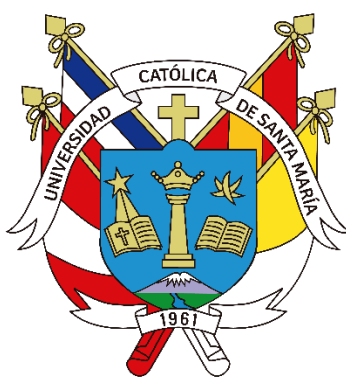


Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades
Escuela profesional de Psicología



**FACTORES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES EN
UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL 2022**

Tesis presentada por los Bachilleres:

Laura Huaranga, Fabricio

Rodriguez Juarez, Adhemar Miguel

Para optar el Título profesional de:

Licenciado en Psicología

Asesor:

Dr. Guzman Gamero, Rufino Raul

Lizandro

Arequipa - Perú

2023

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
PSICOLOGIA
TITULACIÓN CON TESIS
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 18 de Mayo del 2023

Dictamen: 005289-C-EPSIC-2023

Visto el borrador del expediente 005289, presentado por:

2003602031 - LAURA HUARANGA FABRICIO

2010601321 - RODRIGUEZ JUAREZ ADHEMAR MIGUEL

Titulado:

**FACTORES LABORALES Y SINDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES EN UNA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL 2022**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29247715 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO
DICTAMINADOR**



**29606304 - PUMA HUACAC ROGER FREDDY
DICTAMINADOR**



**42957579 - RAMOS VARGAS LUIS FERNANDO
DICTAMINADOR**



FACTORES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María	5%
	Trabajo del estudiante	
2	www.scribd.com	2%
	Fuente de Internet	
3	espanol.libretexts.org	1%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.upsjb.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.upla.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	zagan.unizar.es	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.uoosevelt.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.utea.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

9	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	www.elsevier.es Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
15	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado



Dedicatorias

A nuestros padres por su apoyo incondicional y sobre todo por su paciencia y amor, por brindarnos sus consejos en cada etapa de nuestras vidas.

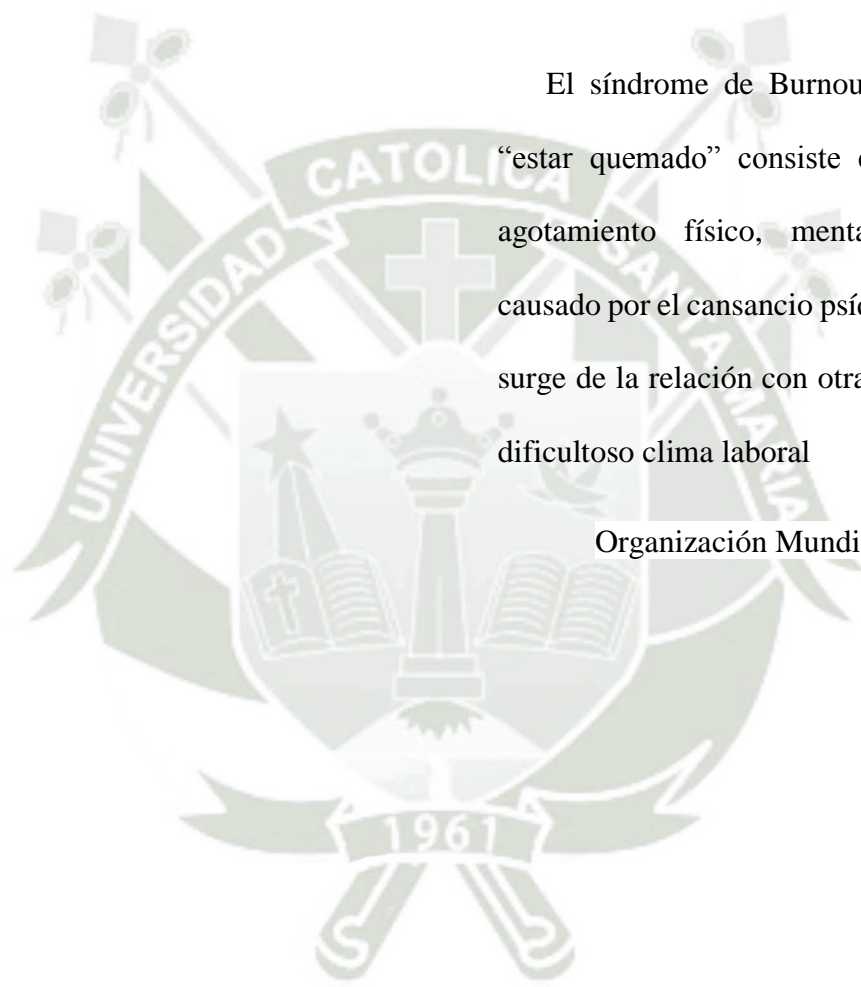
Agradecimientos

A la Universidad Católica Santa María y a sus docentes por fórmanos en esta noble carrera profesional.

A nuestro asesor por sus conocimientos brindados y por su apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

El síndrome de Burnout o síndrome de “estar quemado” consiste en un estado de agotamiento físico, mental y emocional causado por el cansancio psíquico o estrés que surge de la relación con otras personas en un dificultoso clima laboral

Organización Mundial de la Salud



Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general establecer la relación entre los factores laborales de reconocimiento, satisfacción laboral, satisfacción económica y fidelización con el síndrome de burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial de Aplo. La investigación es de tipo correlacional, transversal, no experimental, con una población de 112 trabajadores a quienes se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) (Maslach y Leiter, 1996) y el Inventario General de Factores Laborales de Sánchez (2013). Para el procesamiento de los datos se utilizó el Coeficiente de Correlación (r) de Spearman. Se llegó como resultado la presencia de Burnout, la mayor concentración porcentual se ubica en la categoría de alto, con un 38%, en segundo orden se observa un 36% en la categoría medio y finalmente un 15%, en la categoría muy alto. Se concluye con la existencia de una correlación inversa significativa entre los factores laborales estudiados y el síndrome de Burnout, Asimismo se evaluaron los grados de correlación entre cada uno de los factores laborales con el Burnout.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Factores Laborales, Reconocimiento, Fidelización, Satisfacción Económica, Satisfacción Laboral.

Abstract

The general objective of this research is to establish the relationship between the labor factors of recognition, job satisfaction, economic satisfaction and loyalty with burnout syndrome in workers of a Provincial Municipality of Aplao. The research is correlational, cross-sectional, non-experimental, with a population of 112 workers to whom the Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach and Leiter, 1996) and the General Inventory of Work Factors by Sanchez (2013) were applied. Spearman's Correlation Coefficient (r) was used for data processing. As a result of the presence of Burnout, the highest percentage concentration is located in the high category, with 38%, in second order 36% is observed in the medium category and finally 15%, in the very high category. It is concluded with the existence of a significant inverse correlation between the work factors studied and the Burnout syndrome. The degrees of correlation between each of the work factors and Burnout were also evaluated.

Key words: Burnout Syndrome, Work Factors, Recognition, Loyalty, Financial Satisfaction, Job Satisfaction.

INDICE GENERAL

Dedicatorias.....	i
Agradecimientos.....	ii
Resumen	iv
Abstract	v
Indice General	vi
Índice de Tablas.....	ix
Capítulo I.....	1
Problema y Marco Teórico.....	1
Introducción	1
Pregunta de Investigación	2
Variables.....	2
Objetivos	3
Objetivo General	3
Objetivos Específicos.....	3
Antecedentes Teóricos - Investigativos.....	4
Factores Laborales.....	4
Definición de Factores Laborales.....	4
Factores o Condiciones	4
Condiciones laborales	4

Organización del Trabajo	5
Realización Personal	5
Satisfacción Laboral	7
Síndrome de Burnout	9
Definición de Síndrome de Burnout.....	9
Signos y síntomas del Burnout.....	10
Causas del Síndrome de Burnout	11
Consecuencias del Síndrome de Burnout.....	12
Carga Laboral de los Trabajos.....	13
Dimensiones del Síndrome de Burnout.....	14
Hipótesis.....	21
Capítulo II	22
Método	22
Instrumentos	22
Técnicas.....	22
Instrumentos	22
Instrumento N°1: Factores Laborales.....	23
Instrumento 2: Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS)	23
Participantes	24
Procedimiento.....	25
Análisis de datos.....	26

Capítulo III	28
Resultados	28
Estadística descriptiva	28
Discusión	49
Conclusiones	54
Sugerencias.....	55
Limitaciones	57
Referencias Bibliográficas	58
Anexos.....	65
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	66
ANEXO 2 MATRIZ DEL INSTRUMENTO	68
ANEXO 3 INSTRUMENTO FACTORES LABORALES	71
ANEXO 4: PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	75
ANEXO 5: VALIDACION DE INSTRUMENTO.....	75
ANEXO 6: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	76

Índice de Tablas

Tabla 1	25
Tabla 2:.....	28
Tabla 3:.....	29
Tabla 4:.....	30
Tabla 5:.....	32
Tabla 6:.....	33
Tabla 7:.....	35
Tabla 8:.....	36
Tabla 9:.....	38
Tabla 10:.....	40
Tabla 11:.....	42
Tabla 12:.....	43
Tabla 13:.....	44
Tabla 14:.....	45
Tabla 15:.....	46
Tabla 16:.....	47
Tabla 17:.....	48

Capítulo I

Problema y Marco Teórico

Introducción

Sabemos que el trabajo es una actividad elemental en los seres humanos y se debe realizar en las mejores condiciones, ambientales, físicas, emocionales, para poder tener el mejor rendimiento y que los trabajadores se sientan satisfechos con la labor asignada dentro de la organización, más aún que nos encontramos en un mundo competitivo, donde los colaboradores tienen que estar preparados para todo tipo de contingencias y resolución de conflictos, además de desempeñarse en las distintas áreas de la empresa. (Pilligua & Arteaga, 2019, p. 3)

Para la Organización Internacional de Trabajo (2012), en los países de Europa como en los Estados Unidos, informan que cada vez más se iba incrementando los presupuestos por reportes de trabajadores que presentaban estrés laboral, y varias otras enfermedades como consecuencia de presentar síndrome de burnout, ausentismo en el trabajo, complicaciones con la salud, trastornos emocionales. Por otra parte, en nuestro país también se da el síndrome de burnout, en los distintos rubros económicos, en el transporte, en los hospitales, instituciones públicas y privadas, donde se ve que el trabajador tiene sobre carga laboral, estrés, ansiedad, conflictos en sus relaciones con los compañeros de trabajo, etc. (p.1)

Lo que realmente suele ocurrir en las empresas u organizaciones es que los trabajadores a diario se tienen que enfrentar a situaciones de inseguridad, a falta de condiciones adecuadas, convirtiéndose su trabajo en un problema para su salud mental, donde el trabajador no se siente satisfecho tanto en el ambiente, como en sus condiciones laborales. (Marcela, 2016, p. 10)

El propósito del presente trabajo es determinar las relaciones entre factores laborales críticos y el agotamiento profesional a fin de establecer programas de intervención más puntuales partiendo del diagnóstico de los mismos, los cuales beneficien tanto a las personas en el trabajo como a las organizaciones.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es la relación entre Factores laborales y el Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022?

