

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
CIENCIAS DE LA SALUD



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

“Relación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral, perfil sociodemográfico y condición laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024”

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN
CIENCIAS DE LA SALUD

AUTOR: Díaz Pérez, José Martín

ASESORA: Palacios Zevallos, Juana Irma

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Salud Pública
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Salud ocupacional

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: doctor en ciencias de la salud

Código del Programa: P24

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41632103

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22418566

Grado/Título: Doctora en ciencias de la salud

Código ORCID: 0000-0003-4163-8740

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Preciado Lara, María Luz	Doctora en ciencias de la salud	22465462	0000-0002-3763-5523
2	Rodríguez Acosta, Gladys Liliana	Doctora en ciencias de la salud	22404125	0000-0002-4021-2361
3	Marcelo Armas, Maricela Luz	Doctora en ciencias de la salud	04049506	0000-0001-8585-1426



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE DOCTOR (A) EN CIENCIAS DE LA SALUD

En la ciudad de Huánuco, siendo las 10:30 horas del día 22 del mes de Julio del año 2025, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud y en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Dra. Luz PRECIADO LARA (PRESIDENTA)
- Dra. Gladys Liliana RODRÍGUEZ DE LOMBARDI (SECRETARIA)
- Dra. Maricela Luz MARCELO ARMAS (VOCAL)

Nombrados mediante Resolución N°455-2025-D-EPG-UDH, de fecha 21 de 2025, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada: "RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL, PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y CONDICIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2024"; presentado (a) por el/la graduando Maestro José Martín DIAZ PEREZ para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Salud.

Dicho acto de sustentación, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) NO OPORTUNO por NO OPORTUNO con el calificativo cuantitativo de 16 y cualitativo de BUENO.

Siendo las 10:30 horas del día 22 del mes de Julio del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTA

Dra. María Luz PRECIADO LARA
Código ORCID: 0000-0002-3753-5523
DNI: 22465462

SECRETARIA

Dra. Gladys Liliana RODRIGUEZ DE LOMBARDI
Código ORCID: 0000-0002-4021-2061
DNI: 22404125

VOCAL

Dra. Maricela Luz MARCELO ARMAS
Código ORCID: 0000-0001-8585-1436
DNI: 04049506



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: JOSÉ MARTÍN DÍAZ PÉREZ, de la investigación titulada "Relación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral, perfil sociodemográfico y condición laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024", con asesor(a) JUANA IRMA PALACIOS ZEVALLOS, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 133-2023-D-EPG-UDH del P. A. de DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA SALUD.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 11 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 02 de julio de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

Díaz Pérez, José Martín (1).docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %
INDICE DE SIMILITUD

12 %
FUENTES DE INTERNET

7 %
PUBLICACIONES

5 %
TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1 %



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Realizar este trabajo de investigación ha sido un esfuerzo que dedico a mi querida esposa Karina con quien caminamos juntos en cada reto y desafíos emprendido.

A mi hijo Thiago Martín que es siempre una fuente de inspiración y perseverante esfuerzo.

A mis queridos padres, por su fortaleza y ejemplo a lo largo de mi formación.

A toda mi familia y mis queridos suegros Martha y Elver por su aliento y buenos deseos, con quienes comparto este logro académico profesional.

AGRADECIMIENTO

Cada logro tiene un soporte, una condición que lo hace viable. Agradezco a Dios, en quien creo y confío porque sé que ha estado conmigo cada día, proveyéndome y ayudándome en cada desafío.

A los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huánuco, por las facilidades brindadas durante el desarrollo del estudio.

A las autoridades de la Escuela de posgrado de mi casa superior de estudios, por sus enseñanzas y acompañamiento durante el proceso investigativo.

A mi asesora institucional Dra. Juana Irma Palacios Zevallos por todo el apoyo y orientación académica brindada durante el curso de la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESÚMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.3. OBJETIVO	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	18
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	18
1.5. LIMITACIONES	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	22
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	24
2.2. BASES TEÓRICAS	25
2.2.1. SÍNDROME DE BURNOUT	25
2.3. BASES FOLOSÓFICAS	26
2.3.1. TEORÍAS DE LA COMUNIDAD CIENTÍFICA	26

2.3.2.	MODELOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT	31
2.3.3.	DIMENSIONES DEL SINDROME DE BURNOUT.....	33
2.3.4.	TIPOS DE BURNOUT	34
2.3.5.	TRATAMIENTO.....	36
2.4.	SATISFACCIÓN LABORAL	37
2.4.1.	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	37
2.4.2.	DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL.....	41
2.4.3.	CONDICIÓN LABORAL	46
2.5.	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	49
2.5.1.	SÍNDROME DE BURNOUT	49
2.5.2.	SATISFACCIÓN LABORAL	49
2.5.3.	PERFIL SOCIO DEMOGRÁFICO	49
2.5.4.	CONDICIÓN LABORAL	50
2.6.	SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	50
2.6.1.	HIPÓTESIS GENERAL	50
2.6.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	50
2.7.	VARIABLES	51
2.8.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	52
CAPÍTULO III.....		55
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.....		55
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	55
3.1.1.	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	55
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN	55
3.1.3.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	56
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	56
3.2.1.	POBLACIÓN	56
3.2.2.	MUESTRA.....	56
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS....	57
3.3.1.	TÉCNICA.....	57
3.4.	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	58
3.5.	TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.	58
3.5.1.	ASPECTOS ÉTICOS.....	59
CAPÍTULO IV.....		60
RESULTADOS.....		60

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	60
4.2. DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO, 2024	63
4.3. RESULTADOS INFERENCIALES.....	75
CAPÍTULO V.....	80
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	80
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES.....	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	87
ANEXOS.....	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Síndrome de Burnout según cansancio emocional.....	60
Tabla 2. Síndrome de Burnout según despersonalización.....	61
Tabla 3. Síndrome de Burnout según realización personal	62
Tabla 4. Satisfacción laboral según significación de la tarea	63
Tabla 5. Satisfacción laboral según condiciones de trabajo	64
Tabla 6. Satisfacción laboral según reconocimiento personal	65
Tabla 7. Satisfacción laboral según beneficio económico.....	66
Tabla 8. Trabajadores según grupo etareo	67
Tabla 9. Trabajadores según sexo.....	68
Tabla 10. Trabajadores según estado civil	69
Tabla 11. Trabajadores según grado de instrucción	70
Tabla 12. Trabajadores según área de trabajo	71
Tabla 13. Trabajadores según cargo que desempeñan.....	72
Tabla 14. Trabajadores según ingreso económico	73
Tabla 15. Trabajadores según condición laboral	74
Tabla 16. Estadísticos descriptivos de las variables en correlación a partir de la prueba ANOVA	76
Tabla 17. Prueba ANOVA (Análisis de la varianza con un factor o una vía) 76	
Tabla 18. Prueba ANOVA a partir de las comparaciones entre variables por medio de las pruebas post hoc: HSD de Tukey	77
Tabla 19. Prueba ANOVA (Análisis de la varianza con un factor o una vía) a partir de las comparaciones entre variables por medio de las pruebas post hoc: HSD de Tukey: Sub conjuntos o zonas homogéneas	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Síndrome de Burnout según cansancio emocional.....	60
Figura 2. Síndrome de Burnout según despersonalización	61
Figura 3. Síndrome de Burnout según realización personal	62
Figura 4. Satisfacción laboral según significación de la tarea.....	63
Figura 5. Satisfacción laboral según condiciones de trabajo	64
Figura 6. Satisfacción laboral según reconocimiento personal	65
Figura 7. Satisfacción laboral según beneficio económico	66
Figura 8. Trabajadores según grupo etareo.....	67
Figura 9. Trabajadores según sexo	68
Figura 10. Trabajadores según estado civil	69
Figura 11. Trabajadores según grado de instrucción.....	70
Figura 12. Trabajadores según área de trabajo	71
Figura 13. Trabajadores según cargo que desempeñan	72
Figura 14. Trabajadores según ingreso económico	73
Figura 15. Trabajadores según condición laboral	74

RESÚMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, el perfil socio demográfico y la condición laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024. **Metodología:** Investigación aplicada, de tipo observacional, prospectiva, transversal y analítica de enfoque cuantitativo y nivel relacional con diseño multi correlacional respecto a las variables: síndrome de Burnout, satisfacción laboral, condición socio demográfica y condición laboral. La muestra correspondió a 136 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco. La técnica empleada fue psicometría y los instrumentos empleados fueron el test de Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS), la escala de satisfacción laboral (SL- SPC) de Sonia Palma Carrillo (2004) y un cuestionario para medir condición socio económica y condición laboral, el mismo que fue validado por expertos. **Resultados:** Se halló una prevalencia de 30% de síndrome de Burnout en los trabajadores observados. Se halló correlación significativa positiva entre perfil socio demográfico referido al puesto y área de trabajo, más no en edad, sexo estado civil y remuneración económica. Se halló correlación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral; correlación entre síndrome de Burnout y condición laboral. **Conclusión:** Existe correlación positiva significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral y la condición laboral respectivamente, así mismo con el perfil socio demográfico respecto a aspectos como el cargo que desempeña y el área de trabajo, más no respecto a edad, estado civil, sexo e ingreso económico.

Palabras claves: Relación, síndrome, satisfacción, perfil, condición, trabajadores.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between Burnout syndrome and job satisfaction, socio-demographic profile and employment condition in workers of the Provincial Municipality of Huánuco, 2024. **Methodology:** Applied research, observational, prospective, cross-sectional and analytical with a quantitative approach and relational level with a multi-correlational design regarding the variables: Burnout syndrome, job satisfaction, socio-demographic condition and employment condition. The sample corresponded to 136 workers of the Provincial Municipality of Huánuco. The technique used was psychometry and the instruments used were the Maslach Burnout Inventory test (MBI-HSS), the job satisfaction scale (SL- SPC) by Sonia Palma Carrillo (2004) and a questionnaire to measure socio-economic condition and employment condition, which was validated by experts. **Results:** A prevalence of 30% of Burnout syndrome was found in the observed workers. A significant positive correlation was found between the socio-demographic profile in relation to the position and work area, but not in relation to age, sex, marital status and economic remuneration. A correlation was found between Burnout syndrome and job satisfaction; a correlation between Burnout syndrome and work conditions. **Conclusion:** There is a significant positive correlation between Burnout syndrome and job satisfaction and work conditions respectively, as well as with the socio-demographic profile in relation to aspects such as the position held and the work area, but not in relation to age, marital status, sex and economic income.

Keywords: Relationship, syndrome, satisfaction, profile, condition, workers.

INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout es un trastorno emocional asociado al estrés laboral prolongado, por lo que es considerado un fenómeno ocupacional, según señala la Organización Mundial de la salud (OMS) ⁽¹⁾. Los trabajadores se enfrentan a una serie de desafíos y exigencias que los hacen más vulnerables como es la sobre carga de trabajo, la falta de recursos, reconocimiento y el trato directo con el público. El síndrome de Burnout, es expresado en aspectos como el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Su importancia es relevante debido a que tiene consecuencias negativas para los trabajadores, al disminuir la satisfacción laboral, el rendimiento y la salud, así como también para las organizaciones, al incrementarse el ausentismo laboral, la rotación de recursos humanos y/o los costos asociados.

La satisfacción laboral, por su parte, es un estado emocional positivo que resulta de la valoración que el trabajador hace de su experiencia laboral. Se considera un factor clave para el bienestar y la calidad de vida de los empleados, así como para el éxito y la productividad de las organizaciones. En el ámbito de la administración pública, los trabajadores desempeñan un papel fundamental en la prestación de servicios a la comunidad y pueden ser especialmente vulnerables al síndrome de Burnout, este puede tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los empleados públicos debido a factores como la alta demanda de trabajo, la presión por cumplir objetivos, la falta de recursos, la burocracia y las relaciones interpersonales complejas.

En la Municipalidad provincial de Huánuco, los trabajadores ediles no están ajenos a presentar situaciones de estrés crónico en el trabajo y expresar niveles de síndrome de Burnout. Esta situación es, en particular relevante debido a que, como institución pública de trato directo con el ciudadano y de gestión de procesos de desarrollo local, están cerca del ciudadano por lo que la calidad de sus servicios de orientación al ciudadano se ve comprometida. Nos preguntamos entonces respecto a la asociación entre dicho síndrome y aspectos como satisfacción laboral, condición laboral y perfil socio demográfico de los trabajadores de dicha entidad pública.

El estudio se justificó en la necesidad y pertinencia de investigar dichas relaciones generando evidencia científica para repensar institucionalmente en el diseño e implementación de intervenciones preventivas. La técnica empleada fue la psicometría; se empleó el test de Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS), la escala de satisfacción laboral (SL- SPC) de Sonia Palma Carrillo (2004) y un cuestionario para medir condición socio económica y condición laboral elaborado para ese fin; en todos los casos la fuente de información fue primaria. Los hallazgos de la investigación han permitido aseverar la existencia de correlación entre dicho síndrome y aspectos como satisfacción laboral, perfil socio demográfico y condición laboral en los trabajadores de dicha institución.

APORTE DOCTORAL

El aporte doctoral del presente estudio radica en concebir que la relación entre el síndrome de Burnout y la condición y satisfacción, laboral en el contexto socio demográfico trascienden de la dimensionalidad a un entender holístico de que las condiciones en que los trabajadores desarrollan sus funciones redundan en su bienestar integral. Al integrar estos aspectos se ha proporcionado un modelo más completo para entender lo predisponente al síndrome de Burnout. Encontramos que este enfoque multidimensional es esencial para desarrollar teorías más robustas que expliquen la interacción entre el bienestar psicológico y las condiciones laborales.

Por otro lado, la evidencia científica generada es un aporte que orienta la pertinencia de implementar en las organizaciones, políticas a favor de la gestión de los recursos humanos y la promoción de entornos laborales saludables, planteando en el escenario regional la pertinencia de abordar el entendiendo de la cultura del autocuidado en las organizaciones como un enfoque que promueve el bienestar de los empleados, tanto físico como mental, en el entorno laboral y contribuye a incrementar la productividad y la satisfacción laboral ⁽²⁾; tal es el caso de países como Colombia en donde la llamada política del autocuidado trasciende a formar una cultura del autocuidado en el aparato estatal y es útil en la prevención del síndrome de Burnout a través de la creación y puesta en marcha del programa como:

Medellín te quiere saludable ⁽³⁾ que se implementa en oficinas públicas como mecanismo de promoción del bienestar socio emocional, laboral de los trabajadores a través de programas de bienestar laboral, promoción del equilibrio entre la vida laboral, personal y la capacitación de líderes para reconocer y abordar los signos de Burnout en sus equipos.

Ante la relevancia del problema de salud pública investigado, al evidenciar como academia, la relación entre el síndrome Burnout y las variables observadas, pone de manifiesto el carácter propositivo de políticas públicas que promuevan en nuestro país el cuidado de la salud mental en el trabajo. Esto es especialmente relevante en contextos donde el estrés laboral y la insatisfacción son prevalentes; contribuyendo así a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y a la sostenibilidad de las organizaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El síndrome de Burnout expresa una condición de estrés crónico que involucra manifestaciones de bajo rendimiento personal con procesos de despersonalización y agotamiento emocional; por lo que OMS lo ha considerado como un indicador de riesgo laboral que compromete la salud emocional, física y la calidad de vida del afectado ⁽¹⁾. Es también descrito como una expresión inadecuada de hacer frente a los cambios y exigencias del vivir, tanto laboral como en las demás relaciones interpersonales ⁽⁴⁾.

Debido a la amplia gama de reacciones adversas que el estrés puede provocar en los individuos, es imperativo que esta cuestión se aborde en su complejidad ya que se asocia a cambios perjudiciales en la vida personal, familiar, social y profesional del individuo ⁽⁵⁾.

Diversos estudios han analizado los cambios en el comportamiento y los trastornos emocionales que se derivan de ello. Las sociedades modernas se caracterizan por el estrés laboral, que surge de las exigencias del lugar de trabajo y se manifiesta en forma de agotamiento para el trabajador. El estrés laboral suele surgir cuando la carga de trabajo supera los recursos disponibles ⁽⁵⁾.

La Organización Internacional del Trabajo señala que los países y regiones son distintos entre sí, y mantienen una brecha de calidad. Europa, Norteamérica y los países del primer mundo son los que más han investigado sobre este tema, mientras que Asia, la cuenca del Pacífico y Latinoamérica lo han hecho mucho menos. Mientras que es más bien escasa en los países árabes y africanos ⁽¹⁾.

Es importante valorar que el estrés laboral no es exclusividad de países en vías de desarrollo. La misma fuente señala que el estrés es responsable de la muerte de 120.000 estadounidenses en el trabajo cada año, lo que

cuesta a las empresas de Estados Unidos unos 300.000 millones de dólares. México encabeza el alto índice de estrés laboral ya que 75% de los trabajadores sufren síndrome de Burnout y lo han naturalizado como forma de vida. La China registra un 73% y los Estados Unidos 59%, siendo estos 2 últimos las mayores economías del mundo. Valorativamente, se puede aseverar que la ansiedad, la depresión y el estrés contribuyen en gran medida a los accidentes laborales, que suponen una caída del 4% del producto interior bruto (PIB) de los estados. Se puede inferir entonces que trabajar en exceso supone un riesgo importante para la salud e incluso puede ser mortal ya que globalmente 745 000 muertes estuvieron asociadas a jornadas laborales extenuantes y constituye estadísticamente un incremento a nivel mundial del 29% respecto a los 16 años anteriores ^(6,7).

En torno a ello, se ha identificado también que aproximadamente 9,8 millones de madres trabajadoras de Estados Unidos experimentan agotamiento en el lugar de trabajo; este problema es más común entre las madres de ascendencia asiática, latina y africana. Aunque los problemas de salud mental existen desde hace tiempo, la pandemia los ha magnificado, de allí que 40% de adultos estadounidenses fueron tratados por alteraciones en su bienestar emocional ⁽⁸⁾.

La condición laboral es una herramienta versátil que permite a las personas y a las organizaciones optimizar sus procesos de selección y desarrollo. Al integrar elementos como formación, experiencia, habilidades y competencias se tiene un perfil laboral del trabajador, sin embargo, en la caracterización del síndrome debe tenerse en cuenta la auto percepción de su satisfacción laboral, el perfil sociodemográfico y el rendimiento laboral de los trabajadores afectados ⁽⁹⁾.

En el Perú, se llevaron a cabo múltiples evaluaciones sobre el rendimiento de los empleados en el lugar de trabajo, en las que se evaluó a 6.000 trabajadores y 50 empresas. Se constató que los directivos de las empresas peruanas estaban muy comprometidos con sus organizaciones (82%), lo que refleja la tendencia general ⁽¹⁰⁾.

En la región de Huánuco, no existe asimetría con el contexto de los países desarrollados respecto a que los trabajadores también están sometidos al estrés, presente también en el trabajo y la dinámica familiar y social ⁽¹⁰⁾. Sobre la base de esta problemática nos preguntamos respecto a la condición de estrés laboral en trabajadores del gobierno local de Huánuco y formulamos las siguientes interrogantes:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con las dimensiones de satisfacción laboral, perfil socio demográfico y condición laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores?
- b) ¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con el perfil socio demográfico los trabajadores?
- c) ¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la condición laboral en los trabajadores?
- d) ¿Cuál es la prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores?

1.3. OBJETIVO

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Relacionar el síndrome de Burnout con las dimensiones de satisfacción laboral, perfil socio demográfico y condición laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Relacionar el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de trabajadores.

- b) Relacionar el síndrome de Burnout y el perfil socio demográfico de los trabajadores.
- c) Relacionar el síndrome de Burnout y la condición laboral de los trabajadores.
- d) Identificar la prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Se concreta un propósito práctico al investigar la temática en trabajadores que muestran signos de agotamiento y desinterés por su trabajo y se muestran insatisfechos y desmotivados. Al comprender estos niveles y la conexión entre ellos, la organización puede utilizar mejor el capital humano y salvaguardar el bienestar emocional de los empleados, aumentando así su contribución a los objetivos de la empresa. Lo mismo podría justificarse por el creciente número de casos de burnout entre los trabajadores de diversas organizaciones, que sufren por ello tanto física como psicológicamente.

Dada la escasez de bibliografía relevante en este campo, se deduce que aportar nuevos conocimientos sobre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral reviste importancia teórica. Además, el estudio ayuda a los investigadores a obtener una comprensión más profunda de los problemas que conducen al síndrome de Burnout y a la insatisfacción laboral, especialmente teniendo en cuenta que las políticas laborales actuales en Perú no cubren adecuadamente el bienestar físico, emocional, social y espiritual de los empleados, lo que a su vez conduce a una disminución de la productividad, a la aparición de enfermedades relacionadas con el trabajo y a la rotación de los empleados. El análisis de los datos permitió proponer acciones adecuadas para mejorar la salud de la fuerza laboral del país.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Este estudio se justificó en la necesidad de conocer la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, la condición socio demográfica y laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, con el fin de generar evidencia científica que sirva de base para orientar mejoras en materia de salud laboral.

La investigación respondió a una problemática creciente de salud mental ocupacional en nuestro sistema de salud. Dada su relevancia en razón a los efectos adversos que el síndrome de Burnout es capaz de causar en los recursos humanos; la investigación aporta con evidencia científica local actualizada a nivel de Gobierno local de Huánuco, la misma que es definitivamente útil, no solo para la toma de decisiones respecto a procesos de gestión del potencial humano sino también como referente de una condición laboral institucional que muchas veces se replica en el sector público.

Así mismo dichos hallazgos representan evidencia científica útil para investigadores de la materia y representa un insumo para direccionar la puesta en práctica de programas de intervención para reducir la aparición del síndrome de Burnout en los recursos humanos de las instituciones.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La investigación respondió a criterios de pertenencia temática en el campo de la salud pública expresado en el planteamiento de la misma, así como de rigurosidad científica expresada en la selección del tipo, nivel, enfoque, diseño coherente con la intencionalidad de la misma. La selección de la técnica e instrumento requeridos ha respondido a la rigurosidad metodológica del caso. Finalmente, el procedimiento estadístico ha sido específico al estudio valorando los criterios metodológicos requeridos.

