajadores de una Municipalidad Lima 2022</p> <p><b>H0:</b> No existe asociación entre los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout en los trabajadores de una Municipalidad Lima 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p>	<b>Variable 1: Factores sociodemográficas y Laborales</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>Factores sociodemográficos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masculino.</li> <li>• Femenino.</li> </ul>	1	Nominal	F=1 M=2
			Sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &lt; DE 35.</li> <li>• 36 – 45.</li> <li>• 46 – 55.</li> <li>• 56 – 65.</li> </ul>	2	ordinal	< DE 35=1 36 - 45=2 46 - 55=3 56 – 65=4
Edad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soltero.</li> <li>• Conviviente.</li> <li>• Casado.</li> <li>• Viudo.</li> <li>• Separado/div</li> </ul>	3	Nominal	Soltero=1 Conviviente=2 Casado=3 Viudo=4			
Estado civil							

<p>de trabajadores de una municipalidad Lima 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en los trabajadores de una municipalidad Lima 2022?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout según sus dimensiones en trabajadores de una municipalidad de Lima 2022?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en relación a los factores sociodemográficos en trabajadores de una municipalidad Lima 2022?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en relación a los factores laborales en trabajadores de una municipalidad Lima 2022?</li> </ul>	<p>trabajadores.</p> <p>i. Identificar el nivel de síndrome de Burnout en los trabajadores.</p> <p>j. Identificar el nivel del síndrome de Burnout según sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los trabajadores.</p> <p>k. Identificar el nivel del síndrome de Burnout en relación a los factores sociodemográficos asociados en los trabajadores.</p> <p>l. Identificar el nivel del síndrome de Burnout en relación a los factores laborales en los trabajadores.</p>	<p>Existe asociación de los factores sociodemográficos con las dimensiones del síndrome de Burnout en los trabajadores.</p> <p>Existe asociación entre los factores laborales con las dimensiones del síndrome de Burnout en los trabajadores.</p>	<p>Presencia de Hijos</p> <p>Profesión</p> <p><b>Factores laborales</b></p> <p>Antigüedad laboral</p> <p>horas</p>	<p>orciado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin hijos</li> <li>• Un hijo</li> <li>• Dos hijos</li> <li>• Tres hijos</li> <li>• Más de tres hijos.</li> <li>• Asistenta social</li> <li>• Abogado</li> <li>• Médico</li> <li>• Enfermeros</li> <li>• Administradores</li> <li>• Otros</li> <li>• Menos de 1 año</li> <li>• &lt; 5 años</li> <li>• 5-10 años</li> <li>• 11-20 años</li> <li>• 21 años a mas</li> <li>• 30 horas</li> </ul>	<p>4</p> <p>5</p> <p>6</p>	<p>Nominal</p> <p>Nominal</p> <p>Nominal</p>	<p>Sep/div. = 5</p> <p>Sin hijos =1</p> <p>Un hijo =2</p> <p>Dos hijos= 3</p> <p>Tres hijos= 4</p> <p>Más de tres hijos= 5</p> <p>Asistenta social =1</p> <p>Abogado = 2</p> <p>Médico= 3</p> <p>Enfermeros=4</p> <p>Administradores=5</p> <p>Otros= 6</p> <p>Menos de 1 años=1</p> <p>&lt;5 años= 2</p> <p>6-10 años= 3</p> <p>11-20 años= 4</p> <p>21 años a mas= 5</p>
--	--	--	--	--	----------------------------	--	---

			<p>laborales semanales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>semanales</li> <li>• 36 horas semanales</li> <li>• 40 horas semanales</li> <li>• Más de 40 horas semanales</li> </ul>	7		Nominal	<p>30 horas semanales=1</p> <p>36 horas semanales = 2</p> <p>40 horas semanales= 3</p> <p>Más de 40 horas semanales =4</p>
			<p>Condición de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombrado</li> <li>• Contratado</li> <li>• Locador</li> </ul>	8		Nominal	<p>Nombrado=1</p> <p>Contratado=2</p> <p>Locador=3</p>
			<p>Satisfacción con su sueldo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si satisfecho</li> <li>• No satisfecho</li> </ul>	9		Nominal	<p>Si satisfecho=1</p> <p>No satisfecho=2</p>
<b>Variable 2: Síndrome de Burnout</b>							
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Sentimientos de desesperanza</li> <li>• Agotamiento físico</li> <li>• Actitudes negativas hacia el trabajo</li> </ul>	<p>1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.</p> <p>2.-Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.</p> <p>3.-Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento</p>	<p>Nunca= 1</p> <p>Algunas veces al año=2</p> <p>Algunas veces al mes=3</p> <p>Algunas veces a la semana=4</p> <p>Diariamente=5</p>	<p>Alto=32-45</p> <p>Medio=24-31</p> <p>Bajo= 9-23</p>