Variabes

Variable 1: Factores Laborales

Los factores laborales son aquellos elementos dentro del ámbito laboral del profesional que determinan el ambiente de trabajo, así como las condiciones esenciales para el desarrollo de sus actividades. La variable factores laborales se midió con el instrumento original de Domínguez y Sánchez (2013) que mide las dimensiones reconocimiento, la satisfacción laboral, satisfacción económica y fidelización. (Coronado, 2006, p. 46)

Variable 2: Síndrome de Burnout

El burnout es una enfermedad laboral emergente, y se entiende que es exclusiva de profesionales de ayuda o de servicios, porque al referirnos a este fenómeno, se comprueba que la mayoría de los estudios realizados han empleado muestras de los profesionales de la educación y de la salud. La variable síndrome de burnout se midió con el inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS) (2017) quien mide las dimensiones: Agotamiento, Cinismo y Eficacia.

El Síndrome de burnout es una enfermedad laboral emergente, y se entiende que es exclusiva de profesionales de ayuda o de servicios, porque al referirnos a este fenómeno, se

comprueba que la mayoría de los estudios realizados han empleado muestras de los profesionales de la educación y de la salud. (Maslach, 1997, p. 26)

Objetivos

Objetivo General

Establecer la relación entre los Factores laborales y el Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022.

Objetivos Específicos

- Determinar los niveles de presencia de los Factores laborales de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022.
- Determinar el nivel presencia de Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022.
- Establecer la relación entre el Reconocimiento, y el de Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022.
- Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el de Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022.
- Establecer la relación entre la satisfacción económica y el de Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022.
- Establecer la relación entre la fidelización y el de Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022.

Antecedentes Teóricos - Investigativos

Factores Laborales

Definición de Factores Laborales

Para Coronado (2006), son aquellos elementos dentro del ámbito laboral del profesional que determinan el ambiente de trabajo, así como las condiciones esenciales para el desarrollo de sus actividades.

Factores o Condiciones

Los factores laborales, según Cortes (2007), se encuentran dirigidos al ambiente donde se trabaja, debe tomarse en cuenta tanto los materiales como los espacios donde se realiza la labor: las áreas de seguridad, las herramientas de trabajo, las instalaciones, los instrumentos, transporte, etc. (p.37)

Condiciones laborales

Son las particularidades individuales que tiene todo trabajo, proceden en una carga para el trabajador causando un agotamiento. (Ocsa & Huayra, 2017, p. 4)

Las condiciones laborales dan seguridad y calidad para los trabajadores dando bienestar y comodidad al realizar sus labores de trabajo. (Gómez, 2010, p. 5)

Las condiciones de trabajo están en el centro del trabajo remunerado y de las relaciones laborales. En términos generales, las condiciones de trabajo abarcan una amplia gama de temas y cuestiones, desde el tiempo de trabajo (horas de trabajo, períodos de descanso y horarios de trabajo) hasta la remuneración, así como las condiciones físicas y las exigencias mentales que existen en el lugar de trabajo. (Cruz, 2018, p. 10)

Las condiciones de trabajo se refieren al ambiente de trabajo y los aspectos de los términos y condiciones de empleo de un empleado. Esto cubre asuntos tales como: la

organización del trabajo y las actividades laborales; formación, competencias y empleabilidad; salud, seguridad y bienestar; y el tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal . (Cruz, 2018, p. 14)

Organización del Trabajo

Los modelos organizacionales que existen en el lugar de trabajo pueden causar problemas de ajuste entre los trabajadores, provocando una variedad de síntomas como insatisfacción y estrés. La psicología se ocupa de la colaboración en aspectos organizativos. Los factores de riesgo se atribuyen a los siguientes aspectos: monotonía, comunicación, automatización, ritmo de trabajo, horario de trabajo. (González L. C., 2020, p. 35)

La organización del trabajo se trata de la división del trabajo, la coordinación y el control del trabajo: cómo se divide el trabajo en tareas laborales, agrupación de tareas en trabajos y asignaciones, interdependencias entre los trabajadores y cómo se coordina y controla el trabajo para cumplir los objetivos de la organización. Abarca las tareas realizadas, quién las realiza y cómo se realizan en el proceso de elaboración de un producto o prestación de un servicio. Por lo tanto, la organización del trabajo se refiere a cómo se planifica, organiza y gestiona el trabajo dentro de las empresas y a las opciones sobre una variedad de aspectos, como los procesos de trabajo, el diseño del trabajo, las responsabilidades, la asignación de tareas, la programación del trabajo, el ritmo de trabajo, las reglas y procedimientos, y la toma de decisiones. procesos. (Espinoza, 2021).

Realización Personal

La realización personal es el logro de las metas de la vida que son importantes para una persona, a diferencia de las metas de la sociedad, la familia y otras obligaciones colectivas. La realización personal es un viaje continuo para un individuo humano. Comienza cuando un individuo comienza a tomar conciencia de sí mismo y de su entorno. Ahí es

cuando comienza la exploración de uno para darse cuenta de lo que uno es capaz. Como los pasos tambaleantes de un niño, que inevitablemente conducen a algunas caídas, seguidas de la búsqueda de ayuda de quienes lo rodean. Apreciar a quienes nos rodean es un componente clave para lograr la realización personal. A esto le sigue inevitablemente una sensación de habituación (es decir, ser capaz de realizar cualquier acción, como caminar, como un hábito). Luego el aburrimiento. Seguido por el anhelo por el próximo horizonte, cualquiera que sea para el individuo. (Ruíz, 2021, p. 30)

Nos sentimos mucho más realizados cuando vemos que nuestras metas, proyectos, y planes se van cumpliendo a lo largo de nuestra vida, nos sentimos orgullosos como seres humanos y como profesionales porque nos esforzamos al máximo para poder ser felices y contentos como Personas. (Casana, 2015, p. 22)

La realización personal en el trabajo es el conocimiento que tienen las personas del desempeño individual en sus gestiones diarias en el lugar de trabajo y demuestran sus capacidades, habilidades y beneficios que esperan de su desempeño como empleado, es decir, la realización personal o autorrealización es su lugar de trabajo. Maslow señala que la autorrealización no es exclusivamente una etapa final, sino también, una causa de reajuste de las propias potencialidades. (Casana, 2015, p. 25)

La realización personal está determinada por cómo usamos el tiempo que tenemos. Es nuestra responsabilidad participar en experiencias que acentúen nuestros días con una combinación saludable de entusiasmo, lucha, alegría, buen estrés y diversión. Estas experiencias son muy importantes para quienes somos y conforman la historia de vida que queremos vivir. Estas experiencias se definen como criterios de cumplimiento. Estos son los principios y estándares que se pueden utilizar para juzgar si algo merece nuestro tiempo y atención. En última instancia, queremos determinar si algo nos traerá una sensación de satisfacción por el día. (Zegarra, 2016)

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral, una métrica no cuantificable, se define como una respuesta emocional positiva que experimentas cuando haces tu trabajo o cuando estás presente en el trabajo. Las organizaciones líderes ahora están tratando de medir este sentimiento, y las encuestas de satisfacción laboral se han convertido en un elemento básico en la mayoría de los lugares de trabajo. (Arias, 2017)

Es importante recordar que la satisfacción laboral varía de un empleado a otro. En el mismo lugar de trabajo en las mismas condiciones, los factores que ayudan a un empleado a sentirse bien con su trabajo pueden no aplicarse a otro empleado. (Arias, 2017).

Por esta razón, es fundamental tener un enfoque multidimensional de la satisfacción de los empleados, que abarque las siguientes áreas:

- La naturaleza desafiante del trabajo, empujando a los empleados a nuevas alturas
- Un nivel de comodidad (viajes cortos, acceso a las herramientas digitales adecuadas y horarios flexibles)
- Apreciación periódica por parte de la dirección inmediata y de la organización en su conjunto
- Pago competitivo, que los empleados mantengan una buena calidad de vida.
- La promesa de una progresión profesional sincronizada con los objetivos de crecimiento personal de los empleados

Así también, según Robbins (1999), sostiene que la satisfacción laboral es importante verla desde cuatro aspectos esenciales, como:

Primero: Los trabajadores insatisfechos presentan inasistencia en el trabajo y es más probable que renuncien.

Segunda: Es más probable que los trabajadores insatisfechos se impliquen en conductas destructivas, porque la insatisfacción se relaciona con nivel alto de quejas, desacuerdos; esto provoca que los empleados insatisfechos apelen al daño, perjuicio y a la agresión pasiva. (Robbins, 1999)

Tercera: Se ha manifestado que los empleados satisfechos tienen mejor salud, actitud y calidad de vida.

Cuarta: La satisfacción en el trabajo también influye en la vida dentro y fuera del trabajo.

Es decir que los trabajadores se sienten más a gusto, satisfechos laboralmente, salario acorde, reconocimiento de su trabajo; sucede cuando en la empresa existen políticas de ascensos, que estén de acuerdo a sus posibilidades (Robbins, 1999).

La cantidad de satisfacción que alguien obtiene de un trabajo depende completamente de sus objetivos, metas y valores. Una persona puede encontrar satisfacción laboral al tener un trabajo simple y recibir un cheque de pago regular para sus intereses, mientras que otra persona puede encontrar este tipo de trabajo sin satisfacción y desear desafíos profesionales. (Robbins, 1999)

Puede ser difícil descifrar su criterio de carrera personal e ideal, pero lo hacemos fácil con esta práctica guía . Sin embargo, es importante tratar de averiguar lo que quiere de una carrera antes de comenzar a buscar nuevos trabajos. (Bazalar, 2020, p. 44)

La satisfacción laboral se basa en cómo nos sentimos acerca de nuestro trabajo: los buenos componentes de la carrera que nos hacen sentir valorados o nos permiten sentir que tenemos un propósito, frente a los malos componentes, como largas horas o tareas desagradables, o sentirse infravalorado como un empleado. (Bazalar, 2020, p. 44)

Síndrome de Burnout

Definición de Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de desmoralización, síndrome de agotamiento emocional o quemado es considerado por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad laboral que provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos. (Sánchez, 2021)

El síndrome de burnout surge en aquellos profesionales que se encuentran con servicios largos o jornadas intensas por tiempos prolongados, y que dependen de alguien, esta forma de burnout se va manifestando en las profesiones que se requiere de ayuda como profesionales de la educación y salud, consideran que se presenta de tres maneras o formas como el agotamiento emocional, despersonalización y la realización personal, estas tipologías tridimensionales, son:

Agotamiento y deterioro emocional, desgaste de energía tanto mental como física.

El Síndrome de burnout es el resultado de exponer a las personas a condiciones emocionalmente estrictos, intensos, exigentes, en un tiempo prolongado lo que significaría para el trabajador un agotamiento físico emocional y mental.

Aunque se han construido diversas definiciones para el síndrome de burnout, la mayoría de los autores lo consideran como un fenómeno único, resultado del estrés laboral crónico. Sin embargo, para poder adoptar estrategias de intervención específicas, primero es necesario establecer diferentes perfiles para el síndrome. En este sentido, se han propuesto tres tipos de burnout ("frenético", "poco desafiado" y "desgastado"), cada uno de los cuales requiere diferentes formas de lidiar con la frustración en el lugar de trabajo. Este estudio es un intento de definir y sistematizar las propiedades que caracterizan esta propuesta tipológica.