1.5. LIMITACIONES

Se valoró la escasa disposición de tiempo que significó para la muestra de estudio el dar respuesta al instrumento de recojo de datos, por lo que se requirió abordarlos en horarios de refrigerio haciendo que el recojo de datos sea ágil y no genere estrés a los involucrados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

De Oliveira A. Brasil, 2021. Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional. Objetivo. Relacionar las dos variables en una muestra de 93 trabajadores administrativos. **Resultados.** Se halló un sentimiento de frustración moderada en el 53,8% y la presencia del síndrome en el 17% de trabajadores. **Conclusión:** El hallazgo estadístico fue de 0,666, lo que evidenció la existencia de correlación negativa baja entre las variables observadas ⁽¹¹⁾.

Morales, S. Ecuador, 2021. Estrés laboral y síndrome de Burnout en relación a la satisfacción laboral y el conflicto trabajo familia. **Objetivo.** Establecer criterios de asociación entre las variables señaladas. **Metodología.** Desarrolló un estudio correlacional de tipo transversal en una muestra de 161 trabajadores del rubro aéreo comercial a quienes aplicó un cuestionario. **Resultados.** Los hallazgos dieron cuenta de nivel alto del síndrome (27,3%). En su caracterización se halló 32,3% con bajo agotamiento emocional y una eficacia laboral del 50,9%. **Conclusión.** Las alteraciones emocionales en los recursos humanos con vinculantes a cuadros de estrés permanente que afectan su bienestar emocional, así como su rendimiento laboral ⁽¹²⁾.

Lee J, Kim S, Park J. Corea, 2020. El agotamiento profesional y la satisfacción laboral entre los empleados municipales de Corea del Sur. **Objetivo.** Estudiar el fenómeno del agotamiento emocional y la satisfacción laboral. **Metodología.** Una encuesta a nivel nacional en 2021, y la muestra estuvo compuesta por 1000 empleados. Se utilizó una regresión lineal multivariante para examinar los factores asociados con el agotamiento entre los participantes. También se analizaron los factores percibidos que contribuyen al agotamiento mediante una

pregunta abierta. Resultados. Los factores socio demográficos personales como: edad, género y salud auto evaluada se relacionan directamente con la satisfacción laboral en el desarrollo de las tareas laborales y acumulación de experiencia laboral e impactan negativamente generando agotamiento laboral. Sin embargo, consideró el investigador, el apoyo organizacional, emocional y la compensación financiera suficiente, se asoció a un menor agotamiento. Conclusión Garantizar apoyo y recompensas suficientes para los trabajadores es esencial para garantizar su bienestar ⁽¹³⁾.

Patlán, J. México, 2019. Desarrolló un estudio referido a los efectos de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y lo psicosomático en trabajadores del sector público. Objetivo: Describir las variables señaladas. Metodología. Estudio de nivel descriptivo en una población de 153 empleados de una dependencia del sector público. Resultados. El investigador halló que el estrés laboral es un factor capaz de alterar en los trabajadores funciones fundamentales como la calidad del sueño, las relaciones psico sexuales y neurológicas, así como incrementar los niveles de ansiedad y depresión. En el terreno laboral, este cuadro involucra niveles altos de insatisfacción y agotamiento emocional. Conclusión. Los hallazgos permitieron concluir que en la dinámica laboral existe riesgos psicosociales que pueden afectar el bienestar emocional de los trabajadores, por lo que consideró de suma importancia identificarlos y prevenirlos ⁽¹⁴⁾.

Bilbao, M. Chile, 2018. Burnout en trabajadores de ONGs que ejecutan política social. Objetivo. Relacionar el síndrome con aspectos referidos al agotamiento y desgaste emocional y la desilusión laboral en dichos recursos humanos. **Resultados.** Al dimensionalizar el síndrome se halló un 35.7 % de trabajadores con signos de agotamiento emocional, lo cual fue considerado como alto. Así mismo, 2.5% registró alto desgaste emocional en donde más de la mitad (50,3%) consideró alguna vez la posibilidad de buscar otra opción laboral. **Conclusión:** El estudio encontró relación entre las variables observadas y la ocurrencia del síndrome de Burnout ⁽¹⁵⁾.

Egea E. España, 2015. Presentó un estudio sobre factores de riesgo del Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en trabajadores del sector salud. **Objetivo.** Determinar los factores de riesgo del Síndrome de Burnout y encuesta de satisfacción laboral en personal sanitario de un área de salud de la región de Murcia. **Metodología.** Correspondió a un estudio prospectivo, transversal, cuantitativo, correlacional. Se aplicó al personal de salud el cuestionario de Maslach y una encuesta de satisfacción laboral. **Resultados:** Se halló asociación del síndrome Burnout con el aspecto socio demográfico del personal sanitario. Así mismo se halló nivel medio de despersonalización, cansancio emocional y realización personal, aunque con nivel bueno de satisfacción laboral de los trabajadores. **Conclusión.** El estudio afirmó que la satisfacción laboral de los trabajadores puede verse afectada por factores que pueden ser desencadenantes de síndrome de Burnout. ⁽¹⁶⁾.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Martínez I, Chinchay S. Zavala A, Luján P. Piura, 2022. Presentó un estudio sobre el síndrome de Burnout en trabajadores de una municipalidad. Objetivo. Relacionar el Síndrome con el ambiente laboral. **Metodología.** Correspondió de un estudio no experimental, cuantitativo con diseño correlacional en una muestra de 70 trabajadores a quienes se aplicó el cuestionario de Maslach y otro para medir sus percepciones sobre el ambiente de trabajo. **Resultados.** Se halló correlación inversa entre el síndrome y las condiciones del ambiente de trabajo indicando que esta se identificada mayormente en aspectos de agotamiento emocional y de despersonalización. **Conclusión.** El ambiente laboral adverso está relacionado con la presencia del síndrome en dichos trabajadores ⁽¹⁷⁾.

Silva, A. Lima, 2022. Presentó un estudio sobre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en trabajadores ediles, 2021. Metodología. Planteó una investigación aplicada, cuantitativa, transversal y de nivel relacional, en una muestra de 81 trabajadores a quienes aplicó el inventario de Maslach y la escala de opinión para medir

la satisfacción laboral. **Resultados:** Se halló correlación no significativa negativa media ($p < .05$) entre el síndrome, la realización personal y el cansancio emocional; sin embargo, si lo fue en aspectos de aspectos despersonalización y satisfacción laboral. **Conclusión:** Ambas variables están relacionadas entre si ⁽¹⁸⁾.

Quispe, C. Lima, 2022. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018. Objetivo. Evaluar la relación entre ambas variables observadas. Metodología. Estudio descriptivo, transversal, cuantitativo, realizado en una muestra de 45 trabajadores de salud a quienes se aplicó el test de Maslach y un cuestionario para medir el desempeño laboral. Resultado. Se registró resultados favorables en donde el 77.8% de trabajadores tuvo bajo nivel de agotamiento emocional, 100% buen nivel de realización personal y despersonalización. El 82,2% registró buen nivel de desempeño laboral, responsabilidad, eficiencia, equipo de trabajo y compromiso. Conclusión. El estudio halló una correlación inversamente proporcional entre las variables observadas afirmando que son vinculantes ⁽¹⁹⁾.

Tula, H. Valverde, E. Lima, 2022. Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en funcionarios de una municipalidad. Metodología: Estudio descriptivo correlacional, transversal, cuantitativo en una muestra de 120 funcionarios ediles. **Resultados.** Se reportó correlación entre el síndrome y el clima laboral indicando que a mayor nivel de funcionarios que presentaron el síndrome, el nivel del clima laboral asertivo disminuyó. **Conclusión:** Las condiciones adversas del clima laboral son un factor que se relacionan negativamente con la presencia e incremento del síndrome en los trabajadores ⁽²⁰⁾.

Gupioc y Sambrano. Lima, 2021. Presentó un estudio sobre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en trabajadores de una Municipalidad. Objetivo. Relacionar la presencia del síndrome con el desempeño laboral. Metodología: Estudio relacional, transversal, prospectivo realizado en una muestra de 50 trabajadores a quienes

aplicó el inventario de Maslach y un cuestionario para medir desempeño laboral. Resultado: El investigador reportó moderado nivel de correlación negativa entre las variables observadas hallando mayor relación en aspectos de agotamiento, eficiencia y eficacia como detonantes de un adecuado desempeño en las tareas laborales. Conclusión: El adecuado desempeño laboral de los trabajadores no responde a una lógica inerte, sino que esta relacionado a las condiciones laborales; cuando estas son adversas actúan como un detonante para la aparición del síndrome del Burnout. ⁽²¹⁾.

Lauracio, T. Lauracio C. Puno, 2020. Presentó un estudio de relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral. Objetivo. Relacionar ambas variables observadas. **Metodología.** Correspondió a un estudio de nivel relacional en una muestra de 21 trabajadores de salud a quienes aplicaron el test de Maslach y un cuestionario para medir el desempeño laboral. **Resultados.** Reportaron bajo nivel del síndrome en los trabajadores indicando que 57,2% de ellos presentó bajo nivel de agotamiento emocional; 45.9 % bajo nivel de despersonalización y 78.6% bajo nivel de frustración en su realización personal. Un 70% consideró que su desempeño laboral es de calidad en tanto que 59% mostró frustración por no acceder a desarrollo de capacidades, 84% consideró que es adecuadamente productivo en su función. **Conclusión.** El estudio mostró que los niveles bajos de síndrome de Burnout están relacionados a la percepción un adecuado rendimiento laboral de los trabajadores, sin embargo, señaló que el desempeño podría mejorar si se reducen el síndrome. (0,063) ⁽²²⁾.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Díaz, J. Huánuco, 2022. Presentó un estudio referido a la frecuencia y factores relacionados al síndrome de Burnout trabajadores ediles. Objetivo. Medir incidencia e identificar factores asociados a dicho síndrome. **Metodología:** Correspondió a una investigación de nivel descriptivo realizada en una muestra de 34 serenos a quienes aplicó el cuestionario de Maslach. **Resultados:**

Reportó predominio de incidencia media del síndrome e identificó mayor concentración en el segmento de varones, solteros con instrucción de nivel secundaria. **Conclusión.** La frecuencia del síndrome de Burnout en el personal de Serenazgo del Distrito de Amarilis es de nivel medio ⁽²³⁾.

Soto, C. Huánuco (2021). El síndrome de desgaste profesional en tiempos del Covid-19 y su relación con el teletrabajo en la municipalidad distrital de Tantomayo, 2020. Objetivo. Identificar la relación entre el desgaste profesional en tiempos del Covid-19 con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Tantomayo. **Metodología.** Estudio de nivel descriptivo correlacional, de tipo no experimental por no existir manipulación de variables con un diseño descriptivo-correlacional y transversal. El instrumento empleado fue el cuestionario de Maslach y un cuestionario para medir teletrabajo. **Resultados:** 72% de trabajadores registró nivel alto de desgaste profesional, 21% medio y 7% bajo. Un 36% mostró nivel alto y medio en el teletrabajo y 28% bajo. **Conclusión.** Existe relación significativa entre el desgaste profesional producto del estrés en el teletrabajo demostrado al haberse obtenido un coeficiente negativo de -0.859 ⁽²⁴⁾.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SÍNDROME DE BURNOUT

El agotamiento laboral, también conocido como síndrome de Burnout, es un problema que se presenta cuando una persona ha estado bajo mucha presión en su trabajo durante bastante tiempo. Este desgaste no solo afecta el cuerpo, sino también el estado de ánimo, ya que suele generar cansancio emocional, hace que uno se sienta desconectado de lo que hace y disminuye la motivación o el sentido de logro personal en el trabajo. A lo largo del tiempo, varios estudios han tratado de entender mejor por qué aparece este problema, qué efectos tiene en la vida de las personas y qué se puede hacer para prevenirlo o tratarlo ⁽²⁵⁾.

2.3. BASES FOLOSÓFICAS

2.3.1. TEORÍAS DE LA COMUNIDAD CIENTÍFICA

a) MODELO DE MASLACH

Este enfoque permite entender mejor el cansancio extremo que se da en el trabajo mirando cómo la gente se va sintiendo agotada todo el tiempo, sin fuerzas y como si lo que hace ya no tuviera sentido. Es común que también pierdan las ganas de seguir y sientan que su esfuerzo no sirve para nada. Esto pasa con más frecuencia cuando hay mucha carga laboral, poco margen para tomar decisiones o casi ningún respaldo por parte del entorno. Además, si lo que uno piensa o cree no encaja con lo que le exigen en su trabajo, si siente que no puede hacer nada para cambiar lo que le molesta o si el ambiente en el lugar es tenso y desgastante, es más probable que termine quemado ^(26,27).

b) MODELO COGNITIVO CONDUCTUAL

El cansancio extremo en el trabajo puede seguir afectando a una persona incluso cuando ya no tiene tanta presión encima. Esto pasa cuando ha vivido por mucho tiempo situaciones estresantes y no ha tenido espacio ni forma de recuperarse bien. El cuerpo y la cabeza siguen como cargados, sin poder relajarse del todo. Y aunque el trabajo ya no sea el problema, hay cosas que lo mantienen, como estar siempre con miedo de olvidar algo, sentirse sin ganas de moverse o tomar decisiones, o dormir un montón, pero seguir sintiéndose agotado. Poco a poco todo eso se junta y hace más difícil salir de ese estado.

c) TEORÍA DEL BALANCE ENTRE RIESGOS Y RECURSOS

El cansancio que sienten algunos papás o mamás muchas veces aparece cuando todo lo que implica criar a los hijos se vuelve más de lo que uno puede manejar, sobre todo si no hay suficiente apoyo. No es solo por las tareas propias de ser padre, sino también por otras cosas que ya vienen cargando, como no saber cómo manejar bien el estrés o no tener momentos para recuperarse del desgaste emocional. Quienes no

encuentran formas de soltar esa tensión suelen quedarse atrapados en ese malestar. Y lo curioso es que esas mismas dificultades que se notan en casa también suelen pasar en el trabajo, haciendo que uno se sienta agotado en todos lados ⁽²⁷⁾.

2.3.2 PERSPECTIVAS ASOCIADAS AL SINDROME DE BURNOUT

a) BIOLÓGICA

Cuando alguien está muy quemado por mucho tiempo, su cuerpo se queda en modo alerta, como si siempre tuviera que estar preparado para algo. Eso pasa porque el sistema que maneja el estrés sigue trabajando sin parar y se desordena, sobre todo la parte que tiene que ver con las hormonas como el cortisol, que normalmente ayudan a manejar las tensiones. Pero al estar desbalanceadas, terminan afectando varias partes del cuerpo. Si esto sigue así, con el tiempo puede haber cambios reales en el cerebro que hacen que no funcione como antes, y también se genera inflamación en varias partes del cuerpo. Todo esto, si no se trata, puede llevar a problemas más serios, especialmente en el corazón y en la forma en que la sangre circula.

b) PERSPECTIVA DE LA PERSONALIDAD Y EL TIEMPO

Cuando alguien tiene una forma equilibrada de ver el tiempo, o sea, puede recordar el pasado sin quedarse atrapado, disfrutar el presente y pensar en el futuro sin ansiedad, es más probable que no se sienta tan cansado emocionalmente y que vea su trabajo como algo que realmente vale la pena. Esta forma de pensar le da más herramientas para sobrellevar el estrés y encontrarle sentido a lo que hace, sobre todo si trabaja en algo tan demandante como la enfermería ⁽²⁸⁾.

Además, el carácter de cada uno también tiene mucho que ver. Por ejemplo, quienes son muy sensibles o tienden a preocuparse mucho suelen sentirse más agobiados. En cambio, las personas que son sociables, organizadas, pacientes y con buena onda para trabajar en equipo suelen tener más aguante cuando las cosas se ponen difíciles. Estas formas de ser influyen en cómo viven las enfermeras el cansancio,

la desconexión emocional y la sensación de estar o no rindiendo bien en su trabajo.

DEBATE SOBRE LA NATURALEZA DEL BURNOUT

Hay muchas opiniones entre los expertos sobre si el agotamiento profundo que sienten algunas personas en su trabajo se parece tanto a la depresión que en realidad debería considerarse lo mismo. Esto se discute porque varios de los síntomas del burnout son muy parecidos a los de la depresión clínica. Por ejemplo, sentirse sin energía, desconectado de lo que uno hace y como si nada de lo que hace tuviera sentido, es algo que puede aparecer en ambos casos. Además, como no hay una forma única ni clara de definir el burnout en tres partes, eso hace que sea más difícil entenderlo por completo.

Con el tiempo, distintas ideas han tratado de explicar qué lo causa. Algunas se enfocan más en lo que pasa dentro del trabajo, como estar bajo mucha presión o no recibir apoyo. Otras van más allá y hablan de cómo ciertas formas de ser o factores del cuerpo pueden hacer que uno se desgaste más rápido. Aunque el modelo de Maslach es el más conocido, también han surgido otras formas de ver el tema. Una de ellas es el modelo cognitivo conductual, que analiza cómo lo que uno piensa o hace puede influir en cómo se siente. Otra teoría interesante habla del equilibrio entre lo que se exige y los recursos con los que uno cuenta. Si esa balanza está mal, el estrés puede volverse algo constante. Todos estos enfoques, sumados al debate sobre si el burnout es una forma de depresión, ayudan a entender mejor este problema que afecta a muchas personas ^(29,30).

El burnout es algo que se va acumulando con el tiempo, cuando una persona vive estresada por su trabajo y no encuentra forma de recuperarse. No es solo estar rendido después de un día largo, sino sentir un cansancio fuerte que no se va ni con descanso. Ese desgaste va cambiando poco a poco la forma en que uno se ve a sí mismo y cómo siente lo que hace. Muchas veces, la persona deja de tener ganas, ya

no se esfuerza como antes y empieza a hacer su trabajo con menos interés. También puede sentirse vacía, desconectada de los demás o incluso de lo que antes la motivaba. A esto se suma que empieza a pensar que su esfuerzo no vale la pena, lo que va golpeando su confianza y su ánimo. Todo eso forma lo que se conoce como burnout: sentirse agotado por dentro, actuar como si uno ya no estuviera ahí y sentir que lo que hace ya no tiene importancia ⁽³¹⁾.

PRINCIPALES SÍNTOMAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Se ha visto que el burnout se da con más frecuencia en trabajos donde la gente tiene que estar hablando o tratando con otras personas todo el tiempo. Esto pasa, por ejemplo, en los que atienden al público, enseñan, cuidan pacientes o tienen que ver seguido con clientes. Son labores que exigen bastante energía emocional y buen trato, lo cual cansa más rápido si uno no tiene cómo recuperar fuerzas.

Pero eso no quiere decir que solo les pase a ellos. El cansancio extremo también puede aparecer en cualquier trabajo donde el estrés es constante, donde hay presión todo el día y no hay forma de desconectarse ni un rato. Así uno no tenga contacto directo con otras personas, si está todo el tiempo tensionado y sin apoyo, igual puede terminar quemado ⁽³²⁾. Puede ser fácilmente identificado ante sintomatología como:

a) AGOTAMIENTO FÍSICO Y MENTAL GENERALIZADO

Cuando alguien está muy estresado por su trabajo, lo primero que suele sentir es que ya no le alcanza la energía para hacer lo que siempre hacía. Poco a poco, las fuerzas se van agotando y hasta lo más simple se vuelve difícil. Además del cansancio, pueden aparecer otros signos físicos como subir o bajar de peso sin razón clara, dolores en el cuerpo, jaquecas constantes, problemas con el estómago y en las mujeres, cambios en su regla. Y no es solo el cuerpo el que se resiente. También las emociones se ven afectadas. La persona puede sentirse sin ganas, más ansiosa, con dificultades para adaptarse a lo que pasa a su

alrededor. A veces ya no duerme bien y si esto se vuelve costumbre, puede terminar cayendo en una tristeza más profunda o en depresión. Por eso, cuando el estrés y la ansiedad aparecen, no hay que verlos como algo normal. Son señales de que el cansancio mental está pidiendo ayuda. Si no se atienden a tiempo, pueden traer consecuencias más serias.

b) DESPERSONALIZACIÓN Y CINISMO

Cuando una persona está muy desgastada por su trabajo, empieza a cambiar su forma de comportarse. Se nota que ya no se interesa como antes, que hace las cosas sin ganas y se muestra distante con lo que pasa a su alrededor. Ya no se preocupa mucho por lo que tiene que hacer ni por las personas con las que trabaja.

Aparte de eso, se vuelve más irritable. Habla con frialdad, se enoja con facilidad y muchas veces responde mal, incluso sin querer. Ese mal humor no se queda solo en el trabajo, también afecta su trato en casa o con sus amigos. De a pocos, se va cerrando en sí mismo, se aleja emocionalmente y ya no tiene la misma cercanía con los demás. Esta forma de actuar termina afectando sus relaciones en todos los sentidos ⁽³³⁾.

c) DESCENSO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y DESMOTIVACIÓN

Esto pasa cuando el trabajador ya no se siente motivado porque lo que hace en su trabajo ya no le llena ni le da satisfacción. Con el tiempo, esa frustración va creciendo y siente que su esfuerzo no vale la pena o que nadie lo toma en cuenta. Eso hace que pierda el entusiasmo y se le vayan las ganas.

Por eso, empieza a tomar distancia de sus tareas, las hace sin energía o sin mucho interés. Esta desconexión hace que su forma de trabajar cambie para mal, y empieza a dejar las cosas para después o simplemente no las hace bien. Lo peor es que eso le genera más

frustración y se mete en un círculo en el que cada día se siente más desanimado y le cuesta más salir de ese bajón ^(31,32).

¿QUÉ HACER FRENTE AL SÍNDROME DE BURNOUT?