				<p>Personalización</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respuesta negativa hacia uno mismo</li> <li>• Trato impersonal</li> <li>• Actitudes negativas con los demás</li> <li>• Falta de preocupación</li> </ul>	<p>fatigado.</p> <p>6.- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa</p> <p>8.- Siento que mi trabajo me está desgastando.</p> <p>13.- Me siento frustrado en mi trabajo</p> <p>14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo</p> <p>16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.</p> <p>20.-Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.</p> <p>5.-Siento que estoy tratando a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales</p> <p>10.- Siento que me he hecho más duro con la gente</p> <p>11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.</p>	<p>Nunca= 1</p> <p>Algunas veces al año=2</p> <p>Algunas veces</p>	<p>Alto=19-28</p> <p>Medio=13-18</p>
--	--	--	--	---	---	--	--------------------------------------

				<p>por los demás</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconcepto</li> <li>• Respuesta negativa al trabajo</li> <li>• Sentimiento de escasa competencia profesional</li> </ul>	<p>15. Siento realmente no me importa lo que les ocurra a los usuarios que atiendo</p> <p>22. Me parece que algunos usuarios me culpan de alguno de sus problemas.</p> <p>4. Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios o compañeros.</p> <p>7.- siento que trato con mucha eficacia los problemas los de los usuarios o compañeros.</p> <p>9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.</p> <p>12.- me siento con mucha energía en mi trabajo</p> <p>17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los usuarios o compañeros.</p> <p>18.- Me siento estimado después de</p>	<p>al mes=3</p> <p>Algunas veces a la semana=4</p> <p>Diariamente=5</p> <p>Nunca= 1</p> <p>Algunas veces al año=2</p> <p>Algunas veces al mes=3</p> <p>Algunas veces a la semana=4</p> <p>Diariamente=5</p>	<p>Bajo= 5-12</p> <p>Alto= 25-40</p> <p>Medio= 17-24</p>
--	--	--	--	---	---	---	--



				haber trabajado con mis compañeros o usuarios.  19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.  21.- siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	Bajo= 8-16
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar		
<p><b>Tipo:</b> aplicada</p> <p>Alcance: correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Método:</b> Deductivo</p>	<p><b>Población:</b> Constituida por 490 trabajadores de la Gerencia de Administración de la MML.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Muestreo Probabilístico La muestra será calculada con un coeficiente de confianza al 95%, con</p>	<p><b>Variable 1: FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuestas</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios</p> <p>Autor: Poma</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> se realizará mediante el programa estadístico SPSS. Se utilizará un valor alfa de 0,005</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> se realizará mediante el programa estadístico SPSS. Se utilizará un valor alfa de 0,005</p>		

	<p>una precisión del 3% y una proporción de 5%.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b></p> <p>Está conformada por 144 trabajadores municipales que acepten participar voluntariamente en el presente estudio.</p>	<p>Forma de Administración:</p> <hr/> <p><b>Variable 2: SINDROME DE BURNOUT</b></p> <p><b>Técnicas: encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario Maslach Burnout Inventory</b></p> <p>Autor: Poma 2020</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración:</p>	
--	---	---	--

## **ANEXO 2: INSTRUMENTOS (SON DOS INSTRUMENTOS PROPIAMENTE DICHOS)**

### **“FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD LIMA 2022”**

**Estimado (paciente, padre de familia, apoderados. Sra., Srta.)**

Le entregamos un cuestionario cuyo objetivo es determinar los factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en los trabajadores

Es aplicado por Sandra Carolina Vergaray Villanueva, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Maestro en Salud Pública

Es de suma importancia contar con sus respuestas ya que eso permitirá obtener información sobre los Factores sociodemográficos y su relación con el Síndrome de Burnout en los trabajadores municipales.