(Rodríguez & Guevara, 2017)

Signos y síntomas del Burnout

Para Hernández, et al. (2008), menciona que todos los seres humanos tenemos un tipo definido de personalidad, pero son las condiciones del trabajo la que van deteriorando la salud mental de los trabajadores, así mismo se debe tomar en cuenta que existe elementos que incrementan el síndrome de burnout, el mismo que nos habla de que existen grados, siendo los siguientes:

- **Primer grado:** aparecen fatiga de poca duración a medida que aparecen o tienen distracción por ejemplo juega futbol, natación, etc.
- **Segundo grado:** los síntomas de ansiedad son mucho más intensos, difíciles de soportar, lentamente el trabajador se va volviendo negativo, no mantiene buenas relaciones con los colegas ni con los usuarios.
- **Tercer grado:** Persisten todos los síntomas y conflictos a nivel psicológico empieza a somatizar se enferma constantemente, se deprime por cualquier cosa, comienza apartarse de sus compañeros de trabajo y aparecen los conflictos con la familia, aparecen síntomas gastrointestinales, dolores musculares, dificultades de sueño, migrañas, impotencia, los problemas emocionales, también afloran la ira, ansiedad, se siente desilusionado, triste, vive angustiado, tienen problemas conductuales, consumen drogas, beben alcohol, se siente perseguido, respecto a su relación con el trabajo, constantemente solicita permiso, existe el ausentismo, su producción es baja, y en cuanto a las relaciones interpersonales se lleva mal con los compañeros, se siente aislado, es distraído, no tiene buena comunicación con su entorno.(Hernández, et al. 2008)

Es decir que los síntomas en los trabajadores empiezan de menos a más, los trabajadores deberían tener la ayuda de un profesional de manera que ninguno sientan estos síntomas que a la larga se convierten en conflictos que se presentan no solo a nivel profesional, sino que van somatizando y estos conflictos terminan incluyendo a la familia.

Brenninkmeijer y Van Yperen (2010), menciona que existen otros tipos de síntomas como estado de neurosis, baja autoestima, de frustración, tristeza, sentimientos de impotencia, sienten fracaso, depresión, piensan que no es buen profesional por lo que siente que su vida no tiene sentido, tiene ideas de suicidio, empieza a tener abuso con los fármacos, alcohol y drogas.

Causas del Síndrome de Burnout

Gil y Moreno (2007), indican que son varias las causas que dan inicio al síndrome de burnout, dentro de ellas son las condiciones del clima y satisfacción laboral, las mismas características personales como el tipo de rasgos de temperamento, personalidad, sexo, edad, condiciones socioeconómicas y familiares, el síndrome trae situaciones de mucho estrés, depresión y que a medida que va pasando el tiempo se va haciendo más acentuado, hasta el punto de eliminar la motivación, rendimiento laboral en los trabajadores, de otro lado, González y Garrosa (2005), dicen que existen otros factores como la situaciones económicas del puesto de trabajo que tienen, pues la mayoría de ellos no cuenta con todos los recursos que son necesarios, para desarrollar su trabajo, causa frustración, desgaste y precisamente los profesionales de la salud, educación, es donde se presenta mucho más el síndrome de burnout.

Otro de los factores que genera el síndrome de burnout es la forma de organización, como se encuentra estructurada, sus departamentos, sus funciones, servicios, sus niveles jerárquicos, líneas de mando, duplicidad de las ordenes, sobrecarga de trabajo y sobre todo grandes exigencias emocionales y psicológicas, cuando se tiene que tratar con clientes difíciles, puede generar mucha tensión en el trabajador.

Consecuencias del Síndrome de Burnout

Gil y Moreno (2007), señalan que los trabajadores con altos porcentajes de despersonalización, autoestima baja, presentan mayor desgaste físico, emocional y psicológico. Esto lleva a que la persona que no sirve para el puesto de trabajo, que no se sienten preparados, que a lo mejor no han tendido la preparación para desempeñarse en el puesto de trabajo, quizás le falto más oportunidades, aumenta su fracaso, frustración en cuanto a su desempeño laboral, provocándoles dificultad para relacionarse con su círculo, lo cual puede llevar a una depresión. (Gil & Moreno, 2007)

El Síndrome de Burnout, se origina en la relación entre el cliente y profesional, cuando la estructura no está en armonía, es ahí donde aparece conflictos en la persona y que se da en tres niveles: cognitivo, afectivo y actitudinal. (Rodríguez F. E., 2018)

Interfiere en el nivel cognitivo, cuando aparecen pensamientos negativos y la frustración, siente que ha fracasado y se observa en la disminución del desempeño laboral. En el nivel afectivo, los sentimientos de culpa e inutilidad se hacen presentes, acompañados de un gran desgaste emocional. En el nivel actitudinal, aparecen actitudes y conductas de intolerancia, intransigencia, indiferencia, imprudencia frente a las necesidades de los clientes y de la organización, los trabajadores se culpan por no saber manejar las situaciones, conflictos que se presentan en el trabajo, se inculpan por los problemas de la organización, por no saber tratar bien a sus compañeros de trabajo, pero sobre todo por no saber brindar un servicio de calidad en la organización, sobre todo en el servicio que brinda al usuario. (Basilio, 2021)

Para Navarro et al. (2010), las consecuencias emocionales aparecen en rasgos de ansiedad, angustia, depresión en la persona, como resultado, aparecen conductas discrepantes, hostiles, susceptibles y mal trato hacia todos, así que desde el punto de vista

clínico, el burnout es un síndrome que te imposibilita para trabajar, aparte de las consecuencias emocionales, también se presentan las psicosomáticas, comprende todo lo que se refiere a transformaciones como agotamiento, cansancio, fatiga, aparecen problemas en el sistema digestivo y nervioso lo cual hace que las personas sufran enfermedades gastrointestinales, insomnio, nerviosismo, dolores de cabeza, tensión, pérdida de peso entre otros.

Emocionales, se refiere a la ansiedad, preocupación, indiferencia afectiva, distanciamiento, la persona tiene sentimientos de culpabilidad, irritabilidad, baja autoestima, pero sobre todo la percepción de una baja autorrealización personal. (Gonzales, 2019)

Conductuales, cuando la persona presenta conductas agresivas, violentas, conductas que pueden poner en riesgo la vida, consumo excesivo de alcohol, tabaco, drogas, cafeína y otras sustancias. (Gonzales, 2019)

Sociales, se deteriora las relaciones de su entorno, la persona suele aislarse, la comunicación interpersonal se ve afectada ocurren problemas entre la familia, amigos, la capacidad de manejo de emociones son cada vez menos. (Gonzales, 2019)

Carga Laboral de los Trabajos

La realización personal es el logro de las metas de la vida que son importantes para una persona, a diferencia de las metas de la sociedad, la familia y otras obligaciones colectivas. La realización personal es un viaje continuo para un individuo humano. Comienza cuando un individuo comienza a tomar conciencia de sí mismo y de su entorno. Ahí es cuando comienza la exploración de uno para darse cuenta de lo que uno es capaz. Como los pasos tambaleantes de un niño, que inevitablemente conducen a algunas caídas, seguidas de la búsqueda de ayuda de quienes lo rodean. (Herminingsih & Kurniasih, 2018)

La carga de trabajo de los empleados se relaciona, entre otras cosas, con la intensidad de las tareas asignadas. Es la cantidad de trabajo asignado o que se espera que realice un empleado en un período de tiempo determinado. La carga de trabajo del empleado también se ha definido como la relación percibida entre la cantidad de capacidad de procesamiento mental o los recursos necesarios para completar una tarea. Los estudios empíricos muestran que la carga de trabajo de los empleados influye en el apego emocional. (Lea, 2012)

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Para Maslach y Jackson (1981), el burnout lo define como un síndrome de agotamiento emocional, desfachatez y descaro, que suele ocurrir con frecuencia en personas que realizan su trabajo en contacto con otras personas, los mismos que describen tres aspectos fundamentales:

Agotamiento emocional, es visto como aumento de cansancio emocional frente a los requerimientos de trabajo, por lo que los trabajadores no consideran ningún atractivo, sienten que sus recursos emocionales se van extinguiendo en los trabajadores, además que no se sienten capacitados de enfrentar las demandas laborales. (Nwinyokpugi, 2018)

Agotamiento Emocional

El agotamiento generalmente se considera como la respuesta de una persona al estrés crónico relacionado con el trabajo para adaptarse o protegerse contra él. Desde un enfoque transaccional, el estrés se define como “el resultado de una relación con el entorno que la persona percibe como importante para su bienestar y en el que las demandas desafían o superan los recursos de afrontamiento disponibles”. Esto se debe a que un evento de la vida no es lo que genera estrés; más bien, es causado por la evaluación de la persona en cuestión: el afrontamiento es "el esfuerzo cognitivo y conductual para hacer frente a demandas internas

y/o externas específicas que se perciben como una carga o más allá de los recursos de la persona". Una persona será psicológicamente vulnerable a una situación determinada si no tiene suficientes recursos de afrontamiento para afrontarla adecuadamente y, al mismo tiempo, concede una importancia significativa a la amenaza que suponen las consecuencias de dicho trato inapropiado. Desde esta perspectiva, el síndrome de burnout puede verse como un proceso de desarrollo progresivo que resulta del uso de estrategias de afrontamiento relativamente ineficaces empleadas por los trabajadores en un intento de protegerse del estrés relacionado con el trabajo. (Barreto, 2021)

El burnout también ha sido descrito como una experiencia en la que el trabajador es consciente de una discrepancia importante entre su esfuerzo y los resultados, entre el esfuerzo realizado y las recompensas obtenidas en el trabajo. Este marco de análisis fenomenológico se introduce en la experiencia subjetiva de los afectados y concluye que el proceso de burnout se desencadena cuando el empleado siente que sus esfuerzos son desproporcionados con respecto a la gratificación alcanzada y en consecuencia ya no es capaz de justificar o hacer frente a un mayor esfuerzo. La percepción persistente de que los esfuerzos para completar las tareas no son efectivos porque la gratitud, el reconocimiento o el éxito laboral esperados pueden verse como síndrome de burnout. (Barreto, 2021)

Es cuestionable si la mayoría de los investigadores han visto el agotamiento como un fenómeno único, es decir, como un síndrome con etiología y síntomas relativamente uniformes en todos los individuos. Más bien, propuso la diferenciación del síndrome a partir de la descripción de tres cuadros clínicos, cuyos diferentes tipos de burnout, que el autor clasifica como "agitado", "incuestionable" y "agotado", podrían dar lugar a distintas formas de afrontar el estrés. y responder a la frustración en el trabajo. El tipo frenético trabaja cada vez más hasta agotarse, buscando la satisfacción o el éxito para compensar el estrés causado por el esfuerzo realizado. El tipo indiscutible se presenta con una motivación insuficiente y,

por lo tanto, tiene que hacer frente a condiciones de trabajo monótonas y poco estimulantes que no le proporcionan la energía necesaria. satisfacción. El tipo quemado se da por vencido cuando se enfrenta a demasiado estrés o muy poca satisfacción en el trabajo. Mientras que algunos profesionales afrontan la insatisfacción poniendo más empeño en obtener los resultados esperados, otros la afrontan descuidando sus tareas. (Serrano, 2016)

Los tratamientos de burnout individuales deben diseñarse en relación con la etiología y los síntomas presentes en cada paciente. Un nivel de especificación en el tratamiento basado en las diferencias individuales tendría entonces que tener en cuenta el origen de los sentimientos de frustración y esclarecer las tensiones experimentadas, la forma en que se afrontan y los síntomas que manifiestan el síndrome. La clasificación intuitiva del síndrome de agotamiento de Farber ha planteado la oportunidad de cuestionar la uniformidad del síndrome y aumenta la necesidad de desarrollar enfoques terapéuticos más específicos. Sin embargo, para hablar seriamente de una tipología, debemos considerar una construcción compuesta por elementos abstractos integrados en un modelo conceptual unificado, donde puede haber una intensificación de uno o dos aspectos de la experiencia concreta. La propuesta tipológica de Farber no alcanza este nivel de sistematización, ya que conceptualmente no se basa en términos abstractos ordenados en una misma dimensión. (Serrano, 2016)