Para que el trabajador no llegue a un nivel de agotamiento fuerte, es importante actuar a tiempo y mejorar las condiciones que lo están afectando. Esto puede significar revisar lo que le está generando tanto estrés en su trabajo y buscar cómo cambiarlo para que no se sienta tan presionado. En algunos casos, también se puede pensar en moverlo a otra área donde se sienta más tranquilo y pueda hacer mejor su trabajo. Además, es fundamental que reciba apoyo emocional. Hablar con un psicólogo o alguien preparado le puede ayudar a entender lo que está sintiendo y a encontrar formas de manejarlo. La idea es acompañarlo antes de que el problema crezca, para que se sienta bien y pueda seguir adelante sin que su salud se vea afectada. La prevención no solo se trata de evitar que algo malo pase, sino también de cuidar a la persona y ayudarla a estar mejor en su día a día ^(33,34,35).

Desde ese punto de vista, la Organización Mundial de la Salud advirtió que cuando el estrés en el trabajo se vuelve constante y no se trata a tiempo, puede terminar causando el síndrome de agotamiento. Por eso es tan importante que los empleadores se aseguren de ofrecer un ambiente laboral sano. Eso implica no solo repartir bien las tareas, sino también tener formas claras de prevenir el estrés antes de que haga daño ⁽³⁴⁾. En la misma línea, investigadores como Mababu, Maslach y Drummond también coincidieron en que el estrés que se mantiene por mucho tiempo en el trabajo es una de las causas del burnout. Por eso, ellos recalcan que hay que detectarlo temprano y tomar medidas que lo frenen antes de que avance. Prevenir no es solo una opción, es algo necesario para cuidar la salud de los trabajadores y también el buen ritmo de las organizaciones ^(37,38).

2.3.2. MODELOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Hay distintas maneras de entender cómo se muestra el agotamiento laboral en una persona. Algunos especialistas han

planteado diferentes formas de ver y reconocer sus principales señales. Una de las más claras es cuando el trabajador empieza a sentirse muy cansado, no solo físicamente, sino también por dentro, en lo emocional. Ese cansancio se va acumulando y poco a poco le va quitando las ganas de hacer bien su trabajo. Empieza a perder el interés, ya no le encuentra sentido a lo que hace, y todo le pesa más. Esa mezcla de fatiga constante y desánimo es una señal fuerte de que algo no anda bien y que esa persona podría estar pasando por un desgaste serio ⁽³⁸⁾.

Otro punto importante tiene que ver con cómo va cambiando la forma de ser de una persona cuando pasa por muchas dificultades en su trabajo. Puede ser alguien que al comienzo era seguro de sí, tenía ganas de ayudar y hacía las cosas con entusiasmo, pero con el tiempo, al ir acumulando decepciones, empieza a cambiar. Cuando siente que las cosas no salen como espera, que hay presión constante o que su esfuerzo no vale, esa persona se vuelve más reactiva, contesta mal o se muestra distante. Ya no actúa con la misma buena disposición y empieza a mirar su trabajo de manera negativa. A veces se vuelve cínico, pierde la paciencia y se encierra más en sí mismo. Este cambio no se da de golpe, pero se nota con el paso del tiempo, cuando lo que antes hacía con ganas ahora lo hace por compromiso o con fastidio, y ya no se relaciona igual con sus compañeros ni con su trabajo ^(39, 40).

Desde la psicología clínica se dice que el burnout no es solo estar agotado por el trabajo. Es algo más profundo que se va formando cuando una persona está todo el tiempo bajo presión y con demasiadas tareas encima. Si ese estrés no se controla, empieza a hacerle daño a la forma en que se ve a sí misma y a cómo se relaciona con los demás. Con el paso del tiempo, la persona puede sentir que ya no tiene el control de lo que hace, que no puede decidir por sí sola como antes. Ese cansancio va cambiando poco a poco su forma de ser. Se vuelve más cerrada, pierde las ganas o empieza a dudar mucho de sí misma. Estos cambios hacen que le cueste actuar con autonomía y también le bajan la autoestima. Así se entra en un círculo difícil de salir si no se recibe apoyo a tiempo ^(41,42,43).

Para Olivares ⁽⁴⁴⁾ se trata de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas que los trabajadores experimentan en todas sus interrelaciones sociales debido al estrés laboral permanente.

El burnout se entiende como una experiencia que tiene tres partes importantes. Por un lado, está el cansancio emocional que viene de esforzarse mucho por largo tiempo. También está el hecho de que uno empieza a sentirse desconectado o distante de sus compañeros o del ambiente de trabajo. Y además aparece esa sensación de que lo que uno hace ya no tiene mucho valor o ya no significa lo mismo. Después, Maslow explicó que este desgaste aparece cuando hay mucho estrés en las relaciones dentro del trabajo. Si alguien vive constantemente en medio de conflictos, presión o tensiones con otros, eso lo va afectando poco a poco. Con el tiempo, se siente agotado, comienza a ver su trabajo como algo pesado o negativo, y siente que no está logrando nada importante. Todas esas emociones se juntan y terminan causando un estado de burnout, sobre todo si la situación se mantiene por mucho tiempo sin cambios ^(45,46)

2.3.3. DIMENSIONES DEL SINDROME DE BURNOUT

a) AGOTAMIENTO EMOCIONAL

Esto pasa cuando alguien se siente tan cargado por dentro que ya no le queda energía para seguir lidiando con todo lo que el trabajo le exige. Es como si por dentro ya estuviera vacío de tanta presión y cansancio acumulado. Con el tiempo, esa sensación se va haciendo más fuerte y hasta lo más simple empieza a costar. Ya no hay ganas, ya no hay fuerzas ni para lo básico. No es solo un agotamiento físico, también cansa la mente y el corazón. En ese punto, la persona ya no tiene motivación y siente que no puede con más tareas ni con nuevos retos en su día a día laboral ⁽⁴⁷⁾.

b) DESPERSONALIZACIÓN

Esto pasa cuando alguien comienza a tratar a los demás con frialdad o con cierta indiferencia, no porque quiera hacer daño, sino

porque ya no puede más con tanta presión y está emocionalmente cansado. El exceso de trabajo va desgastando tanto que, sin darse cuenta, esa persona se empieza a desconectar de quienes tiene cerca. En los centros de trabajo, a esto se le llama despersonalización. Es como si el trabajador dejara de ver a las personas como personas, y más bien las ve como pendientes o problemas por resolver. Y cuando eso se vuelve parte de la rutina, puede llegar a perder el sentido de lo que hace, como si su labor ya no tuviera ese propósito que antes lo motivaba ⁽⁴⁸⁾.

c) REALIZACIÓN PERSONAL

Esto tiene que ver con cómo el trabajador empieza a sentir que ya no es tan capaz ni tan productivo como antes. A quienes les pasa esto, les cuesta cada vez más cumplir con lo que el trabajo les exige, y sienten que por más que se esfuercen, no logran avanzar o hacer las cosas bien. Esa sensación de no poder con todo lo va desmotivando y les hace dudar de sí mismos. Ya no sienten que están haciendo bien su trabajo, y hasta lo más simple se vuelve una carga. Con el tiempo, se meten en un ciclo donde se sienten frustrados, rinden menos y pierden la confianza que antes tenían en lo que sabían hacer. Y salir de ahí no es fácil si no se les da una mano a tiempo ⁽⁴⁸⁾. Cuando el trabajador siente que no ha conseguido nada que lo haga sentirse bien consigo mismo, empieza a mirarse de forma negativa. Esa sensación de que no está logrando lo que se propone le baja el ánimo y la confianza en lo que puede hacer. Poco a poco, se va sintiendo menos capaz de pensar con claridad o de encontrar soluciones cuando surgen problemas en el trabajo. Además, eso termina afectando su forma de llevarse con los demás. Le cuesta más manejar conflictos o comunicarse con tranquilidad, tanto en su chamba como en su vida diaria. Esta situación, si se mantiene por mucho tiempo, lo va desgastando y hace que pierda el interés o las ganas de seguir adelante, como si estuviera atrapado en un ciclo que le roba energía y lo desconecta de todo. Gargulio ⁽⁴⁷⁾.

2.3.4. TIPOS DE BURNOUT

Se pueden identificar tres tipos de síndrome de Burnout:

a) BURNOUT POR SOBRECARGA

Un trabajador que vive a mil por hora, con un ritmo bastante acelerado, muchas veces termina sintiéndose agobiado por tanta chamba, encargos y compromisos que se le juntan. Tiene encima más cosas de las que puede manejar tranquilo, y eso lo deja sin energías. Sin embargo, para no dejarse vencer, suele desahogarse emocionalmente y no para de buscar cómo arreglar todo lo que tiene pendiente. Puede que se desestrese conversando con alguien o que se enfoque en encontrar soluciones rápidas y prácticas. Gracias a esa actitud de seguir adelante a pesar del cansancio, su nivel de trabajo no cae tanto como el de otros perfiles que también pasan por lo mismo. De hecho, la encuesta que hizo Montero en el 2016 confirma que este tipo de trabajador, aunque bien presionado, logra mantenerse productivo más tiempo gracias a su forma de encarar las cosas ⁽⁴⁸⁾.

b) BURNOUT POR DESGASTE

Estamos hablando de alguien que apenas se le complica un poco el trabajo ya se rinde. No intenta buscarle la vuelta ni ver cómo salir adelante. Más bien, deja que las cosas pasen y empieza a actuar con desinterés, como si todo le diera igual. Poco a poco va cayendo en una rutina donde lo normal es hacer las cosas a medias, dejar de cumplir y mostrar cero ganas. Se olvida de los plazos, comete errores por falta de atención y muchas veces ni termina lo que empieza. En vez de tratar de cambiar las cosas o pedir una mano, prefiere alejarse del problema. Se desconecta tanto por dentro como por fuera. Y eso lo atrapa en un círculo que lo va hundiendo más, porque mientras más deja de hacer, menos ganas tiene. Su forma de sobrellevar la presión es simplemente evadiendo lo que tiene que hacer, aunque eso signifique que su trabajo ya no sea el mismo de antes ni cumpla como debería ⁽⁴⁹⁾.

c) BURNOUT POR ABURRIMIENTO

Este grupo de personas siente que en su trabajo no crecen ni se desarrollan como les gustaría. Es como si se quedaran estancados, sin

que se aprovechen sus habilidades o sin recibir un reconocimiento justo. Para enfrentar esa sensación, algunos prefieren desahogarse, otros simplemente se van alejando de lo que hacen, como si ya no les importara mucho. Por eso se dice que están en el medio de los otros perfiles que ya se han descrito, ni tan comprometidos ni totalmente quemados. Lo que más hacen para sobrellevar esa frustración es tratar de no pensar tanto en el problema. Buscan distraerse, mirar para otro lado o hacer como si no pasara nada. También intentan no involucrarse emocionalmente con su trabajo para no sentirse peor de lo que ya están (50).

2.3.5. TRATAMIENTO

Se hace necesario repensar la forma en que llevamos nuestra rutina diaria, buscando tener un estilo de vida más saludable, donde podamos cuidarnos mejor, darnos tiempos para descansar y encontrar un balance entre el trabajo y las demás actividades que forman parte de la vida. Para lograrlo, se pueden tomar varias acciones:

Primero, es muy útil acudir a sesiones de terapia psicológica, sobre todo con un enfoque práctico como la terapia cognitivo-conductual, donde el psicólogo puede ayudarte a reconocer conductas que alimentan el agotamiento y a darte herramientas sencillas para enfrentar el día a día sin sentirte desbordado. También aprenderás a poner límites en el trabajo para proteger tu bienestar.

Además, hay técnicas que ayudan a calmar el cuerpo y la mente cuando el estrés está muy presente. Algunas de ellas son muy accesibles como respirar profundamente, meditar unos minutos al día o practicar ejercicios de relajación. Estas prácticas, si se hacen con constancia, hacen una gran diferencia.

Por otro lado, es importante cambiar ciertos hábitos que pueden estar afectando nuestro estado físico y emocional. Dormir las horas necesarias, comer mejor y mover el cuerpo, aunque sea con caminatas sencillas puede ayudar a que nuestra mente esté más clara y el cuerpo

se sienta más fuerte.

No hay que olvidarse de mantener contacto con las personas que nos hacen bien. Salir con amigos, pasar tiempo con la familia o simplemente conversar con alguien de confianza ayuda mucho a sobrellevar los días difíciles. Sentirse acompañado cambia completamente la forma en que se enfrentan los retos.

En algunos casos, si el médico lo indica, puede ser necesario tomar medicación para controlar ciertos síntomas, pero es importante tener en cuenta que las pastillas no solucionan el fondo del problema, solo ayudan a aliviarlo mientras se sigue trabajando en terapia.

Además, es clave cuidar de uno mismo con cariño. No todo puede ser trabajo. Es fundamental separar los momentos laborales del tiempo que dedicamos a nosotros, a lo que nos gusta o simplemente a descansar.

Por último, es bueno recordar lo que queremos para nosotros en el futuro, nuestras metas personales, y ordenar nuestras prioridades para no perder el rumbo. También vale mucho compartir lo que sentimos con quienes nos quieren, porque hablarlo ayuda, y a veces ver las cosas desde otro punto de vista nos alivia el corazón ^(51,52, 53).

2.4. SATISFACCIÓN LABORAL

2.4.1. SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Sentirse a gusto con el trabajo que uno tiene va mucho más allá de simplemente cumplir con las tareas diarias. La satisfacción laboral está relacionada con qué tan bien se siente una persona en su puesto de trabajo y qué tan contenta está con su entorno y condiciones. Hay varias cosas que influyen en esto, como por ejemplo el ambiente donde se labora, la forma en que se llevan con los compañeros o jefes, y por supuesto, cuánto gana uno al final del mes.

Aunque este tipo de satisfacción suele vivirse de forma personal y

varía mucho de una persona a otra, hoy en día existen varias formas de medirla de manera más objetiva. Algunas empresas usan encuestas donde se preguntan cosas concretas a los trabajadores y otras herramientas parecidas que permiten tener una idea más clara de cómo se sienten en general. Esto ayuda a los responsables a tomar mejores decisiones para que la gente trabaje más tranquila y motivada ^(54,55.).

BENEFICIOS DE LOGRAR LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Tener trabajadores contentos con su empleo no siempre significa que van a producir más, pero sí puede traer varios beneficios importantes. Cuando una persona se siente bien en su puesto, es más probable que se quede en la empresa y no esté buscando cambiarse a cada rato. Esto ayuda a que haya menos rotación de personal, lo cual también es bueno para el ambiente laboral y evita los costos de estar contratando y capacitando gente nueva todo el tiempo ⁽⁵⁶⁾.

Cuando una persona se siente a gusto con su trabajo, no suele pensar que cualquier otro podría hacer lo que ella hace sin problemas. Más bien, empieza a sentirse parte importante del lugar donde trabaja. Esa sensación de valor y pertenencia muchas veces se traduce en mayor compromiso y en menos ganas de irse a buscar otro empleo. Por eso, cuando hay satisfacción en el trabajo, también es común ver más lealtad hacia la empresa. Todo esto se conecta con temas clave como el bienestar emocional, la motivación diaria y el sentido de propósito que cada uno encuentra en lo que hace:

La motivación en el trabajo

Comportamiento en el espacio laboral

Evita el ausentismo

Hace que los empleados se comprometan

Mejora el rendimiento individual

Contribuye a la realización personal

TEORÍA DE LA EQUIDAD

Adams, J. S. (1965). La teoría de la equidad sugiere que los individuos comparan sus aportaciones y resultados en el trabajo con los de otros. Cuando perciben una inequidad, pueden experimentar estrés, insatisfacción y, en última instancia, burnout. Esta teoría es relevante para entender cómo las percepciones de justicia en el trabajo pueden influir en el bienestar de los empleados ⁽⁵⁷⁾. Sentirse bien con el trabajo tiene mucho que ver con lo que uno experimenta emocionalmente cada día en la chamba. No se trata solo de cumplir horarios, sino de cómo uno se siente con lo que hace, con el trato que recibe y con el ambiente que lo rodea. Si una persona siente que su trabajo vale la pena, que lo que hace es tomado en cuenta y que lo reconocen de vez en cuando, entonces es más probable que esté contenta en su puesto. Pero como todo esto es cosa del corazón y la cabeza, no todos lo viven igual. Hay quienes se sienten realizados con pequeños logros, y otros que necesitan más para sentirse útiles o valorados. Al final, la satisfacción en el trabajo depende mucho de cómo cada uno ve y vive su día a día en la oficina o en el campo ⁽⁵⁸⁾. Lo que sienten los trabajadores respecto a su chamba dice mucho de cómo va la empresa. Si la mayoría está a gusto, es porque hay buen ambiente, los jefes tratan bien y las reglas internas no los ahogan. En cambio, cuando el personal anda fastidiado o desmotivado, es señal de que algo no está funcionando: puede ser que no los escuchen, que los presionen demasiado o que nadie reconozca su esfuerzo. Por eso, fijarse en la satisfacción laboral no es solo un tema de bienestar, también es una forma de saber si la empresa está avanzando o si necesita hacer ajustes para que todos trabajen mejor.

IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS

Sentirse bien en el trabajo no es solo cosa de ánimo personal,

también tiene que ver con cómo funciona la empresa. Cuando alguien se siente cómodo, respetado y valorado, trabaja con más ganas, rinde mejor y hasta contagia su actitud al resto del equipo. Pero si en cambio la persona está molesta, desanimada o siente que no la toman en cuenta, su ánimo cae y eso se nota en cómo trabaja. En muchos casos, también empieza a llegar tarde o incluso piensa en irse. Todo eso termina afectando la productividad general. Por eso es tan importante que las empresas hagan un esfuerzo real por mejorar cómo se sienten sus trabajadores en el día a día. Escucharlos, darles un buen trato y preocuparse por su bienestar no solo mejora el clima laboral, también ayuda a que todos trabajen mejor y con más ganas ^(58, 59).

FACTORES QUE INFLUYEN EN UNA MALA SATISFACCIÓN LABORAL

a) BAJA REMUNERACIÓN

Aunque no todo gira en torno al dinero, lo que uno gana en su trabajo sí influye bastante en cómo se siente con lo que hace. Si un trabajador ve que su sueldo no va acorde con lo que sabe, con todo lo que se esfuerza o con las responsabilidades que tiene, es natural que se sienta incómodo o hasta frustrado. Ese descontento no siempre aparece de golpe, pero con el tiempo puede hacer que la persona se desmotive, pierda el entusiasmo e incluso empiece a pensar en irse. Por eso es importante que el pago esté más o menos en línea con lo que el trabajador entrega, porque no se trata solo de plata, también se trata de sentirse valorado y bien con uno mismo.

b) MAL AMBIENTE LABORAL

Nadie puede sentirse a gusto si todos los días tiene que lidiar con un ambiente pesado o cargado de malas vibras. Ese tipo de entorno, donde hay peleas, chismes o falta de respeto, termina bajándole el ánimo a cualquiera y haciendo que uno ya no tenga ganas de ir a trabajar. Por eso, cuando se quiere saber si la gente está satisfecha con su chamba, hay que mirar también cómo es el trato entre compañeros y

qué tan saludable es el lugar donde pasan buena parte del día.

c) ESCASA O NULAS POSIBILIDADES DE CRECIMIENTO

Cuando alguien siente que su trabajo ya no le da para más, que no hay chance de seguir creciendo ni aprendiendo cosas nuevas, empieza a aburrirse y a perder la motivación. Pensar que va a seguir haciendo lo mismo siempre, sin mejorar ni avanzar, puede bajarle el ánimo y hacerle sentir que está atrapado. Ese sentimiento, que se va acumulando con el tiempo, termina afectando su forma de ver la chamba y también le quita las ganas de seguir metiéndole ganas al trabajo.

d) MALAS CONDICIONES LABORALES

No es solo que haya mal ambiente entre compañeros lo que hace que uno no quiera ir a trabajar. También influye mucho si el lugar está sucio, mal iluminado, si se siente cerrado o está mal arreglado. Todo eso afecta cómo te sientes en el trabajo. Entrar cada día a un sitio incómodo o descuidado te quita el ánimo, y con el tiempo esas cosas pequeñas se vuelven un problema grande. A veces no se nota al toque, pero ese tipo de detalles puede hacer que la gente ya no disfrute lo que hace.

e) MAL BALANCE ENTRE VIDA FAMILIAR Y LABORAL

El trabajo debería ser solo una parte de la vida, no toda la vida. Pero cuando se vuelve lo único que uno hace, cuando ya no hay tiempo ni para descansar ni para pasarla bien con la familia o hacer lo que a uno le gusta, es normal que uno se sienta mal. Esa rutina agota, aburre y al final uno empieza a ver el trabajo como una carga. Ya no hay ganas ni motivación y todo se vuelve pesado. Por eso, si no hay un balance entre lo laboral y lo personal, es bien difícil que alguien esté contento con su chamba ⁽⁶⁰⁾.

2.4.2. DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL

FACTOR I. CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES

Tiene que ver con el lugar donde uno trabaja, con cómo está el

local, si las máquinas funcionan bien, si hay herramientas suficientes o si la tecnología ayuda o más bien complica. Todo eso influye en cómo se hace la chamba y en cómo se siente uno al hacerla. Si el ambiente está en buenas condiciones, el trabajo se hace con más ganas y uno se siente más tranquilo. Pero si todo está viejo, malogrado o falta lo básico, es bien difícil sentirse a gusto y se empieza a perder el ánimo por lo que uno hace.

FACTOR II. BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS

Este punto habla de qué tan contenta está la gente con el lugar donde trabaja. Tiene que ver con si el sueldo es justo, si hay chances reales de subir de puesto, y si se siente que uno está aprendiendo o mejorando. Cuando en la empresa se reconoce lo que haces y te dan la mano para seguir creciendo, uno se siente tomado en cuenta y con ganas de seguir dando lo mejor. Eso hace que muchos trabajadores se sientan parte del lugar y piensen en quedarse más tiempo.

FACTOR III. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS

Este tema trata sobre cómo la empresa organiza las reglas para que la gente se lleve bien en el trabajo, según lo que le toca hacer a cada uno. Tiene que ver con cómo se reparten las decisiones, quién manda a quién y cómo se espera que se trabajen en grupo. Estas cosas ayudan a que cada trabajador tenga claro su papel, sepa con quién coordinar y entienda cómo encaja en todo el equipo.