Para participar usted ha sido seleccionado por azar (como en un sorteo), para garantizar una representación de todas las personas que son objetivo del estudio, por ello, son muy importantes sus respuestas. Completarla le llevará alrededor de 10 minutos. Además, se le está alcanzando otro documento (**CONSENTIMIENTO INFORMADO/ASENTIMIENTO**) en el cual usted debe plasmar su aceptación de participar en el estudio.

Esta encuesta es completamente **VOLUNTARIA** y **CONFIDENCIAL**. Sus datos se colocarán en un registro **ANÓNIMO**. Toda la información que usted manifieste en el cuestionario se encuentra protegida por la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”).

Agradezco anticipadamente su participación.

Ante cualquier consulta, puede comunicarse con:

Sandra Carolina Vergaray Villanueva

Vergaray2803@gmail.com

**UNIVERSIDAD NORBERT WIENER**

**E.P.G**

**INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO**

Este consta de preguntas sobre sus datos básicos (nombre, edad, etc.) y Síndrome de Burnout preguntas sobre el estudio en sí. Por favor, lea con paciencia cada una de ellas y tómese el tiempo para contestarlas todas (**ES IMPORTANTE QUE CONTESTE TODAS; si no desea contestar alguna, por favor escriba al lado el motivo**).

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X el casillero y la enumeración que se indica que mejor representa su respuesta.

Ante una duda, puede consultarla con el encuestador (la persona quien le entregó el cuestionario).

Ficha: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**“FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES ASOCIADOS AL  
SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE UNA  
MUNICIPALIDAD LIMA 2022”**

**CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO Y LABORAL**

**INTRODUCCIÓN:** El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre el Síndrome de Burnout en los trabajadores de una municipalidad pública de Lima. Se le solicita respondan las siguientes preguntas con veracidad. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado. El tiempo que demorará en responder es aproximadamente 6 minutos.

**I. DATOS GENERALES**

**1. Sexo**

- a) Femenino
- b) Masculino

**2. Edad**

- a) < de 35
- b) 36 – 45
- c) 46 – 55
- d) 56 – 65.

**3. Estado civil**

- a) Soltero
- b) Conviviente
- c) Casado
- d) Viudo
- e) Separado/divorciado

**4. Presencia de hijos**

- a) Sin hijos
- b) Un hijo
- c) Dos hijos
- d) Tres hijos
- e) Más de tres hijos

**5. Profesión**

- a) Asistente social
- b) Abogado
- c) Médico
- d) Enfermero
- e) Administradores
- f) otros

**6. Antigüedad laboral:**

- a) < de 5 años
- b) 5 – 10 años
- c) 11 – 20 años
- d) 21 años a mas

**7. Horas laborales semanales**

- a) 30 horas semanales
- b) 36 horas semanales

- c) 40 horas semanales
- d) Más de 45 horas semanales

### Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Estimado trabajador, este cuestionario tiene como objetivo conocer acerca de lo sentimientos relacionados al trabajo. Por favor, lea cada declaración cuidadosamente y decida si usted se siente de esa manera acerca de su trabajo. Si usted nunca ha tenido este sentimiento, escriba un "0" (CERO) en el espacio provisto. Si usted ha tenido este sentimiento, indique cuán frecuente lo ha sentido escribiendo el número del (1 al 5) que mejor describa con qué frecuencia se ha sentido así.

El tiempo que demorará en responder aproximadamente es 15 minutos. La información que nos proporciones será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración

**Indicaciones:** a continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. Responder marcando con una (x) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
Nunca	Algunas veces al año	Algunas veces al mes	Algunas veces a la semana	Diariamente

N°	Descripción	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión Agotamiento Emocional</b>						
<b>Indicador: cansancio emocional</b>						
<b>01</b>	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
<b>02</b>	Siento que mi trabajo me está desgastando					
<b>03</b>	Me siento frustrado en mi trabajo					
<b>04</b>	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
<b>Indicador: agotamiento físico</b>						
<b>05</b>	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío					
<b>06</b>	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada					