Cinismo

Cinismo, sus condiciones, cualidades y sentimientos que son negativos y cínicos, desvergonzados, aplica a los clientes o usuarios, tienen un trato deshumanizado con respecto con las demás personas, característica que se dice en las conductas de rechazo hacia los demás usuarios del servicio, a los que se les culpa de su situación, contexto actual, con la relación con ellos. (Bang, 2017)

Eficacia profesional

Eficacia profesional, tendencia del trabajador a evaluarse negativamente a sí mismo y hacia el trabajo, pérdida de interés, baja autoestima, aislamiento en la tarea, sensación de incompetencia personal, irritabilidad, descontento consigo mismo y reducida satisfacción con los logros laborales. (Bang, 2017)

La eficacia personal y profesional se refiere a la práctica de aprovechar al máximo los recursos a nuestra disposición. Algunos de estos recursos pueden aprenderse, como habilidades particulares, utilizar conocimientos especializados o administrar el tiempo que tenemos disponible en nuestro día. Otros recursos se relacionan con los talentos e intereses que hemos desarrollado como personas y como profesionales en nuestras vidas hasta la fecha. (Montoya, 2016)

Cuando nos sentimos presionados de alguna manera, nuestra efectividad personal y profesional puede verse reducida. Este módulo tiene como objetivo recordarnos algunos de los recursos que podemos tener o que podríamos desarrollar para hacer frente a las presiones que enfrentamos en el trabajo. (Montoya, 2016)

Los recursos de eficacia personal y profesional se basan en la investigación de una variedad de disciplinas académicas asociadas:

- La educación en relación con el aprendizaje y el autodesarrollo
- La psicología en relación con la motivación y la personalidad.
- La sociología en relación con la identidad y la interacción social y
- La filosofía en relación con la autorreflexión y las cuestiones éticas.

A menudo, nos resulta difícil separar nuestra eficacia personal de nuestra eficacia profesional. Si bien los ejemplos del módulo provienen de personas que trabajan en el ámbito

de la atención de la salud, también podemos beneficiarnos al reflexionar sobre las formas en que administramos nuestro tiempo, responsabilidades, emociones, relaciones y comunicación fuera del trabajo. (Montoya, 2016)

Respecto a las variables de estudio tenemos:

Según Gastiaburo (2020) en su investigación de título “Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020” El objetivo fue evaluar los factores laborales relacionados con el síndrome de burnout durante el COVID-2019 en el personal de enfermería del hospital Dr. Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020. El trabajo se basó en un enfoque cuantitativo con propósito y alcance básico. El diseño de investigación fue no experimental, de corte transversal correlativo. Se examinó una muestra censal de 50 enfermeras. Se aplicó un cuestionario validado con 57 preguntas sobre datos sociodemográficos, factores laborales (dimensiones: exceso de trabajo y situación laboral) y síndrome de burnout (dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal), sometido a la prueba de confiabilidad y validado por los expertos. Los resultados de los factores laborales relacionados con el síndrome de burnout indican que existe un mayor índice porcentual de factores laborales y un mayor índice porcentual de síndrome de burnout, y ambos cuestionarios reflejan puntajes insuficientes y altos, respectivamente, luego de un estudio cercano y directo. También se establecieron vínculos entre indicadores estrechamente relacionados, que se exploran con más detalle en los capítulos cuatro y cinco de esta investigación.

Según Agüero (2018), un estudio realizado en Valencia titulada “Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores de un Centro de Diagnóstico. Por imagen. Valencia, Carbobo. Periodo enero – diciembre 2016”, planteó como objetivo evaluar la satisfacción laboral y síndrome de burnout en los trabajadores de un centro de diagnóstico por

imagen ubicado en Valencia, periodo Enero – diciembre 2016, se pudo encontrar la relación que tiene la satisfacción laboral con el síndrome de Burnout. Se tuvo como resultado que 55.1% preciso un nivel bajo en agotamiento, 82.7% preciso un nivel bajo en despersonalización y 71.4% nivel alto relacionado a la realización personal. Concluyendo que existe relación significativa donde se encontró una serie de trabajadores que durante el periodo del 2016 tenían síntomas de agotamiento y despersonalización, y realización personal perjudicando la productividad de la empresa.

Tuesta (2017), en su trabajo de pregrado titulado “Factores socio laborales relacionados al síndrome de burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017, Universidad Privada San Juan Bautista, los principales factores laborales relacionados al nivel bajo de Síndrome de Burnout fueron el turno de trabajo y el salario adecuado. Asimismo, se observó que entre los trabajadores con nivel medio de Síndrome de Burnout la mayoría manifestaron laborar más de 45 horas a la semana, encontró que el síndrome de Burnout se relacionó significativamente con el riesgo psicosocial extralaboral para grupos de trabajadores que laboraban 8 y 12 horas, se encontraron evidencias suficientes para afirmar que el Síndrome de Burnout se encontraba presente en un nivel bajo entre los trabajadores portuarios del Callao, sin embargo, existen factores tanto sociales como laborales que pueden ser perjudiciales, afectando a la salud de los trabajadores los cuales gracias a la presente investigación pueden identificarse a tiempo y así poder prevenir repercusiones a futuro. Concluyendo que los factores laborales como relaciones interpersonales, salario adecuado y ambiente laboral adecuado se relacionan con menor nivel de desgaste emocional, por el contrario, mayor antigüedad en la empresa, interferencia con la vida laboral y la sobrecarga de trabajo se relaciona con mayor nivel de desgaste emocional. Los factores sociodemográficos como realizar prácticas deportivas frecuentes se relacionaron a bajos niveles de desgaste emocional.

Silva (2018), en su tesis de pregrado titulado “Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia Lima – Perú 2017”, planteó como objetivo determinar la relación entre los factores laborales estresores y el síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia 2017. Con respecto a su metodología se consideró un diseño no experimenta de tipo correlacional. Se utilizó el instrumento del cuestionario de Likert enfocándose a la muestra de 47 enfermeras. Se tuvo como resultado, las derivaciones obtenidas después de la aplicación de escalas se encontraron un grado de correlación positiva en sus variables, que fue determinado por Rho de Spearman, es igual a 0.759, utilizando el inventario de Malash cabe resaltar que actualmente las enfermeras que asisten al servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano, presentan un nivel medio de síndrome de Burnout, y al ser este un síndrome progresivo, si se acentúan o se mantienen en el tiempo los factores laborales estresantes que experimentan, puede desencadenar en un síndrome de Burnout de mayor nivel y manifestarse con síntomas psicológicos, físicos o conductuales. En conclusión, los diversos factores estresantes que se encuentran presentes en el profesional de enfermería traen como consecuencia en algunos casos al desarrollo del síndrome de Burnout. Este síndrome tiene repercusión a nivel individual alterando la salud física y mental del profesional, como a nivel general perjudicando a la organización de salud, a los usuarios y sus familiares, el trabajo preventivo es indispensable con el profesional de enfermería laborando, sugiriendo llevar a cabo la puesta en marcha de planes, para mejorar los conflictos que se pueda presentar. (Silva, 2018)

Caruajulca (2020) desarrolló la investigación titulada “Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca. 2020” desarrollando como objetivo determinar la relación entre los factores

laborales y el estrés laboral en enfermeras del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020. Con relación al método de estudio se aplicó el tipo descriptivo, transversal y relacional, cuál fue la población de estudio; 38 enfermeros que respondieron un cuestionario con variables de caracterización y un instrumento tipo escala con 14 ítems para la variable factores laborales y 22 ítems para la variable estrés laboral. Los resultados se presentaron de forma descriptiva y se utilizó la prueba de la rho de Spearman para probar las hipótesis. Los resultados mostraron que el 36.84% de los participantes calificaron los factores laborales como malos, el 31.58% como normales y el 31.58% como buenos. En la dimensión clima laboral el 36.8% lo percibe como regular, en la dimensión tecnología el 34.2% como regular y en la dimensión organización el 39.5% como regular. Asimismo, el 42.11% percibe el estrés laboral como bajo, el 28.95% como medio y el 28.95% como alto. En la dimensión agotamiento emocional el 47.4% mostró un nivel de estrés medio, en despersonalización un 57.9% un nivel bajo y en desempeño personal un promedio de 39.5%. Por otro lado, luego de la correlación de Spearman, se encontró además de la significación un valor de 0.627 ($p=0.000$). se concluyó que existe una asociación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en enfermeras del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca. 2020

Hipótesis

Existe una correlación significativa entre los factores laborales y el Síndrome de Burnout en los trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao, 2022.

Capítulo II

Método

El presente trabajo tiene un diseño no experimental, correlacional y transversal,

Según Kerlinger (2003), quien nos explica que bajo este diseño no se manipulan las variables; pues, solo existe una medición para una posterior verificación de la relación que puedan tener.

El diseño de la investigación tiene un enfoque cuantitativo, donde se procura dar una explicación de una realidad social buscando medir con precisión los indicadores, esencialmente se trabaja con datos cuantificables (Galeano, 2004).

Por ser transversal, en este diseño la recolección de datos se realizó en un solo momento, buscando relacionar las variables de Factores Laborales y Síndrome de Burnout y determinar si se relacionan o no (Hernández, Fernández, y Baptista, 2015).

Instrumentos

Técnicas

La técnica utilizada para medir las variables del estudio fue la encuesta ya que se busca recopilar la información de cada uno de los trabajadores de forma individual para obtener los datos de su percepción en cuanto a los factores laborales presentes en su puesto de trabajo y al síndrome de burnout.

Instrumentos

Según Tamayo (1999), señala que el cuestionario contiene partes muy importantes e inherentes a la investigación que se realiza, nos permite investigar, colocando cierto número de preguntas, según sea el criterio del investigador y la realidad que se desee investigar:

Instrumento N°1: Factores Laborales

El instrumento utilizado fue un cuestionario para la primera variable factores laborales, inventario general, original de Domínguez y Sánchez (2013). En el presente estudio se utilizó el instrumento de cuestionario, incluyendo varios módulos para medir las variables, conjuntamente por medio de las preguntas que serán diseñados por los indicadores y dimensiones establecidas por las variables correspondientes.

Para el cuestionario fue conveniente identificar los antecedentes que será útil para la formulación de las preguntas, de la misma manera se asimila a los resultados, asimismo, la inducción de la encuesta está compuesto por varios recursos que será a corto o largo plazo identificado; se elabora las encuesta para obtener información de un interés en un tiempo establecido y se debería de adaptarse a la postura del estudio científico (Livio, 2014).

El cuestionario cumplió la función de medir la variable, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: Reconocimiento, Satisfacción Laboral, Satisfacción Económica y Fidelización

Administración: Individual, privada.

Numero de ítems, 22, en sus dimensiones reconocimiento, satisfacción laboral, satisfacción económica, fidelización.

Baremos en Escala tipo Likert, utilizados en el instrumento: Nunca (1), Muy pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5).

Fiabilidad calculada en Alfa de Crombach es de 0.87, altamente confiable.

Instrumento 2: Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS)

El instrumento utilizado en la segunda variable, sobre el síndrome de burnout, es original de Maslach(1996).

Ámbito de Aplicación: Censal,

Forma de Administración: Individual, privada y confidencial.

Número e ítems: consta de 16 ítems, en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo.

Escala tipo Likert con su valoración: Nunca (1), Un par de veces al año o menos (2), Una vez al mes o menos (3), Un par de veces al mes (4), Una vez a la semana (5), Un par de veces a la semana (6), Todos los días (7).