FACTOR IV. RELACIONES SOCIALES

Este tema trata sobre cómo se llevan las personas entre sí en el trabajo, cómo se comunican, si hay confianza para hablar o pedir ayuda, y qué tipo de relaciones se crean en el día a día. Todo esto influye bastante en cómo se siente el ambiente laboral y en si los trabajadores se sienten a gusto o no con lo que hacen y con quienes los rodean.

FACTOR V. DESARROLLO PERSONAL

Avanzar en el trabajo es clave para que una persona también crezca como ser humano. Cuando alguien va logrando cosas en su chamba y se da cuenta de que sus esfuerzos valen la pena, se siente más contento y seguro de sí mismo. Esa satisfacción no solo se nota en lo que hace, sino también en cómo se siente consigo mismo, porque trabajar y crecer al mismo tiempo ayuda a que uno se sienta bien, tanto en lo profesional como en lo personal.

FACTOR VI. DESEMPEÑO DE TAREAS

En cualquier chamba, uno tiene que cumplir con lo que le toca según el cargo que tiene y lo que se espera de ese puesto. No es que las cosas se hagan al azar, más bien hay ciertas reglas y metas que cada trabajador debe seguir para que todo marche bien. Si todos hacen su parte como debe ser, el trabajo se vuelve más ordenado y se logran los objetivos que busca la empresa.

FACTORES LIMITANTES DE UNA ORGANIZACIÓN ⁽⁶⁰⁾.

Falencias en la estructura de la organización (vertical, rígida)

Falencias en el apoyo instrumental

Burocracia

Falencias en el involucramiento del recurso humano

Limitada comunicación y coordinación intra institucional

Falencias en las políticas de gestión del potencial humano para el desarrollo de capacidades

Falencias en la gestión de recompensa por la función desempeñada

Falta de desarrollo profesional

Clima laboral conflictivo

Estilo de gestión inadecuada

FACTORES LIMITANTES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Sobrecarga laboral

Disminución del sentido de responsabilidad en el cumplimiento de las funciones.

Deficiente comunicación entre trabajador y usuario

Falta de definición de roles y funciones entre trabajadores

Falta de monitoreo y evaluación de resultados

Insuficiente respuesta de soporte social por parte del empleador

Políticas que limitan la autonomía del trabajador

Bajos salarios

FACTORES LIMITANTES DE LAS RELACIONES SOCIALES

Manejo inadecuado en las relaciones interpersonales frente a diversos tipos de personalidad de los clientes que generan conflictividad.

Clima laboral negativo que tiende a lo individual y no privilegia el aporte colaborativo.

FACTORES LIMITANTES DE ORDEN INDIVIDUAL

Inadecuado manejo de las emociones

Apreciaciones idealistas

Falta de relaciones empáticas

Baja autoestima

Poca dedicación en el cumplimiento de sus tareas

Demasiada exigencia

Escasas habilidades de interacción social

MODELO DE LAS DEMANDAS Y RECURSOS

Este enfoque dice que el síndrome aparece cuando a los trabajadores se les pide mucho, pero la empresa no les da lo necesario para cumplir. Si el esfuerzo es grande y no hay apoyo, el estrés se acumula. Ese respaldo puede ser cosas como tener confianza en lo que uno hace, sentirse acompañado por los compañeros o saber que el jefe te apoya. También ayuda que te den cierta libertad para decidir cómo hacer tu trabajo y que te digan con claridad cómo vas. En resumen, lo que se busca es que haya un buen equilibrio entre lo que te piden y lo que te dan para lograrlo ⁽⁶²⁾.

SITUACION SOCIODEMOGRAFICA LABORAL

Saber cómo es la vida de cada trabajador más allá del trabajo ayuda a entender su realidad. Por eso, se mira si ha terminado el colegio o la universidad, cuánto gana al mes, dónde vive y con quién. También se considera cómo está formada su familia, si su situación económica es estable o no, si tiene pareja y cómo se identifica en lo cultural. Con todos esos datos se puede tener una idea mucho más clara de quién es y cómo vive esa persona en su día a día.

FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS

Los datos sociodemográficos incluyen varios aspectos personales y sociales como la edad de una persona, si es hombre o mujer, qué nivel de estudios tiene, cuánto gana, y si está casado o no. También se toma en cuenta si tiene trabajo, cuál es su religión, cuántos hijos nacen y cuántas personas mueren en una población, y cuántos miembros suelen tener las familias.

Conocer estas características es clave para entender cómo se relacionan las personas en el trabajo, en especial cómo se conectan los trabajadores con sus jefes. Esta información ayuda a comprender mejor la situación de cada persona y facilita una mejor gestión en el ambiente

laboral.

TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN

Maslow habló de esta teoría en el año 1943. Aunque en un principio era algo más general, también se puede aplicar a lo que pasa en el trabajo. Cuando una persona siente que no tiene lo básico, como seguridad en su empleo o un poco de reconocimiento por lo que hace, eso va sumando incomodidad. Poco a poco empieza a sentirse frustrada, como si nada de lo que hace valiera la pena. Esa sensación se acumula y puede terminar en un desgaste emocional fuerte. Por eso, cuando no se cubren esas necesidades simples, muchas veces la gente se desanima y ya no tiene ganas de seguir dándole todo en su chamba ⁽⁶³⁾.

2.4.3. CONDICIÓN LABORAL

Cuando hablamos de condiciones laborales, nos referimos a todo lo que rodea la forma en que alguien vive su trabajo y se conecta con la empresa donde labura. Eso incluye desde el tipo de contrato que tiene, hasta si el puesto le da cierta estabilidad, o si puede tomar decisiones sin tener que pedir permiso para todo. También cuenta si trabaja muchas horas o si tiene flexibilidad. Al final, todo eso suma o resta para que se sienta cómodo, respaldado y con ganas de seguir en el trabajo. Incluye aspectos como:

a) TIPO DE CONTRATO

Se refiere a si la persona trabaja de forma temporal o estable, o si su jornada es completa o solo por algunas horas al día. Esto marca mucho la forma en que alguien se proyecta dentro de su trabajo y lo seguro que se siente respecto a su futuro en la empresa.

b) SALARIO

Tiene que ver con lo que recibe una persona a cambio de lo que hace en su chamba. No solo es el pago mensual, sino también si hay

premios, extras por horas de más o algún otro beneficio adicional que ayude a mejorar su economía.

c) JORNADA LABORAL

Es el tiempo que el trabajador debe estar activo en su puesto, ya sea en la mañana, tarde o noche. También se incluye si tiene un horario fijo o si puede acomodar sus horas con algo de flexibilidad, lo cual influye mucho en su rutina y en su vida fuera del trabajo.

d) DERECHOS Y BENEFICIOS

Acá se considera todo lo que la empresa le da al trabajador además de su sueldo, como los días de descanso por feriados, licencias por salud o por temas familiares, y cosas como seguro de salud o pensión. Todo eso hace que la persona se sienta más cuidada y valorada.

e) SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Se trata de cómo es el lugar donde se labora, si hay buenas condiciones para evitar accidentes y si la empresa toma medidas para cuidar la salud del personal. Esto es clave para que alguien se sienta tranquilo y protegido mientras trabaja.

f) RELACIÓN CON EL EMPLEADOR

Incluye cómo es la comunicación con los superiores, si hay reglas claras sobre cómo crecer dentro de la empresa o qué pasa si hay algún problema. También si existen formas justas de evaluar el desempeño y cómo se manejan los despidos o sanciones.

g) AMBIENTE DE TRABAJO

El lugar donde una persona trabaja influye bastante en cómo se siente mientras realiza sus tareas. Esto incluye tanto el ambiente físico, como el espacio donde pasa su jornada, y también lo emocional, es decir, cómo se lleva con sus compañeros, con los jefes y cómo se vive la cultura de la empresa. Todo eso afecta el ánimo y el compromiso de quien trabaja. Por otro lado, el perfil laboral es como una carta de

presentación que resume de forma clara y directa lo que una persona sabe hacer, qué ha aprendido con el tiempo, qué experiencia tiene y cuáles son sus puntos fuertes. Este perfil sirve para mostrar por qué alguien encaja bien con un puesto de trabajo. Es muy útil, tanto para quienes están buscando una oportunidad, como para las empresas que necesitan elegir al mejor candidato.

ELEMENTOS CLAVE DE LA CONDICIÓN LABORAL

- a) **INFORMACIÓN PERSONAL:** Nombre completo, datos de contacto, nacionalidad.
- b) **FORMACIÓN ACADÉMICA:** Títulos obtenidos, instituciones educativas, fechas.
- c) **EXPERIENCIA LABORAL:** Empresas donde ha trabajado, puestos ocupados, responsabilidades, logros.
- d) **HABILIDADES:** Técnicas (manejo de software, idiomas, etc.) y blandas (comunicación, liderazgo, etc.).
- e) **COMPETENCIAS:** Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten desempeñar un trabajo de manera eficaz.
- f) **OBJETIVOS PROFESIONALES:** Metas a corto y largo plazo en la carrera profesional.

IMPORTANCIA DEL PERFIL LABORAL

a) PARA EL CANDIDATO

Tener un perfil laboral bien armado ayuda bastante a mostrar lo mejor de uno mismo. Sirve para resaltar lo que uno sabe hacer bien, lo que ha aprendido y lo que lo hace distinto de los demás que también postulan. Además, hace que encontrar un buen empleo sea más fácil, porque resume de forma sencilla todo el recorrido profesional que uno ha tenido. Incluso, ayuda a ver con claridad hacia dónde quiere ir uno en su vida laboral, y qué caminos podría tomar para seguir creciendo en lo profesional.

b) PARA LA EMPRESA

Desde el lado de quienes contratan, el perfil laboral permite ir más rápido al momento de elegir. Ayuda a ver al toque si alguien encaja o no con lo que se está buscando. También sirve para saber si ese candidato no solo tiene las habilidades que se necesitan, sino si también va a adaptarse bien a la manera en que se trabaja en la empresa. En otras palabras, facilita mucho ver si es una persona que podría integrarse bien al equipo.

2.5. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.5.1. SÍNDROME DE BURNOUT

Se refiere a un desgaste emocional que va afectando poco a poco a quienes trabajan bajo mucha presión o estrés continuo. Es como una sensación de estar agotado por dentro, perder el interés por lo que se hace y ya no sentirse satisfecho con el trabajo. (Freudenberger) ⁽⁶⁰⁾ Es algo que pasa cuando no se logra un equilibrio entre lo que se da y lo que se recibe en el ambiente laboral (Maslach) ⁽⁶¹⁾.

2.5.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Es la manera en que una persona se siente respecto a su trabajo diario. Tiene que ver con qué tan a gusto está con su entorno, cómo se lleva con sus compañeros y si considera que su esfuerzo es valorado. Es como medir qué tanto disfrutas o no el hecho de ir a trabajar ⁽⁶²⁾.

2.5.3. PERFIL SOCIO DEMOGRÁFICO

Es una forma de conocer mejor a un grupo de personas, mirando aspectos como su edad, el lugar donde viven, cuánto han estudiado, si tienen hijos, si están casados y cuánto ganan, por ejemplo. Todo esto ayuda a entender un poco más de su realidad y cómo esta influye en su vida diaria, especialmente en lo laboral. INEI ^(63,64).

2.5.4. CONDICIÓN LABORAL

Se refiere a todo lo que rodea el trabajo de una persona, como el espacio físico donde trabaja, las normas que se siguen, la relación con los jefes y los recursos que tiene para hacer bien su labor. Todo eso, junto, puede hacer que uno se sienta bien o mal en el trabajo, y afecta directamente en cómo se desempeña. OIT ⁽⁶⁵⁾.

2.6. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.6.1. HIPÓTESIS GENERAL

H_a: Existe correlación significativa positiva entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, el perfil sociodemográfico y la condición laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco en el año 2024.

H₀: No existe correlación significativa positiva entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, el perfil sociodemográfico y la condición laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco en el año 2024.

2.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H_{a1}. Existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores observados.

H₀₁ No existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores observados.

H_{a2}. Existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y el perfil socio demográfico los trabajadores observados.

H₀₂. No existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y el perfil socio demográfico los trabajadores observados.

H_{a3}. Existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y

la condición laboral en los trabajadores observados.

H₀₃. No existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y la condición laboral en los trabajadores observados.

H₀₄: La incidencia de síndrome de Burnout en los trabajadores es media.

H₀₄: La prevalencia de síndrome de Burnout en los trabajadores es alta.

2.7. VARIABLES

- **Variable de interés 1:** Síndrome de Burnout
- **Variable de observación 2:** Satisfacción laboral
- **Variable de observación 3:** Perfil socio demográfico
- **Variable de observación 4:** Condición laboral

2.8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	TIPO DE VARIABLE	INDICADORES	VALOR FINAL	ESCALA	INSTRUMENTO
Síndrome de Burnout	Cansancio emocional	Cualitativa ordinal	Cansancio laboral	Bajo	0 a 18 puntos	Maslach Burnout Inventory (MBI) MBI- GS
			Fatiga laboral	Medio	19 a 26 puntos	
			Frustración laboral	Severo	27 a 54 puntos	
	Despersonalización	Cualitativa ordinal	Insensibilidad en el cumplimiento de las tareas del trabajo	Bajo	0 a 5 puntos	
			Endurecimiento emocional en el trabajo	Medio	6 a 9 puntos	
			Sentimientos de culpabilidad	Severo	10 a 30 puntos	
	Realización personal	Cualitativa ordinal	Capacidad de trabajo bajo presión.		0 a 33 puntos	
			Capacidad de entendimiento a los demás	Bajo Medio Severo	34 a 39 puntos 40 a 56	
VARIABLE	DIMENSIONES	TIPO DE VARIABLE	INDICADORES	VALOR FINAL	ESCALA	INSTRUMENTO
Socio demográfico	Edad	Cuantitativa continua	Número de personas según grupo de edad.	18 a 25 26 a 34 35 a 40 41 a 45 46 a 50 51 a 60 Más de 60 años	Intervalo	Cuestionario

	Estado civil	Cuantitativa continua	Número de personas según estado civil	Soltero Casado Conviviente Viudo Divorciado	Nominal	Cuestionario
	Sexo	Cualitativa	Número de personas según sexo	Masculino Femenino	Nominal	Cuestionario
	Ingreso económico	Cuantitativa continua	Número de personas según ingreso económico	900 – 1,500 soles 1,501 a 2,000 2,001 a 2,500 2,501 a 3000 3,001 a 3,500 3,501 a 4,000 4,001 a 4,500 4,501 a 5,000 5,001 a más	Intervalo	Cuestionario
Condición laboral	Cargo que desempeña	Cuantitativa continua	Número de personas según cargo	Gerente Administrativo, Economista, Notificador, Asistente, Apoyo técnico, Secretaria,	Nominal	Cuestionario
	Área de trabajo	Cuantitativa continua	Número de personas según área de trabajo	Gerencia municipal Gerencia de secretaria Gerencia de administración y finanzas Gerencia de recursos humanos Sub gerencia de fiscalización Gerencia de trasportes Gerencia de transito Órgano de control institucional	Nominal	Cuestionario
	Tipo de contrato	Cuantitativa politomica	Número de trabajadores según tipo de contrato	Temporal Indefinido Tiempo completo	Nominal	Cuestionario

Tiempo parcial						
VARIABLE	DIMENSIONES	TIPO DE VARIABLE	INDICADORES	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Satisfacción laboral	Significación de la tarea Condición de trabajo Reconocimiento personal Beneficio económico	Cuantitativa politómica	Calificación según satisfacción laboral	Nivel de satisfacción laboral	Ordinal	Escala de satisfacción laboral (SL- SPC)

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Correspondió a un estudio de tipo aplicado debido a que se centró en resolver problemas prácticos y en generar resultados medibles que puedan tener un impacto directo en la sociedad huanuqueña.

Según la intervención del investigador fue de tipo observacional debido a que no existió intervención y los datos trabajados representaron la evolución natural de los eventos ⁽⁶⁶⁾.

Según la planificación de la toma de datos fue de tipo prospectiva debido a que fueron recogidos expresamente de fuentes primarias. Según el número de veces en que se midieron las variables de estudio, fue de tipo transversal (una sola vez). Finalmente, según el número de variables de interés fue un estudio de tipo analítico respecto a las variables observadas ⁽⁶⁷⁾.

3.1.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

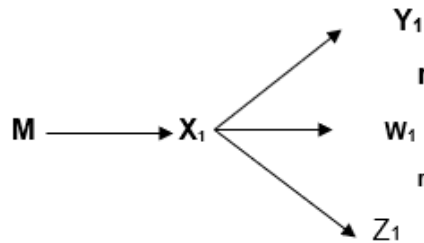
Se empleó el enfoque cuantitativo debido a que los hallazgos del estudio fueron presentados mediante valores numéricos en tablas de frecuencia y porcentaje; además de contrastados mediante un procedimiento estadístico. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) ⁽⁷⁰⁾.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Correspondió al nivel relacional debido a que buscó establecer relaciones entre las variables observadas. Este tipo de investigación no implicó manipulación de variables, sino que se enfocó en observar y medir cómo varían conjuntamente. Es importante destacar que la investigación correlacional no estableció causalidad, sino que identificó patrones de relación.

3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Correspondió al diseño multi correlacional debido a que fueron tres las variables a correlacionar ⁽⁶⁸⁾.



M: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco

X₁: Variable: Síndrome de Burnout

Y₁: Variable: Satisfacción laboral

W₁: Variable: Condición socio demográfica

Z₁: Variable: Condición laboral

R: Hace referencia al coeficiente de correlación entre variables observadas.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población correspondió a 211 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco que durante el año 2024 laboraron en dicha institución.

3.2.2. MUESTRA

Correspondió a 136 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco que durante el año 2024 laboraron en dicha institución. Para determinar la muestra se utilizó el método de muestreo probabilístico, en donde:

Población	N =	211
Nivel de significancia	=	1.960
Probabilidad a favor	p =	0.500
Probabilidad en contra	q =	0.500
Error	d =	0.050
Tamaño de la muestra	n =	136

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

Se empleó la técnica de la psicometría (para medir el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral) y la encuesta para medir la situación socio demográfica y condición laboral ⁽⁶⁷⁾.

INSTRUMENTO:

Se aplicó a los trabajadores el test de Maslach ⁽⁶⁹⁾, el mismo que consta de 22 ítems considerando dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Cálculo de puntuaciones

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1,-2-3-6-8-13-14 6-20	0	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	0	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18- 19-21	0	Menos de 34

En el análisis de este test se considera que puntuaciones altas en las dos primeras dimensiones y bajas en la tercera son confirmatorias de la presencia de síndrome de Burnout. La severidad dependerá de si esta corresponde a 2 ó 3 subescalas.

Sub escala	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0 a 18	19 a 26	27 a 54
Despersonalización	0 a 5	6 a 9	10 a 30
Realización personal	0 a 33	34 a 39	40 a 48

Se empleó la escala de satisfacción laboral (SL- SPC) de Sonia Palma Carrillo (2004). Consta de 27 reactivos que responden a categorías diagnósticas y puntajes referidos a aspectos como: significancia de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficio económico.

Para medir la dimensión perfil socio económico y condición laboral se empleó un cuestionario elaborado para dicho fin

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

El test de Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) para identificar la presencia del Síndrome de Burnout, así como la escala de satisfacción laboral (SL- SPC) de Sonia Palma Carrillo (2004) son instrumentos ya validados por la comunidad científica.

El cuestionario para medir condición socio económica y condición laboral fue elaborado para el estudio y fue validado mediante juicio de expertos.

3.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El proceso fue el siguiente:

- a) Se coordinó con autoridades de la Municipalidad Provincial de Huánuco para la aplicación de los instrumentos de recolección de información.
- b) Se aplicaron los instrumentos

3.5. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

- a) Los datos obtenidos fueron trasladados al programa SPSS en donde fueron organizados según variables e indicadores a medir previa codificación de los datos. Dicho proceso continuó con la clasificación de datos para luego verificar el recuento de los mismos.
- b) Los datos fueron sometidos al ritual estadístico empleando la prueba Anova obteniendo tablas y figuras las mismas que fueron analizadas e

interpretadas se acuerdo a sus resultados.

- c) Para la prueba estadística se utilizó un diseño multi correlacional paramétrico denominado Análisis de Varianza de un factor o de una sola vía (ANOVA) para comparar las medias de tres o más grupos y determinar si existen diferencias significativas entre ellos. Se tuvo en cuenta los supuestos necesarios para la aplicación de esta prueba, como son: El síndrome de Burnout se expresó en forma cuantitativa, así como el perfil socio demográfico, la situación laboral y la condición laboral.

Se trató las 4 variables con independencia de puntuaciones entre sí.

Se aplicó la prueba de Normalidad o denominada Bondad de ajuste; decidiéndose por Kolmogorov - Smirnov debido al número de observaciones.

Se aplicó la prueba de Levene para determinada homocedasticidad o igualdad de varianzas.

3.5.1. ASPECTOS ÉTICOS

Relacionar las variables requirió una consideración cuidadosa de diversos aspectos éticos para proteger a los participantes y garantizar la validez y la integridad del estudio.