	de trabajo me siento fatigado					
07	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
	<b>Indicador: sentimientos y actitudes negativas hacia los demás</b>					
08	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
09	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.					
	<b>DIMENSIÓN : DESPERSONALIZACIÓN</b>					
	<b>Indicador: respuesta hacia el trabajo que desempeño</b>					
10	Siento que puedo entender fácilmente a usuarios o compañeros					
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios o compañeros					
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
13	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los usuarios					
14	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
	<b>INDICADOR: Sentimientos negativos</b>					
15	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
16	Me siento estimado después de haber trabajado entrañablemente con los usuarios					
17	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
	<b>DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERESONAL</b>					
	<b>INDICADOR: Trato interpersonal hacia los usuarios y compañeros</b>					
18	Siento que estoy tratando a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales					
	<b>INDICADOR: Falta de preocupación por el problema de los otros.</b>					
19	Siento que me hecho más duro con la gente					
20	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los usuarios					
	<b>INDICADOR: Autoconcepto</b>					

<b>21</b>	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
<b>22</b>	Me preocupa que los usuarios me culpan de sus problemas.					

**Muchas gracias**

**Evaluación:**

El resultado de este cuestionario se obtiene en 3 variables numéricas con los siguientes puntos de corte:

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

\*Se considera como prevalencia de Burnout niveles altos en al menos una de las 3 dimensiones.



### ANEXO 3: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

*Validez por la técnica de la prueba binomial de la variable Síndrome de Burnout*

Prueba binomial						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Juez_1	Grupo 1	si	22	1,00	,50	,000
	Total		22	1,00		
Juez_2	Grupo 1	si	22	1,00	,50	,000
	Total		22	1,00		
Juez_3	Grupo 1	si	22	1,00	,50	,000
	Total		22	1,00		
Juez_4	Grupo 1	si	22	1,00	,50	,000
	Total		22	1,00		
Juez_5	Grupo 1	si	22	1,00	,50	,000
	Total		22	1,00		

P promedio < 0.05,

La Prueba Binomial indica que el instrumento de observación es valido

Autor: poma 21

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES ASOCIADOS AL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : Agotamiento emocional</b>								
1	1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	✓		✓		✓		
3	3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	✓		✓		✓		
4	5.- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	✓		✓		✓		
5	8.- Siento que mi trabajo me está desgastando	✓		✓		✓		
6	13.- Me siento frustrado en mi trabajo	✓		✓		✓		
7	14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	✓		✓		✓		
8	16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	✓		✓		✓		
9	20.- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>								
10	5.- Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	✓		✓		✓		
11	10.- Siento que me he hecho más duro con la gente	✓		✓		✓		
12	11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	✓		✓		✓		
13	15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	✓		✓		✓		
14	22.- Me parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 : Falta de realización personal</b>								
15	4.- Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos	✓		✓		✓		
16	7.- Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	✓		✓		✓		
17	9.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo	✓		✓		✓		
19	17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	✓		✓		✓		
20	18.- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos	✓		✓		✓		
21	19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	✓		✓		✓		
22	21.- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Cadenillas Alborno Violeta ..... DNI: 09748659

Especialidad del validador: Metodóloga .....

...30 de 11 del 2019

Cadenillas  
Dra. Violeta Cadenillas Alborno  
CPPC: 1009748659

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

Fuente: Poma, E. Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del callao, 2020.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES ASOCIADOS AL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : Agotamiento emocional</b>								
1	1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	/		/		/		
2	2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	/		/		/		
3	3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	/		/		/		
4	6.- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	/		/		/		
5	8.- Siento que mi trabajo me está desgastando	/		/		/		
6	13.- Me siento frustrado en mi trabajo	/		/		/		
7	14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	/		/		/		
8	16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	/		/		/		
9	20.- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 : Despersonalización</b>								
10	5.- Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	/		/		/		
11	10.- Siento que me he hecho más duro con la gente	/		/		/		
12	11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	/		/		/		
13	15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	/		/		/		
14	22.- Me parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3 : Falta de realización personal</b>								
15	4.- Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos	/		/		/		
16	7.- Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	/		/		/		
17	9.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	/		/		/		
18	12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo	/		/		/		
19	17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	/		/		/		
20	18.- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos	/		/		/		
21	19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	/		/		/		
22	21.- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Lucía Fernández y Livi    DNI: 70043433