La confiabilidad es el grado de confianza que se puede establecer a un objeto, en los estudios, es un instrumento que por consecuencia produce resultados sólidos que permite observar la situación de aquel objeto, además la confiabilidad tiene diferentes puntos que abarcan que son: Medida de estabilidad, método de formas alternativas o paralelas, método de mitades partidas y medidas de consistencia interna (Manterola, et al, 2018).

La validez, conforma el grado en cual el instrumento que mide la variable, de igual manera se clasifica: validez nula, validez baja, valida, muy válida, excelente validez, validez perfecta, cada uno de componer un grado de investigación (Soriano, 2014).

La fiabilidad del instrumento se realizando el Alfa de Crombach, fue calculada en ,966, altamente confiable.

Participantes

La población de estudio es el conjunto de individuos que cumplen con las mismas características para ser investigados a los cuales se le aplica los instrumentos a fin de identificar el problema de investigación. (Otzen y Manterola, 2017).

Muestra

Se trabajó con la población total de trabajadores de la Municipalidad de Aplao que son 112

Tabla 1

Cantidad de la población de estudio según su género

Municipalidad de Aplao	
Género	N° de trabajadores
Varones	66
Mujeres	46
Total	112

Nota: Esta tabla muestra cómo se encuentra formado la municipalidad de Aplao según su género.

Se eligió el tipo de muestreo censal debido a que se trabajó con el 100% de la población a razón de que es un número accesible por lo tanto toda la población es considerada como la muestra. (López & Fachelli, 2015)

Procedimiento

La investigación inició con la elaboración del proyecto, que tras su aprobación se procedió a realizar las gestiones correspondientes para aplicar los instrumentos en la población de estudio, lo cual incluyó, solicitar los permisos correspondientes para la aplicación del instrumento el cual se llevó a cabo de forma colectiva previa explicación de cómo debían desarrollarse cada instrumento.

El tiempo de aplicación de los instrumentos duro un promedio de 20 minutos.

Tras aplicar los instrumentos se procedió a procesar la información para ordenarla y tabularla de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores en concordancia con los objetivos propuestos.

Se utilizó para la presentación de resultados tablas de distribución de frecuencias, con las que se procesaron los ítems de los cuestionarios.

Asimismo, se tuvo en cuenta los métodos estadísticos, entre ellos la distribución de frecuencias, distribución de porcentajes que sirvió para visualizar e interpretar los resultados.

Para la comprobación de la hipótesis general de la investigación se utilizó la prueba estadística de Spearman, con la respectiva utilización de SPSS v22.

Consideraciones éticas

La presente investigación se realizó en cumplimiento con las normas y reglamentos estipulados por la universidad a fin de garantizar el correcto desarrollo de la presente, para garantizar la veracidad de la información se realizó las debidas gestiones para solicitar los permisos para aplicar los instrumentos en la población de estudio.

Durante todo el desarrollo de la investigación se respetó la confidencialidad de los participantes dado que los instrumentos aplicados fueron de forma anónima, así mismo se citó la teoría utilizada y el debido parafraseo para evitar plagio.

Análisis de datos

Para el analizar los datos se procedió a recoger la información para ordenarla y tabularla de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores en concordancia con los objetivos propuestos.

Se utilizó los siguientes estadígrafos: Las tablas de distribución de frecuencias, con las que se procesaron los ítems de los cuestionarios.

Asimismo, se tuvo en cuenta los métodos estadísticos, entre ellos la distribución de frecuencias, distribución de porcentajes que sirvió para visualizar e interpretar los resultados.

Para la comprobación de la hipótesis general de la investigación se utilizó la correlación de Spearman, para ambas variables, con la respectiva utilización de SPSS v22.



Capítulo III**Resultados****Estadística descriptiva****Tabla 2***Prueba de Normalidad, variable Factores Laborales*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores Laborales	.445	112	.000	.597	112	.000
Reconocimiento	.382	112	.000	.687	112	.000
Satisfacción Laboral	.311	112	.000	.779	112	.000
Satisfacción Económica	.334	112	.000	.735	112	.000
Fidelización	.371	112	.000	.719	112	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, se puede apreciar que se obtuvo un nivel de significancia asintótica bilateral para la variable factores laborales y sus dimensiones de (0.000) siendo menores al nivel de significancia de ($\alpha=0.050$), por lo tanto, se acepta la hipótesis y se procede a realizar la comprobación de las hipótesis utilizando la prueba no paramétrica de rho de Spearman.

Tabla 3*Prueba de Normalidad, variable Factores Laborales*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	.441	112	.000	.604	112	.000
Agotamiento Emocional	.492	112	.000	.486	112	.000
Cinismo	.391	112	.000	.622	112	.000
Eficacia profesional	.320	112	.000	.704	112	.000
Síndrome de Burnout	.418	112	.000	.602	112	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se puede apreciar que se obtuvo un nivel de significancia asintótica bilateral para la variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones de (0.000) siendo menores al nivel de significancia de ($\alpha=0.050$), por lo tanto, se procede a realizar la comprobación de las hipótesis utilizando la prueba no paramétrica de rho de Spearman.

Resultados Factores Laborales

Tabla 4

Factores Laborales en su dimensión Reconocimiento

	¿Su trabajo actual, le ayuda a lograr objetivos personales?		¿Trabajar para esta empresa le hace sentirse orgulloso?		¿Existe colaboración y participación en su área de trabajo?		¿La empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mantener o mejorar el desempeño de su trabajo?		¿Siente que en la empresa donde trabaja, tiene futuro?		¿Su jefe inmediato sabe enfrentar los problemas de forma oportuna?		¿Le gusta lo que hace en su trabajo?	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Muy pocas veces	11	10%	7	6%	5	4%	12	11%	10	9%	3	3%	6	5%
Algunas veces	47	42%	47	42%	43	38%	50	45%	53	47%	39	35%	36	32%
Casi Siempre	48	43%	40	36%	49	44%	41	37%	34	30%	53	47%	46	41%
Siempre	6	5%	18	16%	15	13%	9	8%	15	13%	17	15%	24	21%
Total	112	100%	112	100%	112	100%	112	100%	112	100%	112	100%	112	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, tenemos como resultado que el 43% de la población encuestada respondió que casi siempre la Municipalidad provincial le ayuda le ayuda a lograr objetivos personales, mientras que el 42% respondió que solo algunas veces

Se puede observar también que el 42% de los encuestados considera que algunas veces trabajar en la Municipalidad Provincial le hace sentirse orgulloso, mientras que el 36% opina que casi siempre.

Se puede observar que el 44% opina que casi siempre existe colaboración y participación en su área de trabajo, mientras que el 38% respondió que algunas veces.

Tenemos como resultado que el 45 % de la población encuestada respondió que algunas veces la empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mantener o mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que el 37% respondió que casi siempre

Se puede observar en la tabla 4 que el 47% respondió que algunas veces siente que en la empresa donde trabaja, tiene futuro, mientras que el 30% respondió que casi siempre.

Tenemos como resultado que el 47 % de la población encuestada respondió que algunas veces su jefe inmediato sabe enfrentar los problemas de forma oportuna, así mismo el 35% considera que algunas veces.

Finalmente, el 41% respondió que casi siempre le gusta lo que hace en su trabajo, mientras que al 32% solo algunas veces y al 21% siempre.

Tabla 5

Factores Laborales en su dimensión Satisfacción Laboral

	¿El tema de las utilidades, es indispensable para que usted se mantenga o renuncie a su puesto de trabajo?		¿Cree usted que debería tener un puesto superior al que tiene?	
	Fi	%	Fi	%
Nunca	0	0%	0	0%
Muy pocas veces	5	4%	5	4%
Algunas veces	13	12%	53	47%
Casi Siempre	52	46%	23	21%
Siempre	42	38%	31	28%
Total	112	100%	112	100%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 5, los resultados de la dimensión Satisfacción Laboral los encuestados respondieron de la siguiente forma:

Según la tabla 5 de resultados para el 46% de la población encuestada casi siempre el tema de las utilidades, es indispensable para que usted se mantenga o renuncie a su puesto de trabajo, mientras que para el 38% siempre y para el 12% algunas veces.

Así mismo tenemos que para el 47% algunas veces cree que debería tener un puesto superior al que tiene, mientras que el 28% respondió que siempre.

Tabla 6*Factores Laborales en su dimensión Satisfacción Económica*

	¿Se siente satisfecho con su sueldo?		¿Las oportunidades de ascenso que tiene en la organización son satisfactorias?		¿Siente que se le está dando un buen trato en su área de trabajo?		¿Existen comentarios y/o rumores que producen tensión en el trabajo?		¿Siente que su jefe inmediato le presta atención?		¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo?		¿Considera que tiene la capacidad de manejar el estrés que pueda llegar a sentir en un momento determinado?		¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Muy pocas veces	4	4%	3	3%	6	5%	13	12%	6	5%	43	38%	4	4%	4	4%
Algunas veces	63	56%	59	53%	54	48%	61	54%	49	44%	51	46%	33	29%	33	29%
Casi Siempre	30	27%	33	29%	35	31%	29	26%	20	18%	11	10%	43	38%	43	38%
Siempre	15	13%	17	15%	17	15%	9	8%	37	33%	7	6%	32	29%	32	29%
TOTAL	112	100%	112	100%	112	100%	112	100%	112	100%	112	100%	112	100%	112	100%

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 6 de resultados el 56% de la población encuestada respondió que algunas veces se siente satisfecho con su sueldo, mientras que el 27% respondió que casi siempre.

Se puede observar que el 53% de los encuestados consideran que algunas veces las oportunidades de ascenso que tiene en la organización son satisfactorias, mientras que el 29% opina que casi siempre.

Tenemos como resultado para la pregunta ¿Siente que se le está dando un buen trato en su área de trabajo? que el 48% opina que algunas veces, mientras que el 31% opina que casi siempre.

Se puede observar en la tabla 5 que para el 54% algunas veces existen comentarios y/o rumores que producen tensión en el trabajo, mientras que el 26% respondió que casi siempre.

Tenemos como resultado que el 44 % de la población encuestada respondió que algunas veces Siente que su jefe inmediato le presta atención, mientras que el 33% respondió que siempre

Se observa que el 46 % de la población encuestada respondió que algunas veces suele sentirse estresado por la carga de trabajo, así mismo el 38% considera que muy pocas veces.

Se puede observar que para el 38% casi siempre consideran que tienen la capacidad de manejar el estrés que puedan llegar a sentir en un momento determinado, mientras que el 29% respondió que siempre.

Finalmente, el 38% respondió que casi siempre se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia, mientras que al 29% opina que solo algunas veces.

Tabla 7

Factores Laborales en su dimensión Fidelización

	¿Le puede decir a su jefe cuando está en desacuerdo con él?		¿Siente que hay un equilibrio entre su trabajo y su familia?		¿Si es tentado por otra empresa dejaría su cargo a disposición fácilmente?	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Muy pocas veces	5	4%	7	6%	9	8%
Algunas veces	53	47%	42	38%	32	29%
Casi Siempre	23	21%	32	29%	42	38%
Siempre	31	28%	31	28%	29	26%
TOTAL	112	100%	112	100%	112	100%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los resultados de la dimensión fidelización los encuestados respondieron de la siguiente forma:

Según la tabla 7 que el 47% de la población encuestada respondió que algunas veces le puede decir a su jefe cuando está en desacuerdo con él, mientras que el 28% respondió que siempre.

Se puede observar que el 38% de los encuestados sienten que hay un equilibrio entre su trabajo y su familia.