Se guardó confidencialidad de datos mediante la codificación. Así mismo, privacidad debido a que los datos automatizados se mantuvieron en resguardo del investigador responsable además de su almacenamiento seguro y uso estrictamente académico.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 1. Síndrome de Burnout según cansancio emocional

Baremos	fi	%i	% acumulado
Bajo [0 a 18]			
Medio [19 a 26]	14	10,29	10,3
Alto [27 a 34]	80	58.82	62.12
Total	42	30.88	100,0
	136	100,0	

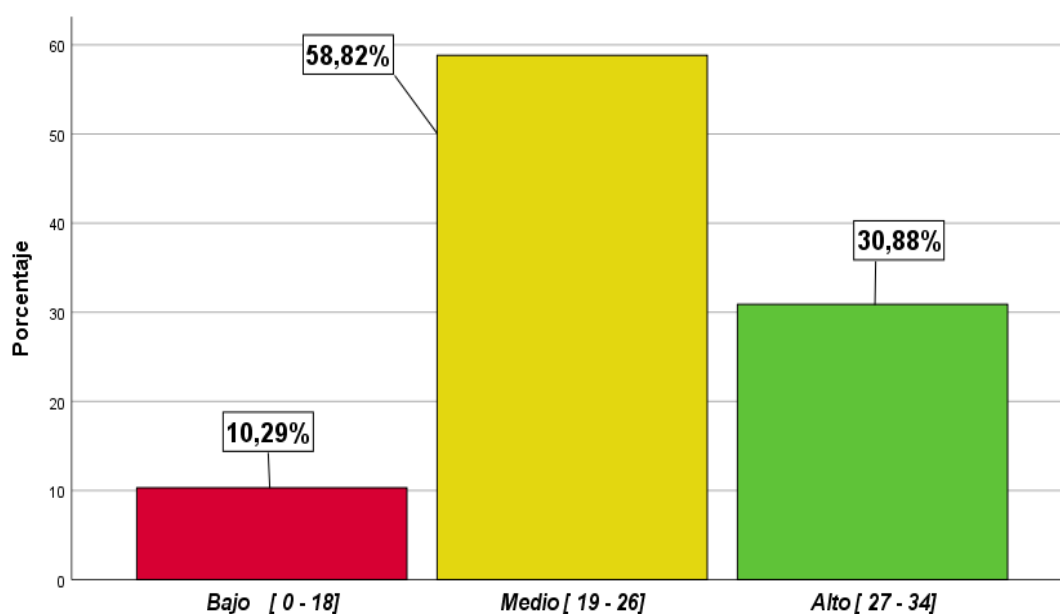


Figura 1. Síndrome de Burnout según cansancio emocional

Análisis e interpretación

Se halló 58.8 % de trabajadores en nivel medio de cansancio emocional, 30.8 % en nivel alto y 10.2 % en nivel bajo. Se considera como indicio de Burnout cuando el puntaje es mayor de 26 por lo este 30.8% de trabajadores se encuentra en esta condición.

Tabla 2. Síndrome de Burnout según despersonalización

Baremos	fi	%i	% acumulado
Bajo [0 - 5]	63	46.32	46.3
Medio [6 - 9]	33	24.26	70.5
Alto [10 - 30]	40	29.41	100,0
Total	136	100,0	

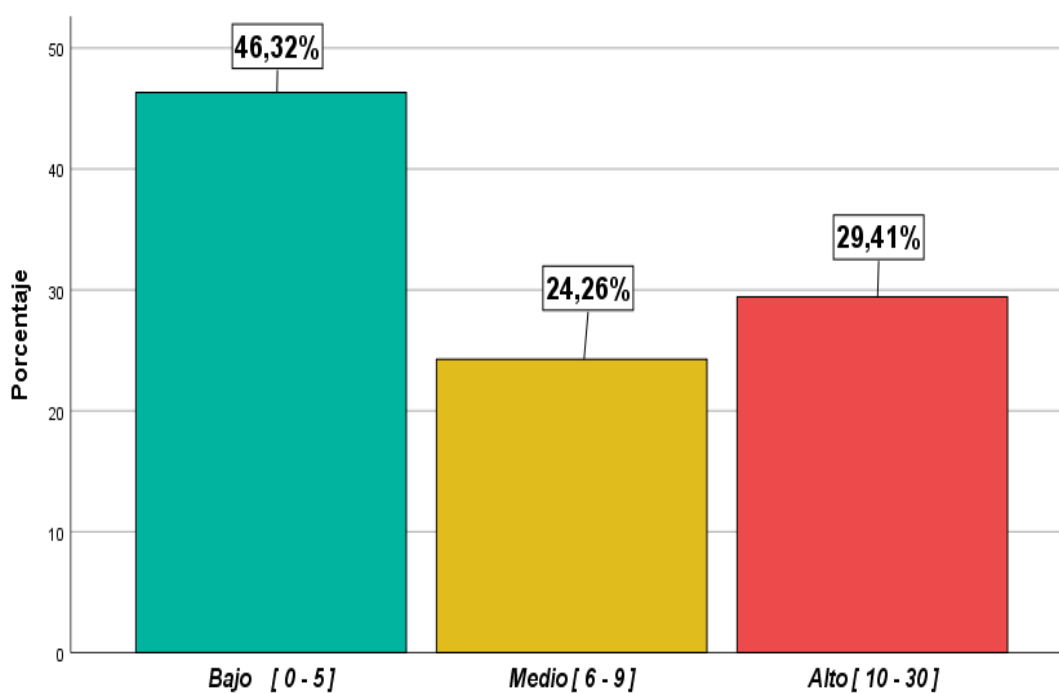


Figura 2. Síndrome de Burnout según despersonalización

Análisis e interpretación

Se halló 46.32 % trabajadores en nivel bajo, 24.26 % medio y el 29.4 % alto. La puntuación de nivel alto (mayor de 9) sugiere indicios de síndrome de Burnout. Esta subescala valoró el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento.

Tabla 3. Síndrome de Burnout según realización personal

Baremos	fi	%i	% acumulado
Bajo [0 - 33]	41	30,15	30,1
Medio [34 - 39]	16	11,76	41,9
Alto [40 - 48]	79	58,09	100,0
Total	136	100,0	

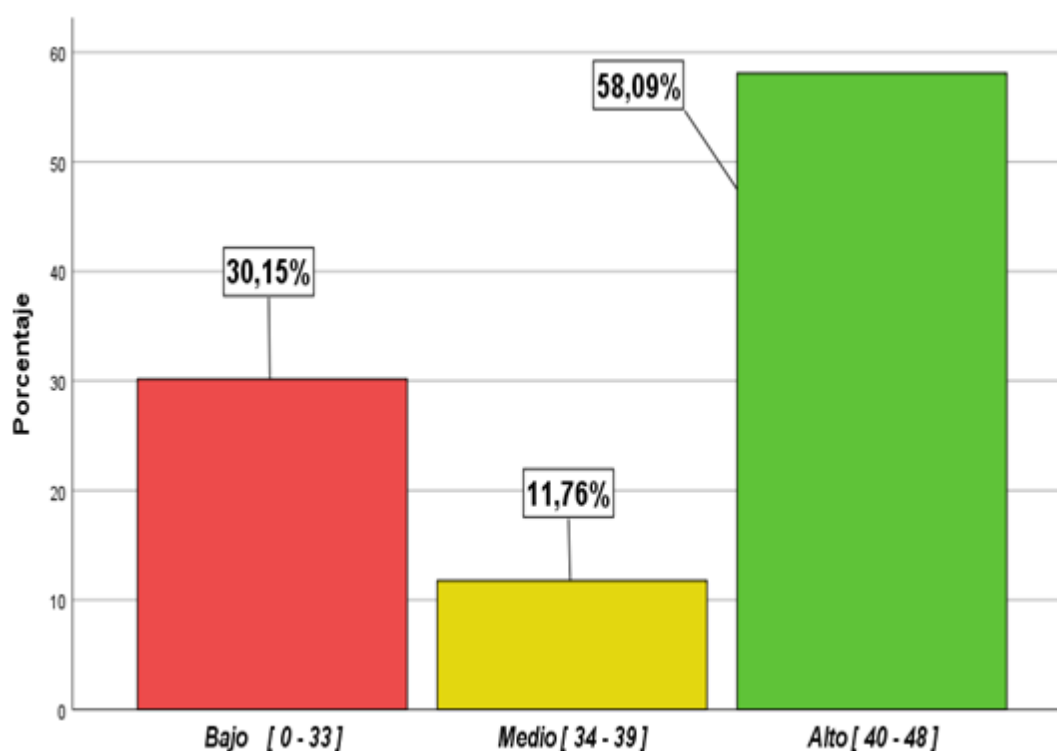


Figura 3. Síndrome de Burnout según realización personal

Análisis e interpretación

Se halló que el 58% de trabajadores con nivel alto, 30% bajo y 12% medio. Cabe señalar que puntajes menores a 34 puntos dan indicios del síndrome.: El 30.9 % mostró alto nivel de cansancio emocional; 29.4% alto nivel de despersonalización y 30.1 % bajo nivel de realización personal; lo cual fue confirmatorio de que el síndrome de Burnout se identificó en el 30% de los trabajadores observados.

4.2. DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO, 2024

Tabla 4. Satisfacción laboral según significación de la tarea

Ítems	fi	%i	% acumulado
Total desacuerdo	5	3,7	3,7
En desacuerdo	10	7,4	11,0
Indeciso	15	11,0	22,1
En acuerdo	75	55,1	77,2
Total acuerdo	31	22,8	100,0
Total	136	100,0	

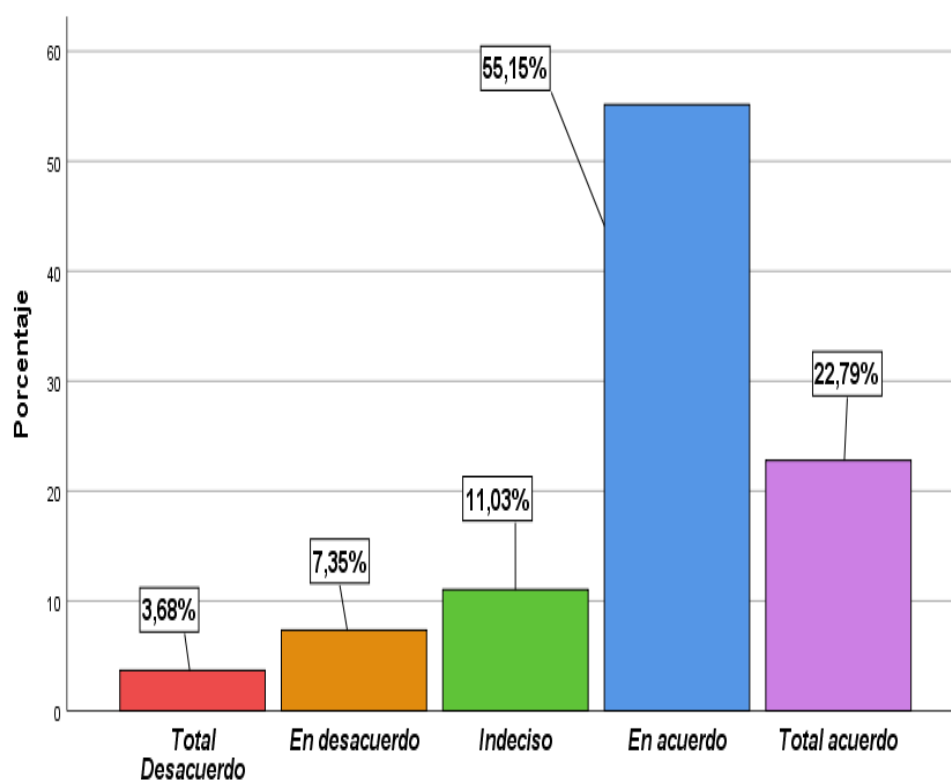


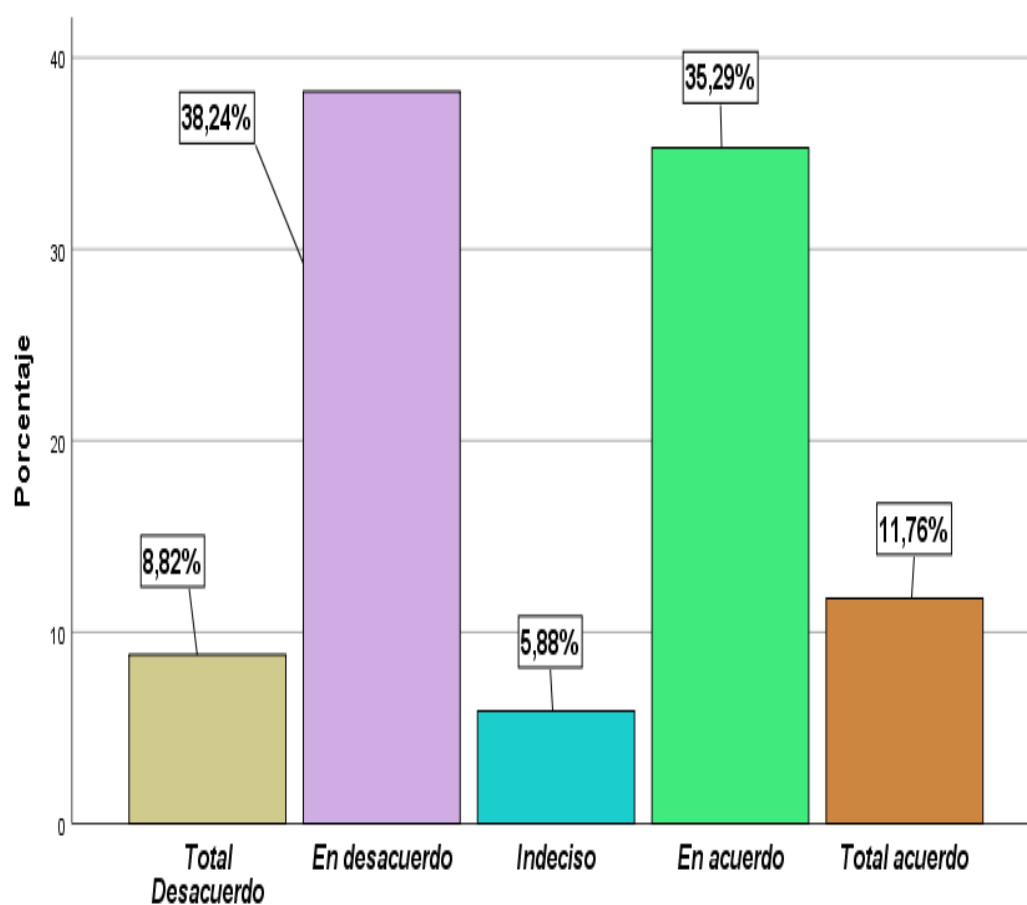
Figura 4. Satisfacción laboral según significación de la tarea

Análisis e interpretación

Se halló un 55.15% de trabajadores en acuerdo con su satisfacción laboral, 22.79% totalmente de acuerdo; 11.03% indecisos; 7.35% en desacuerdo 3.58% en total desacuerdo.

Tabla 5. Satisfacción laboral según condiciones de trabajo

Ítems	fi	%i	% acumulado
Total, Desacuerdo	12	8,8	8,8
En desacuerdo	52	38,2	47,1
Indeciso	8	5,9	52,9
En acuerdo	48	35,3	88,2
Total acuerdo	16	11,8	100,0
Total	136	100,0	

**Figura 5.** Satisfacción laboral según condiciones de trabajo

Análisis e interpretación

Se identificó que el 38.24% de trabajadores están en desacuerdo; con las condiciones de trabajo, 35.29% de acuerdo; 11.76% en total acuerdo; 8.82% en total acuerdo y 5.88% indecisos.

Tabla 6. Satisfacción laboral según reconocimiento personal

Items	fi	%i	% acumulado
Total desacuerdo			
En desacuerdo	18	13,2	13,2
Indeciso	58	42,6	55,9
En acuerdo	6	4,4	60,3
Total acuerdo			
Total	42	30,9	91,2
	12	8,8	100,0
	136	100,0	

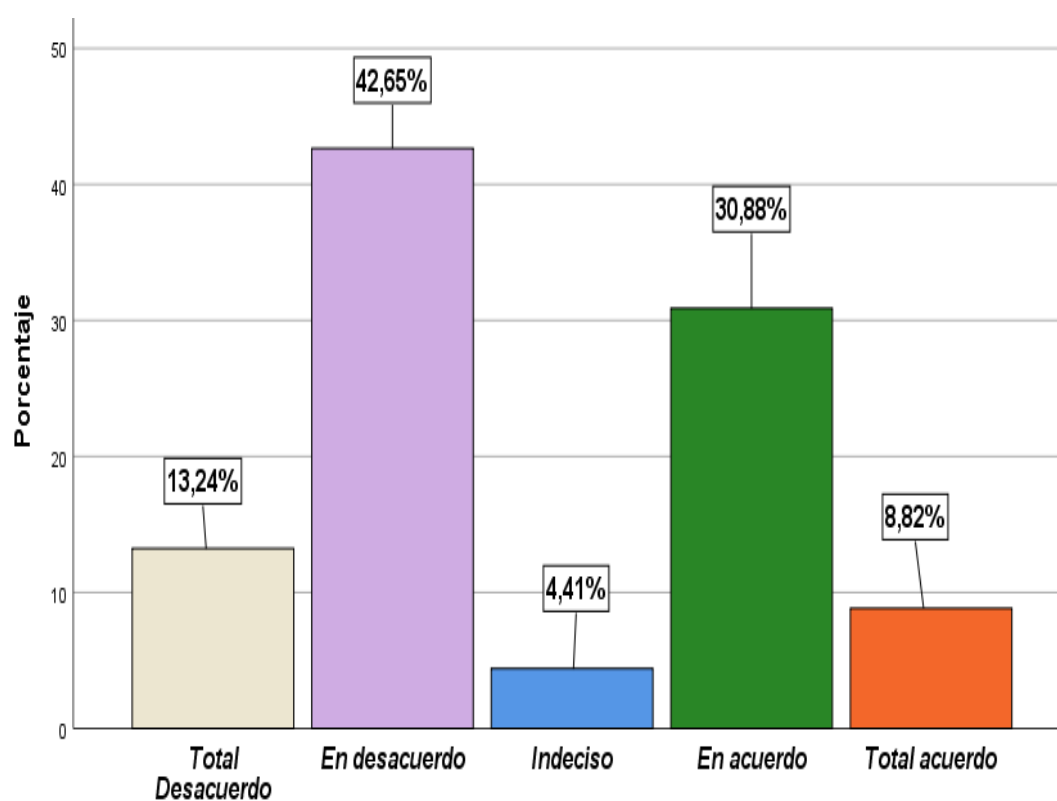


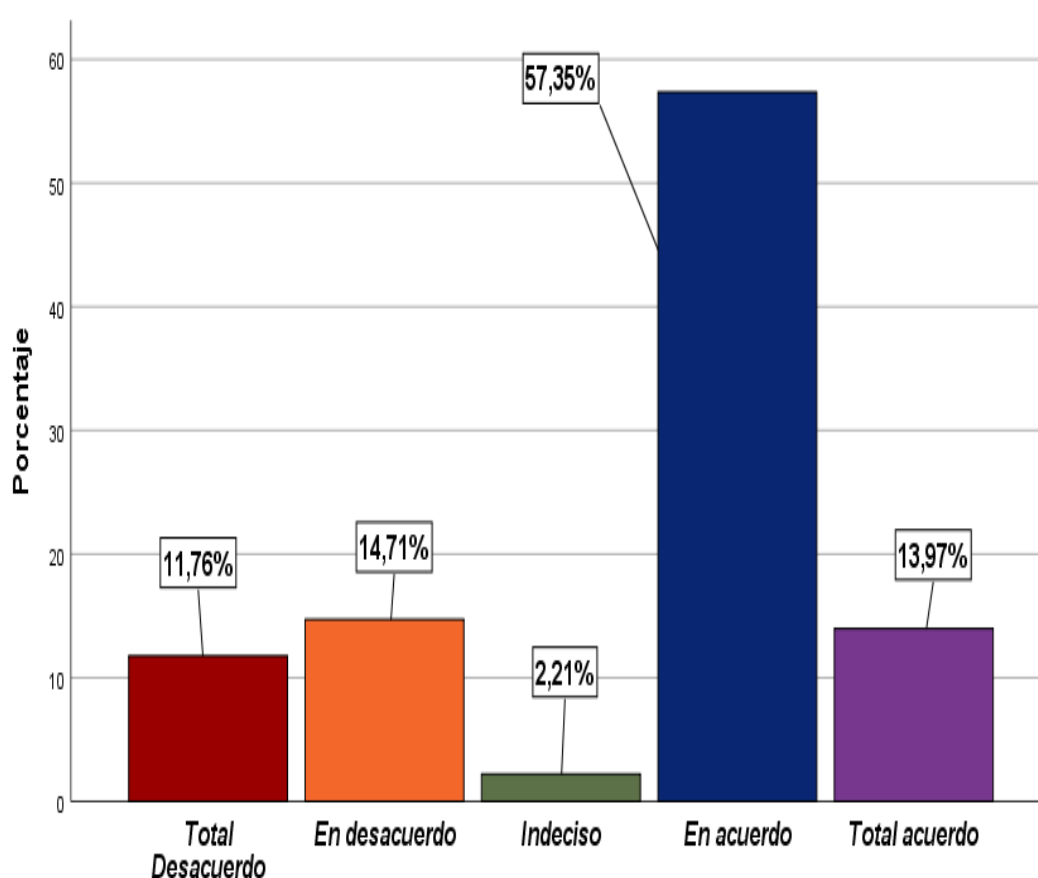
Figura 6. Satisfacción laboral según reconocimiento personal

Análisis e interpretación

Se identificó que el 42.65% de trabajadores se muestran en desacuerdo respecto al reconocimiento laboral, 30.88% de acuerdo; 13.24% en total desacuerdo; 8.32% en total acuerdo y 4.41% indecisos.

Tabla 7. Satisfacción laboral según beneficio económico

Ítems	fi	%i	% acumulado
Total desacuerdo	16	11,8	11,8
En desacuerdo	20	14,7	26,5
Indeciso	3	2,2	28,7
En acuerdo	78	57,4	86,0
Total acuerdo	19	14,0	100,0
Total	136	100,0	

**Figura 7.** Satisfacción laboral según beneficio económico

Análisis e interpretación

Se halló que el 55.35% de trabajadores se muestran de acuerdo con el beneficio económico recibido por sus servicios laborales; 14.71% en desacuerdo; 13.97% en total acuerdo; 11.76% en total desacuerdo y 2.21% indecisos.