Especialidad del validador: Investigadora

...30 de 11 del 20...19

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

Fuente: Poma, E. Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del callao, 2020.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES ASOCIADOS AL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional</b>								
1	1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	/		/		/		
2	2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	/		/		/		
3	3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	/		/		/		
4	6.- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	/		/		/		
5	8.- Siento que mi trabajo me está desgastando	/		/		/		
6	13.- Me siento frustrado en mi trabajo	/		/		/		
7	14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	/		/		/		
8	16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	/		/		/		
9	20.- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>								
10	5.- Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	/		/		/		
11	10.- Siento que me he hecho más duro con la gente	/		/		/		
12	11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	/		/		/		
13	15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	/		/		/		
14	22.- Me parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: Falta de realización personal</b>								
15	4.- Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos	/		/		/		
16	7.- Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	/		/		/		
17	9.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	/		/		/		
18	12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo	/		/		/		
19	17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	/		/		/		
20	18.- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos	/		/		/		
21	19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	/		/		/		
22	21.- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PUEDEN SER APLICADOS EL INSTRUMENTO

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: José Valcárcel Quispe    DNI: 2043897

Especialidad del validador: Dr en Educación - TEMÁTICO

29 de 11 del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

Fuente: Poma, E. Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES ASOCIADOS AL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : Agotamiento emocional</b>								
1	1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	✓		✓		✓		
3	3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	✓		✓		✓		
4	6.-Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	✓		✓		✓		
6	8.- Siento que mi trabajo me está desgastando	✓		✓		✓		
7	13.- Me siento frustrado en mi trabajo	✓		✓		✓		
8	14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	✓		✓		✓		
9	16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	✓		✓		✓		
10	20.- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 : Despersonalización</b>								
7	5.- Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	✓		✓		✓		
8	10.- Siento que me ha hecho más duro con la gente	✓		✓		✓		
9	11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	✓		✓		✓		
10	15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	✓		✓		✓		
11	22.-Me parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 : Falta de realización personal</b>								
12	4.- Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos	✓		✓		✓		
13	7.- Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	✓		✓		✓		
14	9.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	✓		✓		✓		
15	12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo	✓		✓		✓		
16	17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	✓		✓		✓		
17	18.- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos	✓		✓		✓		
18	19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	✓		✓		✓		
19	21.-Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. DAMIÁN TAFUR Leonardo de Porto DNI: 06026630

Especialidad del validador: MATEMÁTICA


.....de JULIO del 2018

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

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

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante. 62

Especialidad

Fuente: Poma, E. Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020.

*Análisis de validez de contenido de la variable Síndrome de Burnout*

<b>Variable / Dimensión / Ítem</b>	<b>Índice de validez de contenido (IVC)</b>	<b>Significación (p-valor)</b>
<b>Variable 1</b>	<b>1</b>	
<b>Dimensión 1</b>	<b>1</b>	
Ítem 1	1	0,000
Ítem 2	1	0,000
Ítem 3	1	0,000
Ítem 6	1	0,000
Ítem 8	1	0,000
Ítem 13	1	0,000
Ítem 14	1	0,000
Ítem 16	1	0,000
Ítem 20	1	0,000
<b>Dimensión 2</b>	<b>1</b>	
Ítem 5	1	0,000
Ítem 10	1	0,000
Ítem 11	1	0,000
Ítem 15	1	0,000
Ítem 22	1	0,000
<b>Dimensión 3</b>	<b>1</b>	
Ítem 4	1	0,000
Ítem 7	1	0,000
Ítem 9	1	0,000
Ítem 12	1	0,000
Ítem 17	1	0,000
Ítem 18	1	0,000
Ítem 19	1	0,000
Ítem 21	1	0,000

*Fuente* anexo 4

**Interpretación**

Como se observa los datos presentados en la tabla indican que el IVC de los ítems como de las dimensiones y de la misma variable tuvo un valor de 1 y el p-valor en los ítems, dimensiones y variable obtuvo un valor de 0,031 por lo tanto se puede afirmar que el instrumento mide s del Síndrome de Burnout.

Fuente: Poma, E. Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del callao, 2020.

#### ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Coeficiente de confiabilidad de las escalas de medición de las variables

<hr/>		
<b>Número de Items del</b>		
<b>Número de Sujetos</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Coeficiente Alfa</b>
30	22	0.945
<hr/>		

Nota: se empleó toda la segunda encuesta simulada para mi proyecto



## **ANEXO 6: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: “Salud Pública”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

**Título del proyecto:** “FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD LIMA 2021”

**Nombre del investigador principal:** Sandra Carolina Vergaray Villanueva

**Propósito del estudio:** Determinar los factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en los trabajadores

**Participantes: trabajadores municipales**

**Participación:** 147

**Participación voluntaria:** SI

**Beneficios por participar:** participar en estudio de investigación

**Inconvenientes y riesgos:** ninguna

**Costo por participar:** ninguna

**Remuneración por participar:** ninguna

**Confidencialidad:** Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

**Renuncia:** Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

**Consultas posteriores:** Al correo [vergaray2803@gmail.com](mailto:vergaray2803@gmail.com) y teléfono 998480007

**Contacto con el Comité de Ética:**

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....(agregado)

Edad: ..... agregado)

Correo electrónico personalo institucional: .....

---

Firma

## ANEXO 7: CARTA DE SOLICITUD A LA INSTITUCIÓN PARA LA RECOLECCIÓN Y USO DE LOS DATOS



"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 11 de octubre de 2022

### CARTA N° 472-EPG-UPNW

Luis Ricardo Barrios Ponce  
Subgerente de Personal  
Municipalidad Metropolitana de Lima  
Jr. Conde de Superunda 141  
Cercado de Lima.-

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez **presentar** a la egresada de la Maestría en Salud Pública; **Sandra Carolina Vergaray Villanueva**, con código de matrícula N° 2020900386, con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección, a través de dos instrumentos (cuestionario) denominados: "Cuestionario sociodemográfico y laboral" y "cuestionario de Maslach Burnout Inventory", en el personal de la subgerencia de personal de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Toda la información que solicita la tesista Sandra Carolina Vergaray Villanueva es para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: "**FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES ASOCIADOS AL SINDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD LIMA2022**" dirigido por el asesor de tesis, Dr. Félix Alberto Caycho Valencia, para la obtención del grado académico de "maestra".

Agradeciendo por anticipado su autorización a la tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Dr. Guillermo Raffo Ibarra  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad Norbert Wiener

## ANEXO 8 CARTA DE ACEPTACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE DATOS



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 13 de octubre del 2022

Dr. Guillermo Raffo Ibarra  
Director de la Escuela de Posgrado Universidad Norbert Wiener  
Av. Arequipa 440  
Lima

**ASUNTO: APROBACIÓN Y AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ESTUDIO DE CAMPO.**

REFERENCIA: CARTA N°472-EPG-UPNW

De mi mayor consideración, me es grato saludarlo y hacerle llegar la presente carta autorizando a la egresada de la Maestría en Salud Pública de la Universidad Norbert Wiener; **Sandra Carolina Vergaray Villanueva**, con código de matrícula N° 2020900386, realice la recolección de datos del proyecto de investigación titulado: **"FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS Y LABORALES ASOCIADOS AL SINDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD LIMA 2022"**, en la Subgerencia de Personal de la Municipalidad de Lima.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA  
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN  
SUBGERENCIA DE PERSONAL  
.....  
RICARDO BARRIOS PONCE  
SUBGERENTE DE PERSONAL

RBP

## ANEXO 9: INFORME DEL PORCENTAJE DEL TURNITIN. (HASTA EL 20% DE SIMILITUD Y 1% DE FUENTES PRIMARIAS)

Reporte de similitud		
<b>● 18% de similitud general</b>		
Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:		
<ul style="list-style-type: none"><li>• 18% Base de datos de Internet</li><li>• Base de datos de Crossref</li><li>• 4% Base de datos de trabajos entregados</li><li>• 4% Base de datos de publicaciones</li><li>• Base de datos de contenido publicado de Crossref</li></ul>		
FUENTES PRINCIPALES		
Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.		
1	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	2%
2	<b>redi.unjbg.edu.pe</b> Internet	2%
3	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	1%
4	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Internet	<1%
5	<b>repositorio.upt.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>journalhealthsciences.com</b> Internet	<1%
7	<b>repositorio.uap.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>ri.uaemex.mx</b> Internet	<1%