Finalmente, el 38% respondió que casi siempre si es tentado por otra empresa dejaría su cargo a disposición fácilmente

Tabla 8

Factores Laborales en su dimensión Agotamiento emocional

	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo		4. Me tensa trabajar todo el día.		6. Me siento cansado por mi trabajo.		8. Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él.		13. Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Un par de veces al año o menos	3	3%	4	4%	3	3%	4	4%	3	3%
Una vez al mes o menos	22	20%	21	19%	20	18%	22	20%	23	21%
Un par de veces al mes	40	36%	39	35%	36	32%	40	36%	38	34%
Una vez a la semana	42	38%	42	38%	47	42%	41	37%	39	35%
Un par de veces a la semana	5	4%	6	5%	6	5%	5	4%	9	8%
Todos los días	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	112	100%	112	100%	112	100%	112	100%	112	100%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los resultados de la dimensión Agotamiento emocional los encuestados respondieron de la siguiente forma:

Según la tabla 8 el 38% una vez a la semana se siente emocionalmente agotado por su trabajo, mientras que el 36% respondió que un par de veces al mes.

Se puede observar en la tabla 8 que el 38% de los encuestados consideran que una vez a la semana se siente tenso por trabajar todo el día, mientras que el 35% opina que un par de veces al mes.

Tenemos como resultado que el 42% de la población encuestada respondió que una vez a la semana se siente cansado por su trabajo, mientras que el 32% respondió que un par de veces a la semana.

Se puede observar en la tabla 8 que para el 37% respondió que una vez a la semana se ha vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él.

Según la tabla 8 el 35% considera que una vez a la semana siente que solo quiere hacer su trabajo y no ser molestado.

Tabla 9

Factores Laborales en su dimensión Cinismo

	3. Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar.		9. He perdido entusiasmo por mi trabajo.		11. Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo.		12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.		15. Dudo de la importancia de mi trabajo.	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Nunca	29	26%	38	34%	39	35%	39	35%	25	22%
Un par de veces al año o menos	33	29%	34	30%	39	35%	36	32%	33	29%
Una vez al mes o menos	46	41%	37	33%	34	30%	29	26%	43	38%
Un par de veces al mes	3	3%	2	2%	0	0%	4	4%	3	3%
Una vez a la semana	1	1%	1	1%	0	0%	4	4%	8	7%
Un par de veces a la semana	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Todos los días	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	112	100%	112	100%	112	100%	112	100%	112	100%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los resultados de la dimensión Cinismo los encuestados respondieron de la siguiente forma:

Según la tabla 9 que el 41% Una vez al mes o menos se siente cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar.

Se puede observar que el 34% de los encuestados consideran que nunca ha perdido entusiasmo por su trabajo, mientras que el 33% opina que Una vez al mes o menos.

Tenemos como resultado que el 35% de la población encuestada respondió que nunca se siente contento cuando puede lograr algo en el trabajo.

Se puede observar que para el 35% respondió que nunca ha conseguido muchas cosas valiosas en su puesto.

Según la tabla 9 el 38% considera que una vez al mes o menos duda de la importancia de su trabajo.

Tabla 10

Factores Laborales en su dimensión Eficacia Profesional

	2. Me siento agotado al final de la jornada laboral.		5. Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.		7. Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica.		10. Considero que soy bueno en el trabajo que realizo.		14. Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.		16. Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Un par de veces al año o menos	3	3%	4	4%	4	4%	3	3%	5	4%	4	4%
Una vez al mes o menos	25	22%	25	22%	23	21%	23	21%	24	21%	28	25%
Un par de veces al mes	38	34%	43	38%	39	35%	37	33%	41	37%	34	30%
Una vez a la semana	42	38%	36	32%	40	36%	42	38%	40	36%	44	39%
Un par de veces a la semana	4	4%	4	4%	6	5%	7	6%	2	2%	2	2%
Todos los días	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	112	100%	112	100%	112	100%	112	100%	112	100%	112	100%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los resultados de la dimensión eficacia profesional los encuestados respondieron de la siguiente forma:

Según la tabla 10 el 38% Una vez a la semana se siente agotado al final de la jornada laboral.

Se puede observar que el 38% de los encuestados consideran que un par de veces a la semana puede resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo mientras que el 32% opina que Una vez al mes o menos.

Se puede observar que el 36% de los encuestados respondió que una vez a la semana siente que está haciendo un aporte importante a lo que la organización se dedica, mientras que el 35% opina que un par de veces al mes.

Se tiene como resultado para la interrogante 10 que el 38% considera que es bueno en el trabajo que realiza, mientras que el 33 opina que un par de veces al mes y el 21% una vez al mes o menos.

Según la tabla 10 el 37% un par de veces al mes se ha vuelto cínico acerca de si su trabajo aporta algo, mientras que el 36% respondió que una vez a la semana y el 21% una vez al mes o menos.

Finalmente, el 39% opina que una vez a la semana se siente seguro sobre su buen desempeño dentro del trabajo, mientras que el 30% respondió que un par de veces al mes y el 25% una vez al mes o menos.

Comprobación de Hipótesis

Tabla 11

*Relación entre los Factores laborales y el Síndrome de Burnout en trabajadores de una
Municipalidad Provincial, Aplao- 2022*

			Factores Laborales	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Factores Laborales	Coeficiente de correlación	1.000	.546**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	112	112
Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	.546**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	112	112

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Se obtuvo como resultado que en la determinación de la relación entre los Factores laborales y el Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, se tiene que existe una correlación de rho de Spearman de .546**, lo cual muestra que hay una relación positiva moderada y la significancia de $p = 0.000$ indica que es menor a $p < 0.05$ demostrando así que hay una relación significativa, por lo expuesto se acepta la hipótesis. Lo cual significa que si existe niveles bajos en el factor reconocimiento, en la satisfacción Laboral, en la satisfacción Económica y la fidelización existe también presencia de síndrome de burnout.

Tabla 12

Niveles de presencia de los Factores laborales de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022.

	FI	%
Bajo	0	0 %
Medio	78	70%
Alto	34	30%
Total	112	100 %

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los Niveles de presencia de los Factores laborales de una Municipalidad Provincial, tenemos que el 70% presenta un nivel medio, mientras que el 30% presenta un nivel alto.

Tabla 13

Nivel presencia de Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022.

	FI	%
Bajo	1	9
Medio	80	71.4
Alto	31	27.7
Total	112	100 %

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los Niveles de presencia del Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, tenemos que el 71.4% presenta un nivel medio, mientras que el 71.4.% presenta un n nivel alto.

Tabla 14

*Relación entre el Reconocimiento, y el de Síndrome Burnout en trabajadores de una
Municipalidad Provincial, Aplao- 2022.*

			Reconocimiento	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	1.000	.303**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	112	112
Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	.303**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	112	112

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 14 en la cual se identificó la relación entre el Reconocimiento, y el Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, se tiene como resultado el valor de $P = 0.001$ siendo el valor de $p < 0.05$ por lo tanto se concluye que existe una correlación significativa, así mismo el coeficiente del “Rho de Spearman” = .303** nos indica que, entre el Reconocimiento, y el Síndrome de Burnout existe correlación pero baja, por lo expuesto se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 15

*Relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en trabajadores de una
Municipalidad Provincial, Aplao- 2022.*

			Satisfacción Laboral	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.280**
		Sig. (bilateral)	.	.003
		N	112	112
Síndrome de Burnout		Coefficiente de correlación	.280**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	.
		N	112	112

*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 15 en la cual se identificó la relación entre la satisfacción laboral y el de Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, se tiene como resultado el valor de $P = 0.003$ siendo el valor de $p < 0.05$ por lo tanto se concluye que existe una correlación significativa, así mismo el coeficiente del “Rho de Spearman” = .280** nos indica que, entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en trabajadores existe correlación pero baja, por lo expuesto se acepta la hipótesis.

Tabla 16

*Relación entre la satisfacción económica y el Síndrome de Burnout en trabajadores de una
Municipalidad Provincial, Aplao- 2022.*

		Satisfacción Económica	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Satisfacción Económica	1.000	.536**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	112	112
Síndrome de Burnout	Satisfacción Económica	.536**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	112	112

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 16 en la cual se identificó la relación entre la Satisfacción Económica y el Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, se tiene como resultado el valor de $P = 0.000$ siendo el valor de $p < 0.05$ por lo tanto se concluye que existe una correlación significativa, así mismo el coeficiente del “Rho de Spearman” = $.536^{**}$ nos indica que, entre la Satisfacción Económica y el Síndrome de Burnout en trabajadores existe correlación positiva moderada, por lo expuesto se acepta la hipótesis.

Tabla 17

Relación entre la fidelización y el Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022.

			Fidelización	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Fidelización	Coefficiente de correlación	1,000	.525**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	112	112
Síndrome de Burnout		Coefficiente de correlación	.525**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	112	112

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 17 en la cual se identificó la relación entre la fidelización y el Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, se tiene como resultado el valor de $P = 0.000$ siendo el valor de $p < 0.05$ por lo tanto se concluye que existe una correlación significativa, así mismo el coeficiente del “Rho de Spearman” = $.525^{**}$ nos indica que, entre la fidelización y el Síndrome de Burnout en trabajadores existe correlación positiva moderada, por lo expuesto se acepta la hipótesis.

Discusión

Este estudio tuvo por finalidad conocer la relación entre los factores laborales y el síndrome del burnout en el personal administrativo de la municipalidad de Aplao, donde los resultados confirmaron la relación entre las variables estudiadas, es decir, que, a mayores niveles de factores laborales, se relacionan con niveles bajos de la variable burnout. Estos resultados se presentan por la presencia de factores estresantes, presentándose el estrés, como alteraciones emocionales, fisiológicas y físicas a consecuencia de situaciones en el ámbito laboral, señalando que la influencia que tiene los factores laborales es por causa del síndrome de Burnout de los trabajadores, así mismo lo afirma Muñoz (2017) en su tesis, Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán, Universidad del Cauca, Popayán – Colombia, indicando que los profesionales que tienen interacción directa y constante con otras personas, son los de mayor riesgo, los enfermeros se consideran uno de los grupos más vulnerables para desarrollarlo.

Actualmente en el ámbito organizacional las empresas buscan tener la mayor eficacia en las labores de sus trabajadores entendiendo que las actividades que realizan están vinculadas a factores ambientales, condiciones físicas y condiciones emocionales que pueden influir directamente en el rendimiento de las actividades laborales dentro de un puesto de trabajo, según la organización Internacional del trabajo en el año 2012 los países como Europa y Estados Unidos reportaban un incremento en los presupuestos de los reportes de los trabajadores que presentaban estrés laboral y otras enfermedades como consecuencia de presentar el síndrome de burnout así se entendía los problemas de ausentismo, complicaciones en la salud de los trabajadores y trastornos emocionales. En los resultados de la investigación se logró determinar que los trabajadores de la municipalidad de Aplao tienen un nivel de síndrome de burnout alto

con un 38% que está bastante ligado al tema de eficacia en sus actividades ya que tienen bastante desgaste emocional y físico, se sienten muy agotados al final de la jornada laboral y no logran resolver de forma eficaz los problemas que surgen producto de sus actividades teniendo en cuenta el estudio realizado por Rosagel en el 2011 donde se Indicó que la incidencia del burnout en América del Sur era parecida en los países como Colombia, Chile y Perú se presentaba un máximo porcentaje entre 2.7 y el 6.3% de la población económicamente activa que coincide a su vez también con el estudio de Muñoz en el 2017 acerca del síndrome de burnout en enfermeras del Hospital Universitario San José Popayán presentado para la Universidad del Cauca en Colombia donde se Indicó que los profesionales tienen interacción directa y constante con otras personas son los trabajadores que tienen mayor riesgo y son considerados incluso grupos vulnerables donde se identificó la prevalencia del síndrome de burnout y otras variables asociadas y de estructura emocional.