Tabla 8. Trabajadores según grupo etareo

Items	fi	%i	% acumulado
[25 - 32] Años	62	45,6	45,6
[33 - 40] Años	54	39,7	85,3
[41 - 48] Años	14	10,3	95,6
[49 - 56] Años	6	4,4	100,0
Total	136	100,0	

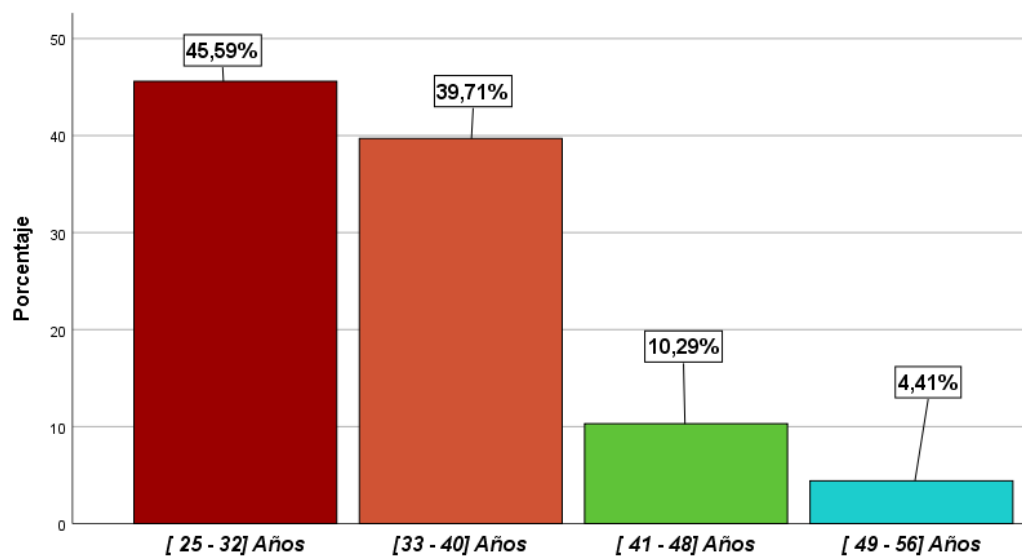


Figura 8. Trabajadores según grupo etareo

Análisis e interpretación

Se identificó predominio 45.59% (59) de trabajadores en el intervalo entre 25 a 32 años; el 39.71% (54) entre 33 a 40 años; el 10.29% (14) entre 41 a 48 años; el 4.41% (6) entre 49 a 56 años y 2.21% (3) entre 57 a 63 años.

Tabla 9. Trabajadores según sexo

Ítems	fi	%i	% acumulado
Masculino	57	41,9	41,9
Femenino	79	58,1	100,0
Total	136	100,0	

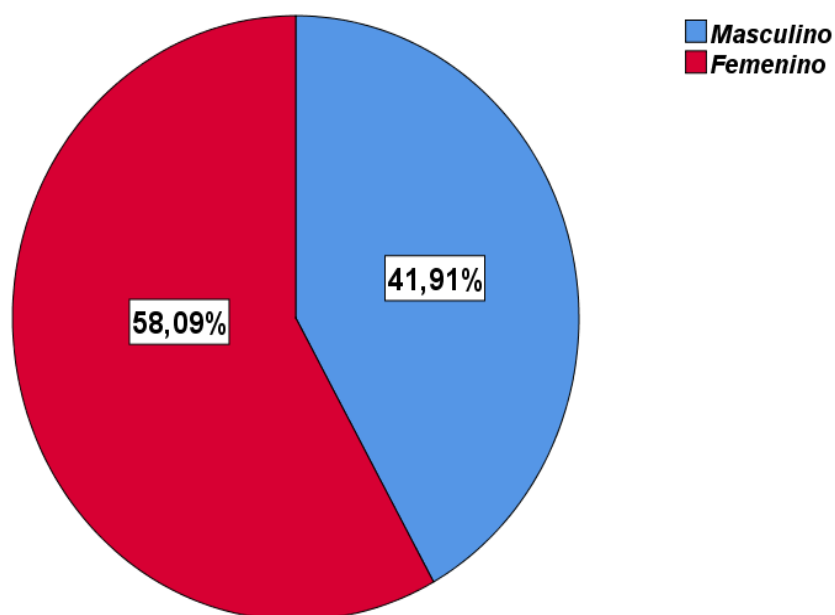


Figura 9. Trabajadores según sexo

Análisis e interpretación

Los resultados respecto al sexo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco el 2024 muestran que el 58.09% (79) son de sexo femenino en tanto que el 41.91% (57) de sexo masculino.

Tabla 10. Trabajadores según estado civil

Ítems	fi	%i	% acumulado
Soltero	91	66,9	66,9
Conviviente	14	10,3	77,2
Casado	28	20,6	97,8
Divorciado	2	1,5	99,3
Viudo	1	,7	100,0
Total	136	100,0	

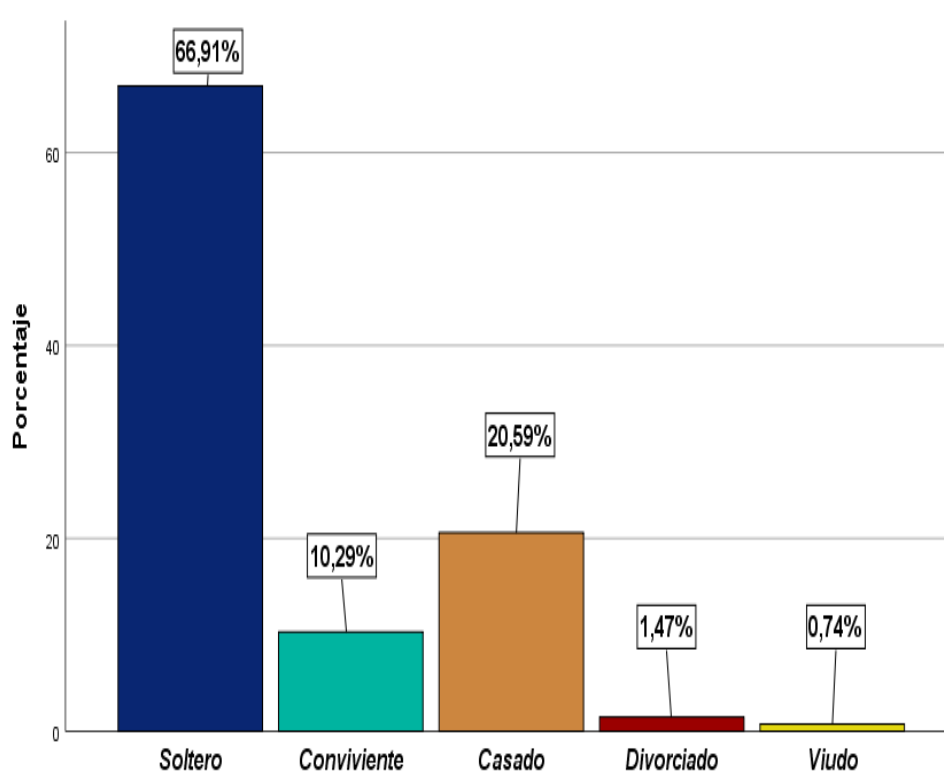


Figura 10. Trabajadores según estado civil

Análisis e interpretación

Se halló que el 66.91% (91) de trabajadores refirió ser soltero, 20.59% (28) casado, 10.29% (15) conviviente; 1.47% (2) divorciado y 0.74% (1) viudo.

Tabla 11. Trabajadores según grado de instrucción

Items	fi	%i	% acumulado
Secundaria	9	6,6	6,6
Superior universitaria	111	81,6	88,2
Técnica	16	11,8	100,0
Total	136	100,0	

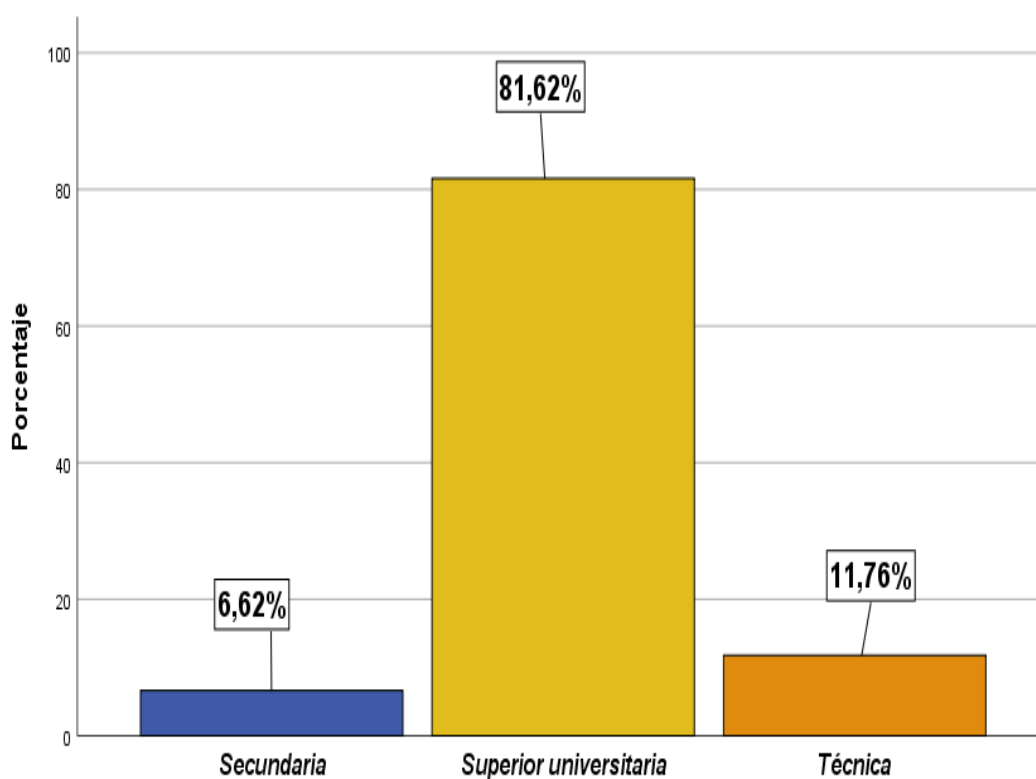


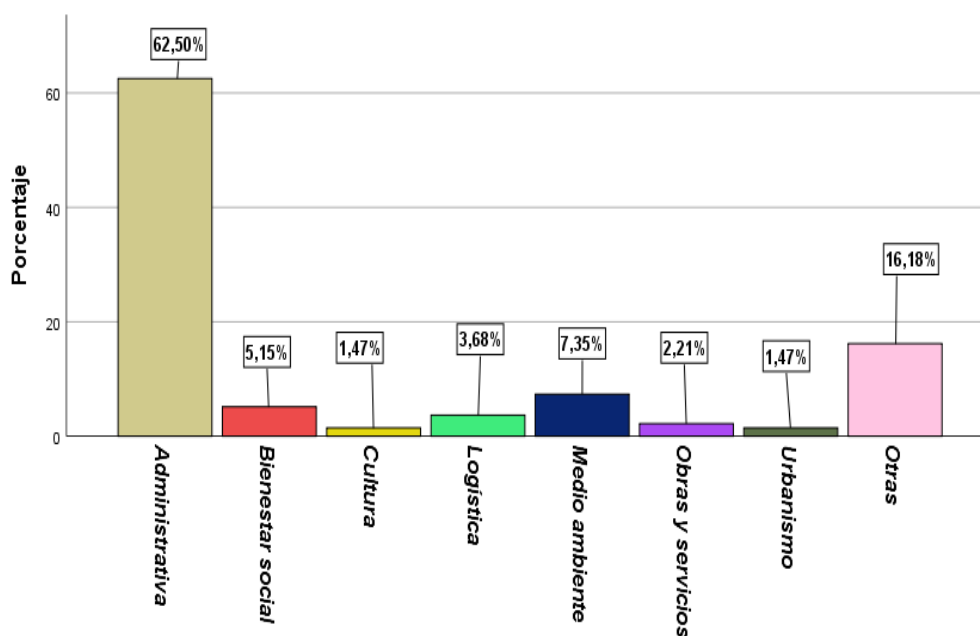
Figura 11. Trabajadores según grado de instrucción

Análisis e interpretación

Se halló que el 81.62% (111) tienen un nivel de instrucción superior universitario, 11.76% (16) son técnicos y 6.62% (9) secundaria.

Tabla 12. Trabajadores según área de trabajo

Ítems	fi	%i	% acumulado
Administración	85	62,5	62,5
Bienestar social	7	5,1	67,6
Cultura	2	1,5	69,1
Logística	5	3,7	72,8
Medio ambiente	10	7,4	80,1
Obras y servicios	3	2,2	82,4
Urbanismo	2	1,5	83,8
Otras	22	16,2	100,0
Total	136	100,0	

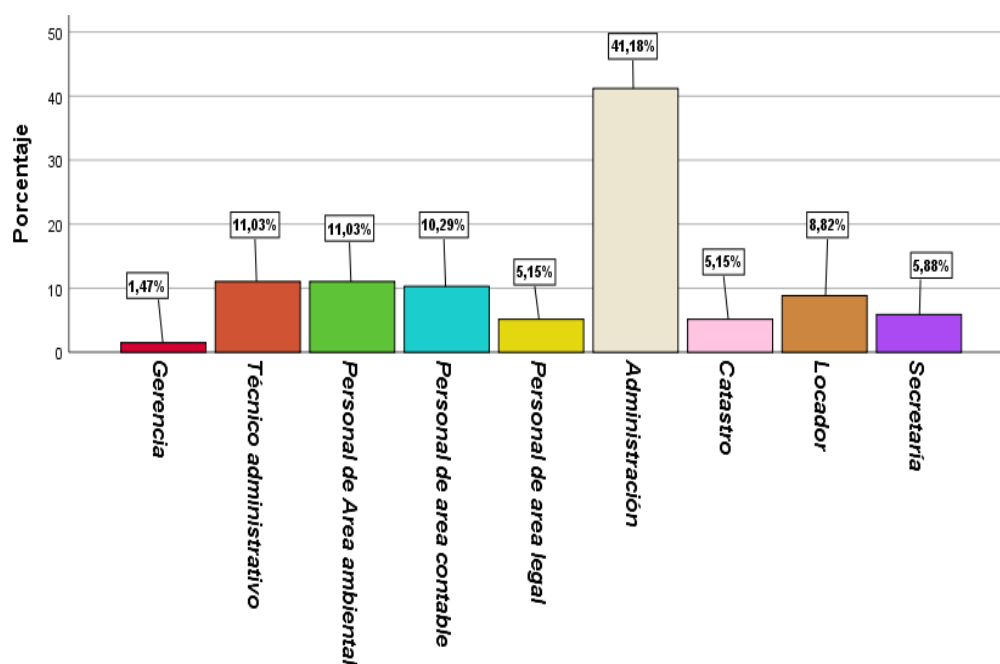
**Figura 12.** Trabajadores según área de trabajo

Análisis y resultados

Se identificó 62.50% (85) de trabajadores en el área de administración, 7.4% en medio ambiente, 5.1% en bienestar social, 2.2% en obras y servicios, 1.5% en urbanismo y cultura respectivamente, así como 16.18% (22) en otras oficinas.

Tabla 13. Trabajadores según cargo que desempeñan

Respuestas	fi	%i	% acumulado
Gerencia	2	1,5	1,5
Técnico administrativo	15	11,0	12,5
Responsables de área ambiental	15	11,0	23,5
Responsables de área contable	14	10,3	33,8
Responsables de área legal	7	5,1	39,0
Administración	56	41,2	80,1
Catastro	7	5,1	85,3
Locador	12	8,8	94,1
Secretaría	8	5,9	100,0
Total	136	100,0	

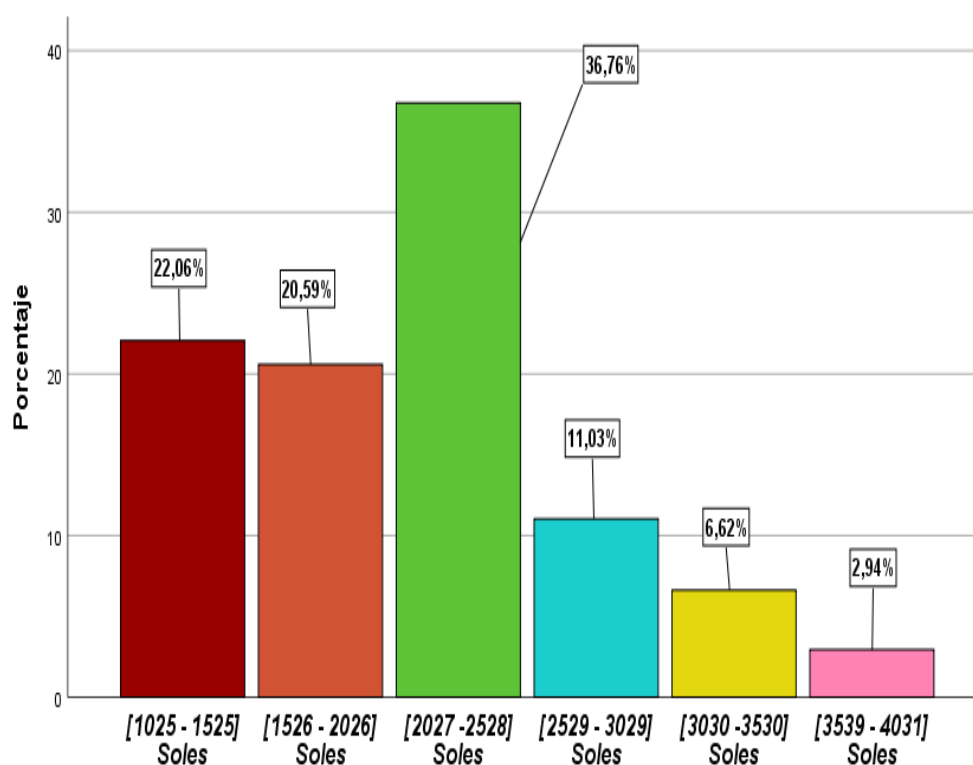
**Figura 13.** Trabajadores según cargo que desempeñan

Análisis e interpretación

Se identificó que el 41.18% (56) de trabajadores se encuentra laborando en la parte administrativa, 11% (15) es técnico administrativo y personal del área ambiental respectivamente, 8.8% en administración, 5.9% es locador de servicios, 5.1% en el área contable y 5.1% en el área legal.

Tabla 14. Trabajadores según ingreso económico

Ítems	fi	%i	% acumulado
[1025 - 1525] Soles	30	22,1	22,1
[1526 - 2026] Soles	28	20,6	42,6
[2027 -2528] Soles	50	36,8	79,4
[2529 - 3029] Soles	15	11,0	90,4
[3030 - 3530] Soles	9	6,6	97,1
[3539 - 4031] Soles	4	2,9	100,0
Total	136	100,0	

**Figura 14.** Trabajadores según ingreso económico

Análisis e interpretación

Se halló un 36.76% (50) de trabajadores con ingreso económico entre S/.2027 a 2528 soles. El 22.06% (30) entre S/. 1025 a S/.1425; el 20.59% (28) entre S/.1526 a S/.2026 soles, 11% entre S/.2529 a S/.3029. 6.6% entre S/.3030 a 3530 y 2.94% (4) entre S/.3539 a S/.4031.

Tabla 15. Trabajadores según condición laboral

Ítems	fi	%i	% acumulado
Temporal	11	8,1	8,1
Indefinido	27	19,9	27,9
A tiempo completo	75	55,1	83,1
A tiempo parcial	23	16,9	100,0
Total	136	100,0	

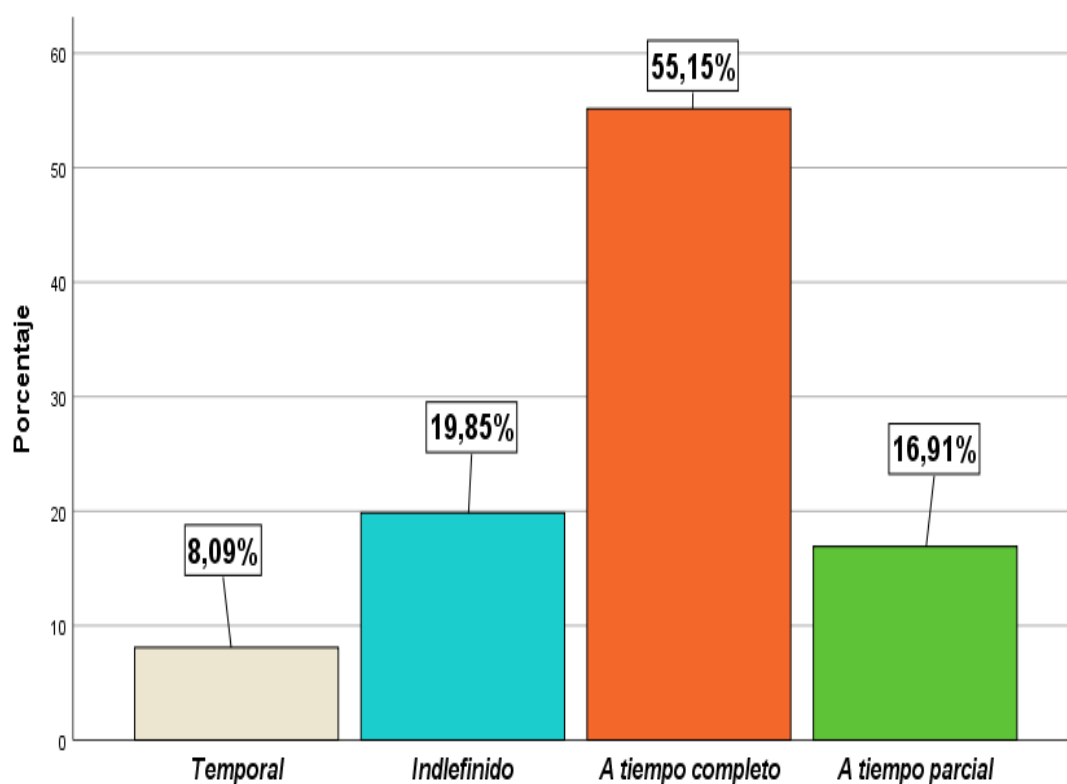


Figura 15. Trabajadores según condición laboral

Análisis e interpretación

Se identificó que el 55.15% se encuentra laborando a tiempo completo; 19.85% en forma indefinida; 16.91% a tiempo parcial y 8.09% de manera temporal.