Descripción general de fuentes

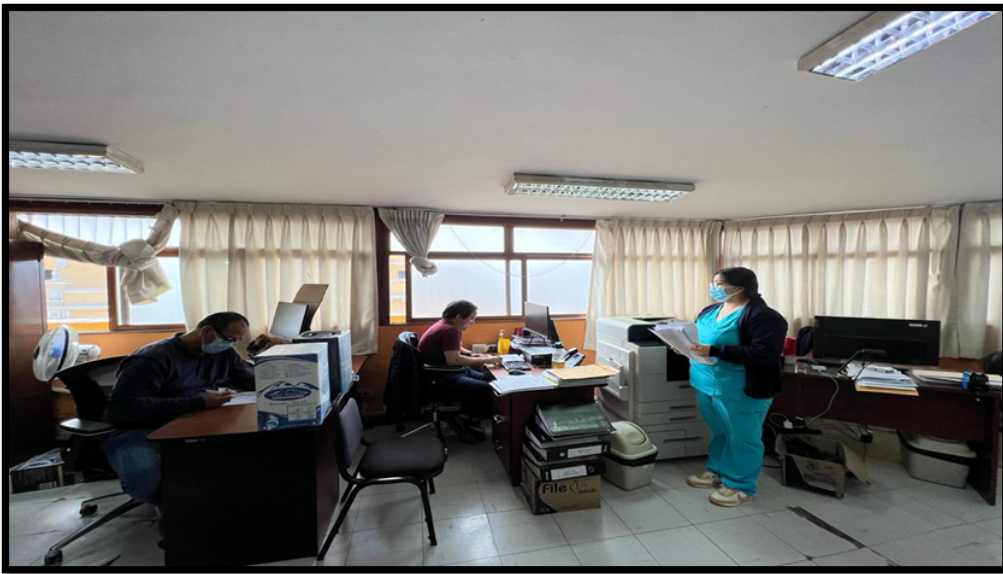
**ANEXO 10 IMÁGENES DE LA RECOLECCION DE DATOS PARA LA ENCUESTA**



**ÁREA DE RELACIONES LABORALES - SGP**



**ÁREA DE SUELDOS Y SALARIOS**

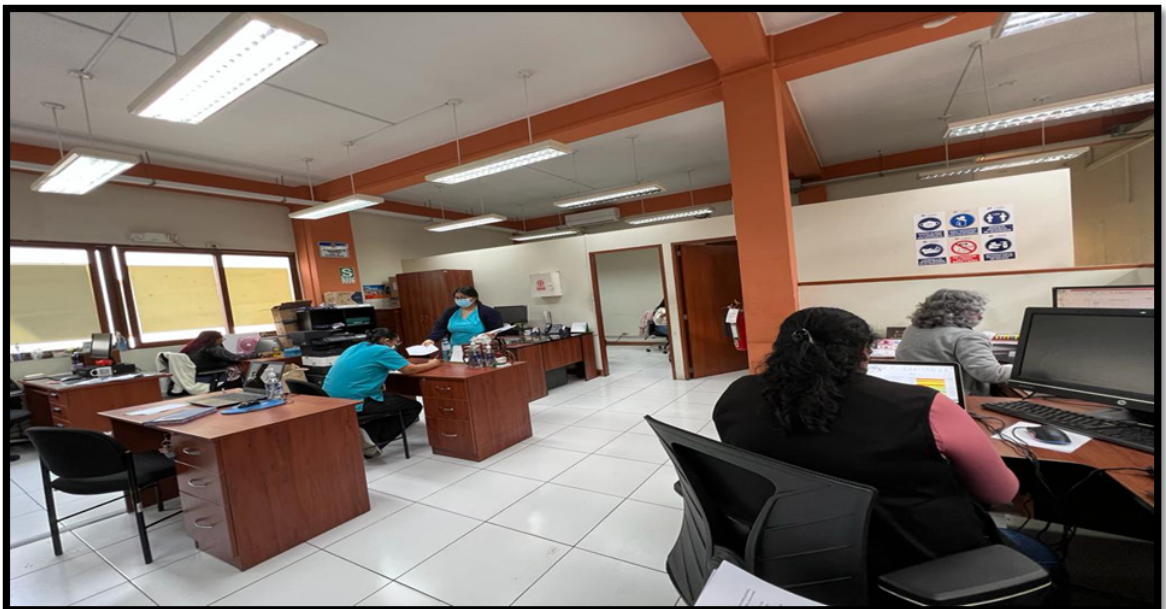


ÁREA DE ADMINISTRACIÓN





**ÁREA DE BENEFICIOS Y PENSIONES**



**AREA DE BIENESTAR SOCIAL**



**ÁREA DE RELACIONES LABORALES**