Se debe entender que las principales causas del síndrome de burnout están asociadas a condiciones como el clima laboral, la satisfacción laboral y características personales de tipo rasgo como; el temperamento, la personalidad y condiciones de sexo grupo etario y clasificación socioeconómica, así como lo describe Gil y Moreno en el año 2007.

En el caso del análisis realizado a la variable factores laborales se encontró que dentro de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos a los trabajadores de la municipalidad de Aplao que existe un nivel alto en un 30% de los trabajadores así mismo se tiene un nivel medio en el 70% dado que la municipalidad cuenta con adecuadas condiciones para el desempeño laboral de los trabajadores en cuanto a la relación contractual y de beneficios legales que les permite tener un empleo digno y cubrir sus necesidades sin embargo teniendo en cuenta la dimensión de satisfacción económica el nivel es adecuado a razón de que la percepción por parte

de los trabajadores es que tienen oportunidades de ascenso y reciben un trato amable por parte de la municipalidad esto evita comentarios rumores y conflictos que pueden devenir en discordia entre los trabajadores así mismo muchos de los colaboradores afirman que reciben adecuadamente los implementos para realizar sus funciones.

Se debe tener en cuenta que los factores o condiciones laborales más relevantes para el desempeño de actividades son las condiciones ergonómicas, la organización del trabajo y el sentido de realización personal que pueda percibir el trabajador según Blay en 1982 citaba que lo más importante es aprender a conocernos y vivir de acuerdo a nuestra propia vida y nuestra propia energía buscando una realización personal que nos permita sentirnos bien con nosotros mismos identificando los problemas que nos aquejan limitan y que logran bloquear nuestro verdadero potencial así mismo Maslow también citada un concepto acerca de la autorrealización ya que no es exclusivamente una etapa final sino también una causa de reajuste de las propias potencialidades en cuanto al manejo del entorno por lo que es importante hacer mención en la dimensión de los factores laborales llamada reconocimiento donde se mostró un nivel adecuado con un 33% y regular con un 29% donde los trabajadores sienten que su trabajo actual les ayuda a lograr objetivos personales sintiéndose orgullosos de pertenecer a la municipalidad y se sienten a gusto con las actividades encomendadas.

En cuanto a la comprobación de la prueba de hipótesis y teniendo en cuenta el resultado obtenido en la tabla 11 sobre la correlación de spearman entre el síndrome de burnout y los factores laborales que influyen en la rotación del personal se encontró una relación negativa significativa baja con un coeficiente de correlación r de menos 0.546* siendo el nivel de significancia asintótica bilateral p menor al 0.01 lo que indica que a mayor nivel de factores laborales que influyan la rotación del personal menor será el nivel de síndrome de burnout en los

trabajadores de la municipalidad de Aplao por tanto es que se acepta la hipótesis de la investigación que afirma que existe una relación negativa entre los factores laborales y síndrome donde los trabajadores de la municipalidad de Aplao estudio que dista del presentado por Suni y Callata en el 2016 dónde se estudió el clima laboral relacionado con el síndrome de burnout y ansiedad estado donde se determinó que guardan relación sobre los factores del clima laboral que se relacionan directamente con las dimensiones del síndrome de burnout principalmente con las de agotamiento y eficacia dichas condiciones pueden lograr afectar la decisión de un trabajador de permanecer en su mismo puesto de trabajo o incluso en el nivel de rendimiento laboral que pueda demostrar durante sus actividades teniendo como consecuencias incluso síntomas graves derivados del síndrome de burnout, los trabajadores con altos porcentajes de despersonalización autoestima baja presentan mayor desgaste físico emocional y psicológico.

Las consecuencias emocionales aparecen con rasgos de ansiedad angustia y depresión en la persona como resultado podrían darse conductas discrepantes hostiles o susceptibilidad en el trabajador que puede ser tratado incluso desde el punto de vista clínico dado cierto nivel de síndrome de burnout imposibilita trabajar ya que las consecuencias emocionales pueden presentar también consecuencia psicósomáticas transformándose como agotamiento cansancio fatiga problemas en el sistema digestivo y nervioso derivando en enfermedades gastrointestinales insomnio nerviosismo cefalea, tensión y pérdida de peso teniendo como agravantes el consumo de alcohol tabaco cafeína o algunas otras sustancias.

Para las organizaciones es importante tener un Especial cuidado en cuanto a la salud emocional de sus trabajadores ya que el recurso humano constituye el recurso más importante que poseen las empresas para la realización de sus actividades y cumplimiento de logros dicho pensamiento deviene en que actualmente existe una preocupación mucho más grande por la Salud

Mental y emocional de los trabajadores ya que como se vio anteriormente dichas condiciones pueden afectar su rendimiento laboral.



Conclusiones

- Primera:** Se concluye que Factores laborales y el Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao tienen una correlación positiva moderada, por lo tanto, se acepta la hipótesis.
- Segunda:** Existe nivel medio con referencia a la presencia de los Factores laborales de Reconocimiento, Satisfacción Laboral, Satisfacción Económica y Fidelización en trabajadores de una Municipalidad Provincial. Considerando que los factores implican una relación significativa con el síndrome de Burnout que sufren los trabajadores de la Municipalidad Provincial.
- Tercera:** Existe nivel medio de presencia de Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, por tal motivo el porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Provincial son afectados de manera emocional.
- Cuarta:** Se determinó que existen relaciones entre el Reconocimiento, y el de Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022.
- Quinta:** Se determinó que existe entre la satisfacción laboral y el de Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao.
- Sexta:** Se determinó que existe entre la satisfacción económica y el de Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial.
- Séptima:** Se determinó que existe entre la fidelización y el de Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022.

Sugerencias

- Primera:** Debido al agotamiento que tienen los trabajadores al realizar sus trabajos se sugiere que en coordinación con el departamento de salud se aplique tiempos de relajación para realizar actividades como ejercicios de yoga y ejercicios de respiración debido a que ayuda al cuerpo a liberarse del estrés. Así mismo se sugieren a la municipalidad tomar en cuenta los resultados de la presente investigación respecto a los factores laborales y las dimensiones que presentan falencias y aplicar estrategias de mejora.
- Segunda:** Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Aplao realizar mejoras en la dimensión reconocimiento considerando otorgarle a la persona un bono extra en especial a los mejores trabajadores en base al cumplimiento de los objetivos de la empresa como retribución a su buen desempeño cada 6 meses en julio y en diciembre.
- Tercera:** Se sugiere a la Municipalidad Provincial de Aplao desarrollar actividades recreacionales o físicas para disminuir los niveles de síndrome de burnout, así como una evaluación permanente para monitorear los niveles, así mismo brindar soporte psicológico a los trabajadores con mayores niveles de presencia de síndrome de burnout.
- Cuarta:** Se sugiere realizar evaluaciones dentro de la Municipalidad para analizar el desempeño del personal, y de esa manera realizar un reconocimiento oportuno y frecuente en valores monetarios y retroalimentación para asegurar la permanencia de los empleados y aumento de la productividad.

- Quinta:** A los jefes de recursos humanos desarrollar un anexo o departamento de psicología y realizar evaluaciones psicológicas del personal a fin de identificar oportunamente los posibles casos de riesgo de enfermedades más graves como el síndrome de burnout
- Sexta:** Se recomienda evaluar las remuneraciones del personal en base al perfil de puesto y así garantizar el pago justo de acuerdo a las actividades del personal así mismo prestar especial atención a los días de descanso y horas de trabajo del personal, porque de esta manera se reduce la sobrecarga de trabajo, que incide directamente en el síndrome de burnout. Además del acceso del personal a un espacio acogedor y alegre en un ambiente familiar.
- Séptima:** Tomar en cuenta los resultados de la investigación e implementar programas de capacitación en relaciones interpersonales con todos los trabajadores, para establecer una comunicación cercana y así fomentar la fidelización del personal

Limitaciones

Las limitaciones que se presentaron fueron la disponibilidad de tiempo de los trabajadores para aplicarles los cuestionarios para la investigación.



Referencias Bibliográficas

Agüero, E. (2018). *Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en los trabajadores de un Centro de Diagnóstico Por Imagen. Valencia, Carabobo. Período enerodiciembre 2016.*

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/6688/eaguero.pdf?sequence=1>

Arias, W. R. (2017). *Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. Interacciones: Revista de Avances En Psicología, 3(2), 79–85.* <https://doi.org/10.24016/2017.v3n2.74>

Bang, H. y. (2017). *Análisis del papel del cinismo en la relación entre el burnout y el comportamiento de los trabajadores. Rev. psicol. trab. organ. [online]. vol.33, n.3, pp.217-227. ISSN 2174-0534.* <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto>.

Barreto, O. D. (2021). *Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud.* [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000100030#:~:text=El%20Agotamiento%20Emocional%20\(AE\)%20es,que%20conjugan%20diversos%20elementos%20estresores](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000100030#:~:text=El%20Agotamiento%20Emocional%20(AE)%20es,que%20conjugan%20diversos%20elementos%20estresores).

Basilio, G. F. (2021). *Relación del Síndrome de Burnout con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera, 2021.*

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8116/1/REP_FIORELLA.BASILIO_ANA.REYES_RELACION.DEL.S%c3%8dNDROME.DE.BURNOUT.pdf

Bazalar, M. y. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. Revista de Investigación Científica y Tecnológica, 01.*

Brenninkmeijer, V., & Van Yperen, N. (2010). *How to conduct research on burnout: advantages and disadvantages of a unidimensional approach in burnout research.*

Caruajulca, C. N. (2020). “*Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería, hospital tito villar cabezas, Bambamarca, Cajamarca. 2020*”. Tesis,

Universidad Autónoma de Ica, Chíncha, Ica, Perú.

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/690/1/Nancy%20Robertina%20Caruajulca%20Cercado.pdf>

Caruajulca, C. N. (2020). *Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca. 2020.*

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/690/1/Nancy%20Robertina%20Caruajulca%20Cercado.pdf>

Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy (Tesis de maestría).*

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/re_psicologia_clima.organizacional.satisfaccic3%93n.laboral.trabajadores.emp.azucare_ra_tesis.pdf

Coronado, L. L. (2006). *Factores laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión.* Tesis,

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1011/Coronado_ll.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cortés, D. J. (2007). Seguridad e Higiene del Trabajo. 800.

[file:///C:/Users/PC/Downloads/seguridad%20e%20higiene%20en%20el%20trabajo%20\(JM%20Corte-10ed\)-comprimido.pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/seguridad%20e%20higiene%20en%20el%20trabajo%20(JM%20Corte-10ed)-comprimido.pdf)

Cruz, I. J. (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México. 36(108).

<https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/1608/1710>

Espinoza, M. K. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Tesis, Universidad Continental, Huancayo.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

Gastiaburo, M. B. (2020). *Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil*. Tesis, Piura.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50629/Gastiaburo_MBL%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gil, R., & Moreno, B. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Grupos Profesionales de Riesgo*. Madrid, España: Ed. Pirámide.