4.3. RESULTADOS INFERENCIALES

Supuestos:

1. Al tener que comparar más de 2 grupos, se utilizó el análisis de la varianza con un factor o con una sola vía (ANOVA).
2. Variables correlacionadas en la muestra:
 - a) Síndrome de Burnout
 - b) Perfil socio demográfico
 - c) Satisfacción laboral
 - d) Condición laboral
3. Todas las variables fueron expresadas de forma cuantitativa.
4. Se trató las 4 variables con independencia de puntuaciones entre sí.
5. Se aplicó la prueba de Normalidad de Kolmogorov - Smirnov debido al número de observaciones (136). Se encontró un $p_v > 0.05$ confirmando normalidad en las variables.
6. Se aplicó la prueba de Levene para determinada homocedasticidad o igualdad de varianzas encontrándose un $p_v > 0.05$ confirmando el supuesto necesario.

Tabla 16. Estadísticos descriptivos de las variables en correlación a partir de la prueba ANOVA

Descriptivos								
Puntajes promedios BURNOUT								
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error	95% del intervalo de confianza para la media		Min	Max
					Límite inferior	Límite superior		
Síndrome de Burnout	136	43,74	1,656	,142	43,46	44,02	40	48
Perfil socio demográfico	136	74,57	2,660	,228	74,12	75,02	70	79
Satisfacción laboral	136	24,74	2,672	,229	24,29	25,20	21	29
Condición laboral	136	70	2,880	,230	70,10	74,08	65	70
Total	408	47,68	20,692	1,024	45,67	49,70	21	79

Análisis e interpretación

La tabla muestra las cuatro variables en correlación: Síndrome de Burnout; perfil socio demográfico; satisfacción laboral y condición laboral; con sus respectivos estadísticos descriptivos, además, el intervalo de confianza 95% (0.95) con un 5% (0.05) de nivel de significancia con sus respectivos límites, también los puntajes mínimos y máximos de cada una de ellas.

Tabla 17. Prueba ANOVA (Análisis de la varianza con un factor o una vía)

ANOVA					
Puntajes promedios Burnout					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
a) Entre grupos	171970,824	3	85985,412	15211,081	0,006
b) Dentro de grupos	2289,390	405	5,653		
Total	174260,213	407			

Análisis e interpretación

En el inciso a) Entre grupos: se observa en la prueba F de Fisher que ya no es necesaria su aplicación debido a que el P_valor o la significancia asintótica bilateral arroja un resultado de $0.006 < 0.05$.

Se aceptó entonces la H_a : Existe correlación significativa positiva entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, el perfil socio demográfico y la condición laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco en el año 2024.

Tabla 18. Prueba ANOVA a partir de las comparaciones entre variables por medio de las pruebas post hoc: HSD de Tukey

(I) GRUPOS O FACTORES	(J) GRUPOS O FACTORES	Diferencia de medias (I-J)	Desv. Error	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Variable 1 Sind. Burnout	2	-30,824*	,588	,062	-31,50	-10,15
	3	19,000*	,228	,000	28,32	59,68
	4	30,824*	,178	,000	30,15	61,50
Variable 2 Perfil Socio demográfico	1	430,824*	,288	,062	30,15	71,50
	3	49,824*	,200	,000	49,15	80,50
	4	30,824*	,248	,000	20,15	31,50
Variable 3 Satisfacción laboral	1	-19,000*	,258	,000	-49,68	-18,32
	2	-49,824*	,288	,000	-50,50	-29,15
	4	30,824*	,288	,000	30,15	51,50
Variable 4 Condiciones laborales	1	30,824*	,288	,000	20,15	61,50
	2	-49,824*	,288	,000	-53,50	-29,15
	3	49,824*	,288	,000	29,15	50,50

Análisis e interpretación

Se comparó intra grupos o intra variables por medio de las pruebas post hoc con apoyo de las pruebas HSD de Tukey que nos permite realizar la

comparación intra grupos o intra variables. Analizando a partir de la variable de interés: Síndrome de Burnout signado con el numeral 1; se encontró no correlación con la variable 2 Perfil socio demográfico puesto que el p_v (sig) es $= 0.062 > 0.05$. Sobre esa base, se aceptó la H_{02} . No existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y el perfil socio demográfico los trabajadores.

Cabe señalar respecto a esta correlación que en los cálculos de los indicadores de la variable 2; en indicadores tales como cargo que desempeña y área de trabajo, se encontraron tendencias a Burnout, pero en lo referente a edad, estado civil, sexo, ingreso económico no hay correlación alguna. Al relacionar síndrome de Burnout con satisfacción laboral se halló $p-v = 0.000 < 0.05$ que indica la correlación por lo que se aceptó la H_{a1} : Existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores. Sobre esa base, se rechazó la H_{01} : No existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores.

Relacionando síndrome de Burnout con condición laboral se halló un $p-v = 0.000 < 0.05$ indicando existencia de correlación por lo tanto se aceptó la H_{a3} : Existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y la condición laboral en los trabajadores. Sobre esa base, se rechazó la H_{03} : No existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y la condición laboral en los trabajadores. La prueba estadística, además, nos permite hacer relaciones múltiples entre cada uno de las variables, es decir entre ellas.

Tabla 19. Prueba ANOVA (Análisis de la varianza con un factor o una vía) a partir de las comparaciones entre variables por medio de las pruebas post hoc: HSD de Tukey: Sub conjuntos o zonas homogéneas

Puntajes promedios BURNOUT			
HSD Tukey ^a			
GRUPOS O FACTORES	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		Zona 1	Zona 2
Variable 1	136	43.74	
Variable 2	136		74.57
Variable 3	136	24.74	
Variable 4	136	25.74	
Sig.		$\alpha < 0.05$	$\alpha > 0.05$

Medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos

Análisis e interpretación

Corresponde a los resultados de la prueba ANOVA usando comparaciones entre variables por medio de las pruebas post hoc: HSD de Tukey: a partir de Sub conjuntos o zonas homogéneas. Es una especie de consolidado que hace el ANOVA estableciendo zonas o áreas de correlación y no. Se observa que en la zona 1 se encuentran las variables 1 Síndrome de Burnout; la variable 3 Satisfacción laboral y la variable 4 Condiciones laborales. Entre ellas se encuentra correlación tal como lo indica el p_valor o la sig. En tanto que con respecto a la variable 2 perfil socio demográfico queda excluido a la zona 2 en donde no hay correlación con la variable de interés, tal como muestran los datos expuestos.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Respecto al objetivo general: Los cálculos estadísticos de las variables en correlación registraron estadísticos descriptivos, tanto de tendencia central de: 43,74; 74.57; 24.24 y 70 respectivamente, así como de desviación de 1,656; 2,660; 2,672 y 2,880 respectivamente, con un intervalo de confianza 95% (0.95) con un 5% (0.05) de nivel de significancia mínimos y máximos.

El análisis estadístico de relación entre las variables evidencio un P_valor o significancia asintótica bilateral de $0.006 < \text{que } 0.05$, lo que permitió aceptar la H_a : Existe correlación significativa positiva entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, el perfil socio demográfico y la condición laboral en los trabajadores.

Esta evidencia científica es vinculante a lo reportado en Lima, 2022 por Silva, A ⁽¹⁹⁾ quien concluyó que existe correlación significativa ($p < 05$) media entre el síndrome de Burnout (Realización personal y cansancio emocional) y la satisfacción laboral, sin embargo, con la dimensión despersonalización no se halló correlación media. Por su parte Quispe, A. ⁽²²⁾ 2022, en Lima encontró correlación inversamente proporcional entre síndrome de Burnout y desempeño laboral. En la medida en que aumenta el síndrome se reduce el desempeño laboral de los profesionales de la salud observados y en la medida en que disminuye el síndrome aumenta el desempeño. De igual manera, Tula, H. ⁽²³⁾. Lima 2022, en un estudio realizado con trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaral, concluyó que existe relación negativa entre síndrome de Burnout y condición laboral. Por su parte, Soto, C. Huánuco, 2021 reportó al respecto que existe relación significativa entre el cansancio profesional producto del estrés característico del síndrome de Burnout y la condición de trabajo encontrando un coeficiente negativo de -0.859 ⁽²⁴⁾.

Respecto al objetivo 1: Las evidencias científicas generadas en el presente estudio dan cuenta de que existe correlación significativa positiva entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. En aspectos generales

la suma de los valores en el sentir de las condiciones de trabajo fue similarmente positivo y negativo en el 47% de trabajadores respectivamente, en tanto que un 5.9% se mostró indeciso.

Respecto al reconocimiento laboral predominó un 55.8% de sentir negativo y 39.7% positivo con 4.4% de indecisos y respecto al beneficio económico predominó el sentir positivo en el 71.4% de los trabajadores. Sobre esta base, sometido a la correlación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral se halló un $p-v = 0.000 < 0.05$ dato que nos indica la existencia de correlación entre ambas variables y nos lleva a aceptar la H_{a1} : Existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores, con lo que se da respuesta a la interrogante y objetivo en cuestión.

Estos hallazgos guardan cierta relación con lo reportado en Lima por Gupioc y Sambrano ⁽²⁰⁾ 2021, quienes concluyeron que existe correlación negativa moderada entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral; así como entre las dimensiones de desempeño laboral expresado en la ejecución de tareas, actitud, compromiso y logro en productividad y el mencionado síndrome. En contraposición a ello, encontramos que escenarios en donde hay una adecuada gestión de los recursos humanos reduce el riesgo del síndrome de Burnout, como es el caso del estudio realizado en Puno, por Lauracio, T. ⁽²¹⁾ 2020 quien al evaluar la relación entre dicho síndrome y el desempeño laboral de los trabajadores no encontró correlación significativa entre el Burnout y el desempeño laboral (0,063) ⁽²¹⁾.

Respecto al objetivo 2: La investigación evidenció un predominio de trabajadores jóvenes entre 25 a 32 años (43%) y entre 33 a 40 años (39.7%). menor cantidad de trabajadores entre 41 a 48 años (10.3%) y 49 a 56 años (4.4%). Mayor concentración de trabajadores de sexo femenino (58.1%) y de solteros (66.9%) en relación a 20.6% de casados y 10.3% convivientes. Un dato interesante es del hallazgo de 81.6% de trabajadores con grado de instrucción universitaria, 11.8% técnica y 6.6% secundaria. De acuerdo al área de trabajo, la mayor concentración (66.5%) esta administración y de acuerdo al cargo desempeñado la mayor concentración (41.2%) se ubicó en el área

contable. El ingreso económico halló mayor concentración en el intervalo entre S/. 2027 a S/. 2528 soles.

El análisis estadístico de correlación entre las variables: síndrome de Burnout y perfil socio demográfico evidenció que aspectos como el cargo que desempeña y área de trabajo arrojaron tendencias a síndrome de Burnout, sin embargo, en lo referente a edad, estado civil, sexo e ingreso económico no se halló correlación alguna, por lo que inferimos que el riesgo del síndrome se ubica más en la carga laboral de acuerdo al cargo y área de labor, aspecto muy importante a considerar en procesos de gestión de los recursos humanos.

Estas evidencias científicas son vinculantes a lo reportado en por Egea E; en España, 2015⁽¹³⁾ respecto a que también ellos hallaron relación estadísticamente significativa entre las manifestaciones del Síndrome de Burnout y el perfil socio demográfico de los individuos observados. Así mismo, Lee J, Kim S, Park J. Corea, 2020 ⁽¹²⁾ señaló también que aspectos socio demográficos personales extremos como la edad, las diferencias de género menos ventajosas para las mujeres y la salud están relacionados directamente con la satisfacción laboral, por lo que consideró que los programas de apoyo y recompensa institucional a los trabajadores contribuyen a reducir la insatisfacción laboral. Ahondando en el análisis consideramos que la gestión del potencial humano institucional del gobierno provincial de Huánuco, debe considerar la puesta en marcha de programas que permitan la integración no solo del personal sino también de sus familiares en acciones de sano esparcimiento. Complementariamente, Egea, E, 2015 ⁽¹³⁾ también había reportado que existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del síndrome de Burnout y el perfil socio demográfico identificado en profesionales de la salud observados.

Respecto al objetivo 3: Se observó la característica referida a la condición laboral encontrando mayor concentración (55.1%) de trabajadores que laboran a tiempo completo, en relación a 19.9% que lo hacen bajo la modalidad de tiempo indefinido, 16.9% a tiempo parcial y 8.1% de manera temporal.

El análisis estadístico entre el síndrome de Burnout y la condición laboral de los trabajadores registró un $p-v = 0.000 < 0.05$ que indicó la existencia de correlación entre ambas variables, por lo tanto, se aceptó la H_{a3} : Existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y la condición laboral.

Estos resultados guardan cierta similitud con lo reportado en Piura, 2022 por Martínez, I. ⁽¹⁸⁾ quien en un estudio con trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana encontró correlación inversa entre Síndrome de Burnout y ambiente de trabajo reflexionando en que un ambiente laboral congestionado y poco participativo eleva el riesgo de desarrollar síndrome de Burnout ⁽¹⁸⁾.

Respecto al objetivo 4: Para determinar la prevalencia de síndrome de Burnout, la investigación partió por medir las 3 escalas o dimensiones que caracterizan la presencia o ausencia del síndrome. El hallazgo referido a la subescala de cansancio emocional, evidenció que un 30.9% de los trabajadores obtuvieron un puntaje mayor de 27 (nivel alto) lo cual es considerado como indicio de Burnout.

Por otro lado, la despersonalización arrojó un 29.4% de trabajadores con puntaje mayor de 9 (nivel alto) también sugestivo a Burnout y finalmente, respecto a la subescala referida a la realización personal, el 30.1% registró puntaje menor de 34 (nivel bajo).

El análisis de las tres sub dimensiones fue confirmatorio en afirmar que existe prevalencia del síndrome en el 30% de los trabajadores. Este hallazgo es vinculante a lo reportado en Chile, 2018 por Bilbao, M. ⁽¹⁶⁾ quien encontró un 35.7% con puntaje alto de cansancio emocional en los trabajadores de ONGs y lo reportado en Ecuador por Morales, S. ⁽¹⁶⁾ 2021 respecto a que un 27.3 % de trabajadores presentó alto nivel de Burnout.

Por su parte, en Puno Lauracio, T. ⁽²¹⁾ 2020, también había encontrado 57,2% de cansancio emocional bajo, 45,9% con nivel bajo de despersonalización y 78,6% con nivel bajo de realización personal. Niveles mayores confirmatorios de síndrome de Burnout fueron reportados en Lima por Quispe, C. ⁽²²⁾ 2022, señalando que los trabajadores asistenciales de un

establecimiento de salud presentaron 77,8% nivel bajo de cansancio emocional y 100% nivel bajo de realización personal y despersonalización respectivamente. En el escenario regional, Soto, C ⁽²⁴⁾. 2021, reportó que 72% de los colaboradores ediles es un nivel alto de desgaste profesional, 21% nivel medio y 7% un nivel bajo.

Ello es vinculante a lo reportado en Corea, 2020 por Lee J, Kim S, Park J. ⁽¹²⁾. quienes reportaron que el agotamiento laboral asociado al tipo de áreas y experiencia laboral influyeron negativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en tanto que aspectos como una mejor compensación financiera, se asoció con un menor agotamiento y apoyo emocional redujeron dicho agotamiento laboral.

En otros escenarios, el manejo adecuado de los recursos humanos arroja bajo nivel de síndrome de Burnout en sus trabajadores, como es el caso de lo reportado en Brasil, 2021 por De Oliveira, ⁽¹⁴⁾ quien concluyó en que existe una correlación negativa significativa baja con el síndrome en la muestra observada. Todos estos hallazgos se muestran vinculantes a los presentados en el presente estudio y permite inferir que el síndrome del Burnout es un problema presente en las organizaciones. En el escenario local, Díaz, M. Huánuco, 2022 identificó una prevalencia media de síndrome de Burnout en el personal de Serenazgo del Distrito de Amarilis. ⁽²⁵⁾.

CONCLUSIONES

Al correlacionar el síndrome de Burnout con el perfil socio demográfico, la satisfacción laboral y condición laboral se halló significancia asintótica bilateral de 0.006 por lo que se afirma que hay correlación significativa positiva entre las variables de estudio.

Al correlacionar síndrome de Burnout con satisfacción laboral se halló una significancia de 0.000 por lo que se afirma que hay correlación significativa entre las variables estudiadas.

Al correlacionar síndrome de Burnout con perfil socio demográfico, se evidenció que aspectos como el cargo que desempeña y área de trabajo arrojaron tendencias a síndrome de Burnout, sin embargo, en lo referente a edad, estado civil, sexo e ingreso económico no se halló correlación alguna, por lo que inferimos que el riesgo del síndrome se ubica más en la carga laboral de acuerdo al cargo y área de labor, aspecto muy importante a considerar en procesos de gestión de los recursos humanos.

Al correlacionar síndrome de Burnout con condición laboral se halló un $p-v = 0.000$ que indica que hay correlación entre ambas variables.

RECOMENDACIONES

Para la Municipalidad provincial de Huánuco:

Considerar en gestión organizacional la puesta en marcha de un programa que permita la integración institucional, no solo de los trabajadores sino también de sus familiares en acciones de sano esparcimiento como un mecanismo de reducción del riesgo de síndrome de Burnout. Experiencias existen en las organizaciones que gestionan el potencial humano y ejercitan prácticas de reconocimiento por la labor desempeñada.

Implementar en la organización políticas de autocuidado en el trabajo a fin de prevenir la ocurrencia de síndrome de Burnout en los recursos humanos y favorecer su bienestar integral.

A la Dirección Regional de Salud:

Socializar resultados del estudio con el área correspondiente a nivel de DIRESA Huánuco a fin de desarrollar acciones articuladas intersectorialmente para desarrollar intervenciones preventivo promocionales de la salud ocupacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS. Organización Mundial de la Salud. [Online].; 2022. Available from: <https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
2. Grador. Cultura del auto cuidado en el trabajo. [Internet] Valladolid: España;12 de julio del 2024. [Consultado el 19 de febrero del 2025]. Disponible en: <https://www.gradior.es/autocuidado-en-el-trabajo/#:~:text=Una%20organizaci%C3%B3n%20que%20valora%20el,valor%20y%20priorice%20el%20bienestar.>
3. Tele Medellín. Aquí te ves. Así buscan fomentar en Medellín el auto cuidado y la vida saludable. [Internet] Medellín: 19 de febrero de 2025 [Consultado el 27 de junio de 2025]. Disponible en: <https://telemedellin.tv/estrategia-medellin-te-quiere-saludable/742083/>
4. Saborío Morales , Hidalgo Murillo L. Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica. 2015; vol.32(n.1).
5. Peiro JM, Rodríguez I. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles del Psicólogo. ; vol. 29(núm. 1): p. pp. 68-82.
6. Gil Monte R, Peiró JM. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. Anales de Psicología. 1999; Vol. 15(Núm. 2).
7. OIT. Organización Internacional del Trabajo. [Online].; 2016. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
8. Chyna Hui and MC. Canadian Stress. [Online].; 2022. Available from: https://tellingstorieswithdata.com/inputs/pdfs/paper3-2022-hui_chau.pdf.
9. Vargas Salgado M. Agotamiento emocional a partir de variables demográficas en tiempos de pandemia. Academo. 2021; Vol. 8(Núm. 2).
10. Nombela CG. Forbes. [Online].; 2021. Available from:

<https://forbes.es/empresas/41283/burnout-como-detectar-y-evitar-el-sindrome-del-trabajador-quemado/>.

11. De Oliveira A. Síndrome de Burnout e qualidade de vida profissional: um estudo em escritórios contábeis do sudoeste do paraná. Revista Alcance. [Internet] 2021[Consultado el 12 de setiembre del 2024]:28(2). <https://www.redalyc.org/journal/4777/477767135007/>
12. Morales F. Estrés laboral y el síndrome de Burnout en relación a la satisfacción laboral y el conflicto trabajo familia. 2021[Internet] Ecuador. Universidad Andina Simon Bolivar. 2021[Consultado de 28 de setiembre del 2024] Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8333>.
13. Lee J, Kim S, Park J. Burnout and job satisfaction among South Korean municipal employees: A cross-sectional study. Int J Environ Res Public Health. [Internet] 2020. [Consultado el 23 de octubre del 2024]; 17(17):6245. Doi: 10.3390/ijerph17176245
14. Patlán J. Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público. 2019 [Internet]. México. Universidad Autonoma de México. 2019. [Consultado el 16 de noviembre del 2024] Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968305002/>.
15. Bilbao M. Burnout en trabajadores de ONGs que ejecutan política social en Chile. 2018. [Internet]. Chile: Universidad Alberto Hurtado, 2018. [Consultado el 10 de noviembre del 2024] Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242018000300199
16. Egea E. Estudio de prevalencia, factores de riesgo del síndrome de Burnout y encuesta de satisfacción laboral en personal sanitario de un área de salud de la región de Murcia. Digitum Biblioteca Universitaria. [Internet] 2015 [consultado el 25 de noviembre del 2024]. <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/45878>

17. Martínez I, Chinchay S, Zavala A, Lujan P. Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. Dialnet. [Internet] 2022 [consultado el 25 de noviembre del 2024] ; 28(3). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8526456>
18. Silva A. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana [Internet] Lima: Universidad de Huánuco.2022 [Consultado el 15 de noviembre del 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91393?locale-attribute=en>.
19. Quispe C. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2022. [Internet]. Lambayeque. Universidad Agraria La Molina 2022. [Consultado el 18 noviembre del 2024] Disponible en: <http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/20.500.12996/5290>.
20. Tula H, Valverde E. Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en funcionarios de una municipalidad distrital de la Provincia de Huaral. [Internet]. Lima. Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022. [Consultado el 18 noviembre del 2024] Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/7710>.
21. Gupioc M, Sambrano M. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Barranca. [Internet]. Lima. Universidad César Vallejo 2021. [Consultado el 20 noviembre del 2024] Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
22. Lauracio T, Lauracio C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Imnova Eduacción. [Internet].2020 [Consultado el 25 de noviembre del 2024] 2(4). DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
23. Diaz J. Frecuencia y factores relacionados al síndrome de Burnout en el personal de serenazgo del distrito de amarilis,2021. [Internet]. Huánuco.

Universidad de Huánuco;2022. [Consultado el 23 noviembre del 2024]
Disponibile en: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3521>

24. Soto C. El síndrome de desgaste profesional en tiempos del Covid-19 y su relación con el teletrabajo en la municipalidad distrital de Tantomayo. [Internet]. Huánuco. Universidad Nacional Hermilio Valdizan.;2021. [Consultado el 25 noviembre del 2024] Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6476>
25. Maicon C, Garcés de los Fayos Ruiz J. El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. Anales de Psicología. 2010 Enero; vol. 26(núm. 1): p. pp. 169-180.
26. Carlin M. El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro Sevilla: Wanceulen Editorial; 2010.
27. Cruz Rubio Mdl. Síndrome de burnout , Estrés , Trabajo Madrid: Editorial CEP, S.L.; 2013.
28. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of burnout. Journal of Applied Psychology, 66(3), 281-289.
29. Manso-Pinto F. Estructura Factorial del Maslach Burnout Inventory - Version Human Services Survey - en Chile. Interamerican Journal of Psychology. 2006; vol. 40(núm. 1): p. pp. 115-118.
30. El Sahili González L. Burnout: consecuencias y soluciones México: Editorial El Manual Moderno; 2016.
31. Mamani Churqui MV, Apaza Illacutipa RR. Respositorio de la Universidad Privada de TELESUP. [Online].; 2017. Available from: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/621>.
32. Montaner X, Tárrega S, Moixa J. Flexibilidad psicológica, burnout y satisfacción vital en profesionales que trabajan con personas afectadas de demencia. Revista Española de Geriatria y Gerontología. 2021; Volume 56(Issue 3): p. Pages 144-151.

33. Hobfoll, S. E. (2001). The role of social and psychological resources in mitigating the effects of stress. *American Psychologist*, 56(11), 964-972.
34. OMS. Organización Mundial de la Salud. [Online].; 2019. Available from: <https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>.
35. Mababu RM. La relación entre el burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de hostelería. *Dialnet*. 2016; Vol. 5(Nº. 1): p. págs. 17-30.
36. Maslach C, Jackson E. La medida del agotamiento experimentado. *Organizational Behavior*. 1981 Abril; Volumen 2 (Número 2): p. Páginas 99-113.
37. Drummond. Parte I: Conceptos básicos del agotamiento: síntomas, efectos, prevalencia y las cinco causas principales. *Missouri Medicine*. 2016 Julio- Agosto; 113(4): p. 252-255.
38. Toton, G. Calidad de vida y desgaste profesional. <https://trabajosocial5.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/04/tonon-calidad-de-vida-y-desgaste-profesional.pdf>
39. Benbow SM. Burnout: conocimiento actual y relevancia para la psiquiatría de la vejez. *Geriatric Psychiatry*. 1999 Mayo 4; Volumen 13(Número 8): p. Páginas 520-526.
40. Pines A, Aronson E. APA Psyc Net. [Online].; 1998. Available from: <https://psycnet.apa.org/record/1988-98289-000>.
41. Freudenberg. Agotamiento del personal. *social Issues*. 1974; Volume 30(Issue1): p. 159-165.
42. Menghi MS, Rodriguez LM, Oñate ME. Diferencias en los valores de las dimensiones del burnout en. *Propósitos y Representaciones*. 2019 Septiembre - Diciembre; Vol. 7(No. 3): p. pp.: 179 - 197.
43. Golembiewski RT, Munzenrider R, Carter D. Phases of progressive burnout and their work site covariants: critical issues in OD research and

praxis. J Appl Behav Sci. 1983; 19(4): p. 461-81.

44. Olivares Faúndez. Laudatio: Dra. Christina Maslach. School of Psychology. 2019 Enero - Abril; Número 58.
45. Edelwich,. Agotamiento: etapas de desilusión en las profesiones de ayuda. Psychiatric Services. 2006 Abril 1;: p. 255 páginas.
46. Manzano Garcia G. Asociaciones con el rendimiento cognitivo y las características de la vida. Dialnet.2022; Vol (N° 1):pp 59-74.
47. Gargiulo. Síndrome de Burnout: La enfermedad de la idealidad | Sandra Gargiulo. Psicoanálisis de ayer y hoy. 2018 Mayo;(Número 17).
48. Montero Marín. Síndrome de Burnot y sus diferentes manifestaciones clínicas: una propuesta para la intervención. Scielo. 2016; vol. 29 (N° 1)
49. Silva-Ramos F, López-Cocotl J, Columba Meza-Zamora M. Estrés académico en estudiantes universitarios. Investigación y ciencia. 2020; vol. 28(núm. 79): p. pp. 75-83.
50. González-Trijueque D. Programa para el control del estrés aplicado a una víctima de mobbling: estudio de un caso. Ciencias psicológicas. 2014 Noviembre; vol. VIII(núm. 2): p. pp. 151-162.
51. Manso Pinto F. El legado de Frederick Irving Herzberg. Revistas academicas. 2002; Vol. 38 (Núm. 128).
52. Salgado F, Remeseiro C, Iglesias M. Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. Psicothema. 1996; vol. 8(núm. 2,): p. pp. 329-335.
53. Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
54. Boada Llerena N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Ciencias Empresariales. 2019; Vol. 3(Núm. 1).

55. Borra Marcos C, Gómez García F. Satisfacción laboral y salario: ¿compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? *Revista Economica Aplicada*. 2012;; p. págs. 25 a 51.
56. Winslow Taylor. Teoria (Satisfacción Laboral). [Online].; 1911. Available from:
https://www.academia.edu/27846633/TEORIA_SATISFACCION_LABORAL_Frederick_Winslow_Taylor_y_sus_aportes_a_la_administraci%C3%B3n
57. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
58. Pérez Vilar P. Universidad Abierta Interamericana. [Online]; 2011. Available from:
<https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC11592.pdf>.
59. DTM. Real Academia Nacional de Medicina. [Online].; 2013. Available from: https://www.uv.es/ramcv/2013/107_VII_XIII_Dr_Garcia-Sancho.pdf.
60. Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>.
61. Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37-43.
https://www.researchgate.net/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout
62. Wright, B., & Davis, B. (2003). Job Satisfaction in the Public Sector: The Role of the Work Environment. *The American Review of Public Administration*
63. Lee, Y., & Chang, H. (2008). Relations between Team Work and Innovation in Organizations and the Job Satisfaction of Employees: A Factor Analytic Study. *International Journal of Management*, 25(3), 732-739

64. Instituto Nacional de Estadística e Informética. Perfil socio demográfico. Informe Nacional. [Internet] Lima: INEI; 2018 [Consultado el 21 de enero del 2025] Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1539/
65. Organización Internacional de Trabajo. Condiciones de trabajo. Ginebra: OIT; 2021 [Internet] [Consultado el 21 de enero del 2025] Disponible en: <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3445>
66. Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, Baptista Lucio. Metodología de la investigación. [Online]. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
67. Ríos Ramírez R. Metodología para la Investigación y redacción Malaga: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.; 2017.
68. Pedrosa , Juarros Basterretxea , Robles Fernández A, Basteiro J, García Cueto. Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? 2015; Vol. 14(Núm. 1).
69. OMINT. Cuestionario Burnout. [Internet]. EE.UU. [Consultado el 30 de enero del 2025] Disponible en: <https://www.omint.com.ar/website2/Portals/0/images/news-prestadores/CUESTIONARIO-BURNOUT-INTERACTIVO.PDF>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Díaz J. Relación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral, perfil sociodemográfico y condición laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025 [Consultado]. Disponible en: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Relación entre síndrome de Burnout, satisfacción laboral y el perfil sociodemográfico en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
General: ¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con las dimensiones de satisfacción laboral, perfil socio demográfico y condición laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024?	General: Relacionar el síndrome de Burnout con las dimensiones de satisfacción laboral, perfil socio demográfico y condición laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.	General: Ha: Existe correlación significativa positiva entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, el perfil socio demográfico y la condición laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco en el año 2024. Ho: No existe correlación significativa positiva entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, el perfil socio demográfico y la condición laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco en el año 2024.	Tipo: Investigación aplicada, observacional, prospectiva, transversal y analítica. Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Relacional. Diseño: Empleó el diseño multi correlacional.	Población: Correspondió a 211 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco que durante el año 2023 laboraron en dicha institución. Muestra: Correspondió a 136 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.	Técnicas: Psicometría y Instrumentos: Test de Maslach Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (2004). Para medir la dimensión perfil socio económico y condición laboral se empleó un cuestionario elaborado para dicho fin.
Específicos: ¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con las dimensiones de satisfacción laboral, perfil socio demográfico y condición laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024?	Específicos: Relacionar el síndrome de Burnout con las dimensiones de satisfacción laboral, perfil socio demográfico y condición laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.	Ha1: Existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción			

relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores?	satisfacción laboral en los trabajadores.	laboral en los trabajadores observados. Ho1: No existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores observados.
¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con el perfil socio demográfico los trabajadores?	Relacionar el síndrome de Burnout y el perfil socio demográfico los trabajadores	Ha2. Existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y el perfil socio demográfico los trabajadores observados. Ho2. No existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y el perfil socio demográfico los trabajadores observados.
¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la condición laboral en los trabajadores?	Relacionar el síndrome de Burnout y la condición laboral en los trabajadores.	Ha3. Existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y la condición laboral en los trabajadores observados. Ho3. No existe correlación significativa entre el síndrome de Burnout y la condición laboral en los trabajadores observados.
¿Cuál es la prevalencia del síndrome de Burnout en trabajadores?	Identificar la prevalencia del síndrome de Burnout en los trabajadores.	Ha4: La incidencia de síndrome de Burnout en trabajadores es media. Ho4: La incidencia de síndrome de Burnout en trabajadores es alta.

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TEST DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI-HSS)

INSTRUCCIONES: Sr(a) trabajador, el presente cuestionario busca identificar el síndrome de Burnout en su trabajo. Sus respuestas serán anónimas. Coloque un aspa (x) en el casillero correspondiente.

Código

Fecha.../.../...

Responsable:

Rangos de medida de escala
0 = nunca
1 = pocas veces al año o menos
2 = una vez al mes o menos
3 = unas pocas veces al mes
4 = una vez a la semana
5 = pocas veces a la semana
6 = todos los días

ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado debido a mi trabajo.							
2. Me siento agotado al final de la jornada							
3. Siento cansancio al levantarme por las mañanas y debo iniciar una nueva jornada de trabajo.							
4. Entiendo con facilidad lo que piensan las personas con las que me relaciono.							
5. Creo que trato a algunas personas como objetos.							
6. Trabajar con otras personas todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien a los problemas que me presentan.							
8. Me siento agotado por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							

12. Me encuentro con mucha vitalidad.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a los demás.							
16. Trabajar en contacto directo con las personas me genera bastante estrés.							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis colaboradores.							
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con otras personas.							
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo							
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
21. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22. Siento que mis colaboradores me culpan de algunos de sus problemas							

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE SONIA PALMA CARRILLO

Instrucciones: El presente cuestionario tiene por objetivo medir su nivel de satisfacción laboral. Por favor sea sincero (a) en sus respuestas, las mismas que son anónimas y serán usadas con fines académicos. Marca con un aspa (x) según considere. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Área de trabajo: Cargo que ocupa:

Fecha: /.../.....

Total acuerdo (TA)

En desacuerdo (ED)

De acuerdo (D)

Total desacuerdo (TD)

Indeciso (I)

DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACION DE LAS TAREAS	TA	A	I	D	TD
1. Me siento complacida con los resultados de mi trabajo					
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3. Me siento útil con la labor que realizo.					
4. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
5. Me gusta el trabajo que realizo.					
6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
7. Me gusta la actividad que realizo.					
8. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO					
9. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
10. El ambiente donde trabajo es confortable					
11. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
12. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo					
13. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo					
15. El horario de trabajo me resulta incómodo					
16. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

17. Me disgusta mi horario					
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					
18. Siento que recibo de parte de la empresa maltrato .					
20. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
21. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
22. Compartir el trabajo con los compañeros me resulta aburrido					
DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONOMICOS					
23. Me siento mal con lo que gano.					
24. El sueldo que tengo es bastante aceptable					
25. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
26. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
27. La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR CONDICIÓN SOCIO DEMOGRÁFICAS Y LABORAL

Código

Fecha....../...../.....

RESPONSABLE

Título del estudio: Relación entre síndrome de Burnout, satisfacción laboral y el perfil sociodemográfico en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024

INSTRUCCIONES: Sr(a) participante agradezco anticipadamente su colaboración. A continuación, encontrará una serie de preguntas sobre sus características socio demográficas y condiciones laborales. Sírvese colocar con un aspa (x).

El presente cuestionario es estrictamente anónimo y confidencial.

DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS Y CONDICIÓN LABORAL

1. Edad en años

- () 25 a 32
- () 33 a 40
- () 41 a 48
- () 49 a 56
- () 57 a 63

2. Sexo:

- () Masculino
- () Femenino

3. Estado civil

- () Soltero (a)
- () Casado
- () Conviviente
- () Viudo(a)
- () Divorciado (a)

4. Grado de Instrucción

- () Primaria
- () Secundaria
- () Superior
- () Técnico

5. Ingreso económico

- ☐ S/. 1025 a 1,525
- ☐ S/. 1,526 a 2,026
- ☐ S/. 2,027 a 2,528
- ☐ S/. 2,529 a 3029
- ☐ S/. 3,030 a 3,530
- ☐ S/. 3,531 a 4,031

6. Cargo que desempeña

- ☐ Gerencia, Técnico administrativo, Área ambiental
- ☐ Área contable
- ☐ Área legal
- ☐ Administración
- ☐ Catastro
- ☐ Locador
- ☐ Secretaria

7. Área de trabajo

- ☐ Administrativa
- ☐ Bienestar social
- ☐ Cultura
- ☐ Logística
- ☐ Medio ambiente
- ☐ Obras y servicios
- ☐ Urbanismo
- ☐ Otros

8. Tipo de contrato

- ☐ Temporal
- ☐ Indefinido
- ☐ Contratado tiempo completo
- ☐ Contratado tiempo parcial

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Nombre de la investigación:** Relación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral, perfil sociodemográfico y condición laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024
- 1.2. **Apellidos y nombres del experto:** Luis Joel Chamorro Huete
- 1.3. **Grado Académico:** Doctor
- 1.4. **Profesión:** Docente
- 1.5. **Institución donde labora:** Universidad de Huánuco
- 1.6. **Cargo que desempeña:** Docente
- 1.7. **Denominación del Instrumento:** Cuestionario de recojo de datos
- 1.8. **Autor del instrumento:** Díaz Pérez, José Martín

II. VALIDACIÓN

Indicadores de evaluación del Instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Ma lo	Regul ar	Bue no	Muy Bue no
		1	2	3	4
1. Claridad	Los ítems emplean lenguaje para su comprensión.			X	
2. Objetividad	Los ítems expresan conductas observables, medibles.			X	
3. Consistencia	Se tiene organización lógica de los contenidos y la teoría.			X	
4. Coherencia	Los contenidos e indicadores están relacionados adecuadamente.			X	
5. Pertinencia	Los valores y categorías de respuestas son apropiados			X	
6. Suficiencia	La cantidad de ítems son suficientes.			X	
TOTAL				18	

III.RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: _____ 18 _____

3.2. Opinión:FAVORABLE _____X_____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: Se sugiere aplicar el instrumento

Dr. Luis Joel Chamorro Huete

ORCID: 0000 0002 5049 5887
DNI:22412707

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre de la investigación: Relación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral, perfil sociodemográfico y condición laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024
- 1.2. Apellidos y nombres del experto: Ana Cecilia Hurtado Herrera de Chamorro
- 1.3. Grado Académico: Doctora en Ciencias de la Salud
- 1.4. Profesión: Obstetriz
- 1.5. Institución donde labora: Universidad de Huánuco
- 1.6. Cargo que desempeña: Docente
- 1.7. Denominación del Instrumento: Cuestionario de recojo de datos
- 1.8. Autor del instrumento: Díaz Pérez, José Martín

II. VALIDACIÓN

Indicadores de evaluación del Instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4
1. Claridad	Los ítems emplean lenguaje para su comprensión.			x	
2. Objetividad	Los ítems expresan conductas observables, medibles.			x	
3. Consistencia	Se tiene organización lógica de los contenidos y la teoría.		x		
4. Coherencia	Los contenidos e indicadores están relacionados adecuadamente.			x	
5. Pertinencia	Los valores y categorías de respuestas son apropiados			x	
6. Suficiencia	La cantidad de ítems son suficientes.			x	

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 17

3.2. Opinión: FAVORABLE _____ X _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones Se sugiere aplicar el instrumento

FIRMA

Dra. Ana Cecilia Hurtado Herrera de Chamorro

ORCID: 0000 0002 8012 0023

DNI :22515478

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

II. DATOS GENERALES

- 1.1. **Nombre de la investigación:** Relación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral, perfil sociodemográfico y condición laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024
- 1.2. **Apellidos y nombres del experto:** Pozo Pérez Martha Alejandrina
- 1.3. **Grado Académico:** Doctora en Ciencias de la Salud
- 1.4. **Profesión:** Docente
- 1.5. **Institución donde labora:** Universidad de Huánuco
- 1.6. **Cargo que desempeña:** Docente
- 1.7. **Denominación del Instrumento:** Cuestionario de recojo de datos
- 1.8. **Autor del instrumento:** Díaz Pérez, José Martín

II. VALIDACIÓN

Indicadores de evaluación del Instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	M a l o	Regu lar	Bue no	Muy Bue no
		1	2	3	4
1. Claridad	Los ítems emplean lenguaje para su comprensión.			X	
2. Objetividad	Los ítems expresan conductas observables, medibles.			X	
3. Consistencia	Se tiene organización lógica de los contenidos y la teoría.			X	
4. Coherencia	Los contenidos e indicadores están relacionados adecuadamente.			X	
5. Pertinencia	Los valores y categorías de respuestas son apropiados			X	
6. Suficiencia	La cantidad de ítems son suficientes.			X	
TOTAL		18			

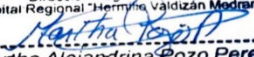
III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.4. Valoración total cuantitativa: _____ 18 _____

3.5. Opinión: FAVORABLE _____ X _____

NO FAVORABLE _____

3.6. Observaciones: Se sugiere aplicar el instrumento

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Madrano"

Martha Alejandrina Pozo Perez
OBSTETRA
COP 8818

ORCID: 0000 0003 4564 9025



Huánuco
Grande como su historia

GERENCIA DE
RECURSOS



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Huánuco, 17 de julio del 2024.

CARTA Ext. N° 252-2024-MPHCO-GRH

Sr.:
JOSÉ MARTIN DÍAZ PEREZ.
Teléfono: 950690102

ASUNTO : Autorización para realizar Estudio de Investigación.
REFERENCIA : Expediente N° 202432221.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, a fin de saludarlo cordialmente a nombre de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia; mediante el cual solicita permiso para realizar Estudio de Investigación en esta entidad para el desarrollo de su tesis de Doctorado Titulada "SÍNDROME DE BURNOUT, SATISFACCIÓN LABORAL Y SITUACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2024".

Al respecto, sobre lo solicitado, se verifica que dicho Proyecto de Tesis se encuentra aprobado a nombre del Sr. **JOSÉ MARTIN DÍAZ PEREZ**, para poder optar el Grado de Doctor en Ciencias de la Salud; y siendo el propósito netamente Académico, se **AUTORIZA** el acceso a las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Huánuco, con la finalidad de realizar la recolección de datos para el desarrollo del Estudio de Investigación en esta entidad de su tesis de Doctorado Titulada "SÍNDROME DE BURNOUT, SATISFACCIÓN LABORAL Y SITUACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2024", el cual tiene fines Académicos; por lo que se Exhorta que dicha información no será utilizada para otra intención o propósito que no sea netamente académico y solo forme parte del Proyecto de Investigación que realiza. Así mismo, deberá informar a esta Gerencia sobre los resultados obtenidos al momento de culminada la Aplicación de las Encuestas.

Atentamente;

Ateneo
GRH/THA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO

Lic. Adm. TERESA NUÑEZ AGUILAR
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Dirección: Jr. General Prado N° 750 / Teléfono: (062) 51600 - Anexo 1010, / www.munihuanuco.gob.pe

Scanned with CamScanner

ANEXO 3 REGISTRO FOTOGRÁFICO



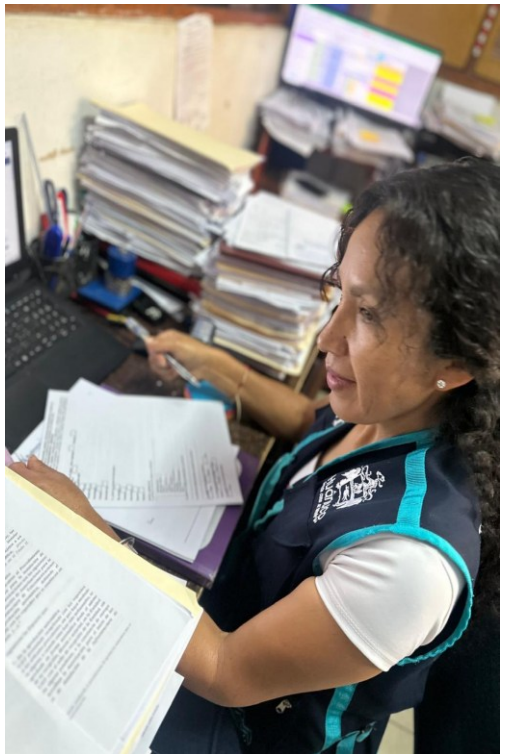
Investigador, iniciando proceso de recojo de datos en Municipalidad provincial de Huánuco, 2024.



Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco desarrollando los instrumentos de recojo de datos



Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco desarrollando los instrumentos de recojo de datos



Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco desarrollando los instrumentos de recojo de datos