Gómez, V. A. (2010). Calidad de vida laboral EN empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), 13. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf>

- González, L. C. (2020). *Factores que limitan el uso de etiquetas diagnosticas nanda en la práctica asistencial de enfermería*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/107529>
- González, M. (2019). *Relación entre síndrome de burnout y clima laboral en trabajadores de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de Arequipa*. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/8867/K4.1861.MG.pdf?sequence=1&isAllo>
- Herminingsih, A., & Kurniasih, A. (2018). *La influencia de las percepciones de la carga de trabajo y las prácticas de gestión de recursos humanos en el agotamiento de los empleados EUR. J. Autobús. Administrar*.
- Hernández, V. D. (2008). *El síndrome de desgaste profesional Burnout en médicos mexicanos*. *Rev. Fac. Med. UNAM*,. <https://www.medigraphic.com/pdfs/facmed/un-2008/un081c.pdf>
- Lea, S. C. (2012). *Carga de trabajo y su impacto en la satisfacción laboral y el estrés de los farmacéuticos comunitarios: una revisión de la literatura En t. J. Pharm. Practica* , págs. 259 - 27.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*, Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf.
- Marcela, U. P. (2016). Entorno laboral saludable como incentivo al talento humano en salud. 26. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>

- Maslach, C. y. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass. *Vivat Academia*(112), 40. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Montoya, A. C. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>
- Navarro, G. J., Navarro, A. E., & Vaquero, E. y. (2004). *Manual de peritaje sobre malos tratos psicológicos, Valladolid: Junta de Castilla y León*.
- Nwinyokpugi, P. (2018). *Estrategias de gestión de la carga de trabajo y eficiencia de los empleados en el sector bancario nigeriano* En t. *J. Innov. Res. desarrollo* , pág. 286 - 293.
- Oca, M. C., & Huayra, H. Y. (2017). *Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa 2017*. Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5752/RIocmacm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organizacion Internacional del trabajo. (2019). *OIT*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_184830/lang--es/index.htm
- Pilligua, L. C., & Arteaga, U. F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda*. Artículo, Universidad El Bosque, Manabí, Ecuador. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Robbins, S. P. (1999). *“Comportamiento Organizacional: [conceptos, controversias, aplicaciones]”* México D.F.: Pearson Education.

Rodríguez, F. E. (2018). Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima. *Revista de Investigación Educativa*,, 450.

<https://doi.org/10.6018/rie.36.2.282661>

Rodríguez, J., & Guevara, J. &. (2017). *Síndrome de burnout en docentes. IE Revista de investigación Educativa de la REDIECH*. 8(14).

<http://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/521653267015.pdf>.

Ruíz, G. N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*. tesis , Universidad del Pacifico, Lima.

https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

Sánchez, C. (2021). *Factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de salud durante la pandemia de la COVID – 19 en un Hospital de la Región Cusco [Internet]*. Cusco – 2021. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4051>

Serrano, T. S. (2016). *Síndrome de Burnout en estudiantes de seis facultades de medicina de Colombia, estudio metacéntrico*. *CIMEL*. 21(2):29-34.

<https://www.cimel.felsocem.net/index.php/CIMEL/article/>.

Silva, A. G. (2018). *Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia Lima – Perú 2017*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14463>

Tuesta, R. P. (2017). *Factores socio-laborales relacionados al síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del callao en el periodo febrero de 2017.*

<http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1267>

Zegarra, J. y. (2016). *Análisis psicométrico del cuestionario de clima organizacional para personal de salud del Minsa Arequipa, Perú. Revista de Psicología de Trujillo.*

https://www.researchgate.net/publication/309420691_Analisis_psicometrico_del_Cuestionario_de_Clima_Organizacional



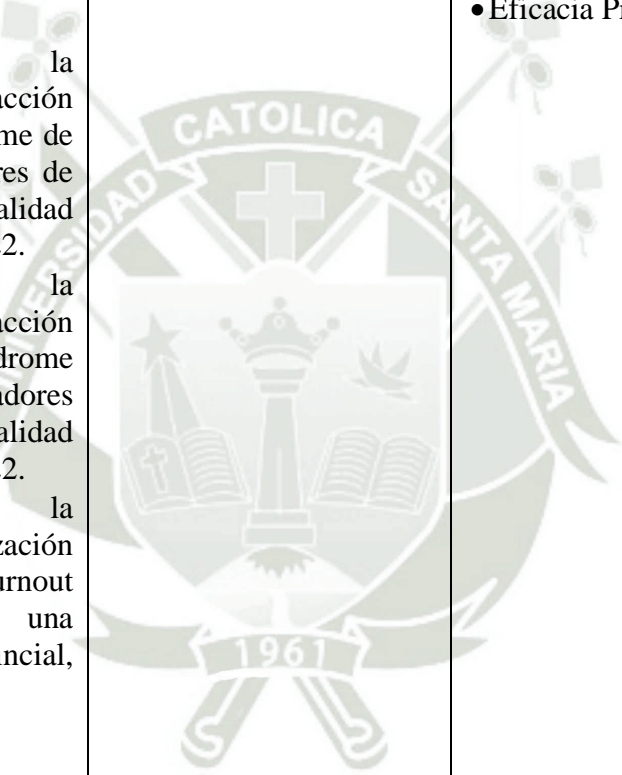
Anexos



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: FACTORES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE APLAO AREQUIPA 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables / Dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre factores laborales y síndrome de burnout en trabajadores de la Municipalidad de Aplao Arequipa 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre los Factores laborales y el Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022.</p> <p>Objetivo específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar los niveles de presencia de los Factores laborales de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022. • Determinar el nivel presencia de Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022. 	<p>Hi: Existe una correlación inversa significativa entre negativa entre los factores laborales; Reconocimiento, Satisfacción Laboral, Satisfacción Económica, Fidelización y el Síndrome de Burnout en los trabajadores de una Municipalidad Provincial 2019.</p>	<p>VARIABLE: 1</p> <p>Factores Laborales Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Satisfacción Laboral • Satisfacción Económica • Fidelización <p>VARIABLE: 2</p> <p>Síndrome de Burnout</p>	<p>Tipo de estudio</p> <p>No experimental</p> <p>Diseño de Investigación</p> <p>Correlacional transversal</p> <p>Técnicas de recolección de datos:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>V1: Cuestionario de Factores laborales</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre el Reconocimiento, y el de Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022. • Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el de Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022. • Establecer la relación entre la satisfacción económica y el de Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022. • Establecer la relación entre la fidelización y el de Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad Provincial, Aplao- 2022. 		<p style="text-align: center;">Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Cinismo • Eficacia Profesional 	<p>V 2: Test Síndrome de Burnout</p> <p>Población: 95 trabajadores de la Municipalidad de Aplao</p>
--	---	---	--	---

ANEXO 2 MATRIZ DEL INSTRUMENTO

Variable 1: Factores Laborales

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Factores Laborales	Reconocimiento	¿Su trabajo actual, le ayuda a lograr objetivos personales?	Nominal Nunca (1) Muy pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
		¿Trabajar para esta empresa le hace sentirse orgulloso?	
		¿Existe colaboración y participación en su área de trabajo?	
		¿La empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mantener o mejorar el desempeño de su trabajo?	
		¿Siente que en la empresa donde trabaja, tiene futuro?	
		¿Su jefe inmediato sabe enfrentar los problemas de forma oportuna?	
	Satisfacción Laboral	¿Le gusta lo que hace en su trabajo?	
		¿El tema de las utilidades, es indispensable para que usted se mantenga o renuncie a su puesto de trabajo?	
	Satisfacción Económica	¿Cree usted que debería tener un puesto superior al que tiene?	
		¿Se siente satisfecho con su sueldo?	
		¿Las oportunidades de ascenso que tiene en la organización son satisfactorias?	
		¿Siente que se le está dando un buen trato en su área de trabajo?	
		¿Existen comentarios y/o rumores que producen tensión en el trabajo?	
		¿Siente que su jefe inmediato le presta atención?	
		¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo?	
		¿Considera que tiene la capacidad de manejar el estrés que pueda llegar a sentir en un momento determinado?	
	Fidelización	¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?	
		¿Le puede decir a su jefe cuando está en desacuerdo con él?	
		¿Siente que hay un equilibrio entre su trabajo y su familia?	
		¿Si es tentado por otra empresa dejaría su cargo a disposición fácilmente?	

Variables 2: Síndrome de Burnout

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Burnout	Agotamiento emocional	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Nominal Nunca (0) Un par de veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Un par de veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Un par de veces a la semana (5) Todos los días (6)
		4. Me tensa trabajar todo el día.	
		6. Me siento cansado por mi trabajo.	
		8. Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él.	
		13. Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.	
	Cinismo	3. Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar.	
		9. He perdido entusiasmo por mi trabajo.	
		11. Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo.	
		12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.	

		15. Dudo de la importancia de mi trabajo.	
Eficacia profesional		2. Me siento agotado al final de la jornada laboral.	
		5. Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.	
		7. Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica.	
		10. Considero que soy bueno en el trabajo que realizo.	
		14. Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.	
		16. Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.	

ANEXO 3 INSTRUMENTO FACTORES LABORALES

N°	PREGUNTAS	Nunca 1	Muy Pocas Veces 2	Algunas Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
1	¿Se siente satisfecho con su sueldo?					
2	¿Su trabajo actual, le ayuda a lograr objetivos personales?					
3	¿Las oportunidades de ascenso que tiene en la organización son satisfactorias?					
4	¿Trabajar para esta empresa le hace sentirse orgulloso?					
5	¿Siente que se le está dando un buen trato en su área de trabajo?					
6	¿Existen comentarios y/o rumores que producen tensión en el trabajo?					
7	¿Siente que su jefe inmediato le presta atención?					
8	¿Existe colaboración y participación en su área de trabajo?					
9	¿La empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mantener o mejorar el desempeño de su trabajo?					
10	¿Siente que en la empresa donde trabaja, tiene futuro?					

11	¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo?					
12	¿Considera que tiene la capacidad de manejar el estrés que pueda llegar a sentir en un momento determinado?					
13	¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?					
14	¿Su jefe inmediato sabe enfrentar los problemas de forma oportuna?					
15	¿Le puede decir a su jefe cuando está en desacuerdo con él?					
16	¿Siente que hay un equilibrio entre su trabajo y su familia?					
17	¿Si es tentado por otra empresa dejaría su cargo a disposición fácilmente?					
18	¿El tema de las utilidades, es indispensable para que usted se mantenga o renuncie a su puesto de trabajo?					
19	¿Le gusta lo que hace en su trabajo?					
20	¿Cree usted que debería tener un puesto superior al que tiene?					

INSTRUMENTO DE BURNOUT

N°	Preguntas	Nunca 0	Un par de veces al año o menos 1	Una vez al mes o menos 3	Una vez a la semana 4	Un par de veces a la semana 5	Todos los días 6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.						
2	Me siento agotado al final de la jornada laboral.						
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día en el trabajo						
4	Me tensa trabajar todo el día.						
5	Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.						
6	Me siento cansado por mi trabajo.						
7	Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica						

8	Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él.						
9	He perdido entusiasmo por mi trabajo						
10	Considero que soy bueno en el trabajo que realizo						
11	Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo.						
12	He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.						
13	Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.						
14	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.						
15	Dudo de la importancia de mi trabajo.						
16	Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.						

ANEXO 4: PRUEBA DE HIPÓTESIS

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

El estadígrafo de spearman es una prueba diseñada para hallar la correlación entre 2 variables de tipo clasificatorio a través del análisis de sus pares ordenados según los valores de la variable asignados según su instrumento que pueden indicarnos el tipo de correlación que tienen las variables analizadas de la siguiente forma.

Sin embargo existen autores como Hernandez Sampieri que nos indica una forma mas especifica de realizar la interpretación del coeficiente de correlación de spearman citado en su publicación acerca de la Metodología de la investigación:

ANEXO 5: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

Factores Laborales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	22	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	20

Síndrome de Burnout

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	16